



ІНСТИТУТ
ВИЩОЇ ОСВІТИ
НАПН УКРАЇНИ



Ю. Скиба, О. Жабенко,
В. Ковтунець, О. Отич,
Л. Червона, Г. Чорнойван,
О. Ярошенко

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА ПРОВІДНИЙ ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВЗАЄМОДІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

ПРЕПРИНТ
(АНАЛІТИЧНІ МАТЕРІАЛИ)

КИЇВ 2023

Національна академія педагогічних наук України

Інститут вищої освіти

Ю. Скиба, О. Жабенко, В. Ковтунець, О. Отич, Л. Червона, Г. Чорнойван,
О. Ярошенко

**Теоретичні основи та провідний зарубіжний
досвід взаємодії вищої освіти та ринку праці в
умовах воєнного стану та післявоєнного
відновлення України : препринт**

(аналітичні матеріали)

КИЇВ 2023

УДК 378, 165.12:378.001+331.52:341.31+351.863(477)

DOI: <https://doi.org/10.31874/978-617-7644-59-9-2023>

Рецензенти:

Блажко О., доктор педагогічних наук, доцент, декан природничо-географічного факультету Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського;

Левкулич В.В., доктор філософських наук, доцент, завідувач кафедри філософії Ужгородського національного університету;

Паньків Л.І., доктор педагогічних наук, професор кафедри фортепіанного виконавства і педагогіки мистецтва Інституту мистецтв імені Анатолія Авдієвського Українського державного університету імені Михайла Драгоманова;

*Рекомендовано до друку вченою радою Інституту вищої освіти НАПН України
(протокол № 13 від 30 листопада 2023 р.)*

Теоретичні основи та провідний зарубіжний досвід взаємодії вищої освіти та ринку праці в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України : препринт (аналітичні матеріали) / Ю. Скиба, О. Жабенко, В. Ковтунець, О. Отич, Л. Червона, Г. Чорнойван, О. Ярошенко ; за ред. Ю. Скиби. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2023. 142 с.

ISBN 978-617-7644-55-1

В Аналітичних матеріалах (препринті) досліджуються теоретичні основи та провідний зарубіжний досвід взаємодії вищої освіти та ринку праці в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України. Аналізується стан взаємодії вищої освіти та ринку праці в Україні до початку воєнних дій, а також фактори, що впливають на її трансформацію в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення. Висвітлюється досвід провідних зарубіжних країн у сфері взаємодії вищої освіти та ринку праці в умовах воєнних дій та післявоєнного відновлення. На основі аналізу теоретичних основ та зарубіжного досвіду пропонуються рекомендації щодо вдосконалення взаємодії вищої освіти та ринку праці в Україні в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення.

© Інститут вищої освіти НАПН України, 2023

© Ю. Скиба, Л. Червона, О. Отич, О. Ярошенко,
В. Ковтунець, Г. Чорнойван, О. Жабенко, 2023

З М І С Т

Вступ.....	4
РОЗДІЛ 1.. ВЗАЄМОДІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА РИНКУ ПРАЦІ: СИСТЕМНИЙ ПІДХІД.....	5
<i>(Леся Червона)</i>	
РОЗДІЛ 2. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА З ПИТАНЬ ВЗАЄМОДІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ І РИНКУ ПРАЦІ.....	22
<i>(Володимир Ковтунець)</i>	
РОЗДІЛ 3. МОНИТОРИНГ ПОПИТУ І ПРОПОЗИЦІЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З ВИЩОЮ ОСВІТОЮ ЗА ПРОФЕСІЯМИ, ДЛЯ ЯКИХ ЗАПРОВАДЖЕНЕ ДОДАТКОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД.....	44
<i>(Олександр Жабенко)</i>	
РОЗДІЛ 4. АДАПТАЦІЯ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ ВИЩОЇ ОСВІТИ ВІДПОВІДНО ДО ПОТРЕБ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД.....	62
<i>(Юрій Скиба)</i>	
РОЗДІЛ 5. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ЗДОБУТТЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	78
<i>(Ольга Ярошенко)</i>	
РОЗДІЛ 6. ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ І КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА ПОЛІТИКИ.....	103
<i>(Ганна Чорнойван)</i>	
РОЗДІЛ 7. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ І ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	118
<i>(Олена Отич)</i>	
<i>Відомості про авторів.....</i>	144

Вступ

Трансформація сучасного постіндустріального суспільства у суспільство знань зумовлює зміну соціальних функцій вищої освіти і перетворення її з непродуктивної дотаційної галузі на продуктивну сферу суспільного розвитку, в якій відбувається трансфер знань і технологій, а також нарощування людського капіталу для усіх галузей соціального виробництва. З огляду на це актуальною проблемою сучасної вищої освіти й педагогічної науки є підготовка таких фахівців, які задовольняють потреби практики й відповідають вимогам майбутнього робочого місця та запитам роботодавців. Це зумовлює посилення взаємодії вищої освіти із ринком праці як замовником на якісну підготовку кадрів, партнером у подоланні розриву між наявним рівнем сформованості професійної компетентності й кваліфікації випускників та затребуваними на ринку праці.

Особливої важливості така взаємодія набуває в умовах воєнного стану, коли основні сили і кошти спрямовуються державою на боротьбу із ворогом. У цих умовах до проектування змісту вищої освіти все більш активно залучаються стейкхолдери, які зацікавлені у підготовці кадрів для себе на засадах державно-приватного партнерства, наближенні вищої освіти до виробництва й залученні студентів до майбутньої професійної діяльності вже на етапі навчання у закладі вищої освіти.

Препринт (аналітичні матеріали) «Теоретичні основи та провідний зарубіжний досвід взаємодії вищої освіти та ринку праці в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України» представляє результати першого етапу виконання наукового дослідження «Теоретичні основи і механізми взаємодії вищої освіти та ринку праці в умовах війни та повоєнного відновлення України» (2023–2024 рр.).

Дослідження здійснюється колективом Відділу взаємодії вищої освіти та ринку праці Інституту вищої освіти Національної академії педагогічних наук України.

МЕТА НАУКОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ: визначити та обґрунтувати теоретичні основи та розробити модернізовані механізми взаємодії вищої освіти та ринку праці.

ЗАВДАННЯ ПЕРШОГО ЕТАПУ НАУКОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ:

1. Обґрунтувати теоретичні основи та проаналізувати провідний зарубіжний досвід взаємодії вищої освіти та ринку праці.

Аналітичні матеріали за результатами виконання першого етапу презентовано в цьому препринті.

Розділ 1

ВЗАЄМОДІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА РИНКУ ПРАЦІ: СИСТЕМНИЙ ПІДХІД

Леся Червона,
кандидат філософських наук,
старший науковий співробітник, завідувач відділу,
Відділ взаємодії вищої освіти та ринку праці,
Інститут вищої освіти НАПН України
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3036-3668>

Анотація

Розглянуто теоретичні основи взаємодії вищої освіти і ринку праці, а системний підхід визначено як ключовий інструмент. Взаємодія вищої освіти та ринку праці – це складний і багатогранний процес, що потребує постійної уваги й удосконалення, є актуальним у будь-який час, оскільки впливає на економічний розвиток країни, соціальну структуру суспільства та рівень життя населення. Аналіз наукової літератури показує, що взаємодію вищої освіти з ринком праці широко досліджують як в європейському, так і в українському науковому дискурсі, проте з фокусом на різні аспекти проблеми. Зроблено огляд законодавчих і нормативних актів, які регулюють взаємодію вищої освіти та ринку праці в Україні. Сформульовано теоретичні витоки ключових ідей взаємодії вищої освіти та ринку праці, ґрунтуючись на працях світових класиків (економістів, філософів, соціологів, педагогів), ідеї яких допомагають краще зрозуміти природу цієї проблеми та розробити ефективні шляхи її вирішення. Охарактеризовано зарубіжний досвід взаємодії вищої освіти та ринку праці. Виокремлено ключові тенденції взаємодії вищої освіти з ринком праці та окреслено перспективні напрями використання досвіду ЄС для гармонізації взаємодії вищої освіти з ринком праці в Україні в умовах війни та післявоєнного відновлення.

Ключові слова: вища освіта, ринок праці, системний підхід

Abstract

The theoretical foundations of the interaction between higher education and the labor market are considered. The systematic approach is applied as a key method to investigate interaction between HEIs and the labor market. The interaction between these actors is a complex and multifaceted process that requires constant attention and improvement, and is relevant at any time, as it affects the economic development of the country, the social structure of society, and the standards of living. The analysis of scientific literature shows that the interaction of higher education with the labor market is widely studied in European and Ukrainian scientific discourse but with a focus on different aspects of the issue. The legislative and regulatory acts governing the interaction of higher education and the labor market in Ukraine are also considered. The foundations of interaction between higher education and the labor market are formulated, based on the works of world classics (economists, philosophers, sociologists, and educators), whose ideas help to better understand the nature of this problem and develop effective ways to solve it. The foreign experience of interaction between HEIs and the labor market is highlighted. The trends in the interaction between higher education and the labor market are described and promising areas for using the EU experience to harmonize the interaction between higher education and the labor market in Ukraine in the context of war and post-war recovery are outlined.

Keywords: higher education, labor market, systemic approach

Вступ

Вища освіта та ринок праці в Україні – це дві взаємопов’язані сфери, які відіграють важливу роль у розвитку економіки країни. Вища освіта забезпечує випускників навичками і знаннями, необхідними для успішної роботи, а ринок праці надає їм можливість реалізувати свої здібності та потенціал. У мирний час взаємодія вищої освіти та ринку праці забезпечує підготовку висококваліфікованих кадрів, які відповідають потребам ринку праці. У воєнний час вона набуває особливої актуальності, оскільки спрямована на підготовку кадрів для відновлення країни після закінчення війни.

Тривожним показником у взаємодії вищої освіти та ринку праці в Україні є зростання рівня безробіття серед випускників ЗВО. За статистичними даними Державної служби зайнятості, найбільший відсоток безробітних в Україні становлять особи з вищою освітою. «Станом на 1 червня 2023 року мали статус безробітного 119,2 тис. осіб. ... За освітою: 43 % зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 36 % – професійно-технічну, 21 % – загальну середню освіту»¹. «Станом на 1 січня 2022 року послуги Державної служби зайнятості отримували 295 тис. осіб які мали статус безробітного. ... За освітою: 50 % зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 33 % – професійно-технічну, 17 % – загальну середню освіту»². У 2020 р. 49 % зареєстрованих в Україні безробітних мали вищу освіту. Як бачимо, відповідно до звіту Державної служби зайнятості, в Україні безробіття серед людей з вищою освітою є більшим, ніж серед людей з неповною середньою освітою. Це свідчить про те, що вища освіта не завжди гарантує успішну кар’єру.

Статистика, яка засвідчує, що люди з вищою освітою становлять найбільший відсоток серед безробітного населення в Україні, може вказувати на низку проблем. Однією з них є те, що система освіти не відповідає потребам ринку праці. Це може бути пов’язано з тим, що програми вищої освіти не формують у студентів навичок, необхідних для сучасного ринку праці. У результаті випускники стикаються з труднощами пошуку роботи, яка відповідає їх кваліфікаціям.

Інша проблема – нестабільна економічна ситуація в Україні. Це може бути пов’язано з низкою чинників, таких як глобалізація, автоматизація, війна, низька економічна активність, низький рівень інвестицій та високий рівень конкуренції. У таких умовах навіть люди з вищою освітою можуть мати труднощі з пошуком роботи.

Крім того, ринок праці в Україні постійно змінюється, а вимоги роботодавців до навичок і знань випускників стрімко зростають, і випускникам ЗВО потрібно бути готовими до цих змін.

Для вирішення цих та інших проблем необхідно забезпечити тісну взаємодію між вищою освітою та ринком праці. Взаємодія вищої освіти та ринку праці є складним і багатогранним процесом, який охоплює взаємодію багатьох суб’єктів: освітніх закладів, роботодавців, студентів, абітурієнтів, органів державної влади та управління. Для того щоб ефективно дослідити цей процес і розробити ефективні заходи щодо його вдосконалення, необхідно використовувати системний підхід як метод дослідження, що передбачає розгляд об’єкта дослідження як складної системи, тобто сукупності взаємозалежних елементів, які утворюють єдине ціле³. У випадку взаємодії вищої освіти та ринку праці такими елементами є: заклади вищої освіти – організації, які здійснюють підготовку кадрів; ринок праці – сфера, в якій відбувається попит і пропозиція робочої сили; абітурієнти/студенти – особи, які здобувають вищу освіту; роботодавці – суб’єкти, які потребують кваліфікованих кадрів для своєї діяльності; органи державної влади та управління – суб’єкти, які регулюють діяльність освітніх закладів та ринку праці.

¹ Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні–квітні 2023 року. Аналітична та статистична інформація / Державний центр зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>.

² Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у 2021 році / Державний центр зайнятості. Аналітична та статистична інформація. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>.

³ Йолон П. Системний підхід. *Філософський енциклопедичний словник* / В.І. Шинкарук (гол. редкол.) та ін.; Ін-т філософії ім. Григорія Сковороди НАН України. Київ: Абрис, 2002. 584 с.

Системний підхід передбачає розгляд взаємодії між цими елементами як єдиного цілого. Це дає можливість зрозуміти, як зміни в одному елементі впливають на інші елементи системи. Наприклад, якщо ЗВО впроваджують нові програми підготовки кадрів, це може привести до зміни попиту на робочу силу на ринку праці. Якщо роботодавці змінюють вимоги до кваліфікації працівників, це може змінити структуру підготовки кадрів у ЗВО.

Системний підхід також дає можливість розробляти ефективні заходи для поліпшення взаємовідносин між вищою освітою та ринком праці. Так, для того щоб забезпечити відповідність випускників ЗВО потребам ринку праці, необхідно: забезпечити співпрацю ЗВО з роботодавцями (це дасть змогу ЗВО отримувати інформацію щодо потреб ринку праці та розробляти програми підготовки кадрів, які відповідають цим потребам); запровадити систему працевлаштування випускників ЗВО (це допоможе випускникам ЗВО знайти роботу, що відповідає їх освітнім здобуткам).

Отже, системний підхід, з нашого погляду, є необхідним для дослідження взаємовідносин між вищою освітою та ринком праці з таких причин:

- *складність взаємодії* – вища освіта і ринок праці взаємодіють у складний спосіб, оскільки обидва ці компоненти мають численні підсистеми, які впливають одна на одну; системний підхід дає можливість розглядати їх взаємодію в комплексі;

- *множина стейкхолдерів* – у цій взаємодії беруть участь різні стейкхолдери, такі як студенти, ЗВО, роботодавці, державні органи та ін.; системний підхід дає змогу враховувати інтереси та вклад кожного стейкхолдера у процес взаємодії;

- *динаміка змін* – освіта і ринок праці постійно змінюються під впливом різних чинників, таких як технологічний прогрес, соціокультурні зміни, економічні умови та політика; системний підхід допомагає аналізувати ці зміни та їх вплив на обидва компоненти;

- *пошук оптимальних рішень* – для забезпечення ефективної взаємодії між вищою освітою та ринком праці необхідно шукати оптимальні рішення й стратегії, які б задовольняли потреби всіх стейкхолдерів; системний підхід допомагає виявити залежності та можливі впливи рішень на всю систему;

- *уникнення негативних наслідків* – розгляд взаємовідносин між вищою освітою та ринком праці з позицій системного підходу дає можливість мінімізувати негативні наслідки, зокрема дефіцит кваліфікованих кадрів, невідповідність навчальних програм потребам ринку праці тощо;

- *постійне вдосконалення* – системний підхід сприяє постійному аналізу та вдосконаленню взаємовідносин між вищою освітою та ринком праці, адаптації до нових умов і потреб суспільства.

Отже, взаємодія вищої освіти та ринку праці є складним і багатограним процесом, який потребує постійної уваги та удосконалення, вона є актуальною в будь-який час, оскільки впливає на розвиток суспільства загалом. У сучасному світі, коли економіка стає дедалі інноваційнішою та конкурентоспроможною, ці взаємовідносини стають ще важливішими. Для того щоб цей процес був ефективним, необхідно використовувати системний підхід і враховувати інтереси усіх зацікавлених сторін.

Наукові дослідження щодо взаємодії вищої освіти і ринку праці

Взаємодія вищої освіти та ринку праці є однією з найважливіших проблем сучасного суспільства. Вона впливає на економічний розвиток країни, соціальну структуру суспільства та рівень життя населення. Наукові дослідження з проблеми взаємодії вищої освіти й ринку праці проводяться у різних країнах світу. Досліджуються такі аспекти взаємодії: зв'язок між змістом освіти і потребами ринку праці; ефективність різних форм взаємодії ЗВО і роботодавців; можливості підвищення відповідності підготовки випускників ЗВО потребам ринку праці тощо.

Аналіз наукової літератури, присвяченої проблемам розвитку вищої освіти та ринку праці, дає підстави стверджувати, що ці питання є актуальними й важливими для сучасного суспільства. Їх активно

обговорюють в науковому середовищі. Зокрема, багато вітчизняних науковців приділяли значну увагу дослідженню проблем ринку праці.

Ю. Маршавін у праці «Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу»⁴ розглядає історію, механізми, політику та шляхи удосконалення регулювання ринку праці України. Автор пропонує концепцію регулювання, яка сприятиме соціалізації та гуманізації ринку праці, розвитку в інтересах людини та суспільства, досягненню продуктивної зайнятості.

Праця С. Калініної та співавт. «Розвиток світового ринку праці в умовах глобалізації: трансформаційний дискурс»⁵ присвячена трансформації світового ринку праці в умовах глобалізації. Автори досліджують основні тенденції розвитку світового ринку праці, такі як зростання міжнародної трудової міграції, поширення нових форм зайнятості, розвиток цифрової економіки. Вони аналізують їх вплив на регулювання світового ринку праці.

У праці «Розвиток міжнародного ринку праці: глобалізаційний аспект»⁶ охарактеризовано міжнародний ринок праці як складову частину світового ринку праці. Досліджено основні тенденції розвитку міжнародного ринку праці, зокрема, посилення міжрегіональної торгівлі, розвиток транснаціональних корпорацій, поширення міжнародної кооперації. Проаналізовано вплив цих тенденцій на регулювання міжнародного ринку праці.

Низка вчених (В. Антонюк, В. Ковтунець, Ю. Сватко, Р. Захарчин) досліджують взаємодію вищої освіти України з ринком праці. Вони сходяться на думці, що така взаємодія є важливою для економічного розвитку країни та успішної кар'єри випускників.

В. Антонюк зазначає, що в Україні існує багато проблем у взаємодії вищої освіти та ринку праці, зокрема невідповідність структури та якості підготовки фахівців потребам ринку праці, що призводить до безробіття серед дипломованих фахівців. Автор також вказує на необхідність реформування системи вищої освіти, а саме залучення роботодавців до розроблення освітніх програм⁷.

В. Ковтунець вважає, що однією з проблем взаємодії вищої освіти з ринком праці є фінансування вищої освіти державним замовленням. Він пропонує реформувати систему вищої освіти України запровадженням контрактної форми навчання та залучення роботодавців до фінансування освітніх програм⁸.

Ю. Сватко аналізує складні взаємовідносини між вищою освітою та ринком праці та формулює вимоги до держави як традиційного «перекладача» діалогу між бізнесом та освітою. Він вважає, що держава повинна створювати нові канали суспільного діалогу та спеціальних інформаційних платформ для вироблення єдиної мови спілкування, поліпшувати взаємодію між економікою і комплексною сферою «вища освіта – дослідження – технології»⁹.

Р. Захарчин вважає, що гармонізація відносин вищої школи та ринку праці є необхідною умовою інноваційного розвитку суспільства. Він вказує на існування якісно нового етапу взаємодії вищої освіти з ринком праці, який диктує нові форми взаємодії, засади розвитку та удосконалення партнерства¹⁰.

Н. Мосьпан у монографії «Вища освіта та ринок праці Європейського Союзу: тенденції взаємодії»¹¹ розглядає теоретичні та практичні аспекти взаємодії вищої освіти і ринку праці в ЄС. Автор виходить з того, що взаємодія вищої освіти та ринку праці є важливою умовою забезпечення якості вищої освіти, конкурентоспроможності випускників та економічного розвитку суспільства.

⁴ Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія. Київ: Альтерпрес, 2011. 396 с.

⁵ Калініна С.П., Булатова О.В., Кушнаренко О.П., Савченко Е.О. Розвиток світового ринку праці в умовах глобалізації: трансформаційний дискурс: монографія. Вінниця: Твори, 2022. 221 с.

⁶ Калініна С.П., Гетьманенко Ю.О., Давидюк Л.П. Розвиток міжнародного ринку праці: глобалізаційний аспект: монографія. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2016. 240 с.

⁷ Антонюк В.П. Вища освіта України у системі відносин ринку праці. *Економічний вісник Донбасу*. 2015. № 2 (40). С. 132–137.

⁸ Ковтунець В. Вища освіта і ринок праці. *Маркетинг в Україні*. 2013. № 6. С. 62–68.

⁹ Сватко Ю.І. Вища освіта і ринок праці: Міжнародний порядок денний і національні пріоритети України. *Наукові записки*. 2010. Т. 110. С. 3–9.

¹⁰ Захарчин Р.М. Гармонізація відносин вищої школи і ринку праці як необхідна умова інноваційного розвитку суспільства. Lviv Polytechnic National University Institutional Repository. 2013. URL: <http://ena.lp.edu.ua>.

¹¹ Мосьпан Н.В. Вища освіта та ринок праці Європейського Союзу: тенденції взаємодії: монографія. Київ: Едельвейс, 2018. 392 с.

Проаналізовано основні тенденції взаємодії вищої освіти та ринку праці в ЄС, зокрема зростання ролі вищої освіти в економічному розвитку, глобалізація вищої освіти та ринку праці, інформатизація вищої освіти та ринку праці, інноваційний розвиток вищої освіти та ринку праці. Авторка також розглядає досвід окремих країн ЄС у сфері взаємодії вищої освіти та ринку праці.

Про необхідність вивчення європейського досвіду регулювання взаємодії вищої освіти з ринком праці вказує у своєму дослідженні О. Дяків. На основі аналізу європейського досвіду він визначає основні форми взаємозв'язку між ЗВО та представниками бізнесу, а також підкреслює їх значення для удосконалення цієї взаємодії в Україні. Автор також вважає, що держава повинна відігравати активну роль у налагодженні взаємозв'язку між вищою освітою та ринком праці¹².

Вплив цифрових технологій на взаємодію вищої освіти з ринком праці розкриває у своїх публікаціях Н. Азьмук. Варто зауважити, що на основі аналізу основного протиріччя сучасних ринків праці, освітніх послуг України, їх причин і наслідків визначено тенденції трансформації ринків праці та вищої освіти. Автор запевняє, що «цифрові технології є інструментом зменшення диспропорцій між ринками праці та вищої освіти»¹³.

Крім того, різні аспекти взаємодії вищої освіти і ринку праці досліджують різні організації. З найвідоміших організацій можна виділити: Організацію економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), Всесвітній банк, ЮНЕСКО, Європейську комісію, Американську асоціацію університетів (AAU) та ін.

Конкретні цілі досліджень взаємодії вищої освіти і ринку праці можуть відрізнятися залежно від організації, яка проводить дослідження. Наприклад:

- ЮНЕСКО використовує результати досліджень для розроблення глобальних стандартів і рекомендацій у сфері освіти.
- Світовий банк використовує результати досліджень для надання фінансової допомоги країнам, які проводять реформи у сфері вищої освіти.
- Європейська комісія використовує результати досліджень для розроблення політики ЄС у сфері освіти та зайнятості.
- Інститут стратегічних досліджень України використовує результати досліджень для надання рекомендацій органам державної влади України.
- Центр Разумкова використовує результати досліджень для проведення аналізу та моніторингу ситуації на ринку праці в Україні.
- Міністерство освіти України використовує результати досліджень для розроблення стратегії розвитку вищої освіти в Україні.

Для наочності наведемо кілька прикладів таких досліджень.

«*Relationships Between Higher Education and the Labour Market – A Review of Trends, Policies and Good Practices*»¹⁴ (Взаємозв'язки між вищою освітою та ринком праці – огляд тенденцій, політики та належної практики) – цей документ, підготовлений на замовлення ЮНЕСКО до 3-тньої Всесвітньої конференції з вищої освіти (Барселона, жовтень 2021 р.), є оглядом тенденцій, політик і найкращих практик у взаємодії вищої освіти та ринку праці. Він починається з огляду тенденцій у взаємодії вищої освіти та ринку праці. Дослідження показують, що взаємодія між вищою освітою і ринком праці стає дедалі тіснішою. Це пов'язано з такими чинниками: посиленням попиту на високоосвічену робочу силу; глобалізацією економіки; швидким зростанням технологій. З урахуванням цих тенденцій уряди і ЗВО вживають заходів для забезпечення відповідності освіти потребам ринку праці. До таких заходів

¹² Дяків О.В. Європейський досвід регулювання взаємодії освіти та ринку праці. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej11/txts/10dovorp.pdf>.

¹³ Азьмук Н.А. Взаимодействие рынков труда и высшего образования в контексте развития цифровых технологий. *Demography, Workforce Economy, Social Economy and Policy. Economic Annals–XXI*. 2015. 7–8 (1). С. 98–101.

¹⁴ Hazelkorn E. Relationships Between Higher Education and the Labour Market – A Review of Trends, Policies and Good Practices. UNESCO Commissioned Study prepared in view of the 3rd World Conference on Higher Education. Barcelona, October 2021. URL: https://static1.squarespace.com/static/596e186fd7bdce7d9e7c0016/t/6051fbd9df1dd52ade8e4b69/1615985633769/The+Relationship+Between+Higher+Education+and+the+Labour+Market_FINAL+Updated+0720.pdf.

належать: реформування систем вищої освіти; розвиток партнерства між ЗВО та роботодавцями; впровадження інноваційних методів навчання. У цьому дослідженні також представлено найкращі практики у сфері взаємодії вищої освіти та ринку праці, до яких належать: інтеграція практичних навичок в освітній процес; впровадження елементів проєктної діяльності в освітній процес; розвиток міждисциплінарних освітніх програм; впровадження елементів підприємницької освіти в освітній процес. А також висновки та рекомендації.

Проєкт «Зміцнення зв'язків між вищою освітою та ринком праці в Європі» (2018–2020) ініційований Радою Європи та ЄС. У рамках Проєкту вивчали питання зміцнення зв'язків між вищою освітою та ринком праці в Європі для посилення її ефективності. Узагальнено існуючі проблеми у взаємодії вищої освіти та ринку праці в Європі (невідповідність між навичками, яким навчають студентів, та навичками, які вимагають на ринку праці; нестачу інформації про ринок праці серед студентів і роботодавців; недостатню співпрацю між ЗВО та роботодавцями) та зроблено висновки щодо розв'язання цих проблем.

«Дослідження сфери освіти в Україні. До більшої результативності, справедливості та ефективності»¹⁵ – цей звіт опублікував Світовий банк у 2022 р., він містить аналіз стану освіти в Україні, а також рекомендації щодо її розвитку. На основі аналізу, проведеного в дослідженні, Світовий банк розробив певні рекомендації щодо конкретних заходів, що можуть бути вжиті для удосконалення системи освіти в Україні. Ці рекомендації включають: реформу освітньої системи для підвищення її ефективності та відповідності потребам ринку праці; розвиток системи професійної підготовки для забезпечення відповідності навичок працівників потребам ринку праці; зміцнення зв'язків між освітою і бізнесом для забезпечення співпраці між цими секторами тощо.

«Звіт про порівняння європейської рамки кваліфікацій і української національної рамки кваліфікацій»¹⁶ (2023) – опублікований Європейською комісією та Міністерством освіти і науки України у 2023 р. Він містить порівняльний аналіз двох рамок кваліфікацій, а також рекомендації щодо подальшого розвитку української національної рамки кваліфікацій. Показано, що обидві рамки кваліфікацій мають багато спільного. Обидві використовують семирівневу систему, яка базується на компетентнісному підході. Однак є також деякі відмінності, зокрема, європейська рамка кваліфікацій має чіткіше визначення кваліфікаційних вимог, ніж українська. Розроблення української національної рамки кваліфікацій є важливим кроком для інтеграції України до Європейського освітнього простору. Цей звіт є цінним ресурсом для подальшого розвитку української національної рамки кваліфікацій.

«Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи»¹⁷. Роботу проводив Національний інститут стратегічних досліджень у жовтні 2022 р., і, з нашого погляду, це є важливий інструментом для розуміння ситуації на ринку праці в Україні в умовах війни. Дослідження ґрунтується на даних Державної служби статистики України, а також на результатах опитування роботодавців і працівників, містить аналіз тенденцій на ринку праці в умовах війни, перспективи, рекомендації для уряду та бізнесу для поліпшення ситуації на ринку праці в Україні, серед яких: впровадження заходів щодо стимулювання зайнятості, забезпечення підтримки внутрішньо переміщених осіб та розвиток сфери освіти та професійної підготовки.

«Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації»¹⁸. Аналітична записка центру Разумкова, в якій проаналізовано ситуацію на ринку праці в Україні в умовах повномасштабного вторгнення росії. Автори записки також аналізують чинники, які впливають на ринок праці в Україні в умовах війни, та на основі аналізу цих тенденцій і чинників пропонують певні напрями стабілізації

¹⁵ Дослідження сфери освіти в Україні. До більшої результативності, справедливості та ефективності. Огляд. World Bank Group. 2022. 33 с. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/790931568661644788/pdf/Overview.pdf>.

¹⁶ Звіт про порівняння європейської рамки кваліфікацій і української національної рамки кваліфікацій. Європейська комісія. 2023. 107 с. URL: <https://europa.eu/europass/system/files/2023-02/Comparison%20report%20final%20rev%2023-02-2023%20UA.pdf>.

¹⁷ Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи. Національний інститут стратегічних досліджень. 25.10.2022. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viyny-tendentsiyi-ta-perspektyvy>.

¹⁸ Пищулін О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. Аналітична записка / Центр Разумкова. Київ, 2022. 21 с. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>.

ринку праці в Україні. Загалом дослідження показує, що війна призвела до значних змін на ринку праці, зокрема до зростання безробіття та зміни попиту на робочу силу.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що взаємодію вищої освіти з ринком праці широко досліджують як в європейському, так і в українському науковому дискурсі, проте з фокусом на різні аспекти проблеми. Основна відмінність у вивченні цього питання полягає в тому, що в ЄС переважно досліджують напрями удосконалення та оптимізації процесу взаємодії вищої освіти і ринку праці, оскільки цей процес був ініційований з моменту підписання Болонської декларації, і в ЄС є вже значний досвід. Для України процес налагодження взаємодії сучасної вищої освіти з ринком праці перебуває на стадії становлення, і тому, на наш погляд, важливого значення набувають міждисциплінарні наукові дослідження у цій сфері.

Взаємодія вищої освіти і ринку праці на законодавчому рівні в Україні

Взаємодію вищої освіти та ринку праці в Україні регулює низка законодавчих і нормативних актів.

Закон України «Про вищу освіту»¹⁹ встановлює загальні принципи та структуру системи вищої освіти в Україні. Він визначає порядок акредитації ЗВО, регулює процес вступу студентів, а також встановлює вимоги до змісту освіти та робочих програм навчання, щоб вони відповідали потребам ринку праці.

Закон України «Про зайнятість населення»²⁰ визначає права та обов'язки працівників і роботодавців та сприяє регулюванню ринку праці. Він також містить положення про професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників.

Закон України «Про освіту»²¹ визначає основні принципи освіти в Україні, включаючи вищу. Він надає основи для регулювання взаємодії між освітніми закладами і ринком праці та розвитку партнерства між ними.

Постанови Кабінету Міністрів України: уряд видає постанови, які можуть містити норми і правила, які регулюють ринок праці та вищу освіту. Наприклад, вони можуть визначати умови для роботи іноземних студентів, процедуру визнання закордонних дипломів або регулювати вступ до ЗВО.

Угоди та меморандуми з роботодавцями: університети та ЗВО можуть укладати угоди з роботодавцями та підприємствами для стажування студентів, організації практик, а також спільних програм підготовки та розвитку.

Загалом до основних заходів, які вживаються в Україні на законодавчому рівні для забезпечення взаємодії вищої освіти та ринку праці, належать:

- зміцнення зв'язків між ЗВО та роботодавцями – Закон України «Про вищу освіту» передбачає, що ЗВО повинні співпрацювати з роботодавцями для забезпечення відповідності освітніх програм потребам ринку праці;
- розвиток дуальної освіти – Закон України «Про вищу освіту» передбачає, що ЗВО можуть створювати навчально-виробничі майстерні, лабораторії та інші навчальні заклади для забезпечення практичної підготовки студентів;
- впровадження систем кредитування навчальних досягнень – Закон України «Про освіту» передбачає, що ЗВО можуть використовувати системи кредитування навчальних досягнень для забезпечення мобільності студентів та їх адаптації до потреб ринку праці;
- розроблення освітніх програм, які відповідають потребам ринку праці – Закон України «Про вищу освіту» передбачає, що освітні програми ЗВО мають відповідати потребам ринку праці;
- поліпшення інформації про ринок праці для студентів – Закон України «Про освіту» передбачає, що ЗВО повинні надавати студентам інформацію про ринок праці.

¹⁹ Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

²⁰ Про зайнятість населення: Закон України № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.

²¹ Про освіту: Закон України № 2145-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/page>.

Ці заходи є важливим кроком у напрямі забезпечення взаємодії вищої освіти та ринку праці в Україні. Однак для досягнення успіху необхідно взяти додаткових заходів, таких як підвищення ролі роботодавців у розробленні освітніх програм, розвиток системи професійної орієнтації для студентів та поліпшення співпраці між ЗВО та роботодавцями у сфері працевлаштування випускників.

Загалом законодавство України спрямоване на забезпечення якості вищої освіти та її відповідності потребам ринку праці. Проте важливо зауважити, що ефективність взаємодії між вищою освітою та ринком праці також залежить від імплементації та виконання законодавства, а також практичної співпраці між освітніми установами та роботодавцями.

Теоретичні витоки ключових ідей взаємодії вищої освіти та ринку праці у працях світових класиків

Проблеми взаємодії вищої освіти та ринку праці є предметом дослідження багатьох науковців у різних країнах світу. Це пов'язано з тим, що взаємодія цих двох систем є важливим чинником економічного розвитку та соціальної стабільності будь-якої країни. Їх умовно можна розділити на кілька основних напрямів:

– *економічні дослідження* – зосереджені на економічних аспектах взаємодії вищої освіти та ринку праці, таких як співвідношення попиту та пропозиції на робочу силу, вартість освіти, економічні наслідки інвестицій у вищу освіту, забезпечення відповідності освіти потребам ринку праці та ін.

– *соціологічні дослідження* – зосереджені на соціальних аспектах взаємодії вищої освіти та ринку праці, таких як соціальна інтеграція і соціальний капітал, соціальна мобільність, соціальна стратифікація, соціальні цінності та норми тощо.

– *педагогічні дослідження* – зосереджені на освітніх аспектах взаємодії вищої освіти та ринку праці, таких як якість освіти, відповідність освіти потребам ринку праці та ін.

Дослідження проблем взаємодії вищої освіти та ринку праці проводяться як у теоретичному, так і в прикладному напрямках. Теоретичні дослідження спрямовані на розроблення нових концептуальних підходів до вивчення цих проблем, прикладні – конкретних заходів, які можуть бути використані для розв'язання цих проблем. В основі розгляду питань сучасних проблем взаємодії вищої освіти та ринку праці, на наш погляд, лежать ідеї багатьох світових класиків. Ми коротко зупинимось на деяких з них, орієнтуючись на зазначені вище напрями.

З точки зору *економічних аспектів* важливими є ідеї таких класиків:

A. Smith – шотландський економіст і філософ, якого вважають засновником теорії економіки. Його ідеї про розподіл праці та спеціалізацію викладено у праці «Дослідження природи та причин багатства народів» (відомому також як «Багатство народів»)²², що лежить в основі сучасної економіки. Згідно з цим вченням, ефективність виробництва залежить від того, наскільки чітко розподілені обов'язки між працівниками. A. Smith також підкреслював важливість освіти і навичок для підвищення продуктивності праці, отже, освіта розглядається як один із чинників виробництва, що сприяє економічному зростанню. В сучасних умовах вища освіта стає визначальним чинником конкурентоспроможності на ринку праці і розвитку суспільства, а це означає, що ЗВО повинні готувати фахівців, які мають конкретні навички та знання, необхідні для певної галузі економіки. Ідеї A. Smith залишаються актуальними й нині та можуть бути використані як основа для розроблення ефективних рішень проблем взаємодії вищої освіти та ринку праці, особливо в контексті глобальних змін в сучасній економіці та технологічного розвитку.

G. Becker²³ – американський економіст, лауреат Нобелівської премії з економіки. Його ідеї про освіту як інвестицію в людський капітал та раціональність людей щодо рішення здобути освіту на основі витрат й користі дають змогу розглядати вищу освіту та ринок праці як систему, у якій інвестиція в освіту і навички мають економічні наслідки для людей і суспільства загалом.

²² Сміт А. Багатство народів. Дослідження про природу та причини добробуту націй / пер. О. Васильєва. Київ: Наш Формат, 2018. 722 с.

²³ Becker G. Human Capital. 2nd ed. New York: Columbia University Press, 1975.

T. Schultz – американський економіст і політолог, лауреат Нобелівської премії з економіки 1979 р. «За новаторські дослідження економічного устрою країн, що розвиваються» (разом з А. Lewis)²⁴. У 1950-ті роки Т. Schultz почав досліджувати «людський капітал». Він довів, що інвестиції в освіту й сільське господарство важливіші, ніж капіталовкладення в машини й заводи²⁵. Ідеї вченого, про те що вищу освіту можна розглядати як інвестицію в людський капітал (і ця інвестиція приносить економічні вигоди, як у короткостроковій, так і довгостроковій перспективі), а держава повинна підтримувати розвиток вищої освіти (оскільки це сприяє економічному розвитку країни) є актуальними і сьогодні. Вони є основою для розуміння ролі вищої освіти в економічному розвитку країни та розроблення ефективних заходів для поліпшення взаємодії вищої освіти та ринку праці.

Економічні підходи, висвітлені в наведених вище працях, дають теоретичну основу для розуміння й аналізу взаємодії вищої освіти і ринку праці. Ідеї великих-економістів допомагають зрозуміти, як ефективно об'єднувати освіту і ринок праці в сучасних умовах для забезпечення конкурентоспроможності та розвитку суспільства.

З точки зору *соціологічних аспектів* важливими є ідеї таких класиків:

Е. Durkeim²⁶ – французький соціолог і філософ, засновник соціології освіти, який розглядав її як важливий інструмент соціальної інтеграції та соціалізації. Його ідеї можуть вказувати на важливість ролі освіти у формуванні соціальної єдності та ідентичності. «За теорією Е. Дюркгейма, освіта – явище соціальне і багато в чому залежить від культурної традиції та специфіки історичного розвитку суспільства, то і реалізація соціальних поглядів на теорію і практику освіти має враховувати конкретну специфіку. Вона підкреслюватиметься тими цілями і завданнями, які стоять перед освітою у конкретній країні в конкретний історичний період»²⁷. У працях Е. Durkeim є ідеї, важливі для сучасного розуміння проблем взаємодії вищої освіти та ринку праці. Він вважав, що освіта є важливим чинником соціальної стратифікації, оскільки вона сприяє передачі соціальних і культурних капіталів від батьків до дітей. Вчений також стверджував, що освіта відіграє важливу роль у формуванні соціальних цінностей та норм. Ці ідеї мають важливе значення для розуміння того, як взаємодія вищої освіти та ринку праці впливає на соціальну структуру суспільства. Наприклад, якщо вища освіта доступніша для людей з вищих соціальних класів, то це може призвести до посилення соціальної нерівності. Разом з тим якщо ЗВО сприяють розвитку цінностей, які цінуються на ринку праці, це може підвищити соціальну мобільність.

Р. Bourdieu – французький соціолог і філософ, ввів низку ключових концептів, які є важливими для розуміння взаємодії вищої освіти та ринку праці, зокрема²⁸: капітал (у вищій освіті формується культурний капітал, такий як знання, навички та культурні навички; він може впливати на індивідуальний успіх на ринку праці); соціальний простір (вища освіта може визначати соціальний простір, в якому індивіди рухаються на ринку праці); хабітус (вища освіта може формувати хабітус, який впливає на спосіб, яким індивіди сприймають і взаємодіють на ринку праці); символічна влада (вища освіта може надавати індивідам символічну владу та авторитет на ринку праці, що впливає на їхню здатність визначати соціальні норми та структури); репродукція соціальних структур (вища освіта може бути частиною цього процесу, репродукуючи соціальні нерівності на ринку праці).

Соціологічні підходи відіграють важливу роль у вивченні проблем взаємодії вищої освіти і ринку праці з точки зору теорії. Вони допомагають глибше зрозуміти цю взаємодію, розглядаючи її як складний соціальний процес, що залежить від багатьох чинників.

З точки зору *педагогічних аспектів* важливими є ідеї таких класиків:

Дж. Девей – американський філософ, психолог і реформатор освіти. Його ідеї мають значний вплив на розвиток педагогічної теорії і практики багатьох країн світу. Основною ідеєю вчення є те, що

²⁴ Теодор Шульц. Лауреати нобелівської премії. URL: <http://nobel.knute.edu.ua/index.php/nobelivski-laureati/teodor-shults>.

²⁵ Schultz T. The Economic Value of Education. New York: Columbia University Press, 1963.

²⁶ Durkeim E. Education and Sociology. Paris, 1922. URL:

https://www.researchgate.net/publication/44826421_Education_et_Sociologie.

²⁷ Сізов В., Славська А. Дефініції «освіта» і «педагогіка» в соціології Е. Дюркгейма. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2020. № 6 (99). С. 141–154. DOI: <https://doi.org/10.33216/2220-6310-2020-99-6-141-154>.

²⁸ Bourdieu P. The Social Structures of the Economy, Polity. 2005. URL:

http://www.mom.arq.ufmg.br/mom/27_finep/uploads/2_3_1/The_Social_Structures_of_the_Economy.pdf.

освіта має бути спрямована на вирішення проблем, які виникають у реальному житті. Він вважав, що освіта має бути практичною, а не абстрактною, і готувати людей до життя в демократичному суспільстві. J. Dewey²⁹ розробив теорію навчання – «прагматичне навчання». Вона заснована на ідеї про те, що навчання відбувається в результаті взаємодії людини з навколишнім середовищем. Вчений вважав, що навчання є процесом вирішення проблем, і що учні мають бути активними учасниками цього процесу. Його вчення мало значний вплив на розвиток педагогіки. Ідеї використано для розроблення нових методів навчання, спрямованих на розвиток критичного мислення, творчості й здатності до вирішення проблем. Вчення J. Dewey актуальне й для сучасних досліджень, в тому числі й проблем взаємодії вищої освіти і ринку праці. Його ідеї допомагають глибше зрозуміти роль освіти в суспільстві та її вплив на соціальну структуру.

Педагогічні підходи до вивчення взаємодії вищої освіти і ринку праці є важливим інструментом для розуміння цієї складної проблеми. Вони допомагають зрозуміти, які знання, навички й цінності необхідні для успіху на ринку праці, як можна організувати навчання у такий спосіб, щоб воно сприяло розвитку необхідних знань і навичок, і як освіта може бути використана для підготовки студентів до професійної діяльності.

Отже, взаємодія вищої освіти та ринку праці – це складний процес, який має теоретичні основи у різних галузях знань, таких як економіка, соціологія, психологія, педагогіка та філософія.

Економічна теорія розглядає взаємодію вищої освіти та ринку праці з точки зору попиту та пропозиції на робочу силу. Економічна теорія показує, що ринок праці є динамічним середовищем, яке постійно змінюється під впливом різних чинників, таких як технологічний прогрес, глобалізація та зміни в структурі економіки. Ці зміни впливають на попит на робочу силу, а отже, на потреби ринку праці в кваліфікації працівників.

Соціологічна теорія розглядає взаємодію вищої освіти та ринку праці з точки зору соціальної стратифікації. Соціологічна теорія показує, що вищу освіту можна розглядати як соціальний капітал, який дає людям доступ до більш високооплачуваних робочих місць і соціальних статусів.

Педагогічна теорія розглядає взаємодію вищої освіти та ринку праці з точки зору процесу навчання. Педагогічна теорія показує, що навчання має бути орієнтоване на потреби ринку праці, а навчальні програми мають відповідати вимогам роботодавців.

На сучасному етапі розвитку суспільства взаємодія вищої освіти та ринку праці є однією з найважливіших проблем, що вирішуються в багатьох країнах світу. Ідеї світових класиків – економістів, філософів, соціологів, педагогів – допомагають краще зрозуміти природу цієї проблеми та розробити ефективні шляхи її вирішення.

Водночас теоретичним підґрунтям розуміння будь-яких проблем, в тому числі й взаємодії вищої освіти та ринку праці, є певні наукових концепції, які власне й є системою ідей, понять, теорій і методів, що об'єднуються для пояснення певного явища або явищ, а також для розв'язання конкретних наукових завдань чи проблем. Наукова концепція виступає основним структурним елементом наукового дослідження, надаючи логічний і теоретичний фундамент для проведення емпіричних досліджень та вивчення обраного об'єкта.

У контексті нашого дослідження ми проаналізуємо проблеми взаємодії вищої освіти та ринку праці в рамках *концепції системного підходу*, який виникає з ідеї розглядати об'єкти як складові системи, де взаємодії між елементами створюють цілісну структуру з властивостями, які не можна зрозуміти, розглядаючи як окремі елементи. Отже, взаємодія між вищою освітою та ринком праці є складною системою, що складається з багатьох взаємопов'язаних елементів. Ці елементи охоплюють: ЗВО, які відповідають за розроблення та реалізацію освітніх програм, а також підготовку випускників; роботодавці, які надають робочі місця для випускників; уряд, який забезпечує державну підтримку вищої освіти та ринку праці; студентів, які є здобувачами вищої освіти та готуються до працевлаштування.

²⁹ Dewey J. My Pedagogic Creed. *Education Today* / Ed. J. Rather. New York: Putnam's Sons, 1940. P. 3–17.

Концепція системного підходу до вищої освіти та ринку праці передбачає, що всі ці елементи мають взаємодіяти між собою для досягнення спільної мети – підготовки висококваліфікованих працівників, які відповідають потребам ринку праці.

Для цього ЗВО та роботодавці повинні співпрацювати для забезпечення відповідності освіти потребам ринку праці. Така співпраця дасть можливість забезпечити точнішу відповідність вищої освіти потребам ринку праці. Ця концепція передбачає, що ЗВО мають отримувати від роботодавців інформацію про їх потреби, а роботодавці повинні брати участь у розробленні освітніх програм і формуванні навчальних планів.

Водночас концепція взаємодії ґрунтується на розумінні взаємодії вищої освіти і ринку праці як складного процесу, що залежить від багатьох чинників, таких як політика держави, економічний розвиток, технологічний прогрес тощо. Не можна розуміти концепцію лише з точки зору відповідності вищої освіти потребам ринку праці або з точки зору взаємодії.

Концепція системного підходу є основою для розвитку вищої освіти в багатьох країнах світу. В Україні системний підхід до вищої освіти та ринку праці розвинений недостатньо. Існують проблеми з розробкою спільних стратегій розвитку вищої освіти та ринку праці, а також з поліпшенням співпраці між ЗВО та роботодавцями. Для розв'язання цих проблем необхідно вжити додаткових заходів, зокрема розроблення і реалізація спільних стратегій розвитку вищої освіти та ринку праці, підвищення ролі роботодавців у розробленні освітніх програм та поліпшення співпраці між ЗВО та роботодавцями у сфері працевлаштування випускників. Разом з тим у рамках Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки³⁰ закладено основні елементи такої взаємодії, які ґрунтуються на принципах відповідності вищої освіти потребам ринку праці, а саме:

- гнучкість освітніх програм – освітні програми мають бути адаптовані до змінних потреб ринку праці;
- практична орієнтація освітніх програм – освітні програми повинні готувати випускників до практичної діяльності;
- міждисциплінарний характер освітніх програм – освітні програми повинні готувати випускників до роботи в умовах мінливого світу;
- інноваційність освітніх програм – освітні програми мають використовувати сучасні освітні технології та методи навчання.

Зарубіжний досвід взаємодії вищої освіти та ринку праці

Зарубіжний досвід взаємодії вищої освіти та ринку праці містить різні підходи та практики, які сприяють підготовці кваліфікованих кадрів і створенню сприятливого середовища для взаємодії між університетами та підприємствами. Загалом він характеризується такими особливостями³¹:

- тісна співпраця між ЗВО та роботодавцями – роботодавці беруть активну участь у розробленні освітніх програм, забезпеченні практик і працевлаштуванні випускників;
- стимулювання працевлаштування випускників – ЗВО допомагають випускникам у пошуку роботи, зокрема, через програми стажування та працевлаштування;
- розвиток професійної орієнтації для студентів – студенти мають можливість отримати інформацію про ринок праці та вимоги роботодавців до випускників.

Для кращих практик європейських університетів щодо взаємодії з ринком праці характерні такі аспекти³²:

³⁰ Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки / МОН України. 2022. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/opublikovano-strategiyu-rozvitku-vishoyi-osviti-v-ukrayini-na-2022-2032-roki>.

³¹ Hazelkorn E. Relationships Between Higher Education and the Labour Market – A Review of Trends, Policies and Good Practices. UNESCO Commissioned Study prepared in view of the 3rd World Conference on Higher Education. Barcelona, October 2021. URL: https://static1.squarespace.com/static/596e186fd7bdce7d9e7c0016/t/6051fbd9df1dd52ade8e4b69/1615985633769/The+Relations+hip+Between+Higher+Education+and+the+Labour+Market_FINAL+Updated+0720.pdf.

³² Там само.

– залучення роботодавців до розроблення навчальних програм – роботодавці можуть допомогти університетам розробити навчальні програми, які відповідають потребам ринку праці, а також надати університетам інформацію про навички, необхідні для успішної роботи в певній галузі;

– проведення стажувань для студентів – стажування дають студентам можливість отримати практичний досвід роботи в обраній ними галузі, а також допомагають розвинути навички, необхідні для успішної роботи;

– залучення роботодавців до оцінювання студентів – роботодавці можуть допомогти університетам оцінити навички і здібності студентів, а також надати університетам відгуки про студентів, які допоможуть поліпшити свою освітню програму;

– створення центрів кар'єрного розвитку – центри кар'єрного розвитку допомагають студентам знайти роботу після закінчення університету, а також надають інформацію про ринок праці, навички, необхідні для успішної роботи, і як написати резюме і лист резюме;

– співпраця з роботодавцями у проведенні досліджень – університети можуть співпрацювати з роботодавцями у проведенні досліджень, це забезпечує університетам отримання фінансування для своїх досліджень, а також допомагає роботодавцям отримувати доступ до останніх наукових знань;

– впровадження систем кредитування навчальних досягнень – системи кредитування навчальних досягнень дають студентам можливість самостійно обирати курси та створювати індивідуальні навчальні плани, які відповідають їхнім інтересам і професійним цілям;

– розвиток системи професійної орієнтації для студентів – студенти отримують інформацію про ринок праці, вимоги роботодавців і можливості працевлаштування після закінчення університету.

У різних країнах світу існує багато прикладів успішної взаємодії вищої освіти та ринку праці. Нижче наведено приклади кращих підходів із досвіду різних країн.

Швейцарія має довгу історію співпраці між ЗВО та роботодавцями. Ця співпраця здійснюється на різних рівнях, включаючи розроблення освітніх програм, організацію практики для студентів та працевлаштування випускників.

Німеччина є лідером у розвитку дуальної освіти, яка передбачає поєднання навчання в університеті та на підприємстві. Це дає можливість студентам отримати практичні навички, необхідні для успішної кар'єри.

Канада – одна з перших країн, які запровадили системи кредитування навчальних досягнень. Ці системи дають змогу студентам самостійно вибирати курси та створювати індивідуальні навчальні плани, які відповідають їхнім інтересам і професійним цілям.

Сингапур є однією з країн з найвищою зайнятістю випускників ЗВО. Це досягається за рахунок тісної співпраці між ЗВО та роботодавцями, а також за рахунок фокусу на практичних навичках у освітніх програмах.

Швеція має систему вищої освіти, яка забезпечує високу якість освіти та відповідність освітніх програм потребам ринку праці. Це досягається тісною співпрацею між ЗВО та роботодавцями, а також гнучкістю освітніх програм, які дають можливість студентам адаптуватися до змін на ринку праці.

Система вищої освіти Великої Британії – одна із найпрестижніших у світі. Це досягається за рахунок високої якості освіти та міжнародної репутації британських університетів.

Польща є однією з країн, які активно розвивають взаємодію вищої освіти та ринку праці. Ця співпраця здійснюється на різних рівнях, включаючи розроблення освітніх програм, організацію практики для студентів та працевлаштування випускників.

Ці приклади засвідчують різноманітність підходів до взаємодії вищої освіти та ринку праці у різних країнах. Основна ідея полягає в тому, що успішна співпраця між університетами і роботодавцями (ринком праці) має приводити до підготовки кваліфікованих кадрів та стимулювання економічного розвитку країни.

Загалом можемо зазначити, що моделі взаємодії вищої освіти і ринку праці в різних країнах світу можуть відрізнятися за такими основними параметрами:

– *ступінь централізації* – в одних країнах, наприклад Франції, взаємодія вищої освіти і ринку праці є централізованою, тобто здійснюється на державному рівні. В інших країнах, наприклад США, взаємодія вищої освіти і ринку праці децентралізована, тобто здійснюється на рівні ЗВО і роботодавців;

– *форми взаємодії* – у різних країнах існують різноманітні форми взаємодії вищої освіти і ринку праці. У одних країнах, наприклад Німеччині, поширена практика дуальної освіти, за якої студенти отримують теоретичні знання в ЗВО і практичні навички на підприємстві. В інших країнах, наприклад Великій Британії, поширена практика стажування, за якої студенти проходять практику на підприємстві під час навчання в ЗВО.

– *механізми взаємодії* – у різних країнах існують різні механізми взаємодії вищої освіти і ринку праці. Наприклад, у одних країнах, наприклад Швеції, існують центри працевлаштування випускників ЗВО, які допомагають випускникам знайти роботу. В інших країнах, наприклад у США, існують програми сприяння розвитку підприємництва серед випускників ЗВО.

Варто зазначити, що не існує єдиної «ідеальної» моделі взаємодії вищої освіти і ринку праці. Кожна модель має свої переваги і недоліки, які необхідно враховувати під час її вибору. При виборі моделі взаємодії вищої освіти і ринку праці необхідно враховувати економічні умови країни, системи освіти та зайнятості. В Україні в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення необхідно розробити ефективну модель взаємодії вищої освіти і ринку праці, яка буде сприяти економічному розвитку країни.

Тенденції взаємодії вищої освіти з ринком праці

Взаємодія вищої освіти з ринком праці є важливим чинником для забезпечення якості освіти та успішної працевлаштованості випускників. Тенденції взаємодії вищої освіти з ринком праці постійно змінюються відповідно до соціальних, економічних і технологічних змін, а також обумовлюються глобалізацією, науково-технічним прогресом, зміною характеру праці та потреб ринку праці.

Глобалізація призвела до зростання конкуренції на ринку праці. Для того щоб випускники ЗВО могли успішно конкурувати на глобальному ринку праці, вони повинні мати знання та навички, які відповідають потребам роботодавців.

Науково-технічний прогрес також є чинником, що стимулює взаємодію вищої освіти та ринку праці. Зміни в технологіях вимагають від працівників нових знань і навичок. ЗВО мають адаптувати свої освітні програми до змін на ринку праці, щоб випускники були готові до роботи в умовах науково-технічного прогресу.

Зміна характеру праці також впливає на взаємодію вищої освіти та ринку праці. У сучасному світі дедалі більше значення мають творчість, критичне мислення й здатність до розв'язання проблем. ЗВО повинні готувати випускників, які матимуть ці навички.

Зміни в потребах ринку праці також є чинником, що впливає на взаємодію вищої освіти та ринку праці. ЗВО повинні реагувати на зміни в потребах ринку праці, щоб випускники могли знайти роботу після закінчення університету.

Грунтуючись на проведеному дослідженні, **виокремимо деякі ключові тенденції** сучасного етапу розвитку взаємодії вищої освіти і ринку праці:

– акцент на практичність і навички – сучасний ринок праці вимагає не лише теоретичних знань, а й практичних навичок; університети дедалі більше надають можливості для стажування, практик і практичних проєктів, що допомагають студентам отримувати практичний досвід;

– гнучкість навчання – зростання гнучких форм навчання, таких як онлайн-курси та дистанційна освіта, дає студентам можливість поєднувати навчання з роботою та іншими зобов'язаннями, це допомагає їм адаптувати своє навчання до потреб ринку праці;

– розвиток міждисциплінарності – багато сучасних робочих місць вимагають знань і навичок з різних галузей, тому університети відкривають нові програми та спеціальності, які поєднують різні галузі знань;

– акцент на м'які навички – крім технічних і професійних навичок роботодавці дедалі більше цінують м'які навички, зокрема комунікацію, креативність, розв'язання проблем та ін.

– співпраця з роботодавцями – університети та ЗВО дедалі активніше співпрацюють з роботодавцями та компаніями для розроблення програм навчання, стажування та працевлаштування студентів;

– підтримка для післядипломної освіти та підвищення кваліфікації – університети підтримують своїх випускників у підвищенні кваліфікації та навчанні протягом усього життя для адаптації до змін на ринку праці;

– глобалізація ринку праці – зростання міжнародної мобільності працівників створює можливості для міжнародного навчання та робочої практики, що допомагає студентам отримати міжнародний досвід.

Ці тенденції вказують на необхідність постійного вдосконалення вищої освіти та її взаємодії з ринком праці, щоб готувати студентів до викликів сучасного світу праці та забезпечувати їх конкурентоспроможність.

Взаємодія вищої освіти з ринком праці є складним процесом, який постійно розвивається. Тенденції, які спостерігаються в цій сфері, спрямовані на забезпечення відповідності освітніх програм потребам ринку праці та підвищення шансів випускників на працевлаштування.

Перспективні напрями використання досвіду Європейського Союзу для гармонізації взаємодії вищої освіти з ринком праці в Україні в умовах війни та післявоєнного відновлення

В умовах війни та післявоєнного відновлення гармонізація взаємодії вищої освіти з ринком праці в Україні може бути важливим чинником стабілізації економічної й соціальної ситуації. Досвід ЄС може відіграти ключову роль у цьому процесі, оскільки ЄС має значний досвід у сфері взаємодії вищої освіти та ринку праці. До перспективних напрямів використання такого досвіду ЄС належать:

– *розроблення національної системи кваліфікацій*³³ (NSK), важливого інструмента для забезпечення відповідності освітніх програм потребам ринку праці. У ЄС NSK є обов'язковою для всіх країн-членів. Україна може використовувати досвід ЄС для розроблення власної NSK;

– *запровадження дуальної форми здобуття вищої освіти*, яка передбачає поєднання теоретичної підготовки у ЗВО з практичним навчанням на підприємствах. У ЄС дуальна форма здобуття вищої освіти є поширеною практикою. Україна може використовувати досвід ЄС для запровадження дуальної форми здобуття вищої освіти³⁴;

– *створення платформ для співпраці між ЗВО та роботодавцями*, які сприяють обміну інформацією та досвідом між цими двома суб'єктами. У ЄС існує низка платформ для співпраці між ЗВО та роботодавцями. Україна може використовувати досвід ЄС для створення власних платформ;

– *запровадження системи моніторингу та оцінювання якості освіти*, яка дає змогу забезпечити відповідність освітніх програм потребам ринку праці. У ЄС існує низка систем моніторингу та оцінювання якості освіти. Україна може використовувати досвід ЄС для запровадження власної системи;

– *створення ефективної системи працевлаштування випускників ЗВО*, яка повинна містити інструменти, що допомагають випускникам знайти роботу, яка відповідає їхнім кваліфікаціям та інтересам;

– *розвиток професійного орієнтування та кар'єрного планування* – впровадження європейських практик у сфері професійного орієнтування та кар'єрного планування може поліпшити взаємодію вищої освіти з ринком праці, допомагаючи студентам краще розуміти свої можливості;

³³ Національна рамка кваліфікацій / МОН України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/natsionalna-ramka-kvalifikatsiy>.

³⁴ Дуальна форма здобуття освіти у закладах вищої та фахової передвищої освіти очима роботодавців. Аналітичний звіт / МОН України. 2020. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/dualna-forma-zdobuttya-osviti-u-zakladah-vishoyi-ta-fahovoyi-peredvishoyi-osviti-ochima-robotodavciv>. Дуальна форма здобуття освіти у закладах вищої та фахової передвищої освіти очима роботодавців. Аналітичний звіт. МОН України. 2020. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/dualna-forma-zdobuttya-osviti-u-zakladah-vishoyi-ta-fahovoyi-peredvishoyi-osviti-ochima-robotodavciv>

– *розвиток системи неперервної освіти та професійного розвитку* – впровадження європейських підходів до неперервної освіти може забезпечити постійне підвищення кваліфікації та адаптацію до змін на ринку праці;

– *підтримка партнерств між університетами та підприємствами* – використання європейських моделей партнерства між ЗВО та підприємствами може сприяти поліпшенню взаєморозуміння між освітою та бізнесом;

– *стимулювання інновацій та досліджень* – використання європейських підходів до стимулювання інновацій та наукових досліджень сприятиме розвитку та впровадженню новітніх технологій у вищій освіті та бізнесі.

Запровадження цих заходів гармонізує взаємодію вищої освіти та ринку праці в Україні в умовах війни та післявоєнного відновлення. Це, у свою чергу, дасть можливість забезпечити підготовку висококваліфікованих кадрів, які відповідатимуть потребам ринку праці, а також сприятиме розвитку економіки країни.

Висновки

1. У сучасному світі, коли економіка стає дедалі інноваційнішою та конкурентоспроможнішою, взаємодія вищої освіти та ринку праці стає ще важливішою. Це пов'язано з тим, що для успішного розвитку країни необхідні висококваліфіковані кадри, які володіють сучасними знаннями та навичками. Для забезпечення ефективної взаємодії вищої освіти та ринку праці необхідно використовувати системний підхід, що передбачає розгляд взаємодії як єдиної системи, що охоплює взаємодію багатьох суб'єктів.

2. Огляд наукових праць показує, що взаємодію вищої освіти з ринком праці широко досліджують як в європейському, так і в українському науковому дискурсі, проте з фокусом на різні аспекти проблеми. Основна відмінність полягає в тому, що в ЄС досліджують переважно напрями удосконалення й оптимізації процесу взаємодії вищої освіти та ринку праці, оскільки цей процес був ініційований з моменту підписання Болонської декларації, і в ЄС вже є значний досвід. Для України процес налагодження взаємодії сучасної вищої освіти з ринком праці перебуває на стадії становлення, тому, на наш погляд, важливого значення набувають міждисциплінарні наукові дослідження у цій сфері.

3. На законодавчому рівні в Україні взаємодія вищої освіти та ринку праці визначена низкою нормативно-правових актів. Законодавча база сприяє розвитку системи вищої освіти, враховуючи потреби ринку праці. Закони і постанови передбачають механізми партнерства між університетами та підприємствами, сприяють впровадженню практичних аспектів у навчальні програми та регулюють питання атестації і взаємодії випускників з ринком праці. Новації у законодавстві надають гнучкості й адаптабельності системі вищої освіти, щоб вона відповідала вимогам сучасного ринку праці, забезпечуючи студентам актуальні знання та навички для успішної кар'єри. Однак важливо продовжувати моніторити та оновлювати законодавчу базу з урахуванням динаміки економічних і соціокультурних змін для ефективної взаємодії вищої освіти та ринку праці в майбутньому.

4. Ідеї світових класиків в економічній, соціологічній та педагогічній сферах допомагають краще зрозуміти взаємодію вищої освіти і ринку праці. Економічні підходи підкреслюють важливість вищої освіти для економічного розвитку та конкурентоспроможності. Соціологічні підходи розкривають вплив вищої освіти на соціальну структуру суспільства та ринок праці. Педагогічні підходи сприяють розробленню методів навчання, спрямованих на розвиток критичного мислення й творчості, необхідних для успіху на ринку праці.

5. Зарубіжний досвід взаємодії вищої освіти та ринку праці охоплює різні підходи й практики. Загалом він характеризується тісною співпрацею між ЗВО та роботодавцями; стимулюванням працевлаштування випускників та розвитком професійної орієнтації для студентів. Кращі практики європейських університетів у цій сфері включають залучення роботодавців до розроблення навчальних програм, проведення стажувань для студентів, залучення роботодавців до оцінювання студентів, створення центрів кар'єрного розвитку, співпрацю з роботодавцями у проведенні досліджень,

впровадження систем кредитування навчальних досягнень та розвиток системи професійної орієнтації для студентів.

Не існує ідеальної моделі взаємодії вищої освіти і ринку праці. Під час її вибору слід враховувати економічні умови, систему освіти та зайнятості країни. В Україні в умовах війни та післявоєнного відновлення необхідно розробити ефективну модель взаємодії, яка сприятиме економічному розвитку.

6. Тенденції взаємодії вищої освіти з ринком праці постійно змінюються відповідно до соціальних, економічних і технологічних змін, а також обумовлюються такими чинниками, як глобалізація, науково-технічний прогрес, зміна характеру праці та потреб ринку праці.

Ґрунтуючись на проведеному дослідженні, виокремлено деякі ключові тенденції сучасного етапу розвитку взаємодії вищої освіти і ринку праці: акцент на практичність і навички; гнучкість навчання; розвиток міждисциплінарності; акцент на м'які навички; співпраця з роботодавцями; підтримка для післядипломної освіти та підвищення кваліфікації; глобалізація ринку праці. Ці тенденції вказують на необхідність постійного вдосконалення вищої освіти та її взаємодії з ринком праці, щоб готувати студентів до викликів сучасного світу праці та забезпечувати їх конкурентоспроможність.

7. Війна та післявоєнне відновлення в Україні вимагають гармонізації взаємодії вищої освіти та ринку праці. ЄС має значний досвід у цій сфері, який може бути корисним і для України. Перспективними напрямками використання досвіду ЄС є: розроблення національної системи кваліфікацій; запровадження дуальної форми здобуття вищої освіти; створення платформ для співпраці між ЗВО та роботодавцями. Ці заходи сприятимуть підвищенню якості освіти, відповідності її потребам ринку праці та працевлаштуванню випускників ЗВО.

Список використаних джерел

1. Азьмук Н.А. Взаимодействие рынков труда и высшего образования в контексте развития цифровых технологий. *Demography, Workforce Economy, Social Economy and Policy. Economic Annals–XXI*. 2015. 7–8 (1). С. 98–101.
2. Антонюк В.П. Вища освіта України у системі відносин ринку праці. *Економічний вісник Донбасу*. 2015. № 2 (40). С. 132–137.
3. Дослідження сфери освіти в Україні. До більшої результативності, справедливості та ефективності. Огляд. World Bank Group. 2022. 33 с. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/790931568661644788/pdf/Overview.pdf>.
4. Дуальна форма здобуття освіти у закладах вищої та фахової передвищої освіти очима роботодавців. Аналітичний звіт / МОН України. 2020. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/dualna-forma-zdobuttya-osviti-u-zakladah-vishoyi-ta-fahovoyi-peredvishoyi-osviti-ochima-robotodavciv>.
5. Дяків О.В. Європейський досвід регулювання взаємодії освіти та ринку праці. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej11/txts/10dovorp.pdf>.
6. Захарчин Р.М. Гармонізація відносин вищої школи і ринку праці як необхідна умова інноваційного розвитку суспільства. Lviv Polytechnic National University Institutional Repository. 2013. URL: <http://ena.lp.edu.ua>.
7. Звіт про порівняння європейської рамки кваліфікацій і української національної рамки кваліфікацій. Європейська комісія. 2023. 107 с. URL: <https://europa.eu/europass/system/files/2023-02/Comparison%20report%20final%20rev%2023-02-2023%20UA.pdf>.
8. Йолон П. Системний підхід. *Філософський енциклопедичний словник* / В.І. Шинкарук (гол. редкол.) та ін.; Ін-т філософії ім. Григорія Сковороди НАН України. Київ: Абрис, 2002. 584 с.
9. Калініна С.П., Булатова О.В., Кушнарєнко О.П., Савченко Е.О. Розвиток світового ринку праці в умовах глобалізації: трансформаційний дискурс: монографія. Вінниця: Твори, 2022. 221 с.
10. Калініна С.П., Гетьманенко Ю.О., Давидюк Л.П. Розвиток міжнародного ринку праці: глобалізаційний аспект: монографія. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2016. 240 с.
11. Ковтунець В. Вища освіта і ринок праці. *Маркетинг в Україні*. 2013. № 6. С. 62–68.

12. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія. Київ: Альтерпрес, 2011. 396 с.
13. Мосьпан Н.В. Вища освіта та ринок праці Європейського Союзу: тенденції взаємодії: монографія. Київ: Едельвейс, 2018. 392 с.
14. Національна рамка кваліфікацій / МОН України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/natsionalna-ramka-kvalifikatsiy>.
15. Пищулін О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. Аналітична записка / Центр Разумкова. Київ, 2022. 21 с. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>.
16. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
17. Про зайнятість населення: Закон України № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.
18. Про освіту: Закон України № 2145-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/page>.
19. Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи. Національний інститут стратегічних досліджень. 25.10.2022. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv-rynok-pratsi-v-umovakh-viyny-tendentsiyi-ta-perspektyvy>.
20. Сватко Ю.І. Вища освіта і ринок праці: Міжнародний порядок денний і національні пріоритети України. *Наукові записки*. 2010. Т. 110. С. 3–9.
21. Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у 2021 році / Державний центр зайнятості. Аналітична та статистична інформація. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>.
22. Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні–квітні 2023 року. Аналітична та статистична інформація / Державний центр зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>.
23. Сізов В., Славська А. Дефініції «освіта» і «педагогіка» в осціології Е. Дюркгейма. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2020. № 6 (99). С. 141–154. DOI: <https://doi.org/10.33216/2220-6310-2020-99-6-141-154>.
24. Сміт А. Багатство народів. Дослідження про природу та причини добробуту націй / пер. О. Васильєва. Київ: Наш Формат, 2018. 722 с.
25. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки / МОН України. 2022. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/opublikovano-strategiyu-rozvitku-vishoyi-osviti-v-ukrayini-na-2022-2032-roki>.
26. Теодор Шульц. Лауреати нобелівської премії. URL: <http://nobel.knute.edu.ua/index.php/nobelivski-laureati/teodor-shults>.
27. Becker G. Human Capital. 2nd ed. New York: Columbia University Press, 1975.
28. Bourdieu P. The Social Structures of the Economy, Polity. 2005. URL: http://www.mom.arq.ufmg.br/mom/27_finep/uploads/2_3_1/The_Social_Structures_of_the_Economy.pdf.
29. Dewey J. My Pedagogic Creed. *Education Today* / Ed. J. Rather. New York: Putnam's Sons, 1940.
30. Durkeim E. Education and Sociology. Paris, 1922. URL: https://www.researchgate.net/publication/44826421_Education_et_Sociologie.
31. Hazelkorn E. Relationships Between Higher Education and the Labour Market – A Review of Trends, Policies and Good Practices. UNESCO Commissioned Study prepared in view of the 3rd World Conference on Higher Education. Barcelona, October 2021. URL: https://static1.squarespace.com/static/596e186fd7bdce7d9e7c0016/t/6051fbd9df1dd52ade8e4b69/1615985633769/The+Relationship+Between+Higher+Education+and+the+Labour+Market_FINAL+Updated+0720.pdf.
32. Schultz T. The Economic Value of Education. New York: Columbia University Press, 1963.

Розділ 2

АНАЛІЗ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ З ПИТАНЬ ВЗАЄМОДІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА РИНКУ ПРАЦІ

Володимир Ковтунець,

кандидат фізико-математичних наук, доцент,

провідний науковий співробітник,

Відділ взаємодії вищої освіти та ринку праці,

Інститут вищої освіти НАПН України

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5724-2428>

Анотація

Проведено порівняльний аналіз державної політики у забезпеченні взаємодії вищої освіти та ринку праці в Україні та розвинених державах - членах Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD). Показано, що проблеми викликані входженням університетів у систему ринкових відносин. Показано, що для вирішення проблеми західні держави розпочали класифікувати університети на дослідницькі (research universities) і професійні або ж університети прикладних наук (applied science universities). З метою кращого задоволення потреб ринку праці університети почали запроваджувати додаткову професійну підготовку, так звані мікрокваліфікації (micro-credentials). Важливе значення має запровадження національних систем кваліфікацій. Показано, що в Україні система державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою недостатньо відповідає потребам ринку праці. Незважаючи на норми законодавства, роботодавці недостатньо включені до планування та організації підготовки фахівців, потрібних на ринку праці. Система кваліфікацій, яка формується в Україні, спроможна поліпшити взаємодію університетів та роботодавців. Розглянуто методи поліпшення взаємодії закладів вищої освіти та роботодавців: мікрокваліфікації, присвоєння професійних кваліфікацій, методи і технології оцінювання результатів навчання здобувачів професійних кваліфікацій. Розроблено концепцію правового регулювання мікрокваліфікацій та концепцію Інформаційної системи взаємодії ринку праці та системи вищої освіти.

Ключові слова: вища освіта, ринок праці, роботодавці, державна політика, кваліфікації, Національна система кваліфікацій, організація економічного співробітництва і розвитку, мікрокваліфікації, імерсивні технології, результати навчання, оцінювання.

Abstract

A comparative analysis of public policy in ensuring the interaction of higher education and the labor market in Ukraine and developed countries - members of the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) was carried out. It is shown that the problems are caused by the entry of universities into the system of market relations. It is shown that to solve the problem, Western countries have begun to classify universities into research universities and professional or applied science universities. To better meet the needs of the labor market, universities began to introduce additional professional training, so-called micro-credentials. The introduction of national qualification systems is important. It is shown that in Ukraine the state order system for the training of specialists with higher education does not sufficiently meet the needs of the labor market. Despite the legislation, employers are not sufficiently involved in the planning and organization of the training of specialists needed in the labor market. The system of qualifications that is being formed in Ukraine can improve the interaction between universities and employers. The methods of improving the interaction between higher education institutions and employers are considered: micro-qualifications, assignment of professional qualifications, methods, and technologies for evaluating the

training results of those who acquire professional qualifications. The concept of legal regulation of micro-qualifications and the concept of an Information system of the interaction of the labor market and the system of higher education has been developed.

Keywords: higher education, labor market, employers, state policy, qualifications, National system of qualifications, Organization for Economic Co-operation and Development, European Union, micro-credentials, immersive technologies, learning outcomes, assessment.

Вступ

Вища освіта завжди відігравала особливу роль у суспільстві. Не випадково практики і дослідники вживають поняття «місія» для опису призначення і ролі університетів.

В доіндустріальний історичний період університети були в першу чергу центрами наукових досліджень. Метою навчання студентів була підготовка нових дослідників і освітян, здатних навчити осіб грамотності і відібрати кращих для вступу до університетів. Потреби ринку праці в нинішньому розумінні забезпечувались ремісничою освітою. Для здобуття професії, звичайно, потрібна була певна освітня підготовка (нині кажемо освітня кваліфікація): вміння читати і писати, рахувати, виконувати обчислення тощо.

В індустріальну і особливо в постіндустріальну епоху стрімко розвиваються технології, для використання яких уже бракує просто ремісничої освіти. Потрібні спеціальні знання математики, природничих наук, економіки, управління, права тощо на рівні вищому від середньої освіти.

У XIX столітті різко зростає попит на інженерів. Як свідчать історичні джерела, статус інженера в державах, які розвивали індустрію, був достатньо високим, інколи вище лікаря чи професора.

Розвиток промислових виробництв, нових технологій потребував інженерів-технологів, організаторів виробництва.

В аграрному секторі економіки здійснювався перехід до крупного промислового виробництва з новим технічним та технологічним забезпеченням. І тут потрібні інженери, з'явився фах агронома, ветеринара.

Всі ці професії вимагали освіти, вищого рівня від середньої.

Головне – змінилось ставлення до ролі вищої освіти, уособленої університетами. Якщо до середини XIX століття університет був місцем, де здобувалися «універсальні знання», то вже автор цієї тези Джон Генрі Ньюман (John Henry Newman) у своїй класичній праці «The Idea of a University Defined and Illustrated»³⁵ розмірковує вже про здобуття в університеті професійних вмінь і навичок.

Поява принципово нових технологій: нанотехнології, біотехнології, інформаційні системи, глобальні мережі, штучний інтелект, - різко підвищує вимоги до освіченості працівників і скорочує потребу у менш кваліфікованій робочій силі. Перехід до «економіки знань», робить вищу освіту необхідною умовою для доступу до сучасних професій.

Посилення ролі університету у підготовці висококваліфікованого персоналу для економіки неминуче привело в середовище вищої освіти ринкові відносини. R. Barnet³⁶ бачить у цьому певний антагонізм між університетом як джерелом універсальних знань і університетом як місцем капіталовкладень для отримання здобувачем освіти певних вигод - від зарплатні до вищого соціального статусу.

³⁵ Newman J.H. The Idea of a University Defined and Illustrated: In Nine Discourses Delivered to the Catholics of Dublin. Good Press, 2020. 460 p.

https://books.google.com.ua/books/about/The_Idea_of_a_University_Defined_and_Illustrated.html?id=pv_XDwAAQBAJ&source=kp_book_description&redir_esc=y

³⁶ Barnet R. Understanding the University. Institution. Idea. Possibilities. London: Routledge, 2015. -230 p.

Вища освіта в розвинених державах

Приклади з держав – членів організації економічного співробітництва і розвитку (OECD)

Останній випуск аналітичних матеріалів «Education at a glance 2023»³⁷ сфокусований переважно на невищій професійній освіті, але дає також цікаві відомості про роль вищої освіти у країнах - членах ОЕСР (OECD) та партнерських державах.

Якщо у професійній освіті результативність залежить від професійної кваліфікації, яка здобувається, то у вищій освіті сама освіта цінується як така незалежно від галузі освіти (знань) чи спрямування освітньої програми.

Цікавий усереднений показник зайнятості населення залежно від освітнього рівня для осіб віком від 25 до 64 років.

Освітній рівень	Зайнятість (%)
Нижче повної середньої освіти	59
Повна загальна середня освіта або довища професійна освіта	77
Вища освіта (починаючи з короткого циклу)	86

Наступна таблиця вказує частку неактивного населення віком 25-34 роки (ті, хто не навчається і не працює).

Освітній рівень	Частка неактивних(%)
Нижче повної середньої освіти	31
Повна загальна середня освіта або довища професійна освіта	16
Вища освіта (починаючи з короткого циклу)	9

Відповідно до освітнього рівня росте і зарплата. В середньому по ОЕСР наявність ступеня бакалавра дає приріст заробітної плати на третину.

Сказане також означає, що вища освіта дає і потрібну ринку праці кваліфікацію.

Методи налагодження стосунків університетів з ринком праці є різні.

Сполучені Штати Америки

У США система вищої освіти мабуть найбільш ринково орієнтована. І стосунки з ринком праці побудовані на засадах ринку, зокрема, справедливої конкуренції.

Для визнання роботодавцем документа про вищу освіту ключове значення має акредитація освітньої програми. В процесі акредитації відсутня монополія держави. Функціонує понад півсотні агентств з акредитації. Як правило, такі агентства мають галузевий характер. В одній галузі (наприклад, архітектура) може функціонувати більше одного агентства. Агентства часто засновуються роботодавцями або професійними об'єднаннями, тобто вони орієнтовані на потреби ринку праці.

Для проведення акредитації університети обирають акредитаційне агентство самостійно.

Роботодавці є активними учасниками акредитації. Умови акредитації розробляються самими агентствами і виконують роль корпоративних стандартів вищої освіти. Державних стандартів освіти у США немає ні на федеральному рівні, ні на рівні штату. Університети розробляють освітні програми самостійно. Ці процеси жодним чином не регламентуються.

Від репутації акредитаційного агентства залежить репутація дипломів, виданих за освітньою програмою.

³⁷ OECD (2023), *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>.

Втручання держави на різних рівнях - від штату до федерального уряду – мінімальне. По-суті, від якості освіти залежатиме ціна освіти і можливості студентів отримати дешеві кредити або гранти на навчання.

Важливе значення має система фінансування вищої освіти. Освіта платна. Студенти можуть отримувати недорогі кредити на навчання. Можливі гранти. Цікаво, що за інформацією від Джорджтаунського університету (Вашингтон, 2015 рік) недержавні банки пропонують дешевші кредити на навчання, аніж державні. За статистикою, здобувши вищу освіту, особа має високі шанси знайти роботу із зарплатою, що дозволяє повернути кредит орієнтовно за 10 років. Хоча загалом заборгованість за кредитами на навчання обчислюється трильйонами доларів.

Недостатня професійна спрямованість освітніх програм у США породила нову форму здобуття професійних вмінь і навичок як доповнення до офіційної освітньої програми - мікрокваліфікації³⁸. Про мікрокваліфікації мова піде в окремому розділі.

Держави-члени ЄС. Нідерланди

У державах Європейського Союзу університети в рамках академічної автономії самостійно створюють і пропонують освітні програми. В окремих випадках для початку навчання за освітньою програмою потрібна урядова згода (надає відповідне міністерство). Погодження частіше виконує роль запобіжника від дублювання освітніх програм у межах регіону (Нідерланди).

Акредитацію освітніх програм здійснюють органи з акредитації національного рівня, допускається акредитація іноземними агенціями, які включені до реєстру EQAR (European Quality Assurance Register)³⁹.

Європейські агентства функціонують на національному рівні, в деяких державах агентства формуються за територіальним принципом. У більшості держав функціонують 1-2 агентства, у Німеччині та Іспанії їх по десять.

Як і у США цінність диплома визначається репутацією університету і репутацією органу, який акредитував освітню програму.

Університети тісно співпрацюють із потенційними роботодавцями: розробляють і уточнюють освітні програми, проводять прикладні дослідження для компаній тощо.

Для інформування молоді про потреби ринку праці періодично публікуються зведені відомості про актуальні потреби ринку праці в регіонах (наприклад, Нідерланди). Таким чином держави намагаються заохочувати молодь до вибору освітніх програм, які б краще відповідали як особистим інтересам та нахилам, так і потребам ринку праці, що збільшує шанси особи на успішну кар'єру.

Однак дослідники стурбовані тим, що випускники університетів не завжди можуть знайти роботу відповідно до своєї кваліфікації. Редакційна стаття спеціального випуску журналу *Oxford review of education* починається цитатою директора Директорату освіти і умінь та навичок ОЕСР Андреаса Шлайсера (Andreas Schleicher), який говорить про те, що попри потужне зростання вищої освіти випускники часто не можуть знайти роботу, а роботодавці не знаходять працівників з необхідними кваліфікаціями. «Сектор вищої освіти має переосмислити себе, щоб давати людям більше володіння тим, що вони вивчають, як вони навчаються, коли вони навчаються і де вони навчаються, задовольнити завтрашній попит на знання та вміння і навички»⁴⁰.

Вирішенню проблеми професійної підготовки працівників з вищою освітою покликано виділення в окрему категорію професійних університетів або університетів прикладних наук (applied science

³⁸ Gish-Lieberman, J.J., Tawfik, A. & Gatewood, J. Micro-Credentials and Badges in Education: Historical Overview. *TechTrends*, 2021, 65, 5–7. <https://doi.org/10.1007/s11528-020-00567-4>

³⁹ EQAR. European Quality Assurance Register. <https://www.eqar.eu/>

⁴⁰ Hugh Lauder & Ken Mayhew. Higher education and the labor market: an introduction. *Oxford Review of Education*, 2020, 46:1, 1-9, DOI: 10.1080/03054985.2019.1699714

universities)⁴¹ ⁴². До таких закладів часто застосовують термін vocational universities на відміну від vocational schools, що означають заклади професійної невищої освіти.

Натомість класичні університети називають дослідницькими (applied Science universities). Професійні університети відрізняються професійною спрямованістю освітніх програм. Цю відмінність добре видно на прикладі двох університетів Роттердама: Rotterdam University of Applied Science⁴³ та Erasmus University Rotterdam⁴⁴.

Erasmus University Rotterdam є дослідницьким. Його освітні програми є більшою мірою академічними, а проведення фундаментальних досліджень є важливим напрямком діяльності. До кваліфікації викладачів ставляться високі вимоги, перш за все наявність ступеня доктора філософії.

Rotterdam University of Applied Sciences забезпечує здобуття ступенів бакалавра та магістра професійної зорієнтованості. Викладачі повинні мати ступінь не нижче магістра і досвід практичної роботи в бізнесі. Більше того заохочується (а нерідко і вимагається!) паралельна робота викладача в компанії на посаді консультанта чи інша залученість викладача до консультування бізнесу. Досвід вирішення проблем та ситуацій у компанії використовується у підготовці навчальних програм та навчальних матеріалів. Зокрема у освітньому процесі з менеджменту технологія case-study є чи не найбільш затребуваною.

Університет також виконує наукові дослідження, але це переважно прикладні дослідження, зорієнтовані безпосередньо на актуальні потреби бізнесу.

Порівняння досвіду двох типів університетів не дає підстав віддавати перевагу якомусь одному типу – на ринку праці є потреба в кваліфікаціях обох типів.

Так, тривалість бакалаврських освітніх програм з комп'ютерних наук у професійному університеті складає чотири роки. Здобувачі готові до практичної роботи і рідко прагнуть здобути ще й магістерський ступінь.

Натомість тривалість бакалаврських освітніх програм з комп'ютерних наук у дослідницькому університеті складає три роки. Програми зорієнтовані на здобуття дослідницьких умінь. Випускники таких програм прагнуть також здобути і магістерський ступінь.

Схожа ситуація з програмами з менеджменту. Представники компаній-роботодавців, зокрема, банків, активно співпрацюють з університетом у підготовці освітніх програм і навчальних планів, розробленні курсів. Однак виявилось, що випускники - менеджери банків, не готові до роботи з клієнтами в умовах глобальної фінансової кризи і університет надавав додаткові освітні послуги для підвищення кваліфікації. Цей приклад свідчить про значення фундаментальної підготовки фахівців з вищою освітою.

Важливою складовою освітнього процесу в університетах обох типів є практика. Причому компанію для проходження практики має знайти сам студент, Реально це є перший досвід майбутнього фахівця у пошуку робочого місця. Роботодавець ставиться до цього так само відповідально як і до прийому на роботу.

Нарешті на посилення зв'язку з потребами ринку праці працює і система державного фінансування вищої освіти. Немає державного замовлення. Уряд лише надає дозвіл на реалізацію освітньої програми. З іншого боку уряд регулярно інформує про тенденції на ринку праці (орієнтовно один-два рази на рік по регіонах). Студент обирає університет і освітню програму, а уряд забезпечує фінансування. Однак 20% фінансування надаються університету у разі, якщо студент отримав відповідний ступінь вищої освіти. Системи забезпечення якості, як внутрішні так і зовнішні, практично виключають можливість завищення оцінок екзаменаторами.

⁴¹ Master and more. Applied Science Universities. <https://www.master-and-more.eu/en/university-of-applied-sciences/>.

⁴² Study in NL. Applied Science Universities. <https://www.studyinnl.org/dutch-education/universities-of-applied-sciences>

⁴³ Rotterdam University of Applied Science. <https://www.rotterdamuas.com/>

⁴⁴ Erasmus University Rotterdam. <https://www.eur.nl/en>

Держави-члени ЄС. Німеччина

Система вищої освіти у Федеративній Республіці Німеччини регулюється не на федеральному, а на земельному рівні, тому є окремі відмінності в межах федерації. Хоча загалом стосовно взаємодії вищої освіти з ринком праці система близька до нідерландської.

Варто зазначити важливі особливості.

Перше - це якісна національна система кваліфікацій⁴⁵. Система, яка створювалась у свій час для професійної невищої освіти, успішно запрацювала і для вищої освіти.

Незалежне оцінювання результатів навчання і присвоєння професійних кваліфікацій носіям дипломів про вищу освіту стимулювало освіту більше фокусуватися на підготовці до практичної професійної діяльності.

Другий важливий напрям змін у вищій освіті – запровадження дуального навчання. Дуальне навчання виявилось успішним у підготовці інженерів, технологів тощо.

Дуальне навчання вирішує проблему навчання на сучасному технологічному обладнанні, що змінюється доволі часто, і придбання якого університетом може бути економічно недоцільним.

У Німеччині функціонує низка приватних університетів чисто дуального навчання. Розрахунки свідчать, що оплата роботодавцем такого навчання часто економічно вигідніша, аніж прийняття на роботу випускника/випускниці університету, який/яка потребуватиме додаткового навчання на сучасному обладнанні і для входження в колектив компанії.

Детальніше про дуальну освіту мова йде в іншому розділі.

Деякі проблемні питання для розвинених держав

Вища освіта кожної держави перебуває в пошуках. ЮНЕСКО, реагуючи на виклики часу, у 2022 році розпочала роботу над дорожньою картою розвитку освіти до 2030 року⁴⁶. Мова йде про «переосмислення вищої освіти».

Одна з головних проблем – **регулювання економічної діяльності університетів**. Якщо у США та Сполученому Королівстві Великої Британії та Північній Ірландії вища освіта розглядається як вид економічної діяльності в ринковій економіці і функціонує на засадах ринкової економіки, наслідком чого є, зокрема, кредитна модель фінансування університетів, то багато держав-членів ЄС до таких підходів ставляться з обережністю.

Постановка питання про взаємини вищої освіти і ринку праці очевидним чином ставить питання про вплив ринку на систему вищої освіти.

У ЄС вища освіта цілком або переважною частиною фінансується державою. Економічна діяльність університетів відповідно більшою мірою контролюється державою. Рівень фінансової автономії університетів суттєво відрізняється в різних державах - членах ЄС^{47,48}.

Натомість вища освіта США та Великобританії функціонує в конкурентних ринкових умовах.

Вплив ринку на вищу освіту визначає основні тенденції її розвитку і змін⁴⁹.

⁴⁵ Andrä Wolter, Christian Kerst. The 'academization' of the German qualification system: Recent developments in the relationships between vocational training and higher education in Germany. *Research in Comparative & International Education*, 2015, Vol. 10(4) 510-524.

https://www.researchgate.net/publication/283799945_The_'academization'_of_the_German_qualification_system_Recent_developments_in_the_relationships_between_vocational_training_and_higher_education_in_Germany/link/5bf3eeca6fdcc3a8de387c2/download

⁴⁶ Roadmap Proposed for the 3rd World Higher Education Conference WHEC2022 | 18-20 May 2022. New Ways to Reinvent Higher Education. <https://www.whec2022.org/EN/homepage/Roadmap2030>

⁴⁷ Kohtamäki V., & Kautonen M. The financial autonomy of universities and the national innovation performance in Europe: possible linkages in Finland and other European countries. *International Scientific Journal of Universities and Leadership*, 2015, (1), 14-21. <https://ul-journal.org/index.php/journal/article/view/2/2>

⁴⁸ Thomas Estermann & Terhi Nokkala. University Autonomy in Europe ExplorAToRy STUdy by. <https://eua.eu/component/attachments/attachments.html?id=455>

⁴⁹ Квік М. Університет і держава. Київ: Таксон, 2009. 380 с.

Якщо посилалися на визнані світові рейтинги університетів, то треба визнати, що чисто ринкова модель є більш успішною. Однак вона ж має і низку недоліків: великі обсяги кредитної заборгованості випускників, залежність від притоку міжнародних студентів (вплив Covid-19) тощо.

Хоча на перший погляд здається, що чисто ринкова модель має працювати переважно на розвиток професійних університетів, це не так. Ціла низка університетів США є саме успішними дослідницькими, які від наукової діяльності інколи мають більше доходу, ніж від навчальної.

Дослідники вищої освіти загалом починають погоджуватися, що діяльність у вищій освіті є «бізнесом»⁵⁰.

Формування національних систем кваліфікацій

Формування національних систем кваліфікацій, які охоплюють освітні та професійні кваліфікації всіх рівнів, включно з професійною невищою та вищою освітою, спрямовані на забезпечення можливостей навчання упродовж життя, поставило перед вищою освітою нові проблеми. Вища освіта має забезпечити особі можливості здобуття професійних кваліфікацій відповідно до здобутої освітньої кваліфікації.

Доступ до професійної діяльності часто забезпечується не так дипломом про вищу освіту (що засвідчує освітню кваліфікацію), як документом, який засвідчує професійну кваліфікацію. Присвоєння професійних кваліфікацій (наприклад, еколога, фахівця з кібербезпеки, аудитора тощо) здійснюється незалежними від університетів установами, які створюються переважно професійними об'єднаннями або роботодавцями, не лише забезпечує посилення зв'язку між вищою освітою та ринком праці, але й може впливати на оцінку якості освіти в університетах.

Причому освітні послуги можуть отримуватися не лише в університетах, але і шляхом неформальної освіти та інформального навчання.

Згадане вище як і академічна мобільність студентів актуалізували вимоги до визнання університетами результатів попереднього навчання (recognition of prior learning), здобутих, зокрема, дистанційно, на робочих місцях у роботодавців тощо⁵¹.

Загалом треба визнати, що вища освіта зустрілася з новими конкурентними викликами, і збереження первісної місії вищої освіти вимагає певних зусиль як від держав, так і від університетів.

Регульовані професії

У більшості держав низка визнаються такими, що потребують додаткового регулювання державою внаслідок їхньої важливості для збереження прав і свобод людини, здоров'я людини, національної безпеки тощо.

До регульованих традиційно відносяться медичні професії, професії адвокатів та нотаріусів, суддів, водіїв транспортних засобів, моряків та пілотів.

Останнім часом держави почали відносити до регульованих професії вчителів, соціальних працівників, архітекторів.

Різні підходи до присвоєння регульованих професійних кваліфікацій створюють значні проблеми для визнання таких кваліфікацій іншими державами. На вирішення проблеми в ЄС спрямована Директива Парламенту та Ради ЄС про визнання професійних кваліфікацій⁵².

Директива прийнята до затвердження Європейської рамки кваліфікацій (2008) і формування національних систем кваліфікацій.

⁵⁰ Pelikan J. The Idea of the University. A reexamination. Yale University Press. 1992. 238 p.

⁵¹ International Labor Organization (ILO). Recognition of Prior Learning. https://www.ilo.org/skills/areas/work-based-learning/WCMS_672345/lang--en/index.htm

⁵² Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32005L0036>

Це створює дві різні системи присвоєння, підтвердження та визнання професійних кваліфікацій – для регульованих і для нерегульованих професій.

Нові технології. Штучний інтелект

Про вплив швидкого розвитку технологій на освіту та професійну підготовку вже йшлося вище. Наскрізний вплив цифрових технологій, і зокрема штучного інтелекту на практично всі професії привів до формування окремої системи цифрових кваліфікацій. Така, в Європі та в Україні зокрема розроблені так звані рамки цифрових компетентностей⁵³⁵⁴⁵⁵. Це потребує нових підходів до розроблення кваліфікацій та рамок кваліфікацій. Нинішні рамки (національні та Європейська) не виділяють окремо цифрових кваліфікацій – результатів навчання.

Окремою проблемою для інтеграції вищої освіти та ринку праці стає штучний інтелект. Нині незрозуміло, наскільки штучний інтелект може замінити людину, які трудові функції людини можна перекласти на штучний інтелект, як зміниться спектр професій і, зрештою, яку підготовку у сфері штучного інтелекту повинні мати фахівці різних спеціальностей.

Окремо слід виділити низку правових проблем застосування штучного інтелекту, зокрема про правову відповідальність у разі завдання штучним інтелектом шкоди здоров'ю та життю людини та шкоду майну.

Державна політика України стосовно взаємодії вищої освіти та ринку праці

Основні засади державної політики у сфері вищої освіти.

Цілі державної підтримки вищої освіти.

Державна політика взаємодії вищої освіти та ринку праці визначається перш за все законами України «Про освіту»⁵⁶, «Про вищу освіту»⁵⁷ та законами, які регулюють трудові відносини, зокрема Кодексом законів про працю України⁵⁸. Окремо слід виділити Закон України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів»⁵⁹ (далі – Закон про державне замовлення).

Але почати огляд слід із Конституції України⁶⁰.

Конституція гарантує право на освіту (стаття 53) і право на працю (стаття 43). Право на вищу освіту в державних та комунальних закладах (безоплатна освіта) забезпечується на конкурсних засадах. Право на освіту та право на працю пов'язані приписами частини другої статті 43: «держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб».

⁵³ Опис рамки цифрових компетентностей для громадян.

https://thedigital.gov.ua/storage/uploads/files/news_post/2021/3/mintsifra-oprilyudnyue-ramku-tsifrovoi-kompetentnosti-dlya-gromadyan/%D0%9E%D0%A0%20%D0%A6%D0%9A.pdf

⁵⁴ Рамки цифрових компетентностей для підприємців, держслужбовців і освітян. <https://www.kmu.gov.ua/news/na-portali-diyacifrova-osvita-zyavilisya-tri-novi-ramki-cifrovih-kompetentnostej-dlya-pidpriyemciv-derzhsluzhbovciv-i-osvityan>

⁵⁵ DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use.

<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC106281>

⁵⁶ Закон України «Про освіту». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

⁵⁷ Закон України «Про вищу освіту». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>

⁵⁸ Кодекс законів про працю України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

⁵⁹ Закон України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів».

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5499-17#Text>

⁶⁰ Конституція України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

Очевидно, що потреби ринку праці є складовою суспільних потреб. Однак це формулювання відповідно до семантики української мови стосується не лише професійно-технічної освіти. На державу покладається обов'язок реалізовувати програми підготовки і перепідготовки кадрів «відповідно до суспільних потреб» на різних рівнях освіти з вищою включно.

Разом з тим частина перша статті 43 гарантує право на вільний вибір професії: «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Разом з приписами частини першої статті 53 («кожен має право на освіту»), частини четвертої цієї статті («громадяни мають право безоплатно здобути вищу освіту в державних і комунальних навчальних закладах на конкурсній основі»), разом з нормами статті 3 Конституції:

«Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю.

Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави)», – можна розуміти і так, що суспільні потреби включають і інтереси особи у виборі професії.

В Конституції не випадково виокремлюються програми професійно-технічного навчання. Вища освіта має ширшу місію, ніж професійно-технічна, про що йшлося в огляді літератури вище. Крім забезпечення суспільних потреб загалом і ринку праці зокрема, вища освіта має готувати фахівців, здатних творити нові знання, нові технології, творити нові бізнеси і відповідно розвивати ринок праці.

Мета освіти визначається в преамбулі Закону України «Про освіту».

«Метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетентностей, виховання відповідальних громадян, які здатні до свідомого суспільного вибору та спрямування своєї діяльності на користь іншим людям і суспільству, збагачення на цій основі інтелектуального, економічного, творчого, культурного потенціалу Українського народу, підвищення освітнього рівня громадян задля забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору».

Ця норма разом із згаданими конституційними нормами дає підстави стверджувати, що освіта (і вища зокрема) законодавством України розглядається в першу чергу як приватне благо і вже потім як благо суспільне.

Стаття 3 Закону України «Про вищу освіту» серед принципів вищої освіти визначає зокрема такі:

«б) державної підтримки підготовки фахівців з вищою освітою для пріоритетних галузей економічної діяльності, напрямів фундаментальних і прикладних наукових досліджень, науково-педагогічної, мистецької та педагогічної діяльності;

9) відкритості формування структури і обсягу освітньої та професійної підготовки фахівців з вищою освітою».

Ці два принципи реалізуються Законом про державне замовлення, а також статтею 72 Закону України «Про вищу освіту» та окремими положеннями інших статей цього Закону.

Отже ключовим елементом регулювання підготовки фахівців з вищою освітою є державне замовлення:

«державне замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів (далі – державне замовлення) – засіб державного регулювання задоволення потреб економіки та суспільства у кваліфікованих кадрах, підвищення освітнього та наукового потенціалу нації, забезпечення конституційного права громадян на здобуття освіти відповідно до їх покликань, інтересів та здібностей» (стаття 1 Закону про державне замовлення).

Частина перша статті 72 Закону України «Про вищу освіту» передбачає, що «показники державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою формуються за рівнями вищої освіти та спеціальностями з урахуванням середньострокового прогнозу потреби у фахівцях на ринку праці центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у

сфері економічного розвитку і торгівлі, у порядку, встановленому законом, за участю закладів вищої освіти, Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти, роботодавців та їх об'єднань».

Таким чином, обсяги державного замовлення мають формуватися на основі «середньострокового прогнозу» потреби у фахівцях перш за все на ринку праці.

Однак ця ж стаття у частина 2-4 встановлює певні нормативи до загальних обсягів державного замовлення:

«Загальний обсяг державного замовлення для підготовки фахівців ступенів молодшого бакалавра, бакалавра (магістра медичного, фармацевтичного та ветеринарного спрямувань) на поточний рік становить не менш як 51 відсоток кількості випускників загальноосвітніх навчальних закладів, які у поточному році здобули повну загальну середню освіту.

Загальний обсяг державного замовлення на підготовку фахівців ступеня магістра на поточний рік становить не менш як 50 відсотків кількості осіб, які у поточному році здобудуть ступінь бакалавра за державним замовленням.

Загальний обсяг державного замовлення на підготовку фахівців ступеня доктора філософії на поточний рік становить не менш як 5 відсотків кількості осіб, які у поточному році здобудуть ступінь магістра за державним замовленням.»

Аналіз потреб ринку праці за 2019-2022 рік⁶¹ свідчить що потреба у фахівцях з освітнім ступенем бакалавра складає 50-52%, що відповідає вимогам частини другої статті 72, а потреба в магістрах – 10-12%. Таким чином потреба в магістрах приблизно учетверо менша від потреби у бакалаврах, тоді як норми Закону базуються на припущенні, що ця потреба лише удвічі менша від потреби у бакалаврах.

З доктором філософії ситуація ще гірша. Потреби ринку праці складають орієнтовно 0,5%, і це у два з половиною рази менше ніж передбачено Законом.

Аналіз за спеціальностями також дає невідповідність обсягів державного замовлення потребам ринку праці. Так, за даними інформаційної системи Big Data Labor Market Intelligence System – Ukraine⁶², на матеріалах якої виконано цитоване вище дослідження⁶³, потреба ринку праці в юристах складає на рік не більше 2400 осіб (за довоєнний період середньомісячна кількість вакансій складала менше 200). В той же час випуск лише бакалаврів права за державним замовленням у 2021 році передбачався в обсязі 3651 особа, а прийом на бакалаврські програми з права – 2559 осіб⁶⁴. Якщо врахувати значні обсяги підготовки фахівців з міжнародного права, підготовки фахівців з права та міжнародного права за кошти юридичних та фізичних осіб, а також наявність безробітних правників, то навіть з урахуванням можливої неповноти відомостей інформаційної системи стає зрозумілою невідповідність державного замовлення потребам ринку праці.

У дослідників немає підстав вважати, що обсяги державного замовлення будуються на науково обґрунтованих середньострокових прогнозах.

Відповідність результатів навчання у вищій освіті потребам ринку праці

Закон України «Про вищу освіту» від 2014 року передбачає низку заходів для посилення зв'язку вищої освіти з потребами роботодавців на ринку праці.

Так, роботодавці мають представництво у складі Національного агентства забезпечення якості вищої освіти (частина друга статті 19). Представники роботодавців є у складі галузевих рад Агентства (частина перша статті 21).

⁶¹ Ковтунець В., Лондар С., Мельник С., Кастель-Бранко Е., Вимоги ринку праці України до освіченості працівників. *Освітня аналітика України*, 2021, №2(15), С.5-20.

⁶² Big Data Labor Market Intelligence System – Ukraine. [https://solutions.lightcast.io/?pc=x\\$fhADtD*cu\\$BjY9](https://solutions.lightcast.io/?pc=x$fhADtD*cu$BjY9)

⁶³ Ковтунець В., Лондар С., Мельник С., Кастель-Бранко Е., Вимоги ринку праці України до освіченості працівників. *Освітня аналітика України*, 2021, №2(15), С.5-20.

⁶⁴ Кабінет Міністрів України. Постанова від 30 червня 2021 р. № 708 «Про державне замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів у 2021 році». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/708-2021-%D0%BF#Text>

Далі, роботодавці залучені до розроблення стандартів вищої освіти. Представники роботодавців можуть бути у складі науково-методичних комісій з розроблення стандартів вищої освіти (частина шоста статті 13).

Роботодавці мають право подавати пропозиції до стандартів вищої освіти (частина шоста статті 10).

Стандарти вищої освіти мають включати вимоги до результатів навчання, передбачені відповідними професійними стандартами у разі їхньої наявності (частина третя статті 10). У розробленні професійних стандартів роботодавцям надається провідна роль.

Нарешті, роботодавці мають право напряму співпрацювати з університетами, зокрема, представники роботодавців можуть бути членами вчених рад (частина четверта статті 36), брати участь у проведенні атестації здобувачів вищої освіти (стаття 6). Університети мають право утворювати за участю роботодавців дорадчі органи – наприклад, ради роботодавців.

Роботодавці, як правило, присутні у складі наглядових рад університетів.

Однак, як свідчать відгуки роботодавців з різних галузей економіки, порівняльний аналіз кваліфікаційних вимог роботодавців та змісту освіти, система співпраці закладів вищої освіти з роботодавцями не функціонує належним чином.

Так, наприклад, за даними аналізу вакансій із системи Big Data LMIS Ukraine кваліфікаційні вимоги до результатів навчання фармацевтів у порівнянні з вимогами стандарту вищої освіти з фармації та промислової фармації⁶⁵ виглядають таким чином (відсотки означають частку оголошень про вакансії, де зустрічається вказана вимога). Дані подано відомості за переліком результатів навчання європейського класифікатора ESCO.

Вимоги роботодавців	Стандарт вищої освіти (фармація, промислова фармація)
Знання фармації (90%)	Переважають
Знання хімії (30%)	Згадка як про суміжну галузь
Знання медицини (20%)	Домедична допомога
Робота з базами даних і мережами (20%)	Загальні знання і вміння з ІКТ
Право (27%)	відсутнє
Медична діагностика (13%)	Частково з питань застосування реагентів для діагностики
Вміння надавати медичні консультації (86%)	Консультування з питань лікарських засобів
Вміння навчати (47%)	Відсутні
Готовність навчатися (39%)	Відсутні

У складі групи розробників згаданого професійного стандарту вищої освіти, у складі відповідної науково-методичної комісії Міністерства освіти і науки України представники роботодавців відсутні.

У 2023 році затверджено низку професійних стандартів у галузі фармації. Однак це не привело до внесення змін до стандарту вищої освіти.

⁶⁵ Стандарт вищої освіти за спеціальністю Фармація, промислова фармація. Затверджено Наказом МОН України від листопада 2022 р. № 981. <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2022/11/11/226-Farmatsiya.promyslova.farmatsiya.mahistr-981-04.11.2022.pdf>

Загалом треба визнати, що розроблення стандартів освіти потребує серйозного удосконалення⁶⁶.

Варто зазначити, що склалася практика, коли освітні програми закладів вищої буквально копіюють стандарти освіти. Однак навчальні плани часто краще відображають інтереси роботодавців. Однією з причин такого стану може бути процедура акредитації освітніх програм.

Деякі засоби наближення вищої освіти до потреб ринку праці мікрокваліфікації⁶⁷

Аналіз вакансій на ринку праці України свідчить, що в більшості випадків роботодавець ставить до потенційного працівника, крім вимоги відповідної освітньої чи професійної кваліфікації, ще вимоги наявності додаткових умінь і навичок (знання іноземної мови, володіння певними цифровими інструментами, вміння працювати з певним обладнанням тощо). Ці потреби задовольняють чисельні курси неформальної освіти.

Така додаткова освіта може здобуватися як у системі формальної освіти, так і в системі неформальної освіти, а також шляхом інформального навчання. Однак для застосування здобутих результатів навчання для працевлаштування особа має ці результати певним чином підтвердити. До останнього часу така можливість функціонувала в системі формальної освіти через процедуру визнання результатів попереднього навчання. Однак, якщо це не застосовується до здобуття певного рівня формальної освіти, ця модель, як правило, не працює.

Неформальна освіта (післядипломна, підвищення кваліфікації, перекваліфікація) в більшості випадків не підлягає ліцензуванню, що є достатньо природнім. Більше того, всі такі освітні програми не акредитуються. Тому документи про післядипломну освіту як правило не мають достатньої правової сили.

Широке застосування цифрових навчальних курсів (дистанційного навчання) поставило на порядок денний проблему визнання здобутих цим шляхом результатів навчання.

Зазначене очевидно потребує певного впорядкування різних підходів до здобуття необхідних результатів навчання, особливо коли мова йде про результати, які не потребують тривалого навчання. З цією метою у світі розвиваються ідеї мікрокваліфікацій.

Детальний історичний огляд появи ідеї мікрокваліфікацій можна знайти в роботі Don Olcott Jr.⁶⁸.

Технології і підходи мікрокваліфікацій відомі в професійній освіті у вигляді, зокрема, сертифікатних програм. Досить часто ці нові вміння здобувалися засобами Інтернет-навчання (дистанційної освіти) і підхід набув популярності в коледжах та університетах США⁶⁹ (здобувачі носили значки, які свідчили про їхні додаткові досягнення).

Окремі дослідники вищої освіти заперечують корисність мікрокваліфікацій у вищій освіті через надмірну орієнтацію на поточні потреби ринку праці⁷⁰. Цей процес автори дослідження не визнають негативним. Масовізація вищої освіти, викликана потребами нових галузей економіки, таких як туризм, інформаційні технології тощо, у фахівців з рівнем освіти вищим від середньої, формує сектор вищої освіти, спрямований більшою мірою на ринок праці. І тут мікрокваліфікації є корисними. Однак у класичній вищій освіті дослідницького характеру (у дослідницьких університетах) корисність мікрокваліфікацій ставиться під сумнів.

⁶⁶ Ковтунець В., Мельник С. Підходи до забезпечення якості в національній системі кваліфікацій: питання стандартизації. *Освітня аналітика України*, 2022, №5(21), С. 51-65.

⁶⁷ Ковтунець В., Мельник С. Мікрокваліфікації в освіті дорослих. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 2023, № 23(1), С. 9-21. [https://doi.org/10.35387/od.1\(23\).2023.9-21](https://doi.org/10.35387/od.1(23).2023.9-21)

⁶⁸ Don Olcott Jr. Micro-Credentials: A Catalyst for Strategic Reset and Change in U.S. Higher Education, *American Journal of Distance Education*, 2022, 36:1, 19-35, DOI: [10.1080/08923647.2021.1997537](https://doi.org/10.1080/08923647.2021.1997537)

⁶⁹ Wheelahan L., Moodie G. Analysing micro-credentials in higher education: a Bernsteinian analysis. *Journal of Curriculum Studies*. Volume 53, 2021 - Issue 2, p. 212-228. <https://orcid.org/0000-0002-4718-7306>

⁷⁰ Saray V. & Ponte F. The evolution of a micro-credential. In Y. W. Chew, K. M. Chan, and A. Alphonso (Eds.), *Personalised Learning. Diverse Goals. One Heart*. ASCILITE 2019 Singapore, 2019, pp. 546-551.

Цифрові уміння є популярною і специфічною сферою застосування мікрокваліфікацій через швидкий технологічний розвиток і різноманітність застосувань⁷¹.

Поширення Інтернет-курсів потребувало, крім «значка», більш документованого визнання здобутих результатів навчання. Так з'явилися терміни micro-degree і власне micro-credential як синонім micro-degree.

Micro-credentials з самого початку мали такі основні ознаки:

- здобувач micro-credential оволодіває новими вміннями і навичками;
- здобуття вмінь і навичок у micro-credential потребує короткочасного навчання;
- результати навчання у micro-credential прямо не зв'язані з програмами формальної освіти.

З'ясувалося, що новий інструмент важливий для декількох цілей:

- забезпечення саморегульованого навчання (self-regulated learning);
- навчання упродовж життя.

Цього достатньо, щоб поставити питання про інституціоналізацію нового явища.

Термін credential в англійській мові має багато значень:

- посвідчення особи на право чогось;
- здатність особи або її досвід, що дозволяють виконувати певну роботу;
- посвідчення здатності або досвіду особи;
- порція інформації, яка надсилається від комп'ютера до комп'ютера для ідентифікації користувача і надання доступу до послуг.

Український досвід запровадження методів навчання, адекватних мікрокваліфікаціям

В Україні інструменти, аналогічні мікрокваліфікаціям, не є чимось принципово новим.

Можливо, першим прикладом була підготовка членів виборчих комісій - дільничних (ДВК) та окружних (ОВК)⁷². Цей досвід цікавий для вищої освіти, оскільки робота членів виборчих комісій, особливо окружних та територіальних, загалом потребує освіти вище середньої, а робота на керівних посадах в окружних та територіальних виборчих комісіях реально потребує вищої освіти.

З 2012 року функціонує система дистанційного навчання Виборком⁷³, яка забезпечує як навчання, так і поточне консультування членів виборчих комісій.

Міжнародним агенством професійних кваліфікацій розроблено мікрокваліфікації методиста кваліфікаційного центру, розробника професійних стандартів⁷⁴, які також потребують вищої освіти.

Зарубіжний досвід

Як було сказано вище, технології мікрокваліфікацій підхопили як університети, так і потужні міжнародні організації, які займаються питаннями освіти. Childhood Education International⁷⁵ пропонує низку мікрокваліфікацій для персоналізованого професійного розвитку вчителя. Організація пропонує і систему компетентісного оцінювання результатів навчання вчителів. Наприклад, пропонується низка курсів для підготовки вчителя до роботи з учнями-біженцями.

Мікрокваліфікації в Європейському Союзі

Держави – члени Європейського Союзу, тривалий час працювали над тим, щоб з'ясувати місце мікрокваліфікацій у системі освіти та професійної підготовки. Результатом стали Рекомендації Ради Європейського Союзу (далі – Ради)⁷⁶. Рада вказує на основну обставину, яка спонукає прийняти

⁷¹ Там само.

⁷² Ковтунець В. Підготовка членів виборчих комісій з питань організації проведення виборів. *Вісник Центральної виборчої комісії*, 2006, № 1, С. 25-26.

⁷³ Виборком (2023). Система дистанційного навчання членів виборчих комісій. <https://vyborkom.org/docebo/>

⁷⁴ МАПК (2023). Міжнародне агенство професійних кваліфікацій. <https://pga.com.ua/>

⁷⁵ Childhood Education International (2023) <https://ceinternational1892.org/cpl/cplinaction/micro-credentials/>

⁷⁶ Council of EU (2022). Council Recommendation of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning

рекомендації щодо запровадження мікрокваліфікацій: зростаючий розрив між формальною освітою та швидкозмінними вимогами суспільства та ринку праці до знань, умінь та компетентностей працівників.

Рекомендації наголошують на значенні «ефективного навчання упродовж життя» для здобуття особою знань та умінь, необхідних для «процвітання в суспільстві, на ринку праці та в особистому житті».

Мікрокваліфікації розглядаються як засіб визнання результатів короткотермінового індивідуального навчання.

Констатуючи відсутність загальновизнаного визначення мікрокваліфікації, Рада вважає за необхідне підтримати їх розвиток для досягнення раніше поставлених цілей освіти, та формування довіри до мікрокваліфікацій як засобу побудови гнучких освітніх та кар'єрних траєкторій.

Разом з тим для застосування в тексті Рекомендацій використовується таке визначення: «Мікрокваліфікація означає опис результатів навчання, які здобувач отримав після невеликого обсягу навчання. Ці результати навчання будуть оцінюватися за прозорими та чітко визначеними критеріями. Навчальний досвід, що веде до отримання мікрокваліфікацій, призначений для надання здобувачеві конкретних знань, умінь і навичок та компетентностей, які відповідають суспільним, особистим, культурним потребам або потребам ринку праці. Мікрокваліфікаційні дані належать здобувачеві, ними можна поділитися та їх можна переносити. Вони можуть бути окремими або об'єднаними в більшій обліковій дані. Вони підкріплюються гарантією якості відповідно до узгоджених стандартів у відповідному секторі чи сфері діяльності». Це визначення рекомендується державам членам ЄС для подальшої роботи».

Рекомендації визначають важливе поняття provider of micro-qualifications (надавач послуг з мікрокваліфікацій): «надавачі послуг з мікрокваліфікацій означають заклади та організації з освіти та професійної підготовки, соціальних партнерів (тобто організації, що представляють працівників і роботодавців), роботодавців і компанії, організації громадянського суспільства, державні служби зайнятості, регіональні та національні органи влади, а також інші типи суб'єктів, що розробляють, навчають і присвоюють мікрокваліфікації для формального, неформального та інформального навчання. Це відбувається без упередження щодо регіонального та національного законодавства та обставин».

Рекомендується структура відомостей у документі про здобуття мікрокваліфікації.

Рада визначає в Рекомендаціях основні цілі:

«а) надання людям можливості здобувати, оновлювати та покращувати знання, вміння та компетентності, необхідні для процвітання на ринку праці та в суспільстві, що розвивається, повною мірою отримати вигоду від соціально справедливого відновлення та справедливого переходу до зеленої та цифрової економіки та бути краще підготовленими для вирішення проблем з поточними та майбутніми викликами;

б) підтримка готовності постачальників мікрокваліфікацій для підвищення якості, прозорості, доступності та гнучкості пропозицій щодо навчання, щоб розширити можливості осіб для формування персоналізованого навчання та кар'єрних шляхів;

с) сприяння інклюзивності, доступу та рівним можливостям, а також сприяння досягненню стійкості, соціальної справедливості та процвітання для всіх у контексті демографічних і суспільних змін і на всіх етапах економічних циклів».

Мікрокваліфікації рекомендуються як інструмент для досягнення залучення до 60% дорослого населення до освіти та професійної підготовки щорічно.

Рекомендації визначають десять засадничих принципів запровадження мікрокваліфікацій:

- 1) якість;
- 2) прозорість;
- 3) актуальність;
- 4) валідне оцінювання;
- 5) варіативність освітніх траєкторій;

- 6) визнання;
- 7) переносимість;
- 8) орієнтованість на здобувача;
- 9) автентичність;
- 10) інформація та поради.

Модель правового регулювання мікрокваліфікацій в Україні

Як впливає з Рекомендацій Ради ЄС у європейській спільноті мікрокваліфікації розглядаються як важливий інструмент наближення освіти до потреб ринку праці та забезпечення освіти упродовж життя.

Для України перш за все важливо включити мікрокваліфікації до законодавства про освіту для забезпечення легітимності використання терміна і засобу як такого. Доцільно передбачити згадку в Законі України «Про освіту» та у новому законі «Про освіту дорослих» як важливого інструменту формування освіти дорослих як системи.

Паралельно варто основи використання мікрокваліфікацій врегулювати постановою Кабінету Міністрів України.

Спроби правового регулювання зустрінуться із взаємно-суперечливим вимогами: зовнішнього забезпечення якості і гнучкості.

Регулювання мікрокваліфікацій за аналогією з формальною освітою суперечитиме як Рекомендаціям Ради ЄС, так і чинному законодавству про освіту. Варто нагадати, що післядипломна освіта в Україні з 2017 року не ліцензується, крім випадків, коли така освіта для окремих спеціальностей передбачена законом.

Тому запроваджувати мікрокваліфікації доцільно заявним шляхом: юридична особа заявляє про розроблення та початок навчання та присвоєння мікрокваліфікації і ці відомості вносяться до відповідного реєстру. Виключення з реєстру передбачити для двох випадків:

- відсутність діяльності (присвоєння мікрокваліфікації) упродовж певного періоду (наприклад, року);
- встановлення юридичного факту присвоєння мікрокваліфікації особі, яка не оволоділа необхідними для цього результатами навчання.

Для виконання вимог Рекомендацій рішення Уряду доцільно затвердити:

- форму чи структуру опису мікрокваліфікації;
- форму чи структуру документа про присвоєння мікрокваліфікації;
- структуру і формат даних про мікрокваліфікацію у цифровому форматі.

Перелік заявлених мікрокваліфікацій може стати частиною Реєстру кваліфікацій. Безумовно, Україні потрібен окремий закон про національну систему кваліфікацій, як було передбачено у 2017 році перехідними положеннями Закону України «Про освіту». Розділ мікрокваліфікацій міг стати органічною складовою такого закону.

Інформаційна система взаємодії вищої та професійної невищої освіти з ринком праці⁷⁷

Швидкий розвиток технологій робить ринок праці дуже динамічним. Змінюються вимоги до професійних кваліфікацій, зокрема, змінюється перелік необхідних результатів навчання, зникають окремі професії і з'являються нові.

⁷⁷ Ковтунець В. В. Інформаційна система взаємодії вищої та професійної невищої освіти з ринком праці. Тези доповідей V Міжнародної науково-практичної конференції (26 жовтня 2023 року) «Освіта під час війни: розвиток інформаційно-аналітичного забезпечення, цифрова трансформація, євроінтеграція», С. 53-65. https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2023/11/book-of-abstracts_ssi-iea_2023.pdf

Складаються обставини, коли закладам освіти важко розробляти свої освітні програми таким чином, щоб забезпечувати актуальні потреби роботодавців.

Так само Уряду важко планувати підготовку фахівців з вищою, фаховою передвищою та професійною (професійно-технічною) освітою.

Як наслідок, система освіти відстає від потреб економіки і відповідно витрачає кошти, як бюджетні, так і кошти фізичних та юридичних осіб, неефективно.

З іншого боку дослідження освіти в розвинених державах, членах Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСД), показують, що вища освіта має до певної міри самостійну цінність безвідносно до професійної кваліфікації⁷⁸. Вирішуючи проблеми, треба мати на увазі, що і освітня, і професійна кваліфікації є важливими.

Тому нагальною є потреба в оперативному вивченні змін на ринку праці і корегуванні змісту освітніх програм.

На щастя сучасні інформаційні технології такі можливості забезпечують.

Призначенням інформаційної системи взаємодії вищої та професійної невищої освіти з ринком праці (IC ВОРП) має бути забезпечення надійною статистичною інформацією зацікавлених сторін:

- закладів вищої, фахової передвищої та професійної освіти – відомостями про вимоги до результатів навчання випускників за відповідними освітніми програмами та про появу нових за змістом професій для розроблення та уточнення освітніх програм;
- органів управління державними та комунальними закладами – тими ж відомостями для розроблення і уточнення стандартів освіти, вимог до акредитації освітніх програм;
- органів управління державними та комунальними закладами – прогнозними даними про майбутні потреби ринку праці у професійних кваліфікаціях, результатах навчання для планування державного та регіонального чи місцевого замовлень на підготовку фахівців.

Вхідними даними для системи можуть бути:

- відомості про вакансії на ринку праці, які можна отримувати методами неформальної статистики (аналогічно або на базі системи Big Data Labor Market Intelligence System⁷⁹);
- деперсонфіковані відомості про документи про освітні та професійні кваліфікації, як містяться в Єдиній електронній базі з питань освіти (ЄДЕБО) та Реєстрі кваліфікацій, що ведеться Національним агенством кваліфікацій;
- деперсонфіковані відомості з бази даних платників єдиного соціального внеску Пенсійного фонду України;
- відомості про освітні програми, зокрема, про заплановані результати навчання.

Для збору вхідних даних потрібно використовувати як методи прямого доступу до баз даних із дотриманням правил інформаційної безпеки, так і методи збору відомостей із Інтернет-сайтів кадрових агенцій, Державного центру зайнятості, сайтів закладів освіти.

Оброблення даних відбуватиметься у декілька етапів, починаючи з первинного семантичного аналізу та структуризації, дедуплікації, зіставлення даних про освіту з даними про зайнятість без використання персональних даних, зіставлення отриманих результатів із класифікатором професій. Ці процеси можна виконати із застосуванням уже розроблених засобів штучного інтелекту. Корисним буде використання досвіду Європейської освітньої фундації (ETF – European Training Foundation)⁸⁰.

Найскладнішим етапом буде вироблення рекомендацій для зацікавлених сторін. В основі мають бути методи штучного інтелекту під ґрунтовним наглядом експертів з різних галузей економіки та освіти.

Розроблення системи потребує приведення у відповідність до європейської та міжнародної практики Державного класифікатора професій.

Іншим важливим супутнім напрямком роботи має стати розроблення вітчизняного варіанту digital credential – освітньої картки особи. Такий інструмент не лише спростить роботу системи, але й стане

⁷⁸ OECD (2023). *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>

⁷⁹ Big Data Labor Market Intelligence System – Ukraine. [https://solutions.lightcast.io/?pc=x\\$fhADtD*cu\\$BiY9](https://solutions.lightcast.io/?pc=x$fhADtD*cu$BiY9)

⁸⁰ Big data for Labour Market Intelligence (LMI). An introductory guide. <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/big-data-labour-market-intelligence-introductory-guide>

сполучною ланкою із пошукачами роботи в Україні та в державах ЄС завдяки інтеграції із системою Europass⁸¹.

Забезпечення якості в системі присвоєння професійних кваліфікацій

Імерсивні технології для оцінювання результатів навчання шукачів професійної кваліфікації

Відповідно до Закону України «Про освіту» в Україні розробляється національна система кваліфікацій. Важливою новелою є запровадження професійних кваліфікацій на основі професійних стандартів.

Відповідно до Закону присвоєння професійних кваліфікацій покладено на акредитовані кваліфікаційні центри.

Заклади освіти також уповноважені присвоювати професійні кваліфікації у випадках, передбачених законом. Професійно-технічні навчальні заклади продовжують присвоєння професійних кваліфікацій відповідно до Закону України «Про професійно-технічну освіту».

Тим не менш, кваліфікаційні центри виглядають більш привабливими як партнери роботодавців у визнанні професійних кваліфікацій через зовнішні та незалежні процедури присвоєння кваліфікацій.

Рішення про присвоєння кваліфікації має ґрунтуватися на результатах зовнішнього незалежного оцінювання результатів навчання за професійними стандартами. Заклади освіти мають результати формульованого оцінювання, отримані в процесі навчання, і багато з них дійсно використовують ці результати для підсумкового оцінювання. Ця практика може бути як джерелом переваг, так і джерелом помилок.

Більшу довіру викликає зовнішнє незалежне оцінювання, як це продемонструвало зовнішнє незалежне оцінювання навчальних досягнень випускників шкіл (ЗНО).

Тому заклади професійної (професійно-технічної) освіти намагаються отримати акредитацію як центри кваліфікації. Серед 22 акредитованих на час написання цього матеріалу кваліфікаційних центрів 19 професійно-технічних училищ⁸².

Але оцінка результатів навчання кваліфікаційними центрами стикається з серйозними проблемами в забезпеченні якості оцінювання знань, вмінь і навичок здобувача. Перш за все це стосується змістової валідності оцінювання. Оцінювачі в кваліфікаційних центрах не проводили навчання здобувача та мають з ним мінімальне знайомство. Тож здобувач для них – це якась «чорна скринька», зміст якої (знання, вміння і навички) необхідно встановити. Крім того, оцінювач повинен оцінити здатність здобувача виконувати трудові функції, передбачені професійними стандартами, шляхом оцінки знань і вмінь та навичок, а також здатності працювати відповідально та незалежно (дескриптори Національної рамки кваліфікацій).

Варто наголосити, що забезпечення якості оцінювання кваліфікаційними центрами є ключовим особливо для професійних кваліфікацій, що базуються на вищій освіті. Саме на якості оцінювання буде формуватися атмосфера довіри до кваліфікаційних центрів, яка спроможна позитивно впливати на вищу освіту.

Розглянемо тут дві ключові проблеми: оцінювання знань, умінь та навичок застосування знань тестовими методами та оцінювання практичних вмінь та навичок, по-суті, здатності виконувати трудові функції.

Посібник для оцінювача в кваліфікаційних центрах⁸³ надає рекомендації для оцінювання результатів навчання здобувачів професійних кваліфікацій за всіма дескрипторами Національної рамки кваліфікацій. Для оцінювання знань пропонуються також методів тестування, зокрема, комп'ютерного.

Цей же Посібник розглядає три основні підходи до оцінки вмінь і навичок:

⁸¹ Europass. <https://europa.eu/europass/en>

⁸² Національне агенство кваліфікацій. Реєстр кваліфікаційних центрів. <https://data.nqa.gov.ua/qualification-centers/>

⁸³ Ковтунець В., Лилик І., Максименко О., Мельник С., Раков С., Семигіна Т., Середа Л. Посібник для оцінювачів результатів навчання для присвоєння професійних кваліфікацій. ТОВ Вістка, 2021. <https://nqa.gov.ua/news/posibnik-dla-ocinuvaciv-rezultativ-navcanna-dla-prisvoenna-profesijnih-kvalifikacij/>

- оцінювання на робочому місці (найбільш повний варіант називається компетентнісним оцінюванням – СВА);
- оцінка на спеціальному майданчику (схожому або близькому до робочого місця);
- оцінювання на тренажерах.

Третє – оцінювання на тренажерах – це дійсно унікальний метод для багатьох кваліфікацій, де інші можуть бути незастосовні. Цей метод потребує імерсивних технологій⁸⁴. Такі технології мають особливе значення для наукоємких кваліфікацій, що потребують вищої освіти.

Тренажери пілота добре відомі та використовуються школами пілотування. В Україні Кропивницька льотна академія використовує тренажери літака АН-26. Київський національний авіаційний університет придбав у 2018 році тренажер, який дозволяє моделювати шість типів літаків – від тренувальних до бізнес-лайнєрів типу Boeing та Airbus.

Деякі університети в Україні використовують так зване віртуальне людське тіло для навчання студентів медицині, особливо хірургії.

Академія ДТЕК розробила у свій час шолом віртуальної реальності для електриків. Шолом виявився особливо корисним для навчання студентів безпеці: легкий удар електричним струмом вражає пальці людини, якщо вона «доторкнеться» до елементів під небезпечною електричною напругою.

Херсонська морська академія до війни була обладнана навчальним центром, де студенти можуть продемонструвати вміння і навички на всіх посадах екіпажу морського судна: моторист, штурман, капітан тощо. Колектив академії розробив програмне забезпечення для моделювання руху корабля під керуванням повного екіпажу на будь-якому маршруті.

Усі наведені приклади стосуються навчання. Але це означає, що такі інструменти можна використовувати також і для підсумкового оцінювання.

Очевидно, що імерсивні технології незамінні у випадках, коли оцінка на робочому місці неможлива з точки зору безпеки. Дійсно, в таких випадках оцінювання на тренажері може передувати допуску до робочого місця для оцінювання. Наприклад, студент-пілот повинен продемонструвати вміння і навички на тренажері перед доступом до кабіни.

Застосування імерсивних технологій для оцінювання вимагає вирішення деяких методичних завдань.

По-перше, здобувач не зобов'язаний знати особливості функціонування тренажера. Оцінка вмінь і навичок на тренажері включає приховану оцінку вмінь і навичок користувача тренажера, і це може знизити валідність оцінювання. Тому кваліфікаційний центр повинен забезпечити його попередню підготовку на тренажері перед процедурою оцінювання.

По-друге, виконання трудових дій на тренажері може бути дещо далеким від реального робочого місця. Здобувач може відчувати себе в безпеці в будь-якому випадку, тоді як на реальному робочому місці його/її помилка може призвести до небезпечної ситуації. Шолом ДТЕК допомагає вирішити цю проблему, але досягти подібного успіху в інших кваліфікаціях може бути важко.

Третя турбота слідує за другою. Складно оцінити здатність здобувача виконувати дії відповідально та самостійно. Для певної кваліфікації може бути застосовано додаткове психологічне тестування для оцінки відповідних характеристик здобувача.

Імерсивні технології також можуть бути успішними в оцінюванні знань. Причина в тому, що для професійної кваліфікації вкрай важливо оцінювати знання хоча б на третьому рівні таксономії Блума⁸⁵. На жаль, класичні методи тестування в основному зосереджені на першому або максимум на другому

⁸⁴ Kovtunets V. V. Immersive technologies for assessing learning outcomes of professional qualification seekers. Імерсивні технології в освіті : збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції з міжнародною участю. / уряд. : С. Г. Литвинова, Н. В. Сороко. Київ : ІЦО НАПН України, 2023. с. 31-36. <https://lib.iitta.gov.ua/737753/>

⁸⁵ Ковтунець В., Лилик І., Максименко О., Мельник С., Раков С., Семигіна Т., Середа Л. Посібник для оцінювачів результатів навчання для присвоєння професійних кваліфікацій. ТОВ Вістка, 2021. <https://nqa.gov.ua/news/posibnik-dla-ocinuvaciv-rezultativ-navcanna-dla-prisvoenna-profesijnih-kvalifikacij/,c.10,35>.

рівні (наприклад, тест з правил дорожнього руху для водіїв)⁸⁶. Просте комп'ютерне моделювання, до прикладу ігри з водінням автомобілями, дозволяє оцінити здатність здобувача водійських прав застосовувати знання правил дорожнього руху.

Штучний інтелект (ШІ) відкриває нові можливості для оцінювання результатів навчання. В першу чергу тестові завдання у відкритій формі (твір) можуть бути оцінені штучним інтелектом. Такий підхід може знизити рівень суб'єктивності в порівнянні з оцінкою експертів. ШІ слід тренувати на різних зразках есе з певної предметної області. Під час реальної оцінки кваліфікований оцінювач повинен перевірити результати оцінки ШІ (апеляція буде плідною для такої діяльності), що дозволить підвищити «кваліфікацію» ШІ.

Іншою бажаною сферою застосування ШІ може бути співбесіда, яку проводять здобувачі. Наприклад, соціальний працівник повинен мати можливість спілкуватися із заявником. Це важлива трудова дія для даної кваліфікації⁸⁷. ШІ може зіграти роль заявника після простого навчання. Оцінку інтерв'ю на першому етапі може проводити оцінювач, але після хорошої підготовки ШІ також може проводити оцінювання.

Використовуючи ШІ для оцінювання, слід пам'ятати про потенційні ризики обмеженості ШІ, якщо він не поповнює свою базу знань новими людськими знаннями. Таким чином, процес оцінювання з використанням штучного інтелекту має бути під контролем людини, і ШІ має бути якісно навчений.

Таким чином імерсивні технології мають хороші перспективи для оцінювання результатів навчання здобувачів кваліфікації. В Україні є хороший досвід використання таких технологій. Штучний інтелект відкриває нові можливості для розробки програмного забезпечення віртуальної реальності.

Як було зазначено вище, оцінювання знань з використанням тестових технологій потребує заходів забезпечення і підтвердження якості.

В роботі перших кваліфікаційних центрів за кваліфікаціями, що базуються на вищій освіті, добре зарекомендувала доказово-центрована технологія розроблення тестових завдань (evidence centered design – ECD)⁸⁸.

Разом з тим потребують кращого розуміння психометричні характеристики тесту в цілому і окремих тестових завдань.

Так, певне нерозуміння викликає показник узгодженості тесту, так звана альфа Кронбаха. Деякі системи комп'ютерного навчання безпідставно рекомендують визнавати неякісними тести, де показник альфа не перевищує 0,7.

В доповіді⁸⁹ показано, що тести для оцінювання здобувачів професійних кваліфікацій можуть мати невисоке значення показника альфа Кронбаха, і це не є ознакою низької якості тесту. Там же показано, що для оцінювання якості таких тестів потрібно застосовувати методи факторного аналізу.

Висновки

Діяльність університетів в ринкових умовах, зокрема, професійна підготовка фахівців з вищою освітою відповідно до вимог ринку праці є серйозним викликом для системи вищої освіти у всьому сучасному світі. Продовжуються глибокі дискусії стосовно призначення та місії університетів.

Разом з тим розвинені системи вищої освіти успішно адаптуються до нових умов функціонування. Окремі важливі кроки зроблено і в Україні.

⁸⁶ Іспит з ПДР України 2023. <https://vodiy.ua/pdr/test/?complex=6&bilet=-1>

⁸⁷ Соціальний працівник. Професійний стандарт. <https://register.nqa.gov.ua/profstandart/socialnij-pracivnik>

⁸⁸ Ковтунець В., Лилик І., Максименко О., Мельник С., Раков С., Семигіна Т., Серета Л. Посібник для оцінювачів результатів навчання для присвоєння професійних кваліфікацій. ТОВ Вістка, 2021. <https://nqa.gov.ua/news/posibnik-dla-ocinuvaciv-rezultativ-navcanna-dla-prisvoenna-profesijnih-kvalifikacij/>

⁸⁹ Kovtunets V., Polishchuk N. Is Cronbach's alpha relevant indicator for the quality of educational measurements? Modeling, control and information technologies: Proceedings of VI International scientific and practical conference, 2023, No. 6, P. 73-74. <https://itconfdoc.nuwm.edu.ua/index.php/ITConf/article/view/401>.

Разом з тим для України необхідно провести важливі реформи в частині функціонування системи вищої освіти в ринкових умовах, запровадити заходи для удосконаленні взаємодії університетів та роботодавців. Такі кроки критично важливі як в умовах війни, так і для повоєнного відновлення України та української економіки на сучасному технологічному рівні.

Список використаних джерел

1. Ковтунець В., Лилик І., Максименко О., Мельник С., Раков С., Семігіна Т., Серєда Л. Посібник для оцінювачів результатів навчання для присвоєння професійних кваліфікацій. ТОВ Вістка, 2021. <https://nqa.gov.ua/news/posibnik-dla-ocinuvaciv-rezultativ-navcanna-dla-prisvoenna-profesijnih-kvalifikacij/>
2. Ковтунець В., Лондар С., Мельник С., Кастель-Бранко Е. Вимоги ринку праці України до освіченості працівників. *Освітня аналітика України*, 2021, №2(15), С. 5-20.
3. Ковтунець В., Мельник С. Підходи до забезпечення якості в національній системі кваліфікацій: питання стандартизації. *Освітня аналітика України*, 2022, №5(21), С. 51-65.
4. Виборком (2023). Система дистанційного навчання членів виборчих комісій. <https://vyborkom.org/docebo/>
5. Закон України «Про вищу освіту». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>
6. Закон України «Про освіту». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
7. Закон України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5499-17#Text>
8. Іспит з ПДР України 2023. <https://vodiy.ua/pdr/test/?complect=6&bilet=-1>
9. Кабінет Міністрів України. Постанова від 30 червня 2021 р. № 708 «Про державне замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів у 2021 році». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/708-2021-%D0%BF#Text>
10. Ковтунець В. Підготовка членів виборчих комісій з питань організації проведення виборів. *Вісник Центральної виборчої комісії*, 2006, № 1, С. 25-26.
11. Ковтунець В. В. Інформаційна система взаємодії вищої та професійної невищої освіти з ринком праці. Тези доповідей V Міжнародної науково-практичної конференції (26 жовтня 2023 року). «Освіта під час війни: розвиток інформаційно-аналітичного забезпечення, цифрова трансформація, євроінтеграція», С. 53-65. https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2023/11/book-of-abstracts_ssi-iea_2023.pdf
12. Ковтунець В., Мельник С. (2023). Мікрокваліфікації в освіті дорослих. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 2023, №23(1), С. 9-21. [https://doi.org/10.35387/od.1\(23\).2023.9-21](https://doi.org/10.35387/od.1(23).2023.9-21)
13. Кодекс законів про працю України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
14. Конституція України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
15. Квієк М. Університет і держава. Київ: Таксон, 2009. 380 с.
16. МАПК (2023). Міжнародне агентство професійних кваліфікацій. <https://pqa.com.ua/>
17. Національне агенство кваліфікацій. Реєстр кваліфікаційних центрів. <https://data.nqa.gov.ua/qualification-centers/>
18. Опис рамки цифрових компететностей для громадян. https://thedigital.gov.ua/storage/uploads/files/news_post/2021/3/mintsifra-oprilyudnyue-ramku-tsifrovoi-kompetentnosti-dlya-gromadyan/%D0%9E%D0%A0%20%D0%A6%D0%9A.pdf
19. Рамки цифрових компететностей для для підприємців, держслужбовців і освітян <https://www.kmu.gov.ua/news/na-portali-diyacifrova-osvita-zyavilisya-tri-novi-ramki-cifrovih-kompetentnostej-dlya-pidpriyemciv-derzhsluzhbovciv-i-osvityan>

20. Соціальний працівник. Професійний стандарт.
<https://register.nga.gov.ua/profstandart/socialnij-pracivnik>
21. Стандарт вищої освіти за спеціальністю Фармація, промислова фармація. Затверджено Наказом МОН України від листопада 2022 р. № 981. <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2022/11/11/226-Farmatsiya.promyslova.farmatsiya.mahistr-981-04.11.2022.pdf>
22. Andrä Wolter, Christian Kerst, The 'academization' of the German qualification system: Recent developments in the relationships between vocational training and higher education in Germany. *Research in Comparative & International Education*, 2015, Vol. 10(4), P. 510–524. https://www.researchgate.net/publication/283799945_The_'academization'_of_the_German_qualification_system_Recent_developments_in_the_relationships_between_vocational_training_and_higher_education_in_Germany/link/5bf3eecea6fdcc3a8de387c2/download
23. Barnett R. *Understanding the University. Institution. Idea. Possibilities.* London: Routledge, 2015. 230 p.
24. Big data for Labour Market Intelligence (LMI). An introductory guide. <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/big-data-labour-market-intelligence-introductory-guide>.
25. Big Data Labor Market Intelligence System – Ukraine. [https://solutions.lightcast.io/?pc=x\\$fhADtD*cu\\$BjY9](https://solutions.lightcast.io/?pc=x$fhADtD*cu$BjY9)
26. Childhood Education International (2023) <https://ceinternational1892.org/cpl/cplinaction/micro-credentials/>
27. Council of EU (2022). Council Recommendation of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability 2022/C 243/02 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32022H0627%2802%29>
28. DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC106281>
29. Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32005L0036>
30. Don Olcott Jr. Micro-Credentials: A Catalyst for Strategic Reset and Change in U.S. *Higher Education, American Journal of Distance Education*, 2022, 36:1, 19-35, DOI: [10.1080/08923647.2021.1997537](https://doi.org/10.1080/08923647.2021.1997537)
31. EQAR. European Quality Assurance Register. <https://www.eqar.eu/>.
32. Erasmus University Rotterdam. <https://www.eur.nl/en>
33. Europass. <https://europa.eu/europass/en>
34. Gish-Lieberman J.J., Tawfik A. & Gatewood J. Micro-Credentials and Badges in Education: Historical Overview. *TechTrends*, 2021, № 65, P. 5-7. <https://doi.org/10.1007/s11528-020-00567-4>
35. Hugh Lauder & Ken Mayhew. Higher education and the labor market: an introduction, *Oxford Review of Education*, 2020, 46:1, 1-9, DOI: [10.1080/03054985.2019.1699714](https://doi.org/10.1080/03054985.2019.1699714)
36. International Labor Organization (ILO). Recognition of Prior Learning. https://www.ilo.org/skills/areas/work-based-learning/WCMS_672345/lang--en/index.htm
37. Pelikan J. *The Idea of the University. A reexamination.* Yale University Press. 1992. 238 p.
38. Kohtamäki V., & Kautonen M. The financial autonomy of universities and the national innovation performance in Europe: possible linkages in Finland and other European countries. *International Scientific Journal of Universities and Leadership*, 2015, (1), 14-21. <https://ul-journal.org/index.php/journal/article/view/2/2>
39. Kovtunets V. V. Immersive technologies for assessing learning outcomes of professional qualification seekers. Збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції з міжнародною участю «Імерсивні технології в освіті» / упоряд. : С. Г. Литвинова, Н. В. Сороко. Київ : ІЦО НАПН України, 2023. С. 31-36. <https://lib.iitta.gov.ua/737753/>

40. Master and more. Applied Science Universities. <https://www.master-and-more.eu/en/university-of-applied-sciences/>.
41. Newman J.H. The Idea of a University Defined and Illustrated: In Nine Discourses Delivered to the Catholics of Dublin. Good Press, 2020. 460 p.
https://books.google.com.ua/books/about/The_Idea_of_a_University_Defined_and_Ill.html?id=pv_XDwAAQBAJ&source=kp_book_description&redir_esc=y
42. OECD (2023). *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>.
43. Roadmap Proposed for the 3rd World Higher Education Conference WHEC2022 | 18-20 May 2022. New Ways to Reinvent Higher Education. <https://www.whec2022.org/EN/homepage/Roadmap2030>
44. Rotterdam University of Applied Science. <https://www.rotterdamuas.com/>
45. Saray V. & Ponte F. The evolution of a micro-credential. In Y. W. Chew, K. M. Chan, and A. Alphonso (Eds.), *Personalised Learning. Diverse Goals. One Heart*. ASCILITE 2019 Singapore, 2019, P. 546-551).
46. Study in NL. Applied Science Universities. <https://www.studyinnl.org/dutch-education/universities-of-applied-sciences>
47. Thomas Estermann & Terhi Nokkala. University Autonomy in Europe ExplORAToRy STUdy by. <https://eua.eu/component/attachments/attachments.html?id=455>
48. Kovtunets V., Polishchuk N. Is Cronbach's alpha relevant indicator for the quality of educational measurements? Modeling, control and information technologies: Proceedings of VI International scientific and practical conference, 2023, No. 6, P.73-74. <https://itconfdoc.nuwm.edu.ua/index.php/ITConf/article/view/401>
49. Wheelahan L., Moodie G. Analysing micro-credentials in higher education: a Bernsteinian analysis. *Journal of Curriculum Studies*, 2021, Volume 53, Issue 2, P. 212-228. <https://orcid.org/0000-0002-4718-7306>

Розділ 3

МОНІТОРИНГ ПОПИТУ І ПРОПОЗИЦІЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З ВИЩОЮ ОСВІТОЮ ЗА ПРОФЕСІЯМИ, ДЛЯ ЯКИХ ЗАПРОВАДЖЕНЕ ДОДАТКОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Олександр Жабенко,

кандидат наук з державного управління,

старший науковий співробітник,

Відділ взаємодії вищої освіти та ринку праці,

Інститут вищої освіти НАПН України

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5257-1743>

Анотація

Проаналізовано поняття «моніторинг попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою за професіями, для яких запроваджене додаткове регулювання»; розглянуто принципи і етапи моніторингу попиту і пропозиції фахівців; з'ясовано основні підходи до моніторингу попиту і пропозиції фахів з вищою освітою; охарактеризовано особливості реалізації моніторингу попиту і пропозиції фахівців з вищою освітою в зарубіжних країнах.

Ключові слова: моніторинг, попит і пропозиція, моніторинг попиту і пропозиції фахівців з вищою освітою.

Abstract

Analyzes the essence of the concept of «monitoring the demand and supply of training specialists with higher education in professions for which additional regulation has been introduced»; the principles and stages of monitoring the supply and demand of specialists are revealed; the main approaches to monitoring the supply and demand of professionals with higher education are clarified; features of monitoring the supply and demand of specialists with higher education in foreign countries are highlighted.

Keywords: monitoring, demand and supply, monitoring the demand and supply of specialists with higher education.

Актуальність

Актуальність визначають такі зарубіжні документи:

– *Treaty establishing the European Community (Договір про заснування Європейського співтовариства)*, яким передбачається скасування перешкод для вільного пересування людей і послуг між країнами (ст. 3 (1) (с)), взаємне визнання дипломів, сертифікатів та інших доказів формальної кваліфікації у країнах Європейського Союзу (ЄС) (ст. 47 (1)), прийняття директив із визначення

принципів для регулювання певних професій (щодо навчання та умов доступу до таких професій) (ст. 47 (2))⁹⁰.

– повідомлення Європейської комісії про «Стратегію внутрішнього ринку послуг» («An Internal Market Strategy for Services») (Лісабон 23–24 бер. 2000 р.), у якому визначено сфери досягнення довгострокових цілей ЄС: політика для повної зайнятості (реформи політики зайнятості та ринків праці); сприяння навичкам і мобільності в ЄС (зменшення бар'єрів для визнання формальних кваліфікацій та професійного досвіду)⁹¹.

– *Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications* гарантує особам, які здобули професійну кваліфікацію в одній з країн ЄС, доступ до рівнозначної професії в іншій країні ЄС з ідентичними правами через урахування кваліфікацій та їх оцінювання на відповідність встановленим вимогам (професійні стандарти, професійна етика, відповідальність); дає змогу визнавати професійні кваліфікації, отримані за межами ЄС громадянами країн, що не є членами ЄС⁹².

– *Directive 2013/55/EU of the European Parliament and of the Council of 20 November 2013 amending Directive 2005/36/EC on the recognition of professional qualifications and Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System («the IMI Regulation»)* передбачає необхідність для країн ЄС запровадження European Professional Card. Картка та Інформаційна система внутрішнього ринку (Internal Market Information System – IMI) мають усунути дублювання, зокрема у процедурі визнання кваліфікацій⁹³.

– *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG) (2015)*, де визначено необхідність збору й оприлюднення освітніми закладами точної, об'єктивної, актуальної інформації про свою діяльність (перелік освітніх програм; критерії відбору на освітні програми; очікувані навчальні результати; кваліфікації, що присвоюються; процедури викладання, навчання та оцінювання; показники успішності; інформація про працевлаштування випускників)⁹⁴.

– *Council Recommendation of 20 November 2017 «On tracking graduates» (2017)*, що рекомендувала розробити й реалізувати пілотну фазу європейського опитування випускників у сфері вищої освіти для збору й аналізу інформації щодо працевлаштування випускників та їх соціальні результати⁹⁵.

– *European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience (2020)* спрямовує на збір інформації щодо навичок через, наприклад, відстеження випускників – як основи для підвищення або зміни кваліфікації, що актуально для ринку праці⁹⁶.

⁹⁰ Treaty establishing the European Community (Consolidated version 2002): Document 12002E/TXT. EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12002E%2FTXT>.

⁹¹ Communication from the Commission to the Council and the European Parliament. An Internal Market Strategy for Services. Brussels, 29.12.2000. COM(2000) 888 final / Commission of the European Communities. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52000DC0888>.

⁹² Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications (Text with EEA relevance). EU Monitor. URL: <https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vhckn7aqfiyq>.

⁹³ Directive 2013/55/EU of the European Parliament and of the Council of 20 November 2013 amending Directive 2005/36/EC on the recognition of professional qualifications and Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System. *Official Journal of the European Union*. L 354/142. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:354:0132:0170:en:PDF>.

⁹⁴ Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). Brussels, Belgium, 2015. 27 p. URL: https://www.engq.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf.

⁹⁵ Council Recommendation of 20 November 2017 on tracking graduates. *Official Journal of the European Union*. 2017. C 423/01. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017H1209%2801%29>.

⁹⁶ European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience / European Commission. Brussels, 2020. URL: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2020-07/SkillsAgenda.pdf>.

– *Communication EC «On achieving the European Education Area by 2025» (2020)* наголошує, що зворотний зв'язок від випускників важливий для забезпечення того, щоб знання, навички та компетентності, набуті студентами, були високоякісними й актуальними для ринку праці⁹⁷.

– *Council Decision (EU) 2022/2296 of 21 November 2022 on guidelines for the employment policies of the Member States*, а саме настанова б «Збільшення пропозиції робочої сили та покращення доступу до зайнятості, набуття навичок і компетентостей протягом усього життя», наголошує на необхідності країнам ЄС підвищувати актуальність вищої освіти та, де це потрібно, досліджень для ринку праці; вдосконалювати моніторинг та прогнозування⁹⁸.

Національні документи:

– *Закон України «Про вищу освіту»* передбачає за МОН України необхідності: моніторингу зайнятості випускників ЗВО (знеособлені статистичні дані щодо зайнятості випускників на ринку праці розміщувати в мережі «Інтернет» для вільного доступу); систематичного відстеження та аналізу потреб вітчизняного ринку праці, на основі якого вносити пропозиції щодо обсягів і напрямів державної підтримки підготовки фахівців з вищою освітою⁹⁹.

– *Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки (2022)*, у якій визначено завдання для усунення таких проблем у вищій освіті: формування системи моніторингу попиту і пропонування фахівців з вищою освітою на ринку праці; формування пріоритетів підготовки фахівців з вищою освітою, зокрема ІТ-спеціальностей, на основі моніторингу ринку праці; забезпечення першого робочого місця випускникам, які здобули вищу освіту за рахунок бюджетних коштів¹⁰⁰.

Теоретичні основи моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою за регульованими професіями (зарубіжні й вітчизняні публікації, поняття, тенденції та ін.)

Аналіз вітчизняних і зарубіжних публікацій щодо проблеми дослідження

Питання працевлаштування випускників з вищою освітою досліджували Н. Мосьпан, О. Гринькевич, У. Садова, О. Левицька, J. Allen, R. van der Velden та ін.

Н. Мосьпан виділила професіоналізацію освітніх програм і ступенів, що є типовою практикою в Німеччині та Франції, й на цій основі розробила рекомендації для гармонізації вищої освіти з вітчизняним ринком праці з урахуванням досвіду ЄС¹⁰¹.

О. Гринькевич та співавт. наголошують, що в Україні, незважаючи на її інтеграцію в європейський простір вищої освіти і науки, все ще відсутня національна система регулярного моніторингу працевлаштування випускників (за винятком проєкту «Перехід молоді від навчання до стабільної роботи», який виконувався у 2013 та 2015 рр.), що спричинює проблему якості ухвалення рішень щодо підвищення економічної ефективності державних і приватних інвестицій у вищу і

⁹⁷ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions «On achieving the European Education Area by 2025». COM(2020) 625 final / European Commission. Brussels, 2020. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0625>.

⁹⁸ Council Decision (EU) 2022/2296 of 21 November 2022 on guidelines for the employment policies of the Member States. Ed. L 304. *Official Journal of the European Union*. Strada Lex. Europe. URL: https://www.stradalex.eu/en/se_src_publ_leg_eur_jo/toc/leg_eur_jo_3_20221124_304/doc/ojeu_2022.304.01.0067.01.

⁹⁹ Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами: у редакції від 02.05.2023 № 3062-IX). Ст. 13 ч. 1 п. 3; Ст. 64 ч. 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

¹⁰⁰ Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23.02.2022 № 286-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-p#Text>.

¹⁰¹ Мосьпан Н.В. Досвід ЄС щодо забезпечення працевлаштування випускників з вищою освітою. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки*. 2019. Вип. 5 (161). С. 153–157. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3667432>.

професійну освіту. Дослідники запропонували механізм запровадження моніторингу працевлаштування випускників у системі вищої освіти України з урахуванням досвіду європейських та інших країн світу¹⁰².

J. Allen та R. van der Velden, виходячи з результатів дослідницького проекту з оцінювання вимог сучасного суспільства «знань» до випускників вищої освіти «REFLEX», який проводився в 16 країнах і включав близько 70 000 випускників закладів вищої освіти, виявляли спроможність європейських закладів вищої освіти надавати своїм випускникам навички, необхідні для європейської економіки, а також здатність випускників відповідати потребам роботодавців¹⁰³.

Питання забезпечення попиту і пропозиції фахівців на ринку праці вивчали Н. Мосьпан, О. Васильєва, Л. Горошкова, С. Швидка, M. Schneider, Th. Krauss, A. Köse, M. Craig, U. Hofmann та ін.

Н. Мосьпан за звітами Європейської комісії висвітлила сучасну ситуацію щодо попиту і пропозиції фахівців (вчителів і лікарів) у ЄС та проаналізувала чинники (приріст населення, витрати на охорону здоров'я та освіту), що впливають на забезпечення відповідності між попитом і пропозицією, виділила кількісні та якісні проблеми як ринку вищої освіти, так і ринку праці у країнах ЄС¹⁰⁴.

О. Васильєва та співавт. підкреслюють, що баланс між попитом на робочу силу та пропозицією на неї є результатом формування дієвого механізму взаємодії ринку праці та системи освіти. Дослідники виділили пріоритетні напрями у запровадженні такого механізму: прогнозування та планування професійно-кваліфікаційних потреб національної економіки, застосування інноваційних форм і методів навчання, становлення Національної системи кваліфікацій, забезпечення кар'єрного зростання працівників, приведення у відповідність ринку освітніх послуг потребам ринку праці¹⁰⁵.

Питання моніторингу підготовки фахівців з вищою освітою досліджували Г. Штельмах, E. Kuhlmann, O. Lauxen, C. Larsen, A. Kottmann, E. De Weert та ін.

Г. Штельмах визначала сутність принципів моніторингу підготовки фахівців із вищою педагогічною освітою, обґрунтовувала положення про те, що інновації є механізмом, який дає змогу здійснити процес випереджувального розвитку вищої педагогічної освіти та забезпечити можливість вільного розвитку суб'єктів навчального процесу¹⁰⁶.

E. Kuhlmann та співавт. проводили регіональний моніторинг трудових ресурсів охорони здоров'я на німецькій федеральній землі Рейнланд-Пфальц для реалізації інноваційного управління кадровими ресурсами охорони здоров'я. Модель моніторингу ґрунтувалася на трьох взаємопов'язаних елементах: змішаних методах збору даних «знизу вгору», залученню зацікавлених сторін, спільному розробленні та прийнятті рішень¹⁰⁷.

A. Kottmann і E. De Weert дійшли висновку, що деякі країни Європи мають розбіжності між пропозицією вищої освіти та попитом на ринку праці. Так, у Данії серед вступників значним попитом користуються навчальні програми із соціальних наук і мистецтва/гуманітарних наук, тоді як навчальні програми з природничих наук мають дефіцит нових вступників¹⁰⁸.

¹⁰² Гринькевич О.С., Садова У.Я., Левицька О.О. Міжнародний досвід моніторингу працевлаштування випускників та шляхи його застосування в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 126–138. С. 129. DOI: <https://doi.org/10.15407/dse2019.01.126>.

¹⁰³ Allen J., van der Velden R. The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Challenges for Higher Education. 2011th ed. Dordrecht: Springer, 2013. 296 p. URL: <https://www.amazon.com/Flexible-Professional-Knowledge-Society-Challenges/dp/9400736541>.

¹⁰⁴ Мосьпан Н.В. Попит і пропозиція фахівців з вищою освітою на ринку праці в Європейському союзі. *Освітологія: українсько-польський щорічник*. 2017. № 6. С. 176-181. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/22465/1/Mospan%20N_Osvit_6_2017.pdf.

¹⁰⁵ Васильєва О.О., Горошкова Л.А., Швидка С.П. Дисбаланс ринку праці України: сучасні тенденції та орієнтири подолання диспропорцій. *Економічний вісник університету*. 2023. № 57. С. 99-108. С. 106. DOI: <https://doi.org/10.31470/2306-546X-2023-57-99-109>.

¹⁰⁶ Штельмах Г. Моніторинг підготовки фахівців із вищою педагогічною освітою як педагогічна проблема. *Гірська школа українських Карпат*. 2013. № 8-9. С. 143-145. URL: https://elibrary.kdpu.edu.ua/bitstream/0564/1751/1/Моніторинг_підготовки_фахівців_із_вищою_педагогічною_освітою.pdf.

¹⁰⁷ Kuhlmann E., Lauxen O., Larsen C. Regional health workforce monitoring as governance innovation: a German model to coordinate sectoral demand, skill mix and mobility. *Human Resources for Health*. 2016. 14. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0170-3>.

¹⁰⁸ Kottmann A., De Weert E. Higher Education and the Labour Market: International Policy Frameworks for Regulating Graduate Employability: Thematic report for the Dutch Ministry of Education, Culture and Science (OCW) / Centre for Higher Education Policy

Аналіз наукових праць свідчить про актуальність проблеми моніторингу попиту і пропозиції фахівців з вищою освітою. У переважній їх більшості увага зосереджена на розгляді різних аспектів: вимог ринку праці до фахівців з вищою освітою, організації процесу моніторингу, забезпечення попиту і пропозиції фахівців із вищою освітою на ринку праці.

Категоріальний апарат дослідження

У нашому дослідженні використано основні поняття у значеннях, наведених нижче.

Поняття «*вища освіта*» – у значенні, поданому в Законі України «Про вищу освіту»¹⁰⁹.

Вища освіта надається на 5–8-му освітніх рівнях за Міжнародною стандартною класифікацією освіти (*International Standard Classification of Education (ISCED)*)¹¹⁰ та відповідає 5–8-му кваліфікаційним рівням Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя (*European Qualifications Framework for lifelong learning*)¹¹¹, 1–4-му кваліфікаційним рівням Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти (*Qualifications Framework for the European Higher Education Area (QF-EHEA)*)¹¹², 5–8-му кваліфікаційним рівням Національної рамки кваліфікацій¹¹³.

Фахівець – особа, яка має високу кваліфікацію, глибокі знання з певної галузі науки, техніки, мистецтва тощо; спеціаліст; досконало володіє якимось фахом або зробив якесь заняття своєю професією¹¹⁴.

Фахівці з вищою освітою – особи, які здобули освітню кваліфікацію на певному рівні вищої освіти.

У Академічному тлумачному словнику української мови визначаються поняття «попит» і «пропозиція»¹¹⁵. На їх основі ми будемо використовувати такі визначення:

– *попит на фахівців з вищою освітою* – представлена на ринку праці кількість вакансій, для заповнення яких потрібні фахівці з вищою освітою;

– *пропозиція фахівців з вищою освітою* – кількість фахівців із вищою освітою, які є на ринку праці або можуть бути підготовлені для нього.

Попит і пропозиція є складовими елементами ринку праці, поряд із трудовими послугами (послугами праці), ціною на працю (заробітною платою), конкуренцією, трудовою мобільністю¹¹⁶.

Зв'язок між попитом і пропозицією двосторонній. В умовах ринкової економіки вища освіта поставляє фахівців на ринок праці, рівень підготовки яких має задовольняти потреби роботодавців. Разом з тим роботодавці через ринок праці встановлюють певні вимоги до кількісного та якісного

Studies. 2013. 53 p. URL: <http://www.ihem.nl/themereports/C13EW0ThematischrapportHigherEducationandtheLabourMarket.pdf>.

¹⁰⁹ Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами: у редакції від 02.05.2023 № 3062-IX). Ст. 1 ч. 1. п. 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

¹¹⁰ International Standard Classification of Education (ISCED). Eurostat: Statistics Explained. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=International_Standard_Classification_of_Education_\(ISCED\)#ISCED_1997_28fields.29_and_ISCED-F_2013](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=International_Standard_Classification_of_Education_(ISCED)#ISCED_1997_28fields.29_and_ISCED-F_2013).

¹¹¹ On the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning: Council Recommendation of 22 May 2017. *Official Journal of the European Union*. 2017/C. 189/03. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=EN).

¹¹² The Framework Of Qualifications For The European Higher Education Area: Appendix III: Overarching Framework of Qualifications of the European Higher Education Area (revised 2018) / EHEA Paris 2018. URL: https://www.ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/EHEAParis2018_Communique_AppendixIII_952778.pdf.

¹¹³ Національна рамка кваліфікацій, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341 (із змінами; у редакції від 25.06.2020 № 519). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-n#Text>.

¹¹⁴ Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970–1980). URL: <http://sum.in.ua/s/fakhivecj>.

¹¹⁵ Там само.

¹¹⁶ Ринок праці. Вікіпедія: вільна енциклопедія. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Ринок_праці.

складу фахівців, яких готує вища освіта. Отже, ринок освітніх послуг і ринок праці тісно пов'язані між собою¹¹⁷.

В Україні фахівців із вищою освітою готують за відповідними освітніми програмами на початковому (короткий цикл) та 1–3 рівнях вищої освіти. За результатом успішного виконання особою освітньої програми на кожному рівні вищої освіти присуджується відповідний ступінь вищої освіти¹¹⁸.

У країнах Європи, наприклад у Нідерландах, фахівців з вищою освітою готують за акредитованими освітніми програмами (асоційованого ступеня, бакалавра, магістра). За результатом успішного їх завершення здобувається відповідний ступінь вищої освіти¹¹⁹.

У нашому дослідженні використано поняття «професія, для якої запроваджене додаткове регулювання». Закон України «Про вищу освіту» наводить його визначення: *професія, для якої запроваджене додаткове регулювання*, – вид професійної діяльності, доступ до якого, крім наявності освіти відповідного рівня та спеціальності, визначається законом або міжнародним договором¹²⁰.

Поняття визначено, але переліку професій, для яких запроваджене додаткове регулювання в Україні, ще не існує. У 2020 р. МОН України встановило перелік спеціальностей, здобуття освіти з яких необхідне для доступу до професій, для котрих запроваджено додаткове регулювання. Це 28 спеціальностей із 9 галузей знань¹²¹. У травні 2023 р. МОН України внесло зміни до переліку спеціальностей (кількість скоротили до 25), а з 01.01.2024 р. їх буде 27¹²².

Станом на 2015 р. в Україні існують 25 професійних груп, що поєднують понад 150 регульованих професій і понад 250 спеціалізацій, за якими здійснюється незалежне зовнішнє оцінювання (сертифікація) професійних кваліфікацій. Таким чином, в Україні проводиться підготовка, зовнішнє оцінювання, визнання й використання на практиці за понад 400 регульованими професіями і спеціалізаціями, у тому числі частковим кваліфікаціям до них. Всього під регулювання кваліфікацій підпадає близько 2,0 млн працівників, зокрема більше 1,2 млн осіб – представників сфери освіти, охорони здоров'я, морського та авіаційного транспорту, правоохоронної та суміжних з нею сфер діяльності¹²³.

Однак єдиний документ, у якому були б перелічені професії, для яких запроваджено додаткове регулювання, відсутній. Спостерігається дещо парадоксальна ситуація – перелік спеціальностей визначено, а перелік професій – ні. Напевно, доречніше спочатку було б визначити професії, для яких запроваджено додаткове регулювання (й, відповідно, розробляються професійні стандарти), а потім встановити спеціальності, які можуть здобувати кандидати на ці професії.

У країнах Європи використовується поняття *«регульована освіта та підготовка (regulated education and training)»* – будь-яка підготовка, яка спеціально спрямована на здобуття певної професії та складається з циклу навчання, доповненого за необхідності професійним навчанням

¹¹⁷ Мосьпан Н.В. Попит і пропозиція фахівців з вищою освітою на ринку праці в Європейському союзі. *Освітологія: українсько-польський щорічник*. 2017. № 6. С. 176-181. С. 180. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/22465/1/Mospan%20N_Osvit_6_2017.pdf.

¹¹⁸ Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами: у редакції від 02.05.2023 № 3062-IX). Ст. 4 ч. 2, Ст. 5 ч. 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

¹¹⁹ Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. Geldend van 01-09-2023 t/m heden. Overheid.nl. Wettenbank. URL: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005682/2023-09-01>.

¹²⁰ Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами: у редакції від 02.05.2023 № 3062-IX). Ст. 1 ч. 1. п. 18¹. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

¹²¹ Про затвердження Переліку спеціальностей, здобуття ступеня освіти з яких необхідне для доступу до професій, для яких запроваджено додаткове регулювання: наказ МОН України від 22.05.2020 № 673, зареєстрований в Мінюсті України 09.06.2020 № 502/34785. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0502-20#Text>.

¹²² Про особливості запровадження змін до переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022 року № 1392: наказ МОН України від 05.04.2023 № 392, зареєстрований в Мінюсті України 12.05.2023 № 806/39862. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0806-23#Text>.

¹²³ Підготовка кадрів на виробництві, неформальні кваліфікації й регульовані професії, участь у професійно-кваліфікаційній діяльності професійних асоціацій: місце й роль у Національній системі кваліфікацій: аналітичний огляд / Європейський фонд освіти. Київ, 2015. 43 с. С. 38. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/nrk/Analitichni-materialy/1-analitichniy-zvit-shchodostanu-natsionalnoi-sistemi-kvalifikatsiy.docx>.

(випробувальним стажуванням, професійною практикою або практичним досвідом), структура та рівень якого визначаються законами, нормативними або адміністративними положеннями відповідної країни або контролюються чи затверджуються органом, призначеним для цієї мети^{124;125}.

Зауважимо, що в країнах ЄС, на відміну від України, використовують поняття «регульована професія».

Регульована професія (regulated profession) – професія, професійна діяльність або сукупність видів професійної діяльності, допуск до яких та діяльність у межах яких, на основі використання професійного звання, прямо чи опосередковано регулюються спеціальними законом або адміністративними правилами та залежить від володіння певною професійною кваліфікацією^{126;127;128;129}.

Це означає, що для того, щоб отримати дозвіл на практичну діяльність із певної професії, необхідно виконати певні вимоги (отримати професійне визнання) й отримати ліцензію або сертифікат від регулювального органу. Це стосуються професій у сфері охорони здоров'я, безпеки та соціальних послуг¹³⁰. Кожна із країн Європи має власний список регульованих професій, а на сайті Європейської комісії подано Regulated Professions Database¹³¹, що містить списки регульованих професій у країнах ЄС, Швейцарії та Великої Британії. Крім такого списку професій до регульованих належать також і професії, якими займаються члени асоціацій або організацій, перелічених у Додатку I до Directive 2005/36/EC, метою яких є, зокрема, просування та підтримка високого стандарту у відповідній професійній сфері (після відповідного визнання у своїй країні, надають докази формальної кваліфікації своїм членам, гарантують, що їх члени поважають правила професійної поведінки, надають їм право використовувати титул або вигоду від статусу, що відповідає кваліфікації)¹³².

Визнання професійних кваліфікацій щодо регульованих і нерегульованих професій відрізняються. Обов'язкові процедури визнання переважно застосовуються до регульованих професій (regulated professions). До претендентів на нерегульовані професії немає обов'язкової (юридичної) вимоги щодо визнання їх професійних кваліфікацій (однак «якщо професія офіційно не регулюється, все одно можуть існувати обмеження щодо працевлаштування: роботодавці можуть висувати особливі вимоги (членство в професійній асоціації, володіння певними дипломами)¹³³»¹³⁴. Directive 2005/36/EC передбачене автоматичне визнання у країнах ЄС кваліфікацій для регульованих професій (лікар з базовою підготовкою; лікар-спеціаліст; медсестра, відповідальна за загальний догляд; практикуючий стоматолог; практикуючий стоматолог-спеціаліст; ветеринарний хірург; акушерка; фармацевт; архітектор), мінімальні умови здобуття яких узгоджені¹³⁵.

¹²⁴ Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications / EU Monitor. Art. 3 p. 1. URL: <https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vhckn7aqfiyq>.

¹²⁵ Algemene wet erkenning EG-beroepsopleidingen. Overheid.nl. Wettenbank. Art. 1. URL: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0006781/2004-12-30>.

¹²⁶ Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications / EU Monitor. Art. 3 p. 1. URL: <https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vhckn7aqfiyq>.

¹²⁷ Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад.: В.М. Захарченко, С.А. Калашнікова, В.І. Луговий, А.В. Ставицький, Ю.М. Рашкевич, Ж.В. Таланова; за ред. В.Г. Кременя. 2-ге вид., перероб. і доп.; Київ: ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2014. 100 с. С. 51.

¹²⁸ Regulated profession. Migration and Home Affairs. URL: https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/regulated-profession_en.

¹²⁹ Algemene wet erkenning EU-beroepskwalificaties. Geldend van 26-08-2021 t/m heden. Overheid.nl. URL: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0023066/2021-08-26/#Hoofdstuk3>.

¹³⁰ Regulated Professions / ENIC-NARIC: gateway to recognition of qualifications. URL: <https://www.enic-naric.net/page-regulated-professions>.

¹³¹ Regulated Professions Database / European Commission. URL: <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/home>.

¹³² Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications. EU Monitor. Art. 3 p. 2. URL: <https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vhckn7aqfiyq>.

¹³³ Regulated Professions / ENIC-NARIC: gateway to recognition of qualifications. URL: <https://www.enic-naric.net/page-regulated-professions>.

¹³⁴ Regulated profession / Migration and Home Affairs. URL: https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/regulated-profession_en.

¹³⁵ Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualification. EU Monitor. Art. 10. URL: <https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vhckn7aqfiyq>.

Виділяють два способи регулювання професій¹³⁶:

1) контроль за використанням певних звань (наприклад, звання «дипломований перекладач»), але практикувати можна без інших обмежень;

2) обмеження практикування професії (наприклад, для лікаря): законодавчо заборонено займатися професією, якщо не виконуються спеціальні вимоги. За такого виду регулювання для деяких професій можуть існувати квоти.

Невід'ємною складовою реалізації державної політики у сфері вищої освіти є постійний моніторинг відповідної управлінської практики. Моніторинг може бути ефективним за чіткого встановлення мети, інституційної визначеності та ресурсної підтримки¹³⁷.

Розглянемо поняття «моніторинг». У Словнику іншомовних слів *моніторинг* визначається як постійний контроль за будь-яким процесом з метою виявлення його відповідності бажаному результату або початковим прогнозам¹³⁸.

Інтернет-ресурси подають такі визначення моніторингу:

– система постійних спостережень, аналізу та оцінювання яких-небудь процесів і явищ з метою виявлення характеру, тенденцій і закономірностей в їх розвитку, відповідності бажаному результату, а також прогнозування та запобігання критичним ситуаціям¹³⁹;

– постійний збір і реєстрація інформації за наперед визначеним переліком показників (індикаторів)¹⁴⁰;

– систематичне спостереження, оцінювання і прогнозування стану навколишнього середовища, обумовленого діяльністю людини; система регулярних досліджень, мета яких полягає в науково-інформаційній допомозі та реалізації соціальних програм; комплекс процедур з нагляду, поточного оцінювання перетворень керованого об'єкта і спрямування цих перетворень на досягнення заданих параметрів розвитку об'єкта¹⁴¹.

Г. Штельмах визначає поняття «моніторинг підготовки фахівців з вищою педагогічною освітою» як тривале спостереження за процесом професійної підготовки, форму організації, збору, збереження, опрацювання, поширення інформації¹⁴².

Спираючись на наведені вище визначення, ми будемо розуміти поняття «*моніторинг попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою за професіями, для яких запроваджене додаткове регулювання*» як систему заходів щодо постійного відстеження, збору якісних і кількісних показників, аналізу і оцінювання, збереження й поширення інформації для виявлення особливостей, тенденцій, закономірностей і прогнозів їх розвитку.

Підготовка і реалізація моніторингу

¹³⁶ Regulated Professions / ENIC-NARIC: gateway to recognition of qualifications. URL: <https://www.enic-naric.net/page-regulated-professions>.

¹³⁷ Моніторинг інтеграції української системи вищої освіти в Європейський простір вищої освіти та наукового дослідження: моніторинг. дослідж.: аналіт. звіт / Міжнарод. благод. фонд «Міжнарод. фонд дослідж. освіт. політики»; за заг. ред. Т.В. Фінікова, О.І. Шарова. Київ: Таксон, 2014. 144 с. С. 67. URL: http://www.edupolicy.org.ua/dx/assets/images/Analit2ua_web.pdf.

¹³⁸ Словник іншомовних слів: 23 000 слів та термінологічних словосполучень / уклад.: Л.О. Пустовіт та ін. Київ: Довіра, 2000. 1018 с. С. 652.

¹³⁹ Моніторинг. Словник.ua. Портал української мови та культури. URL: <https://slovnkyk.ua/index.php?sword=моніторинг>.

¹⁴⁰ Моніторинг та оцінка результатів. Основи здоров'язбережної компетентності: курс підготовки вчителів. URL: <http://multycourse.com.ua/ua/page/21/45>.

¹⁴¹ Моніторинг від А до Я. URL: <https://brensis.wixsite.com/monitoring/sho-take-monitorig>.

¹⁴² Штельмах Г. Моніторинг підготовки фахівців із вищою педагогічною освітою як педагогічна проблема. *Гірська школа українських Карпат*. 2013. № 8-9. С. 143-145. С. 144. URL: https://elibrary.kdpu.edu.ua/bitstream/0564/1751/1/Моніторинг_підготовки_фахівців_із_вищою_педагогічною_освітою.pdf.

Метою моніторингу є забезпечення надійного функціонування об'єкта через своєчасне виявлення відхилень від його рівноважного стану і збору інформації для підготовки управлінських рішень щодо регулювання його діяльності¹⁴³.

Моніторинг попиту і пропозиції фахівців з вищою освітою забезпечить реалізацію таких завдань¹⁴⁴:

- сприяння профорієнтації абітурієнтів, студентів і випускників;
- виявлення причин виникнення проблем із працевлаштуванням випускників певної галузі знань у регіонах (секторах економіки);
- розроблення та оновлення освітніх програм для здобуття кваліфікацій, необхідних для працевлаштування;
- забезпечення більшої відповідності навичок, здобутих у результаті навчання, із навичками, необхідними для ринку праці;
- планування та прогнозування змін у сфері зайнятості, освітніх і соціальних потреб;
- удосконалення державної політики у сферах вищої освіти та зайнятості.

У нашому випадку під час процесу взаємодії вищої освіти та ринку праці можна виділити два види моніторингу: моніторинг попиту (наявність вакантних робочих місць для фахівців з вищою освітою, працевлаштування фахівців з вищою освітою, вимоги до кваліфікації фахівців з вищою освітою), моніторинг пропозиції (кількість випускників закладів вищої освіти, можливість працевлаштування випускників, відповідність кваліфікації випускників закладів вищої освіти вимогам роботодавців). У вищій освіті за результатом аналізу статистичних даних щодо відношення кількості працевлаштованих і безробітних випускників до кількості працевлаштованих або безробітних громадян можна відстежити як динаміку розвитку економічної ситуації, так і якість вищої освіти у країні¹⁴⁵.

Моніторинг, на нашу думку, включає такі етапи^{146;147;148;149}:

Підготовчий (мотиваційний):

- виявлення та усвідомлення потреби у проведенні моніторингу (з'ясування зацікавленості отримувачів результатів моніторингу в його проведенні, розроблення концепції моніторингу, перевірка можливості його реалізації);
- постановка мети;
- визначення складових: виду моніторингу (національний, регіональний, місцевий), об'єкта, напрямів досліджень, етапів, підготовка програми моніторингу з графіками проведення досліджень (на основі вивчення досвіду подібних моніторинрів сформувавши об'єкт, напрями досліджень та програму моніторингу, встановити терміни досягнення визначених цілей);
- ідентифікація кінцевих отримувачів результату моніторингу (уточнюються зацікавлені сторони, пов'язані з моніторингом (як окремі інституції, так й посадові особи), їх роль у реалізації моніторингу);
- окреслення теоретичних основ (досягнуті результати, емпіричні докази, на яких ґрунтуватимуться виявлені причинно-наслідкові зв'язки, мають однаково розуміти усі, хто працює над моніторингом);
- опрацювання технічних аспектів роботи (визначення складу респондентів, вибір критеріїв, показників (індикаторів), методів збирання й опрацювання інформації).

Практичний:

¹⁴³ Системи моніторингу. URL: <https://posibniki.com.ua/post-funkciyi-zadachi-ta-principi-organizaciyi-monitoringu>.

¹⁴⁴ Council Recommendation of 20 November 2017 on tracking graduates. *Official Journal of the European Union*. 2017/C 423/01. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017H1209%2801%29>.

¹⁴⁵ Моспан Н.В. Попит і пропозиція фахівців з вищою освітою на ринку праці в Європейському союзі. *Освітологія: українсько-польський щорічник*. 2017. № 6. С. 176-181. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/22465/1/Mospan%20N_Osvit_6_2017.pdf.

¹⁴⁶ Моніторинг від А до Я. URL: <https://brensis.wixsite.com/monitoring/sho-take-monitorig>.

¹⁴⁷ Штельмах Г. Моніторинг підготовки фахівців із вищою педагогічною освітою як педагогічна проблема. *Гірська школа українських Карпат*. 2013. № 8-9. С. 143-145. С. 144. URL: https://elibrary.kdpu.edu.ua/bitstream/0564/1751/1/Моніторинг_підготовки_фахівців_із_вищою_педагогічною_освітою.pdf.

¹⁴⁸ Системи моніторингу. URL: <https://posibniki.com.ua/post-funkciyi-zadachi-ta-principi-organizaciyi-monitoringu>.

¹⁴⁹ The 10 Steps of Monitoring and Evaluation. Tools4dev. URL: <https://tools4dev.org/blog/steps-of-monitoring-and-evaluation/>

- впровадження програми моніторингу;
- збір інформації (включає тривале спостереження, формування інформаційної бази, вивчення документації, статистичних даних, анкетування (опитування));
- самоаналіз діяльності (виявлення відхилень від програми моніторингу).

Рефлексивний (аналітичний):

- обробка отриманих результатів;
 - систематизація інформації;
 - аналіз даних (з'ясування причин, умов, чинників, що характеризують стан і динаміку показників моніторингу, оцінювання наслідків змін стану об'єкта, формування інформаційно-аналітичної бази);
 - діагностика і прогнозування (діагностування очікуваного кінцевого стану (досягнення мети функціонування) і тенденцій розвитку);
 - підготовка звіту (формулювання висновків, розроблення рекомендацій для корекції програми моніторингу (за необхідності), передання інформації, що відображає стан об'єкта і динаміку його показників, та результати діагностики, суб'єктам прийняття рішень).
- Моніторинг проводиться відповідно до таких принципів^{150;151}:
- науковості та методичного обґрунтування – урахування досягнень наукової теорії, апробація нових інструментів оцінювання даних, використання можливостей ІТ тощо;
 - доцільності – відповідність меті, для досягнення якої моніторинг призначений;
 - систематичності й системності – спостереження за станом об'єкта проводиться упорядковано, через певні проміжки часу згідно з визначеним планом; об'єкт розглядається як підсистема загальної суспільної системи, тому досліджуються його зв'язки із суб'єктами зовнішнього середовища;
 - оперативності – своєчасний збір і надання інформації для прийняття на її основі рішень, здатних поліпшити умови функціонування об'єкта;
 - репрезентативності й адекватності інформаційного забезпечення – забезпечення системи моніторингу статистично значущими даними, що уможливило адекватне оцінювання стану об'єкта;
 - об'єктивності отримання й аналізу інформації під час моніторингу – відображення в інформаційній базі реальних умов функціонування об'єкта й чинників, що визначають його стан та перспективи розвитку;
 - достовірності – забезпечення довіри користувачів результатів моніторингу до джерел інформації, методів її отримання, оброблення й аналізу;
 - альтернативності – використання різних джерел збору інформації, а також методів її аналізу й оцінювання;
 - адаптації – пристосування моніторингу (масштабу, складу показників, інструментів аналізу та ін.) до можливостей його організаторів та вимог користувачів, уточнення завдань, умов його проведення;
 - прозорості й відкритості моніторингових процедур – забезпечення відсутності таємності інформації, що відображає стан об'єкта і його динаміку, а також доступність результатів моніторингу;
 - конфіденційності – захист результатів моніторингу, що не підлягають витоку за межі об'єкта;
 - розвитку – вдосконалення системи моніторингу (методичного інструментарію, показників та індикаторів та ін.) для синхронізації зі змінами стану об'єкта та умов його функціонування;
 - безпеки персональних даних – не допускається збір, зберігання, використання та поширення персональних даних;
 - відповідального ставлення до своєї діяльності суб'єктів, які беруть участь у підготовці та проведенні моніторингу.

Моніторинг – складний інформаційний механізм, який об'єднує такі різні функції, як визначення цілей, контроль, аналіз та оцінювання стану об'єкта, управління інформаційними потоками, обробка

¹⁵⁰ Системи моніторингу. URL: <https://posibniki.com.ua/post-funkciyi-zadachi-ta-principi-organizaciyi-monitoringu>.

¹⁵¹ Моніторингові дослідження / Державна служба якості освіти України. URL: <https://sqe.gov.ua/diyalnist/monitoringovi-doslidzhennya/>

інформації для прийняття управлінських рішень. Унаслідок своєї інтегрованості моніторинг забезпечує комплексний підхід до виявлення проблем, що постають перед об'єктом¹⁵².

Досвід інших країн показує, що моніторинг працевлаштування і доходів випускників може проводитися трьома основними способами¹⁵³:

1) збір й опрацювання анонімних адміністративних статистичних даних із баз даних освітньої і податкової систем, соціального забезпечення;

2) організація тривалих спеціальних соціологічних опитувань випускників (про працевлаштування, подальшу освіту й професійну підготовку, кар'єрні шляхи, рівень їх доходів) і роботодавців (щодо зайнятості та якості підготовки фахівців) на національному чи інституційному рівнях;

3) дослідження на анонімній основі даних різних джерел (сайтів із пошуку роботи, інших інформаційних ресурсів у мережі «Інтернет»), що дають змогу органам державної влади отримувати інформацію про випускників.

Для порівняння рекомендовано збирати такі дані: соціально-біографічні та соціально-економічні; про освіту та професійну підготовку; про працевлаштування чи підвищення кваліфікації; про відповідність освіти працевлаштуванню; про просування по службі¹⁵⁴.

Проте жоден із наведених методів прогнозування неспроможний забезпечити точне й надійне визначення потреб у кваліфікаціях. Вони допомагають виявити напрями розвитку ринку праці під впливом різних зовнішніх чинників. Результати такого прогнозування використовують спеціалісти з питань професійної орієнтації, дослідження ринку праці, а також закладів вищої освіти під час розробки чи оновлення освітніх програм¹⁵⁵.

Зарубіжний досвід моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою за регульованими професіями

Серед індикаторів якості та ефективності (у тому числі й економічної) національних систем вищої освіти основним індикатором є рівень працевлаштування випускників закладів вищої освіти. Для оцінювання та аналізу ефективності працевлаштування випускників уряди країн світу з розвинутою економікою, громадські організації та бізнес-структури запроваджують відповідні моніторинги працевлаштування випускників¹⁵⁶.

Проблеми попиту й пропозиції фахівців з вищою освітою країни ЄС відчувають по-різному. Їх відповідність спостерігається лише в Німеччині, де кількість студентів, що випускаються ЗВО щороку і потрапляють на ринок праці в пошуку роботи, збігається з потребою роботодавців у кількості фахівців. Наступні 5–10 років студенти Німеччини не зіштовхнуться з проблемою безробіття, тому що ринок освітніх послуг цілком задовольняє потреби ринку праці¹⁵⁷.

У більшості країн Європи системи збору, аналізу та використання даних про випускників вищої освіти ще недостатньо розвинені¹⁵⁸. Причинами є: інтернаціоналізація економіки (перенесення

¹⁵² Механізм моніторингу. POSIBNIKI.com.ua. URL: <https://posibniki.com.ua/post-mehanizm-monitoringu-model-mehanizmu-monitoringu>.

¹⁵³ Council Recommendation of 20 November 2017 on tracking graduates. *Official Journal of the European Union*. 2017/C 423/01. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017H1209%2801%29>.

¹⁵⁴ Там само.

¹⁵⁵ Попа А., Колишко Р., Попова Н., Панзіка Ф. Дослідження та аналіз вакансій і потреб у кваліфікованих кадрах у країнах ЄС, Республіці Молдова та в Україні / Міжнародна організація праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці, Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Будапешт: МОП, 2013. 141 с. С. 11. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_244735.pdf.

¹⁵⁶ Гринькевич О.С., Садова У.Я., Левицька О.О. Міжнародний досвід моніторингу працевлаштування випускників та шляхи його застосування в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 126-138. С. 128. <https://doi.org/10.15407/dse2019.01.126>.

¹⁵⁷ Моспан Н.В. Попит і пропозиція фахівців з вищою освітою на ринку праці в Європейському союзі. *Освітологія: українсько-польський щорічник*. 2017. № 6. С. 176-181. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/22465/1/Mospan%20N_Osvit_6_2017.pdf.

¹⁵⁸ Council Recommendation of 20 November 2017 on tracking graduates. *Official Journal of the European Union*. 2017/C 423/01. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017H1209%2801%29>.

виробництв до інших країн призводить до поляризації потреб у кваліфікаціях); швидка втрата актуальності кваліфікацій (внаслідок стрімких технологічних новацій); демографічні зміни (старіння населення і міграційні потоки)¹⁵⁹. Тому можна виділити *тенденції*:

- розширення застосування кожною з країн Європи моніторингу працевлаштування і доходів випускників ЗВО, що є власними розробками, адаптованими до запитів державної політики;

- запровадження у країнах ЄС спільного моніторингу працевлаштування випускників ЗВО на основі «Eurograduate tracking surveys (Опитування для відстеження єровипускників)».

Моніторинг зайнятості випускників є складовою національних систем управління освітою у багатьох країнах світу. Так, в Австралії уряд фінансує щорічні *опитування* випускників (*Graduate Outcomes Survey (GOS)*) і працедавців (*Employer Satisfaction Survey (ESS)*) для аналізу рівня працевлаштування випускників, їх задоволення здобутим фахом, оцінок працедавцями загальних і професійних компетентностей випускників. Результати опитувань кожного ЗВО розміщуються на спеціальному сайті і дають змогу керівникам у сфері вищої освіти та іншим зацікавленим суб'єктам визначати доцільність співпраці з відповідним ЗВО. Останні опитування, проведені в Австралії у 2018 р., засвідчують ефективність інвестицій у вищу освіту як з точки зору зростання зайнятості та доходів випускників, так і за критерієм зростання рівня задоволеності роботодавців компетентністю випускників¹⁶⁰.

У США National Association of Colleges and Employers (NACE) щороку організовує опитування для оцінювання та аналізу доходів випускників коледжів й університетів, рівень зайнятості випускників за спеціальностями. Результати таких опитувань доступні на сайті Асоціації¹⁶¹. Також збір статистики про зайнятість і доходи випускників проводять аналітичні центри, наприклад Burning Glass Technologies¹⁶².

У Нідерландах Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (Центральне бюро статистики) надає для Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) (Міністерства освіти, культури і науки) дані про стан випускників ЗВО на ринку праці (arbeidsmarkt). Ця інформаційна панель дає змогу порівнювати результати для різних варіантів навчання, дає уявлення про те, наскільки випускники НВО та ВО з когорти 2011/12 по 2018/19 працюють або отримують виплати, яка їхня погодинна та місячна заробітна плата та в якому секторі вони працюють¹⁶³.

Крім того, CBS Нідерландів і Eurostat досліджують LinkedIn (соціальну мережу для пошуку і встановлення ділових контактів). Вивчають анонімні дані про випускників голландських ЗВО серед членів LinkedIn для детального вивчення їх професійної кар'єри (просування на ринку праці, продовження навчання після закінчення першого ступеня тощо)¹⁶⁴.

У Польщі здійснюється моніторинг як на рівні Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (Міністерства науки і вищої освіти), так і на рівні університетів. Міністр науки і вищої освіти проводить моніторинг (monitoringiem) кар'єри випускників ЗВО. Моніторинг Ekonomiczne Losy Absolwentów (Економічної долі випускників)¹⁶⁵ здійснюється на основі даних Systemie POL-on та Zakład Ubezpieczeń

¹⁵⁹ Попа А., Колишко Р., Попова Н., Панзіка Ф. Дослідження та аналіз вакансій і потреб у кваліфікованих кадрах у країнах ЄС, Республіці Молдова та в Україні / Міжнародна організація праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці, Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Будапешт: МОП, 2013. 141 с. С. 11. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_244735.pdf.

¹⁶⁰ Гринькевич О.С., Садова У.Я., Левицька О.О. Міжнародний досвід моніторингу працевлаштування випускників та шляхи його застосування в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 126-138. С. 130. <https://doi.org/10.15407/dse2019.01.126>.

¹⁶¹ NACE. National Association of Colleges and Employers. URL: <https://www.nacweb.org/>

¹⁶² Гринькевич О.С., Садова У.Я., Левицька О.О. Міжнародний досвід моніторингу працевлаштування випускників та шляхи його застосування в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 126-138. С. 130. <https://doi.org/10.15407/dse2019.01.126>.

¹⁶³ Arbeidsmarktkenmerken ho-uitstromers / Centraal Bureau voor de Statistiek. URL: https://dashboards.cbs.nl/v4/ho_uitstroom/

¹⁶⁴ Insights to career outcomes and skills of Dutch graduates / R. Bowley et al. Luxembourg: Publ. Office of the European Union, 2019. 56 p. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/10278576/KS-02-19-909-EN-N.pdf/9091d99d-d44c-fe10-2b4f-625ab353f773?t=1580811107000>.

¹⁶⁵ Ekonomiczne Losy Absolwentów / Serwis Rzeczypospolitej Polskiej; gov.pl. URL: <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/ekonomiczne-losy-absolwentow>.

Spółecznych (Установи соціального страхування) про рахунки застрахованих осіб або рахунки платників податків. Звіт про результати моніторингу міністр оприлюднює на своєму вебсайті¹⁶⁶.

Університет може проводити моніторинг професійної кар'єри своїх випускників з метою адаптації освітніх програм до потреб ринку праці. Відповідний моніторинг здійснюється протягом не більше 10 років з дня закінчення навчання випускниками¹⁶⁷. Завдання із забезпечення такого моніторингу покладено на biuro karier (офіс кар'єри) – структурний підрозділ, що працює для професійної активізації студентів і випускників університету¹⁶⁸. Наприклад, офіс кар'єри Uniwersytet Jagielloński у 2021 р. провів 13-те опитування випускників, які закінчили навчання у 2020 р. – Monitorowanie Losów Absolwentów (про їх професійну долю). Опитування було надіслано 2860 випускникам першого циклу навчання та 3682 випускникам другого циклу з усіх факультетів університету (за винятком Collegium Medicum). Також було проведено дослідження серед випускників 2017–2018 н. р. (2445 осіб), які були на ринку праці третій рік, та випускників 2015–2016 н. р. (2603 осіб), які були на ринку праці п'ятий рік¹⁶⁹.

Також в Uniwersytet Jagielloński виконується завдання: budowa i automatyzacja prognostycznego modelu popytu na pracę studentów i absolwentów UJ (побудова та автоматизація моделі прогнозування попиту на роботу студентів та випускників університету) у межах проекту Excellent University (інтегрована програма розвитку університету, що фінансується Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja i Rozwój (POWER) (Оперативною програмою освіти та розвитку знань).

Модель спрямована на визначення майбутніх потреб роботодавців на регіональному та місцевому ринку праці. В її основі – дані дослідження, проведеного офісом кар'єри (Monitorowanie Losów Absolwentów UJ). Для наповнення моделі додатковими даними офіс кар'єри щоквартально проводить опитування роботодавців «Monitoring Rynku Pracy» (Моніторинг ринку праці), основною метою якого є оцінювання роботодавцями компетентності випускників. Онлайн-опитування надсилається роботодавцям, які співпрацюють з офісом кар'єри у підборі кандидатів на роботу. У 2021 р. було проведено три хвили досліджень. За результатами опитувань формується база даних та система звітності, що надає інтерактивні звіти про якість освіти та ринок праці¹⁷⁰.

Зазначимо, що у Польщі обов'язковим є врахування викладацького потенціалу університетів та попиту на випускників цих закладів при визначенні відповідно міністрами охорони здоров'я, оборони, внутрішніх справ, юстиції ліміту прийому на навчання¹⁷¹:

- за медичною та стоматологічною галузями;
- у певному напрямі навчання для кандидатів у професійні військові;
- за певним напрямом навчання для пожежників;
- у певній галузі навчання для офіцерів Державної пенітенціарної служби.

У 2022 р. Європейська комісія запустила розширене пілотне Eurograduate tracking surveys (Опитування для відстеження євровипускників) за участю 17 країн-добровольців ЄС/ЄЗ (Австрія, Болгарія, Хорватія, Кіпр, Чехія, Естонія, Німеччина, Греція, Угорщина, Італія, Латвія, Мальта, Норвегія, Португалія, Румунія, Словаччина, Словенія), спрямоване на моніторинг результатів навчання та працевлаштування випускників ЗВО. Опитування проводив консорціум Eurograduate, до складу якого входили науково-дослідні установи зі значним досвідом у сфері аналізу політики вищої освіти: Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (Німеччина, центральний координатор), Institut für

¹⁶⁶ Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce: Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Dz. U. 2018 poz. 1668. Art. 352. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180001668/U/D20181668Lj.pdf>.

¹⁶⁷ Там само.

¹⁶⁸ O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy: Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. Art. 2 ust. 1 pkt. 1. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20040991001/T/D20041001L.pdf>.

¹⁶⁹ Sprawozdanie Roczne Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego za Rok 2021. Przygotowano na podstawie materiałów dostarczonych przez jednostki organizacyjne UJ. Stan na 31 grudnia 2021 r. Kraków, 2022. 160 s. S. 28. URL: https://www.uj.edu.pl/documents/10172/88147189/sprawozd_rektora_2021.pdf/e8d442da-1219-4e8d-b220-83b956e2fd87.

¹⁷⁰ Там само.

¹⁷¹ Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce: Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Dz. U. 2018 poz. 1668. Art. 444. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180001668/U/D20181668Lj.pdf>.

Höhere Studien (Австрія), Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (Нідерланди) та сАpStAn (Бельгія). Якість методології забезпечувала компанія GESIS – Leibniz Institute for the Social Sciences (Німеччина)¹⁷².

Раніше країни недостатньо співпрацювали одна з одною у цій сфері та не обмінювалися передовим досвідом, тому програма Graduate Tracking спрямована на вирішення такої проблеми¹⁷³. Заплановано запровадити загальноєвропейське відстеження випускників (graduate tracking) до 2025 р., що дасть можливість університетам коригувати й удосконалювали освітні програми і методи навчання. Так, Кіпр має намір усунути невідповідність між освітою та ринком праці, поширивши свій пробний механізм відстеження випускників на всі ЗВО до кінця 2023 р.¹⁷⁴.

Висновки

1. У нашому науковому дослідженні поняття «моніторинг попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою за професіями, для яких запроваджене додаткове регулювання» визначено як систему заходів з постійного відстеження, збору якісних і кількісних показників, аналізу та оцінювання, збереження й поширення інформації для виявлення особливостей, тенденцій, закономірностей і прогнозів їх розвитку.

2. В Україні, як кандидатів на вступ до ЄС, існує потреба приведення нормативно-правової бази у відповідність до нормативної бази ЄС. Це стосується визначення понять, урегулювання норм щодо підготовки та визнання фахівців з вищою освітою за професіями, для яких запроваджене додаткове регулювання, а також формування переліку таких професій.

3. Моніторинг попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою проводиться у три етапи (підготовчий/мотиваційний, практичний, рефлексивний/аналітичний) та базується на таких основних принципах: науковості та методичного обґрунтування; доцільності; систематичності та системності; оперативності; репрезентативності й адекватності інформаційного забезпечення; об'єктивності отримання та аналізу інформації під час моніторингу; достовірності; альтернативності; адаптації; прозорості й відкритості моніторингових процедур; конфіденційності; розвитку; безпеки персональних даних; відповідального ставлення до своєї діяльності суб'єктів, які беруть участь у підготовці та проведенні моніторингу.

4. Аналіз показує, що моніторинг працевлаштування і доходів випускників у переважній більшості країн розробляється самостійно й здійснюється такими основними підходами:

– збір й опрацювання анонімних адміністративних статистичних даних із баз даних освітньої і податкової систем, соціального забезпечення;

– організація тривалих спеціальних соціологічних опитувань випускників (щодо працевлаштування, подальшої освіти й професійної підготовки, кар'єрних шляхів, рівня їх доходів) і роботодавців (щодо зайнятості та якості підготовки фахівців) на національному чи інституційному рівні;

– дослідження на анонімній основі даних із різних джерел (сайтів із пошуку роботи, інших інформаційних ресурсів у мережі «Інтернет»), що дають змогу органам державної влади отримувати інформацію про випускників.

5. Зважаючи на обмеженість обміну даними і передовим досвідом при використанні різними країнами ЄС власних систем відстеження за працевлаштуванням випускників, Європейська комісія запровадила загальноєвропейське дослідження Eurograduate tracking surveys для усунення цих проблем.

¹⁷² Eurograduate 2022. Newsletter. 2023. № 1. URL: https://www.eurograduate.eu/download_files/newsletter/EUROGRADUATE_Newsletter_01_January_2023.pdf.

¹⁷³ Systemy monitorowania i prognozowania zapotrzebowania na kwalifikacje w UE: raport / Instytut Analiz Rynku Pracy. Warszawa. 34 s. S. 29. URL: <https://srk-odzysk.kig.pl/wp-content/uploads/Systemy-monitorowania-i-prognozowania-zapotrzebowania-na-kompetencje.pdf>.

¹⁷⁴ Joint Employment Report 2023. As adopted by the Council on 13 March 2023 / European Commission. 2023. 150 p. P. 76. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/eb4e6dce-c79a-11ed-a05c-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>.

Список використаних джерел

1. Васильева О.О., Горошкова Л.А., Швидка С.П. Дисбаланс ринку праці України: сучасні тенденції та орієнтири подолання диспропорцій. *Економічний вісник університету*. 2023. № 57. С. 99–108. DOI: <https://doi.org/10.31470/2306-546X-2023-57-99-109>.
2. Гринькевич О.С., Садова У.Я., Левицька О.О. Міжнародний досвід моніторингу працевлаштування випускників та шляхи його застосування в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 126–138. DOI: <https://doi.org/10.15407/dse2019.01.126>.
3. Механізм моніторингу. POSIBNIKI.com.ua. URL: <https://posibniki.com.ua/post-mehanizm-monitoringu-model-mehanizmu-monitoringu>.
4. Моніторинг. Словник.ua. Портал української мови та культури. URL: <https://slovnuk.ua/index.php?swrd=моніторинг>.
5. Моніторинг від А до Я. URL: <https://brensis.wixsite.com/monitoring/sho-take-monitorig>.
6. Моніторинг інтеграції української системи вищої освіти в Європейський простір вищої освіти та наукового дослідження: моніторинг. дослідж.: аналіт. звіт / Міжнарод. благод. фонд «Міжнарод. фонд дослідж. освіт. політики»; за заг. ред. Т.В. Фінікова, О.І. Шарова. Київ: Таксон, 2014. 144 с. URL: http://www.edupolicy.org.ua/dx/assets/images/Analit2ua_web.pdf.
7. Моніторинг та оцінка результатів. Основи здоров'язбережної компетентності: курс підготовки вчителів. URL: <http://multycourse.com.ua/ua/page/21/45>.
8. Моніторингові дослідження / Державна служба якості освіти України. URL: <https://sqe.gov.ua/diyalnist/monitoringovi-doslidzhennya/>
9. Мосьпан Н.В. Досвід ЄС щодо забезпечення працевлаштуванням випускників з вищою освітою. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки*. 2019. Вип. 5 (161). С. 153–157. DOI: 10.5281/zenodo.3667432.
10. Мосьпан Н.В. Попит і пропозиція фахівців з вищою освітою на ринку праці в Європейському союзі. *Освітологія: українсько-польський щорічник*. 2017. № 6. С. 176–181. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/22465/1/Mospan%20N%20Osvit%206%202017.pdf>.
11. Національна рамка кваліфікацій, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341 (із змінами; у редакції від 25.06.2020 № 519). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п#Text>.
12. Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад.: В.М. Захарченко, С.А. Калашнікова, В.І. Луговий, А.В. Ставицький, Ю.М. Рашкевич, Ж.В. Таланова; за ред. В.Г. Кременя. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2014. 100 с.
13. Підготовка кадрів на виробництві, неформальні кваліфікації й регульовані професії, участь у професійно-кваліфікаційній діяльності професійних асоціацій: місце й роль у Національній системі кваліфікацій: аналітичний огляд / Європейський фонд освіти. Київ, 20215. 43 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/nrk/Analitichni-materialy/1-analitichniy-zvit-shchodo-stanu-natsionalnoi-sistemi-kvalifikatsiy.docx>.
14. Попа А., Колишко Р., Попова Н., Панзіка Ф. Дослідження та аналіз вакансій і потреб у кваліфікованих кадрах у країнах ЄС, Республіці Молдова та в Україні / Міжнародна організація праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці, Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Будапешт: МОП, 2013. 141 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_244735.pdf.
15. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII (із змінами: у редакції від 02.05.2023 № 3062-IX). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.
16. Про затвердження Переліку спеціальностей, здобуття ступеня освіти з яких необхідне для доступу до професій, для яких запроваджено додаткове регулювання: наказ МОН України від 22.05.2020 № 673, зареєстрований в Мінюсті України 09.06.2020 за № 502/34785. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0502-20#Text>.

17. Про особливості запровадження змін до переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022 року № 1392: наказ МОН України від 05.04.2023 № 392, зареєстрований в Мінюсті України 12.05.2023 № 806/39862. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0806-23#Text>.

18. Ринок праці. Вікіпедія: вільна енциклопедія. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Ринок_праці.

19. Системи моніторингу. URL: <https://posibniki.com.ua/post-funkciyi-zadachi-ta-principi-organizaciyi-monitoringu>.

20. Словник іншомовних слів: 23 000 слів та термінологічних словосполучень / уклад. Л.О. Пустовіт та ін. Київ: Довіра, 2000. 1018 с.

21. Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970–1980). URL: <http://sum.in.ua/s/>

22. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23.02.2022 № 286-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-p#Text>.

23. Штельмах Г. Моніторинг підготовки фахівців із вищою педагогічною освітою як педагогічна проблема. *Гірська школа українських Карпат*. 2013. № 8–9. С. 143–145. URL: https://elibrary.kdpu.edu.ua/bitstream/0564/1751/1/Моніторинг_підготовки_фахівців_із_вищою_педагогічною_освітою.pdf.

24. Algemene wet erkenning EG-beroepsopleidingen. Geldend van 30-12-2004 t/m 31-12-2006 / Overheid.nl. Wettenbank. URL: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0006781/2004-12-30>.

25. Algemene wet erkenning EU-beroepskwalificaties. Geldend van 26-08-2021 t/m heden / Overheid.nl. URL: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0023066/2021-08-26/#Hoofdstuk3>.

26. Allen J., van der Velden R. The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Challenges for Higher Education. 2011th ed. Dordrecht: Springer, 2013. 296 p. URL: <https://www.amazon.com/Flexible-Professional-Knowledge-Society-Challenges/dp/9400736541>.

27. Arbeidsmarktkenmerken ho-uitstromers. Centraal Bureau voor de Statistiek. URL: https://dashboards.cbs.nl/v4/ho_uitstroom/

28. Communication from the Commission to the Council and the European Parliament. An Internal Market Strategy for Services. Brussels, 29.12.2000. COM(2000) 888 final / Commission of the European Communities. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52000DC0888>.

29. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions «On achieving the European Education Area by 2025». COM(2020) 625 final / European Commission. Brussels, 2020. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0625>.

30. Council Decision (EU) 2022/2296 of 21 November 2022 on guidelines for the employment policies of the Member States. Edition L 304/. *Official Journal of the European Union*. Strada Lex. Europe. URL: https://www.stradalex.eu/en/se_src_publ_leg_eur_jo/toc/leg_eur_jo_3_20221124_304/doc/ojeu_2022.304.01.0067.01.

31. Council Recommendation of 20 November 2017 on tracking graduates. *Official Journal of the European Union*. 2017/C 423/01. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017H1209%2801%29>.

32. Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications. *EU Monitor*. URL: <https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vhckn7agfiyq>.

33. Directive 2013/55/EU of the European Parliament and of the Council of 20 November 2013 amending Directive 2005/36/EC on the recognition of professional qualifications and Regulation (EU) № 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System («the IMI Regulation»). *Official Journal of the European Union*. L 354/142. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:354:0132:0170:en:PDF>.

34. Ekonomiczne Losy Absolwentów. Serwis Rzeczypospolitej Polskiej; gov.pl. URL: <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/ekonomiczne-losy-absolwentow>.
35. Eurograduate 2022. *Newsletter*. 2023. № 1. URL: https://www.eurograduate.eu/download_files/newsletter/EUROGRADUATE_Newsletter_01_January_2023.pdf.
36. European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. European Commission. Brussels, 2020. URL: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2020-07/SkillsAgenda.pdf>.
37. Insights to career outcomes and skills of Dutch graduates / R. Bowley et al. Luxembourg: Publ. Office of the European Union, 2019. 56 p. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/10278576/KS-02-19-909-EN-N.pdf/9091d99d-d44c-fe10-2b4f-625ab353f773?t=1580811107000>.
38. International Standard Classification of Education (ISCED). Eurostat: Statistics Explained. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=International_Standard_Classification_of_Education_\(ISCED\)#ISCED_1997_fields.29_and_ISCED-F_2013](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=International_Standard_Classification_of_Education_(ISCED)#ISCED_1997_fields.29_and_ISCED-F_2013).
39. Joint Employment Report 2023. As adopted by the Council on 13 March 2023. European Commission. 2023. 150 p. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/eb4e6dce-c79a-11ed-a05c-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>.
40. Kottmann A., De Weert E. Higher Education and the Labour Market: International Policy Frameworks for Regulating Graduate Employability: Thematic report for the Dutch Ministry of Education, Culture and Science (OCW)/Centre for Higher Education Policy Studies. 2013. 53 p. URL: <http://www.ihem.nl/themereports/C13EW0ThematischrapportHigherEducationandtheLabourMarket.pdf>.
41. Kuhlmann E., Lauxen O., Larsen C. Regional health workforce monitoring as governance innovation: a German model to coordinate sectoral demand, skill mix and mobility. *Human Resources for Health*. 2016. № 14. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0170-3>.
42. NACE. National Association of Colleges and Employers. URL: <https://www.nacweb.org/>
43. O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy: Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20040991001/T/D20041001L.pdf>.
44. On the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning: Council Recommendation of 22 May 2017. *Official Journal of the European Union*. (2017/C 189/03). URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=EN).
45. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce: Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Dz. U. 2018 poz. 1668. Art. 352. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180001668/U/D20181668Lj.pdf>.
46. Regulated profession / Migration and Home Affairs. URL: https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/regulated-profession_en.
47. Regulated Professions / ENIC-NARIC: gateway to recognition of qualifications. URL: <https://www.enic-naric.net/page-regulated-professions>.
48. Regulated Professions Database / European Commission. URL: <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/home>.
49. Sprawozdanie Roczne Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego za Rok 2021. Przygotowano na podstawie materiałów dostarczonych przez jednostki organizacyjne UJ. Stan na 31 grudnia 2021 r. Kraków, 2022. 160 s. URL: https://www.uj.edu.pl/documents/10172/88147189/spawozd_rektora_2021.pdf/e8d442da-1219-4e8d-b220-83b956e2fd87.
50. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). Brussels, Belgium, 2015. 27 p. URL: https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf.

51. Systemy monitorowania i prognozowania zapotrzebowania na kwalifikacje w UE: raport / Instytut Analiz Rynku Pracy. Warszawa, 34 s. URL: <https://srk-odzysk.kig.pl/wp-content/uploads/Systemy-monitorowania-i-prognozowania-zapotrzebowania-na-kompetencje.pdf>.

52. The 10 Steps of Monitoring and Evaluation. Tools4dev. URL: <https://tools4dev.org/blog/steps-of-monitoring-and-evaluation/>

53. The Framework of Qualifications for the European Higher Education Area: Appendix III: Overarching Framework of Qualifications of the European Higher Education Area (revised 2018) / EHEA Paris 2018. URL:

https://www.ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/EHEAParis2018_Communique_AppendixIII_952778.pdf.

54. Treaty establishing the European Community (Consolidated version 2002): Document 12002E/TXT. EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12002E%2FTXT>.

55. Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. Geldend van 01-09-2023 t/m heden. Overheid.nl. Wettenbank. URL: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005682/2023-09-01>.

Розділ 4

АДАПТАЦІЯ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ ВИЩОЇ ОСВІТИ ВІДПОВІДНО ДО ПОТРЕБ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Юрій Скиба,

*доктор педагогічних наук, доцент,
заступник директора з наукової роботи,
головний науковий співробітник,
Відділ взаємодії вищої освіти та ринку праці,
Інститут вищої освіти НАПН України
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2238-8272>*

Анотація

Проаналізовано європейські та міжнародні звіти та на їх основі висвітлено сучасні тенденції у вищій освіті та на ринку праці. Розглянуто принципи ефективної взаємодії зарубіжних закладів вищої освіти (ЗВО) з роботодавцями, механізми та інструменти адаптації освітніх програм відповідно до потреб ринку праці. Зарубіжні ЗВО активно співпрацюють з бізнесом і пропонують різноманітні освітні програми для здобувачів вищої освіти з використанням різних форм навчання (онлайн, очне, змішане, дистанційне та ін.), їх впровадження сприяє розвитку нових навичок, удосконаленню знань у певній галузі, кар'єрному зростанню тощо.

Ключові слова: адаптація, вища освіта, заклади вищої освіти, закордонний досвід, кваліфікаційний розрив, освітня програма, ринок праці, уміння та навички.

Abstract

The author analyzed European and international reports and used them to highlight the current trends in higher education and the labor market. The key principles of effective interaction between foreign higher education institutions (HEIs) and employers, mechanisms and tools for adapting educational programs to meet the needs of the labor market were considered. Foreign HEIs actively cooperate with businesses and offer a variety of educational programs for higher education students using different forms of education (online, full-time, blended, distance, etc.), and their implementation contributes to the development of new skills, improvement of knowledge in a particular field, career growth, etc.

Keywords: adaptation, higher education, higher education institutions, foreign experience, qualification gap, educational program, labor market, skills and abilities.

Аналіз законодавчих і нормативно-правових актів з питання взаємодії вищої освіти та ринку праці

Зміни на ринку праці є рушійною силою трансформації вищої освіти в усьому світі. У міжнародних стратегічних документах («Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development» (2015), «Education 2030» (2016), «Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning» (2018), «European Year of Skills» (2022)) та національних документах («Стратегія сталого розвитку України до 2030 року» (2017), «Національна економічна стратегія на період до 2030 року» (2021), «Державна стратегія регіонального розвитку на 2021–2027 роки» (2021), «Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 рр.» (2022)) і нормативно-правових актах

(Законах України «Про вищу освіту» (2014), «Про наукову і науково-технічну діяльність» (2015), «Про освіту» (2017), розпорядженнях Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів щодо реалізації “Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року”» (2020)) наголошується на необхідності подальшої диференціації освітніх програм як засобу кращої адаптації вищої освіти до конкретних національних і місцевих потреб ринку праці та забезпечення працевлаштування випускників ЗВО.

У рамковій програмі ЮНЕСКО «Education 2030»¹⁷⁵ наголошено, що для формування затребуваних навичок важливе значення має наявність гнучких способів навчання. Особливу увагу необхідно приділяти розвитку когнітивних і соціальних навичок, зокрема, розв’язання проблем, критичне мислення, творчий підхід, командна робота, комунікативні навички та вирішення конфліктів, які можна застосовувати у різних професійних галузях¹⁷⁶.

У програмі Європейського Союзу (ЄС) «European Year of Skills» (2022) акцент зроблено на посиленні стратегії щодо формування та розвитку навичок, яких потребує ринок праці ЄС, зокрема навичок цифрових і зелених технологій. Ініціатива ЄС передбачає забезпечення відповідності навичок потребам роботодавців шляхом тісної співпраці з соціальними партнерами та компаніями; зіставлення прагнень і навичок людей із можливостями на ринку праці, особливо для переходу на зелені й цифрові технології та економічного відновлення; залучення людей з необхідними навичками з-за меж ЄС¹⁷⁷.

У програмі «European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience» (2022)¹⁷⁸ зазначено, що навички мають бути у центрі політики ЄС, оскільки ринок праці потребує фахівців з навичками, необхідними для переходу на зелені та цифрові технології, люди повинні мати можливість доступу до навчання та здобути належну освіту, щоб процвітати в житті¹⁷⁹.

Ініціатива ЮНЕСКО «Education 4.0» спрямована на трансформування системи освіти, зокрема й вищої, на розвиток навичок, необхідних для цифрового інтелектуального виробництва, промислового виробництва або в галузях безпеки, що сприятиме підвищенню працевлаштування випускників ЗВО на ринку праці.

Значущість відповідної проблематики підтверджує той факт, що питання створення якісно нових освітніх програм на модульній основі актуалізував Уряд України на рівні одного з основних напрямів у реалізації Плану відновлення України, презентованого на конференції «Ukraine Recovery Conference» (2022) у м. Лугано (Швейцарія)¹⁸⁰.

Важливу роль в адаптації освітніх програм відіграє Національна рамка кваліфікацій¹⁸¹, яка сприяє налагодженню ефективної взаємодії сфери вищої освіти та ринку праці.

Проте, як зазначено у «Стратегії розвитку вищої освіти в Україні»¹⁸², однією з проблем сьогодення є невідповідність навичок випускників ЗВО потребам роботодавців. Нестачу практичних професійних навичок зазначають 61 % респондентів з-поміж роботодавців. За думкою роботодавців, істотною проблемою всіх випускників є відірваність теоретичних знань від практики, непідготовленість до роботи в реальному секторі економіки.

¹⁷⁵ Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action for the implementation of Sustainable Development Goal 4: Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all. 2016. P. 42–44. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656>.

¹⁷⁶ Там само.

¹⁷⁷ European Year of Skills. 2022. URL: https://year-of-skills.europa.eu/about_en.

¹⁷⁸ European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. 2022. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1196.

¹⁷⁹ Там само.

¹⁸⁰ План відновлення України. Візія відновлення України: «Сильна європейська країна – магніт для іноземних інвестицій». Розвиток системи освіти. URL: <https://recovery.gov.ua./project/program/improve-education-system?page=5>.

¹⁸¹ Національна рамка кваліфікацій: постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 25.06.2020 № 519). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text>.

¹⁸² Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>.

У звіті «Global Competitiveness Index» (Про глобальну конкурентоспроможність) (2019)¹⁸³, за якою оцінюють ступінь підготовки поточної робочої сили в країні за компонентою «skills» (навички), Україна посідає 44 місце з індексом 69,9, що свідчить про негативні тенденції у підготовці фахівців з вищою освітою до працевлаштування¹⁸⁴.

Питання управління процесом відновлення країни та відбудови її економіки невід’ємно пов’язані з процесом реформування освітньої галузі, тому пошук ефективних механізмів розвитку вищої освіти відповідно до вимог ринку праці необхідний вже сьогодні. Отже, пошук механізмів адаптації освітніх програм ЗВО відповідно до потреб ринку праці є особливо актуальним.

Аналіз вітчизняних і зарубіжних наукових праць щодо взаємодії вищої освіти та ринку праці в контексті адаптації освітніх програм до потреб ринку праці

Поняттєво-термінологічний апарат проблеми дослідження. У процесі дослідження ми будемо послуговуватися поняттями «навички» (skills), ринок праці, взаємодія вищої освіти та ринку праці, освітня програма, адаптація освітніх програм до вимог ринку праці.

Навички (skills) – здатність застосовувати знання та використовувати ноу-хау для виконання завдань і вирішення проблем. У контексті Європейської рамки кваліфікацій навички описано як когнітивні (використання логічного, інтуїтивного і творчого мислення) або практичні (уміння використовувати методи, матеріали, інструменти і засоби)¹⁸⁵.

Ринок праці – це система економічних відносин, пов’язаних з формуванням і реалізацією попиту та пропозиції робочої сили; економічний простір, сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці й продавці праці; механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями та найманими працівниками; сукупність соціально-трудова відносин між покупцями і продавцями з приводу умов найму і використання робочої сили¹⁸⁶.

Взаємодія вищої освіти та ринку праці – це технологія узгодження поведінки усіх суб’єктів ринкових відносин (держави, професійних спілок, організацій роботодавців, ЗВО та здобувачів вищої освіти), у процесі якої досягається узгодження попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу, створюються передумови для відтворення людського капіталу та забезпечується стійке соціально-економічне зростання¹⁸⁷.

Освітня програма – система освітніх компонентів на відповідному рівні вищої освіти у межах спеціальності, що визначає вимоги до рівня освіти осіб, які можуть розпочати навчання за цією програмою, перелік навчальних дисциплін і логічну послідовність їх вивчення, кількість кредитів ЄКТС, необхідних для виконання цієї програми, а також очікувані результати навчання (компетентності), якими має володіти здобувач відповідного ступеня вищої освіти¹⁸⁸.

Адаптація освітніх програм до вимог ринку праці – удосконалення освітніх компонентів на відповідному рівні вищої освіти в межах спеціальності компетентностями, результатами навчання відповідно до тенденцій на глобальному, національному та регіональному ринках праці¹⁸⁹.

¹⁸³ Global Competitiveness Index. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf.

¹⁸⁴ Там само.

¹⁸⁵ Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008. On the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. *Official Journal of the European Union*. 2008. С 111/01. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF>.

¹⁸⁶ Березюк С.В., Гусонька Д.М. Ринок праці та особливості його регулювання. URL: https://confcontact.com/2013_03_15/33_Berezyk.htm.

¹⁸⁷ Ільч Л. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування. *Економіка і держава*. 2017. № 4. С. 69–74. URL: <http://www.economy.in.ua/index.php?op=1&z=3744&i=13>.

¹⁸⁸ Національний освітній глосарій: вища освіта / В.М. Захарченко та ін.; за ред. В.Г. Кременя. Київ: ТОВ «Видавничий дім «Плеяда», 2014. 100 с.

¹⁸⁹ Скиба Ю.А. Формування управлінських компетенцій майбутніх екологів на засадах збалансованого розвитку: теорія і практика: монографія. Київ: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2013. 440 с.

Тенденції на ринку праці та їх вплив на вищу освіту. Згідно із дослідженням Boston Consulting Group (BCG) «A Future Skills Assessment Advances Lifelong Learning and Labor Productivity»¹⁹⁰, у світі понад 1,3 млрд людей працюють на роботах, для яких вони або недостатньо, або надмірно кваліфіковані. Найм роботодавцями працівників без необхідної кваліфікації позбавляє світову економіку приблизно 8 трлн доларів нереалізованого ВВП щороку. Швидкий перехід компаній до цифровізації та автоматизації внаслідок COVID-19 посилив як розрив у навичках, так і їх невідповідність. Виправлення невідповідності навичок потребам ринку праці вимагає національного, корпоративного та індивідуального зобов'язання щодо розвитку навичок, безперервного навчання протягом усього життя та перекваліфікації¹⁹¹.

Нині ринок праці є дуже динамічним. Всього за п'ять років (2016–2021), як зазначено у звіті «Shifting Skills, Moving Targets, and Remaking the Workforce» (2022), на ринку праці відбулися значні зміни в затребуваних навичках: з'явилися нові, зникли деякі існуючі, а інші змінили свій функціонал. ЗВО і роботодавці мають випереджати тенденції, які існують у зміні навичок.

У праці «Shifting Skills, Moving Targets, and Remaking the Workforce»¹⁹² визначено основні тенденції в зміні навичок:

1) цифрові навички (вільне володіння технікою та здібності, включаючи аналіз даних, цифровий маркетинг і мережеві зв'язки) не обмежуються роботами в ІТ;

2) потреба у таких навичках, як вербальне спілкування, слухання та побудова стосунків для фахівців цифрових професій;

3) візуальна комунікація стає дедалі важливішою навіть за межами традиційних професій обробки даних;

4) затребуваними є навички роботи з такими інструментами, як Tableau, MS Power BI та Adobe Analytics;

5) затребуваними в поточному медіакліматі є навички роботи в соціальних мережах (досвід роботи з Facebook, LinkedIn і Adobe Photoshop)¹⁹³.

ЗВО мають реагувати на нові запити та орієнтувати свої освітні програми на формування навичок, які потребує ринок праці. Вони можуть надати значну цінність усім залученим сторонам шляхом рішучого виходу на арену корпоративного навчання і тісної співпраці з роботодавцями та створити кращу відповідність між потребами роботодавця й знаннями і навичками здобувачів вищої освіти і працівників. Чим успішніше ЗВО сформують відповідні навички, тим більше роботодавці наймуть їхніх студентів, а отже, вищими будуть їхні показники працевлаштування і, відповідно, рейтинги та інституційний престиж¹⁹⁴.

В аналітичному звіті «OECD Skills Strategy 2019. Skills to Shape a Better Future»¹⁹⁵ розкрито вплив навичок мегатрендів на ринок праці, зокрема:

– *цифровізація* призвела до зникнення низки робочих місць; трансформації існуючих робочих місць, що потребуватимуть фахівців з вищою кваліфікацією; появи нових типів робочих місць і нових форм роботи, які, ймовірно, вимагатимуть вищого рівня кваліфікації;

– *міграція* збільшила мобільність та залучення висококваліфікованих фахівців у найзатребуваніші галузі економіки¹⁹⁶.

На переконання авторів «OECD Skills Strategy 2019. Skills to Shape a Better Future», основними світовими технологіями, які, швидше за все, сприятимуть трансформації галузей та впливатимуть на створення робочих місць, будуть: аналітика великих даних; технології навчання та розвитку працівників;

¹⁹⁰ A Future Skills Assessment Advances Lifelong Learning and Labor Productivity. URL: <http://surl.li/kitvb>.

¹⁹¹ Там само.

¹⁹² Shifting Skills, Moving Targets, and Remaking the Workforce / M. Sigelman et al. *People strategy / Report*. MAY 23, 2022. URL: <https://www.bcg.com/publications/2022/shifting-skills-moving-targets-remaking-workforce..>

¹⁹³ Там само.

¹⁹⁴ Call for a New Era of Higher Ed-Employer Collaboration / J. Puckett et al. 2020. URL: <http://surl.li/klcqi>.

¹⁹⁵ OECD Skills Strategy 2019. Skills to Shape a Better Future. URL: <http://surl.li/kjnfs>.

¹⁹⁶ Там само.

шифрування та кібербезпека; технології управління навколишнім середовищем (наприклад, зменшення забруднення, перероблення); хмарні обчислення; цифрові платформи та програми; інтернет-речей і підключені пристрої; електронна комерція та цифрова торгівля¹⁹⁷.

У праці «Call for a New Era of Higher Ed–Employer Collaboration»¹⁹⁸ зазначено, що ЗВО мають адаптувати свої освітні програми у процесі підготовки здобувачів вищої освіти та формувати навички, яких потребують роботодавці. Шляхом виходу на арену корпоративного навчання й тісної співпраці з роботодавцями ЗВО можуть створити кращу відповідність між потребами роботодавця та знаннями і навичками здобувачів вищої освіти і працівників.

Таким чином, на основі аналізу європейських та міжнародних звітів виявлено такі тенденції на ринку праці:

- зникнення низки робочих місць;
- трансформація існуючих робочих місць, що потребуватимуть фахівців з вищою кваліфікацією;
- поява нових типів робочих місць і нових форм роботи, які, ймовірно, вимагатимуть вищого рівня кваліфікації;
- створення належних умов, стимулів і підтримки особам поважного віку для збереження їх на ринку праці;
- надання громадянам відповідних можливостей для перекваліфікації та підвищення кваліфікації;
- зростання кількості робочих місць у секторах, пов'язаних з охороною здоров'я та соціальною підтримкою, у зв'язку зі збільшенням кількості утриманців;
- збільшення мобільності та залучення висококваліфікованих фахівців у найзатребуваніші галузі економіки.

«Розуміння ЗВО тенденції попиту та пропозиції на ринку праці є вирішальним при реформуванні освітніх програм і навчальних дисциплін, щоб краще обслуговувати суспільство, економіку та підприємства»¹⁹⁹.

Щоб залишатися конкурентними і затребуваними на ринку послуг у сфері вищої освіти ЗВО повинні випереджати тенденції, які існують на ринку праці.

Проблему взаємодії вищої освіти і ринку праці відображено у працях багатьох вітчизняних і зарубіжних дослідників. Зокрема, Л. Ільч (2017) обґрунтовує сутність, характерні риси та модель функціонування взаємодії ринків праці та освіти; В. Ковтунець (2022) на основі аналізу оголошень роботодавців виявив вимоги ринку праці до освітніх та професійних кваліфікацій працівників в умовах воєнного стану; І. Гевко і В. Борисов (2020) пропонують інструменти налагодження співпраці між стейкхолдерами та ЗВО в умовах оптимізації освітнього процесу; Н. Тілікіна і М. Кримова (2020) наголошують на формуванні навичок у випускників ЗВО, що відповідають потребам ринку праці; В. Барвінок та співавт. (2022) запропонували теоретичну модель формування й перерозподілу компетентностей в системі «освіта» – «ринок праці» та трансферу знань та ін. С. Staiculescu та співавт. (2021) виявили вимоги роботодавців до очікуваних навичок випускників ЗВО; А. Hernández та співавт. (2021) підкреслюють внесок університету в розвиток загальних компетентностей; V. Szalavetz (2018) обґрунтовує потреби в освітніх програмах, які б найкраще забезпечили формування знання, необхідні для майбутнього ринку праці; S. Michalos та співавт. (2015) наголошують, що ЗВО необхідно підготуватися до того, які будуть робочі місця в майбутньому, з урахуванням технологічного прогресу; К. Шваб (2017) зазначає, що для підготовки фахівців, затребуваних в цифровій економіці, ЗВО повинні адаптувати освітні програми на формування ІТ та соціальних навичок, які забезпечать фахівцю зростання, розвиток і фінансовий достаток.

¹⁹⁷ Там само.

¹⁹⁸ Call for a New Era of Higher Ed–Employer Collaboration / J. Puckett et al. 2020. URL: <http://surl.li/klcqi>.

¹⁹⁹ Паламарчук О.Ф., Скиба Ю.А. Роль викладача у розвитку лідерських якостей студентів. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія «Теорія та методика навчання природничих наук»*. Вінниця: ВДПУ, 2023. № 5 (23). С. 110–118. DOI: <https://doi.org/10.31652/2786-5754-2023-5-110-118>.

І. Гевко і В. Борисов у праці «Взаємодія стейкхолдерів із закладами вищої освіти в умовах оптимізації освітнього процесу»²⁰⁰ зазначають, що, на думку роботодавців, «випускники вітчизняних ЗВО мають володіти наступними навичками: системність і фундаментальність знань, дисциплінованість, відповідальність, зацікавлене ставлення до результатів своєї роботи; готовність до постійної самоосвіти і підвищення своєї професійної кваліфікації; здатність до аналізу процесу і результатів своєї трудової діяльності; наявність особистісних якостей (наполегливість, самовладання, енергійність, активність, обов'язковість); наявність умінь і навичок роботи в команді, вміння співпрацювати; організаторські здібності, вміння керувати; вміння здійснювати пошук за допомогою різних джерел інформації»²⁰¹.

Н. Тілікіна і М. Кримова у праці «Навички XXI століття як умова виходу молоді на ринок праці»²⁰² наводять, які навички XXI ст., на думку роботодавців, є найбільш недорозвиненими у молоді, а саме: адаптивність; вміння працювати в команді; здатність швидко навчатися; ініціативність; критичне й аналітичне мислення; емоційний інтелект; можливість комплексно розв'язувати проблеми; управлінські компетентності; стратегічне мислення; осмислення і прийняття рішень²⁰³.

У праці «Employers expectations and requirements. Case study: Employers of Schools of Economics and Business Graduates in Romania»²⁰⁴ представлено результати опитування роботодавців щодо найзатребуваніших навичок на ринку праці Румунії: першу позицію зайняли відданість і відповідальність до роботи. З точки зору роботодавця, це важливо для того, щоб працівники мали етичну та відповідальну поведінку, а також бажання навчатися і професійно розвиватися, вміли організовувати та планувати власну діяльність. З дуже високим відсотком цінності виділено характеристики, які зазвичай потрібні для працівників управлінського рівня, а не для посад початкового рівня, зокрема, стресостійкість, здатність вирішувати міждисциплінарні завдання та навички прийняття рішень. Менш цінується креативність, найімовірніше через те, що працівники на посадах початкового рівня повинні виконувати пунктуальні та процедурні завдання. Серед інших навичок згадані комунікативні, орієнтованість на клієнта, публічний імідж, терпіння, серйозність, пунктуальність, інтрапренерство, навички усної презентації²⁰⁵.

У праці «University contribution to developing generic competences and employment status after graduation»²⁰⁶ показано важливість взаємозв'язку між освітніми та особистісними потребами щодо набуття загальних компетентностей, зокрема критичних навичок, необхідних для працевлаштування. На думку авторів, ЗВО мають розробляти та впроваджувати освітні програми, які сприятимуть формуванню та розвитку критичних навичок. Їх можуть забезпечити різні види навчальної діяльності, такі як активне навчання, що наскрізну інтегроване в освітній процес. Крім того, здобувачі вищої освіти можуть розвивати загальні компетентності, зокрема критичне мислення іншими способами (наприклад, додаткові курси, стажування, неповний робочий день робота під час навчання тощо)²⁰⁷.

В «Економічній стратегії України 2030» (п. 6.7.5) зазначено, що сучасна система освіти, зокрема й вища, потребує гнучкості та адаптивності до викликів Четвертої індустріальної революції.

²⁰⁰ Гевко І.В., Борисов В.В. Взаємодія стейкхолдерів із закладами вищої освіти в умовах оптимізації освітнього процесу. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія «Педагогічні науки»*. 2020. Вип. 3. С. 57–63. URL: <https://ped-ejournal.cdu.edu.ua/article/view/3922/4185>.

²⁰¹ Там само.

²⁰² Тілікіна Н.В., Кримова М.О. Навички XXI століття як умова виходу молоді на ринок праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 5–6. С. 21–28. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/5-6_2020/6.pdf.

²⁰³ Там само.

²⁰⁴ Staiculescu C., Lacatus M.-L., Livsnti R. Employers expectations and requirements. *Case study: Employers of Schools of Economics and Business Graduates in Romania*: Proceedings of the 15th International Conference on Business Excellence. 2021. P. 185–195. DOI: <https://doi.org/10.2478/picbe-2021-0018>.

²⁰⁵ Staiculescu C., Lacatus M.-L., Livsnti R. Employers expectations and requirements. *Case study: Employers of Schools of Economics and Business Graduates in Romania*: Proceedings of the 15th International Conference on Business Excellence. 2021. P. 185–195. DOI: <https://doi.org/10.2478/picbe-2021-0018>.

²⁰⁶ Hernández A., Tomás I., Davcheva M., González-Romá V. University contribution to developing generic competences and employment status after graduation: a mediated model. 8th International Conference on Higher Education Advances (HEAd'22). Universitat Politècnica de València, València. 2022. С. 454. DOI: <http://dx.doi.org/10.4995/HEAd22.2022.14625>.

²⁰⁷ Там само.

«Ключові навички майбутнього, згідно з дослідженням McKinsey 2030 року: лідерство; комунікації та ведення переговорів; базові навички роботи з цифровими технологіями; навички провідних ІТ; сприйняття та емпатія; критичне мислення; креативність; проектування технологій; проєктний менеджмент. Наприклад, у Великій Британії, згідно з дослідженням Nesta «The Future Skills – Employment in 2030», будуть затребувані такі професійні навички: генерування ідей; прийняття рішень; оригінальність; активне навчання; системна оцінка; стратегії навчання; комплексне розв’язання проблем; критичне мислення; системний аналіз; дедуктивне мислення»²⁰⁸.

Відповідно до дослідження Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), випускники 2030 р. повинні мати широкий спектр умінь, включаючи когнітивні, соціально-емоційні, фізичні та практичні компетентності.

Згідно з опитуванням роботодавців та міжнародними дослідженнями, серед 15 найзатребуваніших у світі навичок кваліфікаційний розрив становить від 8 до 29 % (рис. 1). З урахуванням цих даних, можна зробити висновок, що ЗВО мають орієнтуватися на формування у студентів таких навичок:

- здатність вирішувати проблеми (розрив з очікуваннями роботодавців становить 29 %);
- стресостійкість (розрив – 29 %);
- комунікаційні навички (розрив – 24 %);
- адаптивність (розрив – 20 %);
- аналіз даних (розрив – 20 %);
- лідерські якості (розрив – 19 %).



Рис. 1. Кваліфікаційний розрив у світі за оцінкою роботодавців

²⁰⁸ Україна – новий центр європейської освіти. *Економічна стратегія України-2030* / Український інститут майбутнього. URL: <https://strategy.uifuture.org/ukraine-learning-nation.html>.

Таким чином, проаналізувавши тенденції змін у ключових навичках, можна зробити висновок, що у процесі глобальних змін важливими залишаються критичне мислення, креативність, комплексне розв'язання проблем, лідерство та соціальний вплив, активне навчання, витривалість, стресостійкість, гнучкість та цифрові навички²⁰⁹.

Принципи і механізми взаємодії вищої освіти та роботодавців у контексті адаптації освітніх програм відповідно до вимог ринку праці

Інституціональні проблеми взаємодії стейкхолдерів у вищій освіті та напрями підвищення ефективності співпраці висвітлено у працях як у вітчизняних, так і зарубіжних дослідників: І. Андрощук, І. Андрощук (2020), Л. Льїч (2017), Н. Васиньова (2022), J. Verbeegal-Mirabent та співавт. (2020), І. Гевко, В. Борисова (2020), С. Staiculescu та співавт. (2021), Н. Bathelt та співавт. (2010), В. Clarysse та співавт. (2011), N. Bidabadi та співавт. (2016), D. Yordanova (2018) та ін.

Встановлено, що взаємодія ЗВО з роботодавцями ґрунтується на таких основних принципах:

«Участі та партнерства – визнання вирішального значення участі стейкхолдерів у результативності освітньої політики, цінності їхніх знань і досвіду в процесі формування політики; участь в ухваленні рішень щодо актуальності змісту, структури освітньої програми, тематики кваліфікаційних робіт тощо.

Об'єктивності/неупередженості – прийняття чи відхилення пропозицій роботодавців виключно на основі об'єктивних і прийнятних аргументів.

Доброчесності – дотримання правил доброчесності, принципова відмова від шахрайства, маніпуляцій процедурами, методами та результатами під час проведення спільних наукових досліджень, виконання проєктів тощо.

Прозорості – надання інформації про використання пропозицій і рекомендацій роботодавців щодо удосконалення освітнього процесу, освітніх програм, програм практик тощо.

Відповідальності та підзвітності – забезпечення якісної організації та проведення практики/стажування на базі установи/підприємства та надання відповідних звітів.

Толерантності – недопущення практики приниження гідності учасників освітнього процесу, застосування дискримінаційних обмежень.

Ефективності – проведення результативних заходів за умови оптимальних витрат бюджетних та інших ресурсів ЗВО та роботодавців»²¹⁰.

Доцільності – проведення зустрічей, консультацій, що відповідають проблемам, пріоритетам і цілям ефективної взаємодії ЗВО та роботодавців²¹¹. Використання зазначених вище принципів взаємодії ЗВО та роботодавців підвищує довіру між учасниками, ефективність співпраці та якість вищої освіти.

Проаналізовано зарубіжні наукові джерела (Bramwell, Wolfe, 2008; Staiculescu et al., 2021; Bathelt et al., 2010; Clarysse et al., 2011; Bidabadi et al., 2016; Yordanova, 2018) щодо механізмів співробітництва між ЗВО та роботодавцями з акцентом на розробленні освітніх програм відповідно до вимог ринку праці (табл. 1).

²⁰⁹ Скиба Ю. Навички XXI століття: адаптація освітніх програм вітчизняних закладів вищої освіти. *Проблеми освіти: збірник наукових праць*. 2023. Вип. 2 (99). С. 73–89. DOI: <https://doi.org/10.52256/2710-3986.2-99.2023.05>.

²¹⁰ Скиба Ю.А. Принципи та механізми взаємодії вищої освіти та роботодавців у контексті адаптації освітніх програм відповідно до вимог ринку праці: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Академічні студії. Серія «Педагогіка»*. 2023. № 2. С. 116–120. URL: <http://academstudies.volyn.ua/index.php/pedagogy/article/view/490/462>.

²¹¹ Місцевий економічний розвиток і місцева демократія: діалоги зі стейкхолдерами: путівник для лідерів громад / упоряд. С. Панцир. Київ: Юстон, 2020. 128 с.

Таблиця 1

Механізми взаємодії закладів вищої освіти та роботодавців: зарубіжний досвід²¹²

Інструменти / Автори	Bramwell, Wolfe, 2008 ²¹³	Staiculescu et al., 2021 ²¹⁴	Bathelt et al., 2010 ²¹⁵	Clarysse et al., 2011 ²¹⁶	Bidabadi et al., 2016 ²¹⁷	Yordanova, 2018 ²¹⁸
Мобільність і стажування персоналу та студентів	+					
Співпраця в розробленні освітніх програм	+	+			+	+
Залучення фахівців практиків до викладацької діяльності	+				+	+
Комерціалізація знання, створена вченими-дослідниками	+		+	+	+	
Залучення представників бізнесу до управлінських структур		+				+
Створення наукових парків			+			
Створення бізнес-інкубаторів			+			
Проведення обмінів знаннями та навичками		+		+	+	+
Створення центрів високих технологій				+		
Створення офісів трансферу технологій				+		
Просування нових компаній і стартапів			+	+		
Розроблення симуляція та рольових ігор					+	
Участь у розробленні навчального плану та навчальних ресурсів		+		+	+	
Проектування та розроблення		+			+	

²¹² Скиба Ю.А. Принципи та механізми взаємодії вищої освіти та роботодавців у контексті адаптації освітніх програм відповідно до вимог ринку праці: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Академічні студії. Серія «Педагогіка»*. 2023. № 2. С. 116–120. URL: <http://academystudies.volyn.ua/index.php/pedagogy/article/view/490/462>.

²¹³ Bramwell A., Wolfe D.A. Universities and regional economic development: the entrepreneurial University of Waterloo. *Research Policy*. 2008. Vol. 37 (8). P. 1175–1187. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2008.04.016>.

²¹⁴ Staiculescu C., Lacatus M.-L., Livsnti R. Employers expectations and requirements. *Case study: Employers of Schools of Economics and Business Graduates in Romania*: Proceedings of the 15th International Conference on Business Excellence. 2021. P. 185–195. DOI: <https://doi.org/10.2478/picbe-2021-0018>.

²¹⁵ Bathelt H., Kogler D.F., Munro A.K. A knowledge-based typology of university spin-offs in the context of regional economic development. *Technovation*. 2010. Vol. 30 (9–10). P. 519–532. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2010.04.003>.

²¹⁶ Clarysse B., Tartari V., Salter A. The impact of entrepreneurial capacity, experience and organizational support on academic entrepreneurship. *Research Policy*. 2011, Vol. 40, is. 8. P. 1084–1093. URL: https://econpapers.repec.org/article/eeeerespol/v_3a40_3ay_3a2011_3ai_3a8_3ap_3a1084-1093.htm.

²¹⁷ Bidabadi N., Nasrisfahani A., Hollahi A., Khalili R. Effective teaching methods in higher education: requirements and barriers. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalis*. 2016. Vol. 4 (4). P. 170–178.

²¹⁸ Yordanova D. University-industry cooperation for encouragement of graduating employability – methodology for evaluation. 2018. Vol. 12, Is. 1. P. 1048–1058. URL: <https://sciendo.com/article/10.2478/picbe-2018-0094?intcmp=trendmd>. DOI: <https://doi.org/10.2478/picbe-2018-0094>.

освітньої програми						
Організація практичної підготовки на базі підприємств-партнерів	+		+		+	+
Організація ярмарок вакансій роботодавцями		+				
Участь роботодавців у публічних дебатах щодо освітньої політики		+				
Організація спільних команд і розроблення проєктних пропозицій для вирішення проблем і впровадження інновацій на конкретному підприємстві						+
Спільне формулювання вимог до результатів навчання випускників						+
Створення та використання освітніх краудсорсингових платформ						+

Представлені у табл. 2 відомості свідчать, що «у практиці зарубіжних ЗВО найбільш поширеними механізмами співпраці з роботодавцями є: співпраця в розробленні освітніх програм; залучення фахівців практиків до викладацької діяльності; комерціалізація знань, створених вченими-дослідниками; проведення неформальних обмінів знаннями та навичками; організація практичної підготовки на базі підприємств-партнерів; організація спільних команд та розроблення проєктних пропозицій для вирішення проблем і впровадження інновацій на конкретному підприємстві; створення та використання освітніх краудсорсингових платформ. Рідше роботодавці залучаються до управлінських структур ЗВО; розроблення навчального плану та навчальних ресурсів; створення центрів високих технологій та трансферу технологій. Поодинокі – до організації ярмарок вакансій та участі у публічних дебатах щодо освітньої політики»²¹⁹.

Побудова ефективної взаємодії із роботодавцями сприяє поліпшенню якості кінцевого продукту та формуванню довірчих взаємин між зацікавленими сторонами²²⁰.

Ринок вищої освіти є ефективним інструментом ринкової економіки лише за умови наявності мобільної системи вищої освіти, яка гнучко реагує на попит на ринку праці. Для цього необхідно трансформувати процеси організації та управління освітнім процесом на формування навичок, що відповідають потребам ринку праці на світовому, державному та регіональному рівнях²²¹.

ЗВО для того, щоб реагувати на нові виклики, повинні:

- аналізувати зміни у навичках на ринку праці відповідно до змін, які відбуваються на світовому, державному та регіональному рівнях;
- вживати заходів на основі очікуваних змін у знаннях, навичках і компетентностях відповідно до потреб ринку праці, а не на основі поточного стану;
- запроваджувати механізми та інструменти, які дають можливість якнайшвидше адаптуватися до змін у знаннях, навичках і компетентностях;

²¹⁹ Скиба Ю.А. Принципи та механізми взаємодії вищої освіти та роботодавців у контексті адаптації освітніх програм відповідно до вимог ринку праці: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Академічні студії. Серія «Педагогіка»*. 2023. № 2. С. 116–120. URL: <http://academstudies.volyn.ua/index.php/pedagogy/article/view/490/462>.

²²⁰ Кицак Т.Г. Взаємодія зі стейкхолдерами як пріоритетний напрям розвитку соціальної відповідальності бізнесу. С. 33. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/197271297.pdf>.

²²¹ Скиба Ю.А. Формування управлінських компетенцій майбутніх екологів на засадах збалансованого розвитку: теорія і практика: монографія. Київ: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2013. 440 с.

– стимулювати дії, спрямовані на отримання зворотного зв'язку від роботодавців, з метою визначення корисності наданих знань, навичок і компетентностей.

«Враховуючи суб'єктно-об'єктні зв'язки та рівні, на яких можлива реалізація взаємодії суб'єктів ринків праці та вищої освіти, серед пріоритетних напрямів її забезпечення варто виділити наступні: наближення сутнісної відповідності системи вищої та професійної освіти до потреб ринку праці, шляхом збагачення змісту освітніх програм когнітивними та соціальними компетентностями (зокрема: здатності до сприйняття нового та саморозвитку, здатності до прояву самостійності в особистому та професійному житті, володіння сучасним засобами комунікацій та активне їх використання в особистій та професійній діяльності, толерантності до іншої думки, вміння критично мислити та приймати зауваження, готовності до розвитку професійних навичок та зміни сфери професійної та економічної діяльності, наявності уніфікованих базових знань паралельно з поглибленою професійною спеціалізацією, вміння презентувати та представити власну ідею (розробку), мультикультурності та мультимовності, вміння працювати в режимі високої невизначеності тощо)»²²².

Аналіз наукових джерел свідчить, що останнім часом за кордоном активно й різновекторно досліджують проблему взаємодії вищої освіти з ринком праці. Основними напрямками дослідження є тенденції у взаємодії вищої освіти та ринку праці, проблематика незбалансованості розвитку освітніх послуг і попиту на ринку праці, відповідність напрямів підготовки фахівців, які пропонують ЗВО структурі економіки та потреб ринку праці.

Кращі зарубіжні практики адаптації освітніх програм відповідно до потреб ринку праці

Швидкі зміни на ринку праці зумовлюють появу нових професій або зміну функціональності існуючих, наслідком чого є потреба у нових навичках. Проте система вищої освіти слабо адаптована до цих змін, що призводить до розриву між необхідними навичками та компетентностями, які формує вища освіта та потреби ринку праці. Багато сучасних студентів працюватимуть на роботах, які виникли щойно, або навіть ще не існують. Випускникам необхідні будуть як професійні навички, так і цифрові, екологічні та соціально-емоційні. Щоб залишатися на ринку освітніх послуг і мати добру репутацію, керівництво західних ЗВО постійно співпрацює з представниками бізнесу, реагує на їхні потреби і задовольняє попит на відповідних фахівців. Зарубіжні університети запровадили різні механізми співпраці з бізнесом.

Яскравим прикладом співпраці бізнесу та університетів є діяльність **University of Lincoln**²²³, який пропонує різноманітні варіанти навчання залежно від індивідуальних потреб – від коротких курсів і мікrokредитів до модулів професійного розвитку та повністю онлайн-ступенів магістра. За версією RateMyApprenticeship, у 2022–2023 рр. University of Lincoln увійшов до переліку 50 найкращих закладів, що тісно співпрацюють з роботодавцями.

Навчання за програмами здійснюється із використанням різноманітних форм, включаючи онлайн, очне, змішане та дистанційне навчання. Впровадження гнучкого навчання сприяє кар'єрному зростанню, розвитку нових навичок, удосконаленню знань у певній галузі тощо. Гнучкі варіанти навчання дають можливість студентам завершити програми за власним графіком: онлайн-навчання вдома, навчання в кампусі з кількома варіантами початку протягом року, навчання на робочому місці за програмою на роботі, навчання за дуальною формою.

Ознайомимося із гнучкими варіантами навчання в University of Lincoln.

Короткі курси – охоплюють різноманітні предметні галузі та дисципліни, зокрема, бізнес, освіту, здоров'я, мови, медіа, продукти харчування та сільське господарство. Деякі курси професійно акредитовані, тому після їх успішного завершення видається сертифікат.

²²² Ільїч Л. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування. *Економіка і держава*. 2017. № 4. С. 69–74. URL: <http://www.economy.in.ua/index.php?op=1&z=3744&i=13>.

²²³ University of Lincoln. URL: <https://www.lincoln.ac.uk/>

Програми мікрокредитів (короткі онлайн-курси) розроблені для підвищення рівня професійних навичок у низці спеціалізованих галузей. Мікрокредити охоплюють ключові практичні й теоретичні затребувані навички.

*Degree Apprenticeships*²²⁴ поєднує роботу з неповним навчанням в університеті. Протягом усієї програми студенти працюють на повний робочий день, а частину свого часу проводять в університеті. Програма є альтернативою традиційним ступеням і розроблена у співпраці з роботодавцями та професійними організаціями, щоб забезпечити відповідність конкретним потребам галузі. Degree Apprenticeships пропонує студентам можливість отримувати зарплату під час навчання на ступінь бакалавра або магістра без сплати вартості навчання. Вони працюють як наймані працівники, навчаючись неповний робочий день, поєднуючи навчання в університеті з практичним досвідом на роботі, розвиваючи навички працевлаштування, необхідні для успішної кар'єри в обраній сфері. Навчання може тривати від трьох до шести років залежно від рівня курсу. Плату за навчання здійснює уряд і роботодавець, тому студентам не потрібно брати кредит на оплату навчання. Організації, які не сплачують збори, вносять 5 % вартості навчання за ступенем, решту витрат фінансує уряд. University of Lincoln співпрацює з провідними компаніями роботодавців, зокрема «Coca-Cola», «Caterpillar», «Nestlé», «Siemens Energy» та Національною службою охорони здоров'я (NHS), та надає можливість навчатися на Degree Apprenticeships за такими програмами: Business and Executive Development, Food and Drink Manufacturing, Science, and Technology, Nursing Apprenticeships, Social Work, Advanced Clinical Practice.

Ступені магістра онлайн. Магістерські онлайн-програми включають низку повних магістерських програм із таких предметів, як бізнес і менеджмент тощо.

Співробітники **Massachusetts Institute of Technology**²²⁵ активно розвивають реальну взаємодію з бізнесом, промисловістю та урядом, оскільки розв'язують проблеми, на які інновації Інституту можуть вплинути. Понад 85 % здобувачів бакалаврського (другого) рівня вищої освіти крім освітньої діяльності беруть участь у дослідженнях під керівництвом науково-педагогічних працівників. Академічний персонал Massachusetts Institute of Technology активно працює принаймні в одній із міждисциплінарних лабораторій, центрів, ініціатив, які спрямовані на вирішення критичних завдань, від чистої енергії до вирішення проблеми захворювання на рак. Massachusetts Institute of Technology, який є лідером у галузі вищої освіти та інновацій, пропонує інструменти, програми та спеціалізований контент щодо формування актуальних навичок і компетентностей як для здобувачів вищої освіти, так і для фізичних та юридичних осіб, зацікавлених зберегти технічну перевагу над конкурентами, одночасно стимулюючи інновації в постійно мінливому середовищі.

Massachusetts Institute of Technology пропонує:

Короткострокові програми – зорієнтовані на формування нових знань та відповідних навичок, а також компетентностей у відповідній галузі науки.

Програми Digital Plus – надають комплексний високоперсоналізований інструмент, який не лише підвищує ефективність корпоративного навчання, а й допомагає заповнити критичні прогалини у навичках, створити творчу культуру та, зрештою, зміцнити конкурентне позиціонування.

Програми поглибленого навчання – зорієнтовані на формування і розвиток вузькоспеціалізованих навичок і компетентностей у відповідній галузі. Вступити на програму можна як студент без диплома на семестр, рік або на довше.

Спеціальні програми – разом з менеджерами організацій визначаються потреби, а потім узгоджується освітня програма на основі цільового досвіду, що ґрунтується на потребах.

Міжнародні програми – співробітники співпрацюють з керівництвом, визначають потреби, далі розробляють цільову освітню програму, яка відповідає корпоративним освітнім потребам і стратегічним цілям організації та потребам регіону.

²²⁴ Degree Apprenticeships. University of Lincoln. URL: <https://www.lincoln.ac.uk/studywithus/apprenticeships/>

²²⁵ PROGRAMS. Massachusetts Institute of Technology. URL: <https://professional.mit.edu/programs>.

Сертифіковані програми – зорієнтовані на вдосконалення знань і навичок у певній галузі інтересів; завершення підтверджується виданням документа про офіційне визнання розвитку і досягнень.

Програми Massachusetts Institute of Technology – розроблені з використанням передових досліджень та орієнтовані на практичне використання, допомагають професіоналам розвивати свої навички під час роботи.

Висновки

1. Проаналізувавши європейські та міжнародні звіти, виявлено такі тенденції на ринку праці: зникнення низки робочих місць; трансформація існуючих робочих місць, що потребують фахівців з вищою кваліфікацією; поява нових типів робочих місць і нових форм роботи, які, ймовірно, вимагатимуть вищого рівня кваліфікації; невідповідність попиту й пропозиції на ринку праці; ріст безробіття та міграція робочої сили; дистанційна робота на національному ринку праці; збільшення мобільності та залучення висококваліфікованих фахівців у найзатребуваніші галузі економіки.

2. Аналіз зарубіжних наукових джерел показав такі механізми та інструменти адаптації освітніх програм відповідно до потреб Європейського ринку праці на основі взаємодії зарубіжних ЗВО та роботодавців: проектування та розроблення нових освітніх програм відповідно до потреб ринку праці; упровадження в освітню програму освітніх компонентів з метою формування відповідних мікрокваліфікацій або часткових кваліфікацій; створення освітніх програм за дуальною формою навчання та організація практичної підготовки на базі підприємств-партнерів; створення персоніфікованих освітніх програм відповідно до потреб ринку праці; створення та використання освітніх краудсорсингових платформ; спільне формулювання ЗВО та роботодавцями вимог до знань і навичок здобувачів вищої освіти та ін.

3. Встановлено, що взаємодія ЗВО з роботодавцями ґрунтується на таких принципах: участі та партнерства; об'єктивності / неупередженості; доброчесності; прозорості; відповідальності та підзвітності; толерантності; ефективності й доцільності. Використання зазначених вище принципів взаємодії ЗВО та роботодавців посилює довіру між учасниками, ефективність співпраці та якість вищої освіти.

4. Зарубіжні ЗВО, активно співпрацюючи з бізнесом, пропонують різноманітні освітні програми для здобувачів вищої освіти із використанням різноманітних форм, включаючи онлайн, очне, змішане та дистанційне навчання. Гнучкі варіанти здобуття освіти у рамках формального, неформального та інформального навчання дають можливість здобувачам вищої освіти накопичувати залікові одиниці для визнання, валідації та обліку попереднього навчання, створення відповідних програм перепідготовки, послуг профорієнтації та консультування та ін. Вони дозволяють завершити програми за власним графіком: онлайн-навчання вдома, навчання на кампусі з кількома варіантами початку освітнього процесу протягом року, навчання на робочому місці за програмою або навчання за дуальною формою. Впровадження гнучкого навчання сприяє кар'єрному зростанню, розвитку нових навичок, удосконаленню знань у певній галузі тощо.

Список використаних джерел

1. Барвінок В.Ю., Воронцова А.С., Петрушенко Ю.М. Побудова теоретичної моделі формування та перерозподілу компетенцій в системі «освіта» – «ринок праці» та трансферу знань. *Вісник СумДУ. Серія «Економіка»*. 2022. № 4. С. 168–176.

2. Березюк С.В., Гусонька Д.М. Ринок праці та особливості його регулювання. URL: https://confcontact.com/2013_03_15/33_Berezyk.htm.

3. Васиньова Н. Стейкхолдерський підхід як умова стратегічного розвитку університету. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2022. Т. 1, вип. 57. С. 250–254. URL: http://www.aphn-journal.in.ua/archive/57_2022/part_1/36.pdf.

4. Гевко І.В., Борисов В.В. Взаємодія стейкхолдерів із закладами вищої освіти в умовах оптимізації освітнього процесу. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія «Педагогічні науки»*. 2020. Вип. 3. С. 57–63. URL: <https://ped-ejournal.cdu.edu.ua/article/view/3922/4185>.
5. Європейська програма навичок для стійкої конкурентоспроможності, соціальної справедливості та стійкості / Європейська комісія. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1196.
6. Ільч Л. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування. *Економіка і держава*. 2017. № 4. С. 69–74. URL: <http://www.economy.in.ua/index.php?op=1&z=3744&i=13>.
7. Кицак Т.Г. Взаємодія зі стейкхолдерами як пріоритетний напрям розвитку соціальної відповідальності бізнесу. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/197271297.pdf>.
8. Місцевий економічний розвиток і місцева демократія: діалоги зі стейкхолдерами: путівник для лідерів громад / упоряд. С. Панцир. Київ: Юстон, 2020. 128 с.
9. Національна рамка кваліфікацій: постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 25.06.2020 № 519). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text>.
10. Національний освітній глосарій: вища освіта / В.М. Захарченко та ін.; за ред. В.Г. Кременя. Київ: ТОВ «Видавничий дім «Плеяда»», 2014. 100 с.
11. Образование 2030. Инчхонская декларация и рамочная программа действий по осуществлению цели 4 в области устойчивого развития. Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех. 2015. URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_rus/PDF/245656rus.pdf.multi.
12. Паламарчук О.Ф., Скиба Ю.А. Роль викладача у розвитку лідерських якостей студентів. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія «Теорія та методика навчання природничих наук»*. Вінниця: ВДПУ, 2023. № 5 (23). С. 110–118. DOI: <https://doi.org/10.31652/2786-5754-2023-5-110-118>.
13. План відновлення України. Візія Відновлення України: «Сильна європейська країна – магніт для іноземних інвестицій». Розвиток системи освіти. URL: <https://recovery.gov.ua./project/program/improve-education-system?page=5>.
14. Скиба Ю.А. Формування управлінських компетенцій майбутніх екологів на засадах збалансованого розвитку: теорія і практика: монографія. Київ: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2013. 440 с.
15. Скиба Ю.А. SWOT-аналіз як інструмент вивчення потенціалу науково-педагогічних працівників університету. *Освітологічний дискурс*. 2020. № 3 (30). С. 86–109. URL: <https://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/737/603>.
16. Скиба Ю. Гедгантінг – інноваційна технологія в кадровому менеджменті закладу вищої освіти. *Освітологічний дискурс*. 2022. № 2 (37). С. 75–88. URL: <https://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/920/692>.
17. Скиба Ю. Модель використання стейкхолдерами соціальних мереж для працевлаштування випускників закладів вищої освіти. *Актуальні проблеми педагогічної освіти: новації, досвід та перспективи*: матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю (Запоріжжя, 20 квіт. 2023 р.) / за заг. ред. Л.О. Сущенко. Запоріжжя: Запорізь. нац. ун-т, 2023. С. 164–166. URL: <https://drive.google.com/drive/folders/1SnSOFnT4Kmt9xtVneQnbPvokv06f-ei>.
18. Скиба Ю. Навички XXI століття: адаптація освітніх програм вітчизняних закладів вищої освіти. *Проблеми освіти: збірник наукових праць*. 2023. Вип. 2 (99). С. 73–89. DOI: <https://doi.org/10.52256/2710-3986.2-99.2023.05>.
19. Скиба Ю.А. Потреби у навичках на вітчизняному ринку праці та їх формування закладами вищої освіти. *Стратегічні орієнтири розвитку науки, освіти і суспільства*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Кременчук, 29 вер. 2023 р.). Кременчук: ЦФЕНД, 2023. С. 34–36. URL: <http://www.economics.in.ua/2023/09/29.html>.

20. Скиба Ю.А. Принципи та механізми взаємодії вищої освіти та роботодавців у контексті адаптації освітніх програм відповідно до вимог ринку праці: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Академічні студії. Серія «Педагогіка»*. 2023. № 2. С. 116–120. URL: <http://academystudies.volyn.ua/index.php/pedagogy/article/view/490/462>.
21. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>.
22. Тілікіна Н.В., Кримова М.О. Навички XXI століття як умова виходу молоді на ринок праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 5–6. С. 21–28. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/5-6_2020/6.pdf.
23. Україна – новий центр європейської освіти. *Економічна стратегія України-2030* / Український інститут майбутнього. URL: <https://strategy.uifuture.org/ukraine-learning-nation.html>.
24. A Future Skills Assessment Advances Lifelong Learning and Labor Productivity. URL: <http://surl.li/kjtvb>.
25. Applied Data Science Program: Leveraging AI for Effective Decision-Making. URL: <https://professional.mit.edu/course-catalog/applied-data-science-program-leveraging-ai-effective-decision-making>.
26. Bathelt H., Kogler D.F., Munro A.K. A knowledge-based typology of university spin-offs in the context of regional economic development. *Technovation*. 2010. Vol. 30 (9–10). P. 519–532. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2010.04.003>.
27. Bidabadi N., Nasrisfahani A., Hollahi A., Khalili R. Effective teaching methods in higher education: requirements and barriers. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalis*. 2016. Vol. 4 (4). P. 170–178.
28. Bramwell A., Wolfe D.A. Universities and regional economic development: the entrepreneurial University of Waterloo. *Research Policy*. 2008. Vol. 37 (8). P. 1175–1187. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2008.04.016>.
29. Call for a New Era of Higher Ed-Employer Collaboration / J. Puckett et al. 2020. URL: <http://surl.li/klcqi>.
30. Clarysse B., Tartari V., Salter A. The impact of entrepreneurial capacity, experience and organizational support on academic entrepreneurship. *Research Policy*. 2011, Vol. 40, is. 8. P. 1084–1093. URL: https://econpapers.repec.org/article/eeerespol/v_3a40_3ay_3a2011_3ai_3a8_3ap_3a1084-1093.htm.
31. Degree Apprenticeships. *University of Lincoln*. URL: <https://www.lincoln.ac.uk/studywithus/apprenticeships/>
32. Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action for the implementation of Sustainable Development Goal 4: Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all. 2016. P. 42–44. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656>.
33. European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. 2022. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1196.
34. European Year of Skills. URL: https://year-of-skills.europa.eu/about_en.
35. Employment and Social Developments in Europe (ESDE) report 2023. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10619>.
36. Global Competitiveness Index. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf.
37. Hernández A., Tomás I., Davcheva M., González-Romá V. University contribution to developing generic competences and employment status after graduation: a mediated model. 8th International Conference on Higher Education Advances (HEAd'22). Universitat Politècnica de València, València. 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.4995/HEAd22.2022.14625>.
38. OECD Skills Strategy 2019. Skills to Shape a Better Future. URL: <http://surl.li/kjnfs>.
39. Policy Note: Microdegrees Gaining Momentum: how important are they to make lifelong learning a reality? 2022. Is. 01. 10 p. URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-05/Policy%20paper%20on%20Micro-credentials_RU_1.pdf.

40. PROGRAMS. *Massachusetts Institute of Technology*. URL: <https://professional.mit.edu/programs>.
41. PSL University. URL: <https://psl.eu/formation/choisir-sa-formation/formation-continue>.
42. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008. On the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. *Official Journal of the European Union*. 2008. C 111/01. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF>.
43. Shifting Skills, Moving Targets, and Remaking the Workforce / M. Sigelman et al. *People strategy / Report*. MAY 23, 2022. URL: <https://www.bcg.com/publications/2022/shifting-skills-moving-targets-remaking-workforce>.
44. Staiculescu C., Lacatus M.-L., Livsnti R. Employers expectations and requirements. *Case study: Employers of Schools of Economics and Business Graduates in Romania*: Proceedings of the 15th International Conference on Business Excellence. 2021. P. 185–195. DOI: <https://doi.org/10.2478/picbe-2021-0018>.
45. These are the top 10 job skills of tomorrow – and how long it takes to learn them. URL: <http://surl.li/kclrb>
46. University of Lincoln. URL: <https://www.lincoln.ac.uk/>
47. Yordanova D. University-industry cooperation for encouragement of graduating employability – methodology for evaluation. 2018. Vol. 12, Is. 1. P. 1048–1058. URL: <https://sciendocom/article/10.2478/picbe-2018-0094?intcmp=trendmd>. DOI: <https://doi.org/10.2478/picbe-2018-0094>.

Розділ 5

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ЗДОБУТТЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Ольга Ярошенко,

доктор педагогічних наук, професор,

академік НАПН України,

головний науковий співробітник,

Відділ взаємодії вищої освіти та ринку праці,

Інститут вищої освіти НАПН України

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1555-0526>

Анотація.

Обґрунтовано теоретичні основи підготовки фахівців за дуальною формою здобуття вищої освіти: сутність, принципи, умови, моделі, підходи до організації освітнього процесу. На інституційному та особистісному рівнях розкрито переваги дуальної форми здобуття вищої освіти над інституційною. Описано функції і взаємодію суб'єктів трикутника партнерства – закладу вищої освіти, студентів, роботодавців. Наведено результати аналізу зарубіжного досвіду застосування дуальної форми здобуття вищої освіти.

Ключові слова: дуальна освіта, дуальна форма здобуття вищої освіти, заклад вищої освіти, здобувачі вищої освіти, роботодавці.

Abstract

The chapter substantiates the theoretical foundations of training specialists in the dual form of higher education: the essence, principles, conditions, models, approaches to the organization of the educational process. The advantages of the dual form of higher education over the institutional one are revealed at the institutional and personal levels. The functions and the interaction of the subjects of the partnership triangle - the institution of higher education, students, employers – are described. The results of the analysis of foreign experience in the application of the dual form of higher education are presented.

Keywords: dual education, dual form of higher education, higher education institution, higher education students, employers.

Актуальність

Сучасні процеси входження вітчизняних закладів вищої освіти (ЗВО) до Європейського простору вищої освіти потребують удосконалення якості освітніх послуг. Як зазначено у Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття фахової передвищої і вищої освіти, «проблемою, яка потребує розв'язання, є недостатній рівень готовності багатьох випускників закладів вищої та професійної (професійно-технічної) і фахової передвищої освіти до самостійної професійної діяльності на відповідних здобутій освіті первинних посадах»²²⁶. Водночас досвід країн з високим економічним розвитком вказує на те, що ця проблема усувається запровадженням дуального навчання, яке розробляється на інституційному та державному рівнях і користується попитом у студентів. Дуальну форму здобуття вищої освіти (ДФЗВО) запровадили у 1972 р., коли три німецькі компанії започаткували спільний експеримент із застосування принципів дуальної професійної освіти на рівні вищої освіти та

²²⁶ Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#Text>.

створення першого дуального ЗВО – професійної академії (Berufsakademie). Це було детерміновано потребами підприємств у спеціалістах з вищою освітою, професійні кваліфікації яких не формують класичні дослідницькі університети.

У XXI ст. дуальне навчання є пріоритетним. Розроблено Меморандум про співпрацю у сфері професійної освіти²²⁷. Функціонує Європейська мережа вищої освіти, серед її головних цілей – привернення уваги людей до кооперативного / дуального навчання, просування впровадження дуальної освіти у європейських університетах²²⁸.

Зарубіжний досвід доводить, що «інституційне запровадження навчання на роботі в загальну освітню систему відіграє вирішальну роль для її статусу та ефективності»²²⁹, а результати навчання за ДФЗВО позитивно позначаються на соціальному добробуті й економічному розвитку держав, не кажучи вже про якість практичної підготовки випускників за обраною спеціальністю. Німецький дослідник та експерт з питань дуальної освіти У. Мілл зазначає: «дуальні форми навчання вже підтвердили свою ефективність. Вони не тільки сприяють модернізації змісту освіти, підвищенню рівня конкурентоздатності молоді на ринку праці та шансів на знаходження першого робочого місця, але й дають можливість підприємствам готувати для себе кваліфіковані кадри, полегшуючи пошук (молодих) талановитих спеціалістів. Університет, у свою чергу, підвищує якість надаваних ним освітніх послуг та свої рейтинги»²³⁰.

На відміну від зарубіжної, у вітчизняній практиці ДФЗВО ще не набула поширення. Проте її пілотування в Україні свідчить, що «реалізувати дуальну форму здобуття освіти у національному контексті можливо. Для повноцінного розгортання такої практики, а тим більше, системи, буде потрібен час, широка інформаційна компанія, доопрацювання нормативної бази та формування загальноприйнятого розуміння (філософії) дуальної освіти»²³¹.

Науковці дедалі частіше наголошують на актуальності досліджень, об'єктом / предметом яких є дуальна освіта: «Враховуючи проблеми, з якими стикаються випускники ЗВО (вимоги до наявності досвіду роботи за фахом зі сторони роботодавця, відсутність системи централізованого і гарантованого розподілу випускників), роботодавці (прийом на роботу випускників, теоретичні знання яких не підкріплені ґрунтовними практичними навичками) та держава загалом (масовий виїзд молодих фахівців за кордон), вважаємо, що наукові дослідження стосовно дуальної форми здобуття освіти є доволі актуальною темою»²³².

Відсутність глибокого концептуального розуміння суті ДФЗВО стримує її поширення у вітчизняних ЗВО, вказує на необхідність обґрунтування теоретичних основ і вивчення зарубіжного досвіду, щоб відповідно до національного контенту впроваджувати основні ідеї зарубіжжя у вітчизняну теорію і практику підготовки фахівців з вищою освітою, усунути неузгодженість між виробничою та освітньою сферами у процесі підготовки здобувачів вищої освіти, диспропорцію між кількістю випускників з вищою освітою і працевлаштованих за набутою кваліфікацією та подолати протиріччя між традиційними формами і методами навчання і викладання у вищій освіті та їх неспроможністю

²²⁷ Vocational Education and Training in Europe – Perspectives for the Young Generation: Memorandum on Cooperation in Vocational Education and Training in Europe. *BiBB*. 2012. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/memorandumvocational_education_and_training_2012.pdf.

²²⁸ European Network of Cooperative and Work Integrated Higher Education. *European Commission*. URL: <https://cwihe.com/>

²²⁹ Graf L. Work-based higher education programmes in Germany and the US: Comparing multi-actor corporatist governance in higher education. *Policy and Society*. 2017. Vol. 36, Is. 1. P. 89–108. DOI: <https://doi.org/10.1080/14494035.2017.1278872>.

²³⁰ Мілл У. Дуальне навчання: досвід Німеччини. *Маркетинг в Україні*. 2016. № 6. С. 62. URL: <https://www.academia.edu/41953902>.

²³¹ Щодо запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: Аналітичний звіт за результатами першого року проведення експерименту із запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти відповідно до наказу МОН від 15.10.2019 № 1296 / О. Давліканова, Т. Іщенко, А. Чайковська. Київ, 2020. 96 с. URL: <https://nmc-vfpo.com/wp-content/uploads/2020/09/dualna-web-15-53.pdf>.

²³² Марценюк Л.В., Груздев О.В. Дуальна освіта як засіб ефективного поєднання теорії та практики. *Економіка і держава*. 2021. № 3. С. 58–65. С. 59. DOI: <https://10.32702/2306-6806.2021.3.58>.

забезпечувати якісну практичну підготовку фахівців дуальною формою здобуття освіти, яка сприяє високій практичній підготовці фахівців відповідно до потреб ринку праці.

Це доводить важливість обґрунтування теоретичних основ дуальної освіти суголосно українському контенту для того, щоб виконати важливе завдання сучасної вищої освіти – «зміцнення та удосконалення практичної складової освітнього процесу із збереженням достатнього рівня теоретичної підготовки»²³³, і актуалізує проведення наукового дослідження ДФЗВО як способу задоволення вимог ринку праці до практичної підготовки випускників і доцільність підготовки аналітичних матеріалів, що розкривають зарубіжний досвід застосування ДФЗВО.

Поняття «дуальна форма здобуття вищої освіти»

Дуальний (лат. *dualis*) означає подвійний. В освіті цей термін використовують у разі поєднання навчання у закладі освіти та на робочому місці: «дуальна модель вищої професійної освіти поєднує в собі класичну вищу освіту з професійною освітою або з практичною професійною діяльністю на підприємстві»²³⁴.

D. Gray²³⁵, посилаючись на зарубіжний досвід, позиціонує дуальне навчання як навчання через роботу, навчання для роботи та навчання на робочому місці.

Дослідниця німецького досвіду вищої дуальної освіти О. Давліканова зазначає, що «в програмних документах ФІПО (ред. Федеральний інститут професійної освіти) дуальну освіту описано як «формат, який поєднує передачу науково-теоретичних знань та формування професійно-практичних компетентностей з метою здобуття відповідної кваліфікації здобувачів / випускників. Цей формат передбачає поєднання здобуття вищої освіти та професійної підготовки (освіта з інтегрованою професійною (професійно-технічною) освітою), або тривалих періодів практичної підготовки (освіта з інтегрованою практичною підготовкою) шляхом організаційного та змістового поділу освітньої програми для здобуття освіти мінімум у двох місцях навчання»²³⁶.

У Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, схваленій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 660-р, дуальну форми здобуття освіти вперше визначено як спосіб здобуття освіти, що передбачає «поєднання навчання осіб у закладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору про здійснення навчання за дуальною формою здобуття освіти»²³⁷.

Закони України «Про освіту» та «Про вищу освіту» у перших редакціях не оперували цим терміном. На сьогодні їх зміст доповнено інформацією про ДФЗВО. Зокрема, у статті 9 Закону України «Про освіту» серед форм здобуття освіти зазначено дуальну: «Основними формами здобуття освіти є: інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева); індивідуальна (екстернатна, сімейна (домашня), педагогічний патронаж, на робочому місці (на виробництві), дуальна»²³⁸. У статті 10 цього самого законодавчого документа дуальна форма здобуття освіти трактується як «спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти (в інших суб'єктів освітньої діяльності) з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору»²³⁹.

²³³ Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р. С. 3. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#Text>.

²³⁴ Дернова М.Г. Дуальна модель вищої професійної освіти дорослих: європейський досвід. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2014. Вип. 2. С. 137–145. С. 140. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/OD_2014_2_19.

²³⁵ Gray D. A Briefing on Work-based Learning. *Higher Education*. LTSN Generic Centre. Assessment series № 11. 2011. URL: https://www.researchgate.net/publication/238620676_A_Briefing_on_Work-based_Learning.

²³⁶ Давліканова О.Б. Розвиток менеджменту дуальної вищої освіти в Україні: дис. ... д-ра філософії: 073. Суми, 2021. 322 с. С. 103. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/84101/5/diss_Davlikanova.pdf.

²³⁷ Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. Ст. 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.

²³⁸ Там само.

²³⁹ Там само. Ст. 10.

Законом України «Про вищу освіту» вже унормовано використання ДФЗВО та сформульовано її визначення щодо здобуття вищої освіти: «п.6. Дуальна форма здобуття вищої освіти – це спосіб здобуття освіти здобувачами денної форми, що передбачає навчання на робочому місці на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації обсягом від 25 відсотків до 60 відсотків загального обсягу освітньої програми на основі договору. Навчання на робочому місці передбачає виконання посадових обов’язків відповідно до трудового договору»²⁴⁰.

У затвердженому в 2023 р. Положенні про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти дуальна форма здобуття фахової освіти трактується як «спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання в закладах освіти та в інших суб’єктах освітньої діяльності (далі – заклади освіти) з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях (далі – роботодавці) для оволодіння програмними результатами, поглиблення практичних умінь і навичок та набуття певної кваліфікації»²⁴¹. У цьому документі окреслено основне завдання дуальної форми здобуття фахової передвищої та вищої освіти – «підвищення якості підготовки фахівців, які формують основу трудового потенціалу для інноваційного розвитку економіки, відповідно до сучасних вимог ринку праці і потреб роботодавців»²⁴².

Наведені визначення ДФЗВО демонструють еволюцію означеного поняття з тенденцією до лаконічності формулювання терміна і збереження основних характеристичних ознак.

На рис. 1 представлено переваги ДФЗВО.



Рис 1. Переваги дуальної форми здобуття вищої освіти над інституційною формою

Вочевидь, дуальна форма більшою мірою, ніж інституційна, відповідає Європейським принципам удосконалення навчання та викладання, зокрема принципу студентоцентризму.

Проведене дослідження дало можливість розкрити значення ДФЗВО на інституційному (заклад вищої освіти), особистісному (здобувач вищої освіти) і підприємницькому (роботодавець) рівнях.

²⁴⁰ Там само. Ст. 49.

²⁴¹ Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 13.04.2023 № 426. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0929-23#Text>.

²⁴² Там само.

На інституційному рівні ДФЗВО сприяє внутрішньому забезпеченню якості вищої освіти шляхом органічного поєднання теоретичної підготовки з практичною; інтеграції освіти, науки та виробництва / бізнесу; осучаснення змісту підготовки. Доволі часто практична підготовка відбувається на підприємстві, в установі чи організації, що з високою ймовірністю стане місцем працевлаштування випускника, а це збільшує відсоток працевлаштування випускників й істотно підвищує рейтинги ЗВО. Ставши з роботодавцями партнерами у формуванні професійної компетентності майбутніх фахівців, ЗВО спільно з ними дбає про якість освітніх програм й оновлення матеріально-технічної бази, якісне виконання студентами бакалаврських і магістерських робіт. Сукупно це робить ЗВО конкурентоспроможнішим на ринку праці, підвищує його вітчизняні та світові рейтинги.

Важливість ДФЗВО на особистісному рівні:

- створює здобувачам вищої освіти умови для поєднання теоретичного навчання у ЗВО з практичною підготовкою на робочому місці за обраною кваліфікацією;
- в умовах реального виробничого процесу закріплюються і знаходять застосування знання, набуті на лекційних і практичних заняттях;
- формується професійна компетентність й уміння працювати в команді, майбутні фахівці адаптуються до робочого місця та готуються до кар'єрного зростання в обраній професії;
- наукові дослідження за темою бакалаврської чи магістерської роботи проводяться в умовах реального виробничого процесу – «курсові проекти мають конкретне практичне застосування, а університети додаткові кошти за рахунок оплати замовлень»²⁴³.
- поліпшується фінансове становище здобувача вищої освіти за рахунок того, що за період навчання на робочому місці він отримує зарплату, роботодавець може сплачувати вартість контрактного навчання здобувача в університеті, якщо випускник цікавить його як майбутній фахівець, котрий працевлаштується до нього на роботу після закінчення ЗВО.

Значущість ДФЗВО на підприємницькому рівні полягає в тому, що завдяки підготовці та працевлаштуванню добре підготовлених випускників відбувається збагачення кадрового потенціалу підприємства, роботодавці стають причетними до створення освітніх програм; підвищується імідж підприємства. Викладання здійснюється тандемом «науково-педагогічний працівник університету – наставник, котрий є штатним працівником підприємства, установи, організації». Тому незаперечними бонусами дуальної освіти для роботодавців є: «узгодження змісту робочих програм між освітньою організацією і роботодавцями; отримання набору компетенцій, що відповідають вимогам роботодавців; можливість засвоєння індивідуального набору додаткових компетентностей на основі варіативної частини освітньої програми; навчання на сучасній матеріально-технічній базі; скорочення термінів адаптації випускників»²⁴⁴. Це позитивно позначається і на виробничій, і на педагогічній підготовці як наставників, так і всього виробничого колективу.

Дослідження показало, що під впливом застосування ДФЗВО «освітній процес збагачується якісно новим і сприятливим для поєднання теоретичної і практичної підготовки майбутніх фахівців освітнім середовищем; роботодавці переконуються в тому, що дуальне навчання наближає підготовку майбутніх фахівців до запитів ринку праці»²⁴⁵.

²⁴³ Довгенко Я.О., Яременко Л.І., Яременко Ю.В. Впровадження дуальної освіти у виші: переваги та ризики. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 28. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/511/489>.

²⁴⁴ Марценюк Л.В., Груздев О.В. Дуальна освіта як засіб ефективного поєднання теорії та практики. *Економіка і держава*. 2021. № 3. С. 58–65. DOI: <https://10.32702/2306-6806.2021.3.58>.

²⁴⁵ Ярошенко О. Дуальна форма здобуття вищої освіти як спосіб забезпечення вимог ринку праці до практичної підготовки випускників. *Проблеми освіти: збірник наукових праць*. Київ, 2023. Вип. 1(98). С. 62–77. С. 72. DOI: <https://doi.org/10.52256/2710-3986.1-98.2023>.

Нормативно-правові документи, що регламентують застосування дуальної форми здобуття вищої освіти

Законодавчу базу для впровадження дуальної форми здобуття освіти у закладах фахової передвищої та вищої освіти України напрацьовано упродовж останніх п'яти років. До неї увійшли:

- Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII (зі змінами);
- Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII (зі змінами);
- Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття фахової передвищої і вищої освіти;
- План заходів з реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, затверджений Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 03.04.2019 № 214;
- Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження складу робочої групи з реалізації I та II етапів Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» від 13.02.2019 № 175;
- Наказ Міністерства освіти і науки України «Щодо запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» від 15.10.2019 № 1296;
- Наказ Міністерства освіти і науки України від 15 жовтня 2019 р. № 1296 «Щодо запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти»
- Наказ Міністерства освіти і науки України «Про внесення змін до Наказу від 15 жовтня 2019 р. № 1296» від 15.09.2021 № 991;
- Наказ Міністерства освіти і науки України «Про внесення змін до складу робочої групи з реалізації I та II етапів Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти у вищій та фаховій передвищій освіті» від 10.12.2019 № 1531;
- Наказ Міністерства освіти і науки України «Про внесення змін до Наказу від 15.10.2019 р., від 15.09.21 № 991 та від 30.11.2021 № 1278» від 23.09.2022 № 850;
- Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти» від 13.04.2023 № 426.

З наведеного переліку бачимо, що нормативна база дуальної освіти України формується швидкими темпами.

У межах інституційної автономії кожен вітчизняний ЗВО розробляє свій внутрішній нормативний документ про організацію і здійснення навчання за дуальною формою. Ці внутрішні нормативні документи є у вільному доступі на сайтах ЗВО.

Прогнозовані результати застосування дуальної форми здобуття вищої освіти

Результати впровадження ДФЗВО чітко окреслені у Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти²⁴⁶ та сформульовані в Аналітичному звіті за результатами першого року проведення експерименту із запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти відповідно до наказу МОН від 15.10.2019 № 1296²⁴⁷:

²⁴⁶ Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#Text>.

²⁴⁷ Щодо запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: Аналітичний звіт за результатами першого року проведення експерименту із запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти відповідно до наказу МОН від 15.10.2019 № 1296 / О. Давліканова, Т. Іщенко, А. Чайковська. Київ, 2020. 96 с. С. 9. URL: <https://nmc-vfpo.com/wp-content/uploads/2020/09/dualna-web-15-53.pdf>.

«• розширення та удосконалення практичної спрямованості освітньої програми із збереженням достатнього рівня теоретичної підготовки;

- забезпечення взаємозв'язку та взаємовпливу різних систем (освіта і виробництво, освіта і наука та наука і виробництво) для впровадження важливих змін, спрямованих на підвищення якості освіти;

- підвищення якості підготовки фахівців відповідно до реальних вимог ринку праці та забезпечення підготовки кваліфікованих фахівців для національної економіки;

- посилення ролі роботодавців та їх об'єднань у системі підготовки кваліфікованих фахівців від формування змісту освітніх програм до оцінювання результатів навчання;

- модернізація змісту освіти з метою приведення його до відповідності сучасному змісту професійної діяльності;

- підвищення рівня конкурентоспроможності випускників закладів освіти в умовах глобалізації та сприяння підвищенню рівня зайнятості молоді;

- скорочення періоду адаптації випускників закладу освіти до професійної діяльності;

- розроблення (оновлення) професійних стандартів / кваліфікаційних характеристик;

- підвищення мотивації здобувачів освіти до навчання».

Згідно з нормативно-правовими документами, що регламентують застосування ДФЗВО, знання, уміння і компетентності здобувачів вищої освіти оцінюють представники закладу освіти та роботодавці.

Підходи до організації освітнього процесу в умовах впровадження дуальної форми здобуття вищої освіти

Організація освітнього процесу за ДФЗВО базується на відповідних принципах. За результатами аналізу вітчизняних наукових праць та зарубіжного досвіду сформульовано основоположні принципи підготовки фахівців за цією формою здобуття вищої освіти (рис. 2).



Рис. 2. Принципи навчання за дуальною формою здобуття вищої освіти

Зазначені принципи сукупно визначають стратегію взаємодії учасників освітнього процесу і фокусують застосування ДФЗВО на забезпеченні високоякісної практичної підготовки майбутніх фахівців з вищою освітою.

Розподіл навчального навантаження, обсяги та періоди його виконання у закладі освіти та на робочому місці планують та узгоджують між собою ЗВО і роботодавець. Єдиного еталона не існує, все залежить від особливостей освітньої програми, спеціальності, виробничих, технологічних умов підприємств різних галузей.

Трикутник партнерства – запорука результативності дуальної форми здобуття вищої освіти

У навчанні за ДФЗВО беруть участь три категорії виконавців – ЗВО, роботодавець і здобувач вищої освіти. Серед ЗВО можуть бути різні типи: університети, академії, коледжі. Роботодавці – це підприємства, установи або організації. Здобувачами дуального навчання можуть бути такі категорії: студенти денної форми навчання, де навчальною програмою заплановано практичну підготовку на робочому місці; студенти денної форми навчання, які працюють на виробництві неповний робочий день (за сумісництвом). Спільною рисою цих груп є те, що вони працюють на виробництві²⁴⁸. Між виконавцями встановлюється взаємозв'язок. Обґрунтовуючи його, ми вводимо нові терміни – «трикутник партнерства» і «суб'єкти трикутника партнерства» (рис. 3).

²⁴⁸ Little B. Employability and Work-based Learning. *Higher Education Academy. ESECT. Learning and Employability Series* № 7. 2006. URL: <https://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/Employability%20and%20workbased%20learnig.pdf>.

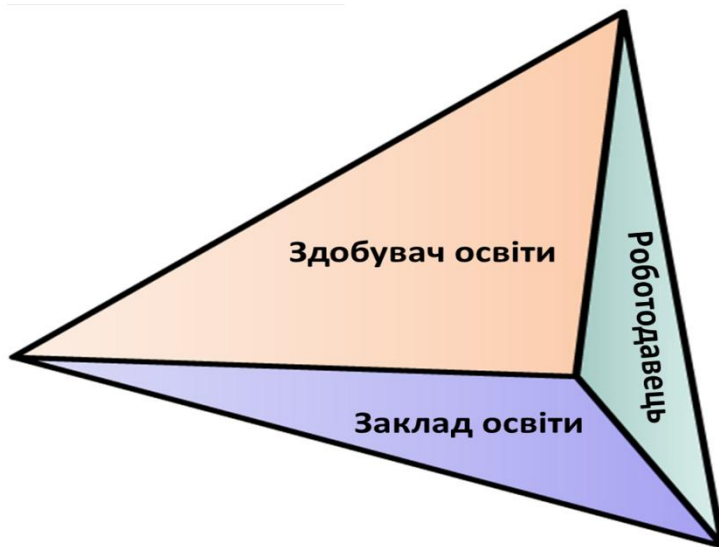


Рис. 3. Трикутник партнерства суб'єктів дуального навчання

Основні функції кожного з представників трикутника партнерства наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Функції суб'єктів трикутника партнерства

Здобувач вищої освіти	Роботодавець	Заклад вищої освіти
За особистим бажанням обирає ДФЗВО й підприємство, де перебуває у статусі працівника чи стажера	Визначає спільно із ЗВО обсяг та очікувані результати навчання здобувача вищої освіти на робочому місці	Розробляє внутрішній нормативний документ про дуальну освіту, визначає, на який відділ і на кого персонально покладаються обов'язки з організації ДФЗВО
Складає і виконує індивідуальний план підготовки на весь період дуального навчання	Бере на себе зобов'язання виконання здобувачем вищої освіти індивідуального навчального плану на робочому місці	Здійснює чіткий поділ навчання на періоди у закладі освіти та на підприємстві, відображає його у навчальному плані
Під керівництвом наставника виконує на виробництві посадові обов'язки й отримує за це грошову винагороду	Надає у користування студентів сучасне обладнання, демонструє високий рівень організації праці	Розподіляє кредити ЄКТС між навчанням у ЗВО та виробництвом, коригує навчальне навантаження в межах компонентів освітньої програми
В умовах реального виробничого процесу здійснює наукові дослідження	Призначає наставника, зважаючи на його професійну і педагогічну придатність	Удосконалює зміст навчальних програм
Закріплює теоретичні знання на робочому місці у сприятливих для формування професійної компетентності умовах	Укладає зі здобувачем освіти трудову угоду і визначає порядок оплати його праці	Укладає угоду з роботодавцем про участь у підготовці студентів за ДФЗВО

Вникає у взаємовідносини між працівниками підприємства, дотримується корпоративної етики	Бере участь у формуванні змісту навчання, його організації	Дбає про наявність вичерпної інформації для студентів, викладачів, громадськості про переваги дуального навчання й наявні можливості закладу у його здійсненні
	Ініціює впровадження дуальної форми здобуття освіти за спеціальностями, в яких зацікавлений	

Започаткування / створення трикутника партнерства визначено в Законі України «Про вищу освіту»: «Дуальна освіта здійснюється на підставі договору між закладом вищої освіти та роботодавцем (підприємством, установою, організацією тощо), що передбачає²⁴⁹:

- порядок працевлаштування здобувача вищої освіти та оплати його праці;
- обсяг та очікувані результати навчання здобувача вищої освіти на робочому місці;
- зобов'язання закладу вищої освіти та роботодавця щодо виконання здобувачем вищої освіти індивідуального навчального плану на робочому місці;
- порядок оцінювання результатів навчання, здобутих на робочому місці».

Щодо ще однієї сторони трикутника партнерства – здобувачів вищої освіти – законодавчо окреслено, що обирати ДФЗВО студенти мають за власним бажанням: «Дуальну форму здобуття освіти можуть обирати здобувачі освіти, які навчаються за денною формою навчання та виявили особисте бажання. Здобувач освіти укладає тристоронній договір із закладом освіти та роботодавцем/ями щодо навчання за дуальною формою та має виконувати свої зобов'язання в рамках договору»²⁵⁰.

Зарубіжні практики доводять, що «для тих студентів, які в першу чергу не прагнуть до академічної кар'єри, практична співпраця також є привабливою з точки зору їхньої професійної перспективи»²⁵¹.

Підготовку студентів за ДФЗВО ініціюють і несуть за неї відповідальність ЗВО, проте й активність роботодавців має значення. L. Graf, порівнявши досвід Німеччини і США, дійшов висновку, що «компанії в обох країнах дедалі більше співпрацюють з організаціями вищої освіти, щоб залучити талановитих молодих людей, які в іншому випадку здобули б «суто» академічну освіту, і підготувати їх як висококваліфікованих технічних спеціалістів або на посади середнього менеджменту»²⁵².

Важливим складником теоретичних основ здобуття вищої освіти у дуальній формі навчання є умови її функціонування / застосування. Розуміючи під умовами сукупність чинників, що впливають на здобуття вищої освіти у дуальній формі, а за їх відсутності чи неналежного дотримання перебіг дуального навчання буде неякісним, ми склали перелік умов застосування ДФЗВО.

- 1) Модернізація змісту та технології навчання здобувачів вищої освіти задля реалізації практичної складової освітнього процесу.
- 2) Наявність у здобувачів освіти мотивації до підготовки за дуальною формою здобуття вищої освіти.
- 3) Злагоджена діяльність трикутника рівноправного партнерства суб'єктів дуального навчання.

²⁴⁹ Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. Ст. 49. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18?find=1&text>.

²⁵⁰ Про фахову передвищу освіту: Закон України від 06.06.2019 № 2745-VIII. Ст. 47. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text>.

²⁵¹ Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums. *Positionspapier* (Drs. 3479-13). *Wissenschaftsrat*. 2013. URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3479-13.html>.

²⁵² Graf L. Work-based higher education programmes in Germany and the US: Comparing multi-actor corporatist governance in higher education. *Policy and Society*. 2017. Vol. 36, Is. 1. P. 89–108. DOI: <https://doi.org/10.1080/14494035.2017.1278872>.

- 4) Створення освітнього середовища, сприятливого для інтеграції освіти, науки і практичної діяльності.
- 5) Належний фінансовий і юридичний супровід застосування ДФЗВО.
- 6) Відповідальне ставлення ЗВО, роботодавця і здобувача вищої освіти до забезпечення якості підготовки фахівців в умовах дуального навчання.
- 7) Спроможність підприємств брати відповідальну участь у дуальній освіті.

Моделі дуальної форми здобуття вищої освіти

У Bundesinstituts für Berufsbildung²⁵³ і науковій літературі з посиланням на практичний довід зарубіжних ЗВО (здебільшого німецький)^{254,255} охарактеризовано наведені нижче моделі ДФЗВО.

Вища освіта з інтегрованою професійною (професійно-технічною) освітою (Ausbildungsintegrierendes Duales Studium) (бакалаврат) – це класична вища освіта, поєднана з практичною професійною (перелік освітніх спеціальностей стандартизований). Особливістю моделі є одночасне навчання в ЗВО та закладі професійно-технічної освіти, а також на робочому місці. Якщо середня кількість кредитів для бакалаврської програми становить 180 кредитів ЕКТС, то такі дуальні програми передбачають 360 кредитів. Обов'язковою умовою для зарахування на таку програму є підписання угоди з підприємством. Закінчивши навчання, здобувач отримує два дипломи про здобуття вищої та професійно-технічної освіти, а також кваліфікаційний сертифікат після іспиту в Торгово-промисловій палаті. Найпоширеніша модель розподілу часу – блочна. Здобувач на підприємстві має статус учня, визначений у Федеральному законі про професійну підготовку.

Вища освіта з інтегрованою практичною підготовкою (Praxisintegrierendes bzw. kooperatives Duales Studium) (бакалаврат, магістратура) – вища освіта з інтегрованою практичною підготовкою. Здобувач освіти проходить тривалу практику на підприємстві як практикант або найманий працівник, але не учень, тобто ця модель не регулюється Федеральним законом про професійну підготовку. Модель відрізняється від попередньої тим, що здобувач не отримує кваліфікаційний сертифікат. Вона також дає можливість змінювати роботодавця кожного семестру. ЗВО не завжди підписують двосторонні договори з роботодавцями та узгоджують освітні програми.

Вища освіта з інтегрованою професійною діяльністю (Berufsintegrierendes Duales Studium) (лише магістратура) – тут неабияку роль відіграє досвід роботи здобувача за спеціальністю, тому що модель розрахована насамперед на здобувачів, які мають завершену професійну освіту або багаторічний досвід роботи за спеціальністю. Навчаючись, здобувачі не полишають професійну діяльність, пов'язану з напрямом навчання, а для успішного навчання за згодою роботодавця робочий час скорочується для надання можливості навчатися у закладі освіти. Обов'язковою умовою є тристороння угода між університетом, студентом і підприємством.

Вища освіта без відриву від професійної діяльності (Berufsbegleitendes / praxisbegleitendes Duales Studium (підвищення кваліфікації)) – навчання відбувається у вільний від роботи час.

Змішані моделі – в них поєднано елементи кількох моделей (бакалаврат, магістратура).

Модель соціального партнерства – характеризується об'єднанням зусиль одразу кількох потужних підприємств, що співпрацюють між собою над реалізацією єдиної освітньої програми (магістратура).

С. Зінченко та А. Зінченко описують досвід соціального партнерства на прикладі об'єднання «GRETA» (Фінляндія), яке «забезпечує професійну підготовку та підвищення кваліфікації випускників. Укладаються договори з великими підприємствами, розробляють концепцію професійної підготовки,

²⁵³ Empfehlungdes Hauptausschussesdes Bundesinstituts für Berufsbildung vom 21. Juni 2017 zum dualen Studium. *BiBB*. 2017. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA169.pdf>.

²⁵⁴ Давліканова О.Б. Розвиток менеджменту дуальної вищої освіти в Україні: дис. ... д-ра філософії: 073. Суми, 2021. 322 с. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/84101/5/diss_Davlikanova.pdf.

²⁵⁵ Європейський та український досвід у підготовці фахівців за дуальною формою. Практичні аспекти. URL: <https://nmc-vfpo.com/dualna-forma-zdobuttya-osvity>.

засновують сертифікат професійної придатності, впроваджують нові технології. Освітні програми ГРЕТА відповідають сучасним запитам роботодавців»²⁵⁶.

Т. Lechachenko наводить класифікацію моделей ДФЗВО за способом управління: «ринкова (Велика Британія), кооперативна (Данія) та модель із сильним державним регулюванням (Франція)»²⁵⁷. Детальніше ці моделі описують Л. Марценюк та Л. Груздев²⁵⁸.

Для реалізації кожної із розглянутих моделей ДФЗВО заклад обирає сценарій здійснення освітнього процесу, тобто одну з моделей.

Моделі розподілу навчального часу за місцем навчання

У зарубіжних ЗВО практикують декілька моделей розподілу навчального часу за місцем навчання. За основу взято графіки освітнього процесу.

Модель поділеного дня – кілька годин упродовж дня студент навчається у ЗВО, решту часу – на робочому місці на підприємстві.

Модель поділеного тижня подібна до попередньої, однак за цією моделлю студент кілька днів з тижня навчається у ЗВО, решту часу – на робочому місці на підприємстві.

Блочна модель – чергування однакових періодів (тижні, місяці, семестр) навчання у ЗВО і на підприємстві.

У Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти згадується також *часткова модель*: «частина годин практики на підприємстві покривається за рахунок годин навчання у закладі освіти»²⁵⁹. Вона є ні чим іншим, як практикою з відривом від навчання, тому вважаємо її елементом дуального навчання, а не цілісною ДФЗВО.

Під час дослідження нашу увагу привернула публікація М.Г. Дернової, в якій йдеться про модель дуального консорціуму²⁶⁰.

О. Давліканова порівняла основні моделі дуальної освіти Німеччини, зосередившись на їх відмінностях (табл. 2)²⁶¹.

Таблиця 2

Відмінності моделей дуальної вищої освіти

Показник	Вища освіта з інтегрованою професійною освітою (Ausbildungsintegrierendes Duales Studium)	Вища освіта з інтегрованою виробничою практикою (Praxisintegrierendes Duales Studium)	Вища освіта з інтегрованою професійною діяльністю (Berufsintegrierendes Duales Studium)
Кількість місць навчання	3 – заклад вищої освіти, заклад професійно-	2 – заклад вищої освіти та	2 – заклад вищої освіти та підприємство

²⁵⁶ Зінченко С.М., Зінченко А.Л. Дуальна освіта як запорука соціального партнерства в професійній підготовці випускників вишів: зарубіжний досвід. *Наукові записки. Серія «Педагогічні науки»*. 2021. Вип. 192. С. 181–185. С. 183. URL: <https://pednauk.cuspu.edu.ua/index.php/pednauk/article/view/760/696>.

²⁵⁷ Lechachenko T. Analysis of foreign experience of implementation of the dual form of education and accessibility of its implementation in Ukraine. *Technology audit and production reserves*. 2019. № 3(2(47)). P. 31–38. URL: <https://zenodo.org/records/3387407>.

²⁵⁸ Марценюк Л.В., Груздев О.В. Дуальна освіта як засіб ефективного поєднання теорії та практики. *Економіка і держава*. 2021. № 3. С. 58–65. DOI: <https://10.32702/2306-6806.2021.3.58>.

²⁵⁹ Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#Text>.

²⁶⁰ Дернова М.Г. Дуальна модель вищої професійної освіти дорослих: європейський досвід. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2014. Вип. 2. С. 137–145. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/OD_2014_2_19.

²⁶¹ Давліканова О.Б. Развитие менеджмента дуальной высшей школы в Украине: дис. ... д-ра философии: 073. Сумы, 2021. 322 с. С. 106. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/84101/5/diss_Davlikanova.pdf.

	технічної освіти, підприємство. Додатково може залучатись навчальний центр	підприємство. Додатково може залучатись навчальний центр	
Рівень програми	Тільки бакалаврські програми	Бакалаврські та магістерські програми	Тільки магістерські програми
Кількість кредитів (у середньому)	360	180	120
Середня тривалість	7–9 семестрів (інколи професійно-технічне навчання передує початку навчання в ЗВО на 1–3 семестри)	6–7 семестрів	3–4 семестри
	У 2019 році в рамках обох моделей ЗВО пропонували дуальні програми тривалістю від 6 до 10 семестрів		
Статус здобувача	Учень	Практикант, стажер	Працівник
Особливість	Набуття однієї з регульованих професій на додачу до здобуття вищої освіти		Для працівників підприємства, які виявили бажання отримати вищу освіту

Організація освітнього процесу за різними моделями дуального навчання

Планування та організація освітнього процесу в дуальній формі істотно відрізняється від інституційної форми: «Дуальна форма передбачає часткове перенесення процесу формування програмних компетентностей і результатів навчання в умови професійної практичної діяльності. При цьому частина обсягу освітньої діяльності замість аудиторної та самостійної роботи виконується у формі навчання на робочому місці (робочих місцях) з відповідним перерозподілом навчального навантаження здобувача освіти в межах освітніх компонентів»²⁶².

У. Мілл²⁶³ наводить сценарії освітнього процесу із застосуванням моделей ДФЗВО (табл. 3, 4).

Таблиця 3

Сценарії освітнього процесу за дуальною моделлю

	Графік	Вищий навчальний заклад	Підприємство
Перша половина навчання	1-й семестр	Заняття	Виробниче навчання та професійна школа два роки до іспиту у Торгово-промисловій палаті паралельно з
	2-й семестр	Заняття	
	3-й семестр	Заняття	

²⁶² Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 13.04.2023 № 426. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0929-23#Text>.

²⁶³ Мілл У. Дуальне навчання: досвід Німеччини. *Маркетинг в Україні*. 2016. № 6. С. 53–62. URL: <https://www.academia.edu/41953902>.

	4-й семестр	Заняття	заняттями в освітньому закладі
Друга половина навчання	5-й семестр	Заняття (очна форма навчання)	Професійна кваліфікація у час, вільний від лекцій
	6-й семестр	Заняття (очна форма навчання)	
	6/7-й семестр	Навчання за кордоном – навчання протягом шести тижнів у партнерському вищому навчальному закладі	
	7-й семестр	Бакалаврська робота	Більша частина годин на виробництві

Таблиця 4

Сценарій освітнього процесу із застосуванням блочної моделі дуальної форми здобуття вищої освіти

	Графік	Вищий навчальний заклад	Виробництво
Перша половина навчання	1-й семестр	Навчання	У час, вільний від лекцій, на виробництві
	2.1. семестр	По 14 днів у закладі вищої освіти та на підприємстві (наприклад, перших 2 тижні березня період практики на підприємстві, потім наступні два тижні березня у вищому навчальному закладі, у час, вільний від лекцій, на підприємстві), іспит у Торгово-промисловій палаті	
	2.2. семестр		
	3.1. семестр		
	3.2. семестр		
Друга половина навчання	4-й семестр	Заняття (очна форма навчання)	Виробниче навчання у час, вільний від лекцій
	5-й семестр	Заняття (очна форма навчання)	Виробниче навчання у час, вільний від лекцій
	6-й семестр	Семестр практики	На підприємстві
	7-й семестр	Бакалаврська робота	Більша частина на підприємстві

За рекомендаціями Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums. Positionspapier²⁶⁴ (Німеччина) під час вибору моделі слід зважати на змістове та організаційне поєднання місць навчання, спроможність підприємства бути місцем навчання, що відповідає завданням освітньої програми.

Зарубіжний досвід підготовки студентів за дуальною формою здобуття вищої освіти

Дослідження зарубіжного досвіду застосування ДФЗВО показало, що у високорозвинених країнах вона стала ефективним інструментом забезпечення економіки фахівцями із затребуваними кваліфікаціями. На думку і зарубіжних, і вітчизняних дослідників, піонером у розробленні та лідером у застосуванні ДФЗВО є Німеччина. Ті факти, що німецький досвід застосування ДФЗВО вітчизняні й

²⁶⁴ Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums. Positionspapier (Drs. 3479-13). Wissenschaftsrat. 2013. URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3479-13.html>.

зарубіжні дослідники оцінюють як передовий^{265;266;267;268;269;270}, а вітчизняна Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти «використовує німецький досвід дуальної форми здобуття освіти, і він був презентований Представництвом Фонду імені Фрідріха Еберта»²⁷¹, доводять, що Німеччина є батьківщиною і загально визнаною кращою в усьому світі практикою навчання в дуальній формі, що має найбільший часовий хронотоп використання дуальної форми навчання.

Запровадження ДФЗВО було детерміновано необхідністю урівноважити на ринку праці попит і пропозицію щодо фахівців з вищою освітою. Дуальну вищу освіту в Німеччині започатковано у 70-ті роки ХХ ст. На цей час уже був сформований багаторічний досвід застосування дуальної форми здобуття освіти у підготовці фахівців робітничих професій. Започаткуванню дуального навчання у вищій освіті передували періоди: професійної підготовки в системі майстер–учень, поява перших моделей поєднання професійної підготовки у закладах освіти та на виробництві, становлення дуальної професійно-технічної освіти²⁷².

Перші ЗВО нового типу – професійно-технічні академії. Поштовх до їх заснування надійшов від великих регіональних компаній в Баден-Вюртемберзі, де й була створена перша професійно-технічна академія. Паралельно зі створенням академій створювалися університети прикладних наук²⁷³.

Помітним явищем системи дуальної вищої освіти Німеччини стало створення в останні десятиліття нових ЗВО, спрямованих на навчання в дуальній формі. Як приклад можна навести відкриття у 1992 р. ЗВО NORDAKADEMIE (Hochschule der Wirtschaft) – приватного університету прикладних наук з підприємницьким духом. На сьогодні він є найбільшим дуальним університетом Німеччини. Таке успішне функціонування на ринку освітніх послуг досягнуто завдяки чітко спланованій підготовці здобувачів вищої освіти за ДФЗВО (наприклад, бакалаври 13 тижнів за семестр навчаються в обраній ними компанії і 10 тижнів в аудиторіях закладу), вдалим підбором партнерів-роботодавців (їх понад 40) та низкою преференцій для студентів, як-от: щомісячна зарплата під час навчання, оплата навчання роботодавцями, широкі можливості для кар'єрного зростання. Активність роботодавців пояснюється тим, що вони готують для себе фахівців найзатребуваніших професій.

Як зазначено на одному з сайтів закладу, «близько 30 років ми працюємо з нашими партнерами, щоб навчати амбітних людей професіям, які користуються найбільшим попитом в економіці. Наші практично-орієнтовані програми набирають бали завдяки чудовим умовам навчання та високому рівню успішності. Тож не дивно, що наші випускники продовжують кар'єру по всьому світу»²⁷⁴. Навчатися в NORDAKADEMIE можуть й іноземці, для цього їм потрібно мати рівень С1 німецької мови.

²⁶⁵ Плахотнік О., Стражнікова І., Кондратюк А. Особливості дуальної освіти Німеччини як важливого елементу професійної підготовки фахівців. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Педагогіка»*. 2023. Т. 1, № 15. С. 35–39. DOI: <https://doi.org/10.17721/2415-369.2022.15.07>.

²⁶⁶ Кримчак Л.Ю. Система дуальної освіти як умова якісної підготовки конкурентоспроможних професіоналів до ринку праці в Україні. *Теорія і методика професійної освіти*. 2019. Т. 2, вип. 11. С. 83–86. URL: http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2019/11/part_2/20.pdf.

²⁶⁷ Davlikanova O., Hofstetter H. The «Duales Studium» Adaptation as an Innovation in Ukrainian Tertiary Education: Management Aspects and Results. *Marketing and Management of Innovations*. 2020. № 3. P. 208–221. DOI: <https://doi.org/10.21272/mmi.2020.3-15>.

²⁶⁸ Там само.

²⁶⁹ Мілл У. Дуальне навчання: досвід Німеччини. *Маркетинг в Україні*. 2016. № 6. С. 53–62. URL: <https://www.academia.edu/41953902>.

²⁷⁰ Platz-Waury E. Informationen und Meinungen zur Hochschulpolitik. *Zeitschrift des Verbandes Hochschule und Wissenschaft im Deutschen Beamtenbund*. 2019. Vol. 4. 40 p. URL: https://www.vhw-bund.de/DOCS/VHW-MITTEILUNGEN/vhw-mitteilungen_04-2019.pdf.

²⁷¹ Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#Text>.

²⁷² Давліканова О.Б. Розвиток менеджменту дуальної вищої освіти в Україні: дис. ... д-ра філософії: 073. Суми, 2021. 322 с. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/84101/5/diss_Davlikanova.pdf.

²⁷³ Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums. *Positionspapier* (Drs. 3479-13). *Wissenschaftsrat*. 2013. URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3479-13.html>.

²⁷⁴ Study programs at NORDAKADEMIE: Bachelor's, Master's. URL: <https://www.nordakademie.de/en/>

Стимульована потребами ринку праці у висококваліфікованих фахівцях з вищою освітою дуальна вища освіта Німеччини швидко розвивається й нині програми дуального навчання представлені у всіх 16 федеральних землях Німеччини. Про увагу суспільства до ДФЗВО свідчить те, що це питання відображено на окремих веб-сторінках федеральних земель. Федеральні землі значно відрізняються за кількістю студентів, які здобувають дуальну освіту. Зокрема, «найбільший вибір програм подвійного бакалавра існує в Баварії, Північному Рейні-Вестфалії та Баден-Вюртемберзі. Це не в останню чергу залежить від кількості залучених компаній»²⁷⁵

Наступна ідея німецького досвіду – повна автономія ЗВО у прийнятті рішення про застосування ДФЗВО. Заклади це питання вирішують самостійно, без нав'язувань керівних органів. На сьогодні різні типи ЗВО мають різний відсоток освітніх програм дуального навчання.

Кількісні показники щодо дуального навчання станом на 2019 р. і, зокрема, розвиток кількості дуальних програм навчання, кількості компаній, що співпрацюють, і кількості дуальних студентів з 2004 по 2019 р. (у цифрах) представлені на сторінках *Duales Studium in Zahlen*²⁷⁶. Так, студентів, які навчаються за дуальними програмами, у класичних університетах менше 1 %; в університетах прикладних наук їх 13 % (кожний сьомий студент)²⁷⁷.

За результатами аналізу німецького досвіду застосування ДФЗВО О. Давліканова також зазначає лідируючі позиції університетів прикладних наук²⁷⁸.

Вочевидь, ЗВО усіх типів можуть обирати формат дуального навчання та розробляти власні освітні програми для цього. Однак наведені дані свідчать, що формат дуального навчання найпопулярніший в університетах прикладних наук. У класичних університетах він не настільки поширений.

Різною популярністю користується дуальне навчання у студентів конкретних спеціальностей. Описуючи розвиток дуального навчання у федеральних землях Німеччини, Е. Platz-Waury наводить такі дані: «Лева частка програм подвійного навчання припадає на науки про здоров'я (16,19 %), потім йдуть інженерні дисципліни (11,62 %), економіка (10 %) та сільське та лісове господарство (6,50 %). Останніми роками їх кількість значно зросла, особливо у сфері охорони здоров'я»²⁷⁹.

У Німеччині дуальною освітою опікуються держава, федеральні землі, ЗВО, роботодавці.

Розроблює інструкції та укладає рекомендації щодо запровадження ДФЗВО Головний комітет Федерального інституту професійної освіти (ФІПО). Прикладами розроблених документів є Пропозиції Головного комітету ФІПО до Ради акредитації щодо доопрацювання «Правил акредитації освітніх програм та інституційної акредитації закладів освіти»²⁸⁰, позиційний документ «*Duales Studium: Anforderungen und Qualitätsdimensionen*» (Дуальні дослідження: вимоги та якісні аспекти)²⁸¹. Цінність останнього документа ми вбачаємо в тому, що він наводить параметри якості дуальної вищої освіти, які цілком можна тлумачити як чинники ефективності освітнього процесу із застосуванням ДФЗВО:

«Інституційна / організаційна інтеграція та дизайн місць навчання

Інтеграція теорії та практики

Договірна основа

гарантія якості»²⁸².

²⁷⁵ Platz-Waury E. Informationen und Meinungen zur Hochschulpolitik. *Zeitschrift des Verbandes Hochschule und Wissenschaft im Deutschen Beamtenbund*. 2019. Vol. 4. 40 p. P. 23. URL: https://www.vhw-bund.de/DOCS/VHW-MITTEILUNGEN/vhw-mitteilungen_04-2019.pdf.

²⁷⁶ *Duales Studium in Zahlen 2019. BIBB*. 2020. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/06072020_AiZ_dualesStudium-2019.pdf.

²⁷⁷ Там само.

²⁷⁸ Давліканова О.Б. Розвиток менеджменту дуальної вищої освіти в Україні: дис. ... д-ра філософії: 073. Суми, 2021. 322 с. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/84101/5/diss_Davlikanova.pdf.

²⁷⁹ Platz-Waury E. Informationen und Meinungen zur Hochschulpolitik. *Zeitschrift des Verbandes Hochschule und Wissenschaft im Deutschen Beamtenbund*. 2019. Vol. 4. 40 p. P. 22. URL: https://www.vhw-bund.de/DOCS/VHW-MITTEILUNGEN/vhw-mitteilungen_04-2019.pdf.

²⁸⁰ Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Positionspapier der BIBB-Hauptausschuss AG zum dualen Studium. *BIBB*. 2017. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA169-Akkreditierung.pdf>.

²⁸¹ *Duales Studium: Anforderungen und Qualitätsdimensionen*. URL: https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_62913.php.

²⁸² Там само.

Німецький досвід привертає увагу високою культурою співпраці підприємств і ЗВО та зацікавленістю в ній: «у Німеччині внесення підприємств до реєстру тих, хто може бути залученим до підготовки здобувачів освіти в рамках дуальної освіти, вважається частиною розбудови іміджу бренда компанії. Для формування такої філософії в Україні потрібен час та активна робота із популяризації ДФЗО»²⁸³.

Як засвідчив аналіз німецьких практик дуального навчання, співпраця з партнерами-роботодавцями договірно врегульована та добре налагоджена. Роботодавці виявляють неабияку зацікавленість у тому, щоб стати місцем практичного навчання студентів, оскільки знають, що це реальний спосіб оновлення й поліпшення кадрового забезпечення.

У контексті вищої школи не існує загальноприйнятих концепцій навчання на робочому місці. «Вони мають, радше, індивідуальний характер, будучи різними в різних закладах освіти та для різних спеціальностей, і значно залежать від специфічних потреб партнерів з практичної підготовки»²⁸⁴.

Про відповідальне ставлення ЗВО та роботодавців до підготовки здобувачів вищої освіти за ДФЗО можемо робити висновок на підставі наявності навчальних сайтів на підприємстві / компанії та університетах й існуванням зв'язку між ними.

Аналізуючи німецький досвід, ми звернули увагу, що у визначенні поняття «дуальна форма здобуття вищої освіти» Закони України «Про освіту» та «Про вищу освіту» наводять нижню і верхню межі тривалості практичної підготовки на підприємстві, в організації чи установі (25 і 60 % відповідно). Разом з тим для німецьких ЗВО на федеральному рівні не існує нормативних обмежень щодо навчання на робочому місці (а, відповідно, й теоретичної підготовки у ЗВО). Орієнтиром слугують Рекомендації академічної ради, у яких зазначений лише максимальний обсяг часу перебування на навчанні на робочому місці – 50 %²⁸⁵. Отже, користуючись інституційною автономією та зважаючи на потреби роботодавців-партнерів з практичної підготовки, різні ЗВО для різних спеціальностей вирішують це питання самі²⁸⁶. У зазначеному літературному джерелі наведено такий приклад (рис. 4).

²⁸³ Щодо запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: Аналітичний звіт за результатами першого року проведення експерименту із запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти відповідно до наказу МОН від 15.10.2019 № 1296 / О. Давліканова, Т. Іщенко, А. Чайковська. Київ, 2020. 96 с. С. 66. URL: <https://nmc-vfpo.com/wp-content/uploads/2020/09/dualna-web-15-53.pdf>.

²⁸⁴ Європейський та український досвід у підготовці фахівців за дуальною формою. Практичні аспекти. URL: <https://nmc-vfpo.com/dualna-forma-zdobuttya-osvity>.

²⁸⁵ Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Positionspapier der BIBB-Hauptausschuss AG zum dualen Studium. *BiBB*. 2017. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA169-Akkreditierung.pdf>.

²⁸⁶ Європейський та український досвід у підготовці фахівців за дуальною формою. Практичні аспекти. URL: <https://nmc-vfpo.com/dualna-forma-zdobuttya-osvity>.

Приклад: дуальна вища аграрна освіта у Трісдорфі



Рис. 4. Дуальна вища аграрна освіта у м. Трісдорф (Німеччина)

У німецьких ЗВО результати навчання на виробництві визнаються академічними досягненнями та зараховуються здобувачу вищої освіти у формі балів ECTS. Наукова рада рекомендує приблизно дві третини запланованих кредитних балів отримувати на теоретичній основі, причому це може бути як навчання в університеті, так і окремі дисципліни, вивчення яких винесене на виробництво. Рішення щодо обсягу кредитів і зарахування навчальних досягнень під час практичного навчання є компетенцією ЗВО, але погоджується із роботодавцем.

З 2018 р. у Німеччині функціонує Федеральне об'єднання з питань дуальної вищої освіти. В його компетенції – активізація наукових досліджень дуального навчання, популяризація дуальної вищої освіти, надання стейкхолдерам платформи для обміну досвідом застосування ДФЗВО та деякі інші.

Підприємство-партнер у підготовці студентів за ДФЗВО може готувати фахівця лише за визнаними державою професіями, перелік яких щорічно публікується. Встановлюються національні стандарти навчання в компанії за визнаною професією навчання. Правовою основою дуального навчання на виробництві є Berufsbildungsgesetz (BBiG)²⁸⁷ (Закон про професійне навчання), який регламентує загальні положення, визнання навчальних професій, дозвіл на наймання та навчання, підвищення кваліфікації, обов'язки студента і наставника, іспити, оплату праці здобувача освіти.

З правовими основами дуального навчання обов'язково ознайомлюють здобувача вищої освіти, який виявив бажання навчатись за ДФЗВО²⁸⁸.

Одна з ідей німецького досвіду стосується широкого інформування здобувачів та громадськості щодо можливостей та умов здобуття вищої освіти за дуальною формою навчання. Для цього функціонують бази даних та онлайн-ресурсів. Бажаючим ними скористатись пропонується **пошук за категоріями**: вільні місця для навчання у поточному році, підприємства, заклади освіти, освітні

²⁸⁷ Berufsbildungsgesetz (BBiG). https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BJNR093110005.html.

²⁸⁸ Rechtliche Grundlagen der Berufsausbildung. URL: <https://www.studysmarter.de/ausbildung/kaufmaennisch/rechtliche-grundlagen//>

програми / спеціальності, освітній рівень, моделі організації навчання, тривалість програм та рік початку навчання, місце розміщення навчання (радіус локації компанії, закладу освіти), процедури та критерії відбору здобувачів.

Вартий уваги досвід Німеччини щодо фінансування роботодавцями підготовки фахівців за ДФЗВО. Державна підтримка з цього приводу відсутня. Підприємства, порівнявши витрати на дуальне навчання і доходи від виробничої діяльності здобувачів вищої освіти та врахувавши зменшення витрат на пошук нових працівників, дійшли висновку про доцільність фінансування дуального навчання за рахунок власних коштів. Тому вони щомісячно сплачують грошову винагороду здобувачу в розмірі 400–1400 євро та оплачують працю наставників. Ще одним джерелом фінансування дуальної освіти є гранти від Європейського Союзу та окремих земель.

Для вітчизняних практик перспективною є кооперація роботодавців – партнерів ЗВО у дуальному навчанні – на галузевому рівні. Вважаємо її актуальною для низки професій в Україні, передусім педагогічних. Одному закладу середньої освіти або дитячому садочку складно бути організатором підготовки вчителів чи вихователів за ДФЗВО, тоді як координація зусиль у межах громади цілком можлива.

Не дивлячись на незаперечні успіхи у застосуванні ДФЗВО, ЗВО Німеччини не зупиняються на досягнутому і в цьому їх підтримують владні структури. Наприклад, у 2020 р. Федеральне міністерство освіти та досліджень (BMBWF) оголосило тендер на надання послуг для виконання наукового дослідження: «Подвійне навчання: моделі впровадження та потреби розвитку».

На часі перебуває питання удосконалення моделей дуального навчання в умовах мобільності студентів. Зокрема, Wissenschaftsrat (Німецька наукова рада) рекомендує у моделі з інтегрованою професійно-технічною освітою замінити час на відвідування закладу професійно-технічної освіти навчанням за кордоном²⁸⁹.

Наголошуючи на успішному застосуванні ДФЗВО у Німеччині, варто підкреслити, що гонитва за кількісними показниками тут не спостерігається. Самі ж показники кількості студентів і дуальних програм детерміновані потребами компаній-партнерів у високопрофесійних фахівцях. Випускників, так би мовити «зайвих» чи «про запас», ніхто не прагне готувати. Підтвердимо сказане цифрами: «в січні 2021 року в Німеччині було зафіксовано загалом 1989 пропозицій подвійного навчання, включаючи 1960 подвійних програм бакалавра та магістра. Це відповідає частці 9,5 відсотка від загальної кількості 20 635 навчальних програм у Німеччині»²⁹⁰. Серед них переважають ті, що спонсоруються державою.

За програмами дуального навчання найбільше здобувачів вищої освіти серед бакалаврів. «Переважає більшість (86,3 відсотка) програм дуального навчання орієнтована на бакалаврів. Загалом 1691 програма подвійного бакалавра в Німеччині становить 18,1 відсотка всіх бакалаврських програм»²⁹¹. Тобто, майже п'яту частину всіх бакалаврських програм у Німеччині можна вивчати дуально. Водночас у навчанні чотирьох п'ятих частин бакалаврів ця форма не застосовується.

Ще меншими є кількісні показники дуального навчання на магістерському рівні: «лише 2,8 відсотка всіх магістерських програм можна вивчати на дуальній основі. Навіть серед дуальних програм навчання дуальні магістерські програми з 269 пропозиціями становлять лише частку 13,7 відсотка»²⁹².

Якщо говорити про спеціальності, то «інженерія займає найбільшу частку програм подвійного навчання – 35,8 відсотка, тоді як економіка, право – 26,5 відсотка, а також математика та природничі науки – 13,6 відсотка. З іншого боку, соціальні науки та науки про здоров'я складають лише близько п'яти відсотків усіх програм подвійного навчання»²⁹³.

²⁸⁹ Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums. *Positionspapier* (Drs. 3479-13). *Wissenschaftsrat*. 2013. URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3479-13.html>.

²⁹⁰ Там само.

²⁹¹ Там само.

²⁹² Там само.

²⁹³ Там само.

На тлі періоду функціонування у Німеччині дуальної професійно-технічної освіти чітко простежується тенденція посилення уваги і потреб у дуальному навчанні з метою підготовки фахівців з вищою освітою відповідно до потреб ринку праці. Про це свідчать наведені нижче факти:

1) У 2018 р. прийнято BIBB-Strategie 2025 (Стратегію розвитку професійної освіти ФРН до 2025 р.)²⁹⁴, яка є свідченням неспадної уваги до питань якості підготовки кадрів для ринку праці та підвищення ефективності організаційно-методичного супроводу дуального навчання.

2) Розглядаються питання імпорту ідей дуального навчання в інші країни, передусім з якими налагоджені відносини у забезпеченні студентської мобільності. Одним із центральних питань тут є зарахування / перезарахування кредитів практичного навчання у зарубіжних ЗВО.

3) Продовжуються дискусії щодо основних моделей ДФЗВО.

4) Посилюється увага класичних університетів до запровадження дуальної освіти, але не на шкоду академічному рівню вищої освіти.

5) Головний комітет Федерального інституту професійної освіти час від часу готує та оприлюднює рекомендації, які стосуються не лише теоретико-методичних питань, а й містять корисний ілюстративний матеріал щодо практичних результатів, наприклад рекомендації 2017 р.²⁹⁵.

У США ДФЗВО також є поширеною і прогресивною. Як і в Німеччині, немає загальнонаціональних стандартів організації навчання за ДФЗВО, студенти також можуть проходити практичне навчання в кількох фірмах. Популярність дуального навчання засвідчує той факт, що компанії конкурують між собою за талановитих студентів. L. Graf наводить приклад успішного застосування ДФЗВО приватним Північно-східним університетом (м. Бостон, шт. Массачусетс): «близько 9000 студентів зараз навчаються в предметних областях медіа та дизайну, бізнес-адміністрування, інформатики, інженерії, наук про здоров'я, природничих наук, права, а також гуманітарних і соціальних наук»²⁹⁶.

Австрія стала послідовницею німецького досвіду дуального навчання з 2002 р. На сьогодні сім університетів Австрії пропонують дуальне навчання. Нині ведеться робота у співпраці з Німеччиною та Литвою в рамках проєкту «Erasmus+». На відміну від Німеччини, не всі австрійські федеральні землі мають заклади з вищою дуальною освітою.²⁹⁷

Поширенню досвіду дуального навчання у різні країни світу сприяє підтримка і допомога німецьких фондів, товариств, офісів тощо. Завдяки такій підтримці й опіці у XXI ст. розпочалось створення відповідної нормативної бази та проведення пілотувань ДФЗВО у Молдові, Словаччині, Сербії, Республіці Казахстан, Україні, деяких країнах Африки та Океанії²⁹⁸. Серед названих країн і регіонів простежується спільність у підходах до організації освітнього процесу в дуальній формі, а також у труднощах, пов'язаних із правовим та фінансовим забезпеченням та подальшою життєздатністю пілотованих проєктів у разі припинення організаційної та фінансової допомоги Німеччини. Водночас з'являються окремі конструктивні, з нашої точки зору, ідеї, цінні для українських практик. Зокрема, досвід Словаччини привертає до себе увагу тим, що для призначення працівника підприємства наставником студентів дуальної форми навчання необхідно пройти спеціальну підготовку, скласти кваліфікаційний іспит на підтвердження здатності виконувати освітні завдання підготовки здобувачів вищої освіти на робочому місці. Також передбачено податкові пільги підприємствам, залученим до підготовки студентів за ДФЗВО.

У застосуванні ДФЗВО Республіка Казахстан має конкретні напрацювання: розроблено Дорожню карту дуального навчання (2014), закріплено норми щодо дуального навчання у Трудовому кодексі

²⁹⁴ BiBB-Strategie 2025. Drei starke Geschäftsfelder intelligent vernetzt 2018. BiBB. 2017. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/z3_bibb_strategie_2025.pdf.

²⁹⁵ Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Positionspapier der BIBB-Hauptausschuss AG zum dualen Studium. *BiBB*. 2017. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA169-Akkreditierung.pdf>.

²⁹⁶ Graf L. Work-based higher education programmes in Germany and the US: Comparing multi-actor corporatist governance in higher education. *Policy and Society*. 2017. Vol. 36, Is. 1. P. 89–108. P. 100. DOI: <https://doi.org/10.1080/14494035.2017.1278872>.

²⁹⁷ Leitgeb M. Entwicklung des Dualen Studiums. *Entwicklung des Dualen Studiums*. 2023. URL: <https://unipub.uni-graz.at/obvugrhs/content/titleinfo/8546172>.

²⁹⁸ Онтологія дуальної освіти: досвід Німеччини та України / В. Бугайчук та ін. Київ: ТОВ «Вістка», 2022. 240 с.

Республіки Казахстан (2015), сформульовано Правило організації дуального навчання²⁹⁹. На пілотування дуального навчання у Республіці Казахстан виділяються конкретні кошти з державного бюджету.

Значимо, що в ЄС питання вищої дуальної освіти не залишені на самовирішення окремих держав. На сьогодні функціонує CWINЕ (Європейська мережа інтегрованої вищої освіти з кооперативною роботою). Це консорціум європейських університетів, що розробляє рамки дуальної вищої освіти в Європі. Сім нинішніх членів мережі є експертами з дуальної освіти та надають програми, що поєднують теорію і практичний досвід роботи. Члени мережі вважають, що найкращі практики, знання та виклики мають бути поширені між зацікавленими сторонами галузі (включаючи університети, роботодавців, працівників, уряд); мають бути створені інноваційні програми, які зближуватимуть професійний та академічний бік вищої освіти. У публікації М.Г. Дернової³⁰⁰ йдеться про розроблення Загальноєвропейської платформи дуального навчання у закладах вищої і професійної освіти, засадничими положеннями якої визнано:

«1. Дуальне навчання у вищій школі може бути визначено як поєднання формальної освіти і неформального або інформального емпіричного навчання, отриманого на роботі і через роботу.

2. Дуальне навчання може бути інтегровано в особистісний та громадський капітал студента, і може оцінюватися на рівні компетенцій або кваліфікацій відповідно до 6, 7 і 8 рівнів Європейської рамки кваліфікацій.

3. Дуальне навчання робить вищу освіту життєздатною, дає їй можливість чутливо реагувати на соціальні вимоги динамічних ринків праці, навчання впродовж життя і нових галузей трансдисциплінарних знань за допомогою:

- надання освітніх і науково-дослідних можливостей для дорослих студентів, тим самим покращуючи і полегшуючи безперервний професійний розвиток;
- підвищення цінності навчання, що забезпечує переваги для компаній, державних і приватних установ та організацій, або відповідає їх стратегічним цілям;
- зміцнення інноваційної діяльності вищих навчальних закладів та політики щодо навчання впродовж життя».

Таким чином, проведений аналіз свідчить про: незаперечні досягнення Німеччини та інших розвинених країн у застосуванні ДФЗВО у різних типах ЗВО; відсутність гонитви за масовістю застосування; чітку орієнтацію на потреби ринку праці у випускниках ЗВО з відповідною практичною підготовкою; консолідацію, а не розпорошеність роботодавців у застосуванні дуальної форми навчання; класичні університети щороку нарощують темпи навчання у дуальній формі, «хоча нині їхня частка становить менше 10 % від загальної кількості програм на рівні вищої освіти»³⁰¹; наявність контролю за якістю дуальної освіти, в тому числі обов'язковість акредитації дуальних освітніх програм з метою гарантування якості дуальної освіти; існування критеріїв якості дуальних освітніх програм та їх використання під час акредитації (договірна урегульованість взаємозв'язку діяльності ЗВО та роботодавця. «Взаємозв'язок стосується як інтеграції навчальних програм, так й інституційної взаємодії різних місць навчання»³⁰².

Висновки

²⁹⁹ Об утверждении Правил организации дуального обучения: приказ Министерства образования и науки Республики Казахстан от 21.01.2016 № 50. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600013422>.

³⁰⁰ Дернова М.Г. Дуальна модель вищої професійної освіти дорослих: європейський досвід. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2014. Вип. 2. С. 137–145. С. 138. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/OD_2014_2_19.

³⁰¹ Онтологія дуальної освіти: досвід Німеччини та України / В. Бугайчук та ін. Київ: ТОВ «Вістка», 2022. 240 с. С. 17.

³⁰² Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums. *Positionspapier* (Drs. 3479-13). *Wissenschaftsrat*. 2013. URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3479-13.html>.

У багатьох країнах світу розширюються форми здобуття вищої освіти внаслідок запровадження дуальної форми навчання. ДФЗВО сприяє реалізації теоретичних знань у практичну підготовку на робочому місці. Це особливо важливо для майбутньої професії випускників, а також роботодавців, адже дуальна освіта спрямована на встановлення рівноваги між попитом ринку праці у фахівцях з вищою освітою і кількістю випускників ЗВО.

Особливістю ДФЗВО є наявність двох середовищ навчання – академічного і виробничого. У такий спосіб студент набуває майбутню професію за обраним фахом з орієнтацією на запити і вимоги ринку праці, із залученням до формування змісту і процесу підготовки фахівців сфери виробництва.

Місія дуальної вищої освіти значно ширша за задоволення потреб ринку праці у висококваліфікованих фахівцях. Дуальне навчання сприяє розвитку у здобувачів вищої освіти здатності до інновацій, адаптації до умов праці, формує досвід роботи за фахом. Усе це має значення для кар'єрного розвитку майбутнього фахівця, розквіту та іміджу підприємств, спонукає роботодавців до технологічних змін високого ґатунку.

Організація освітнього процесу за дуальною формою характеризується такими параметрами:

- змістовою та організаційною інтеграцією теоретичного й практичного навчання у межах однієї освітньої програми;
- поєднанням навчання в університеті та на виробництві за відповідно складеним для цього навчальним планом, а практичне навчання на виробничих місцях є складовою освітньої програми;
- програми ЗВО стають наближеними до потреб ринку, розширюється співпраця з роботодавцями;
- навчання за ДФЗВО студенти обирають за власним бажанням;
- час практичного навчання на робочих місцях обліковується у кредитах ЄКТС;
- до освітнього процесу активно долучаються роботодавці;
- у змісті підготовки збільшується обсяг практичних і лабораторних занять, які викладачі ЗВО можуть проводити на підприємстві, завдань практичного характеру, що студенти виконують самостійно;
- студенти повноцінно виконують професійні обов'язки та отримують за це грошову винагороду (заробітну плату);
- до освітнього процесу долучаються наставники з працівників підприємства;
- підприємства готують молодих кадрів з урахуванням власних потреб щодо них.

ДФЗВО результативна на всіх рівнях – інституційному (ЗВО поліпшують якість надання освітніх послуг), особистісному (здобувачі вищої освіти набувають досвід роботи за обраним фахом), підприємницькому (роботодавці мають змогу поповнювати кадровий потенціал добре підготовленими працівниками з вищою освітою).

Інноваційність ДФЗВО полягає в тому, що за збереження академічності освіти ЗВО розширюють межі практичної підготовки майбутніх фахівців, і роблять вони це спільно з роботодавцями.

У зарубіжних практиках загальноприйнятої рамки дуальної освіти не існує. ЗВО і роботодавці перебувають у постійному пошуку способів модернізації дуальної освіти.

Зарубіжний досвід переконливо доводить, що застосування ДФЗВО ґрунтується на інституційній автономії ЗВО. Держава зазвичай контролює якість дуальної освіти через акредитацію програм підготовки здобувачів вищої освіти. Примітним є те, що роботодавці тісно співпрацюють із ЗВО і впливають на зміст і хід підготовки високоякісних фахівців. Участь підприємств у підготовці здобувачів вищої освіти за ДФЗВО законодавчо регламентована.

Серед зарубіжних практик застосування ДФЗВО лідирує Німеччина. Особливість федеративного устрою цієї країни зумовила різноманітні підходи до застосування ДФЗВО. Попри відмінності кожен ЗВО дотримується акредитаційних вимог – без цього продовження надання освітніх послуг з використанням ДФЗВО неможливе. Одна з вимог стосується добору і навчальної діяльності підприємств, які беруть участь у дуальному навчанні.

Особливостями німецькому досвіду є високі вимоги щодо організації робочих місць, професійних якостей наставників, фінансового забезпечення, дотримання положень соціального і трудового права. Роботодавці, усвідомлюючи значущість дуального навчання як реального способу

підвищення власного кадрового потенціалу, активні у здійсненні навчання на виробничому місці та оплаті праці здобувачів вищої освіти. Підготовка за ДФЗВО відбувається у співпраці з палатами (наприклад, торгово-промисловою, ремісничою) та закладами професійної освіти.

Вища / університетська освіта, поєднана з професійним навчанням або професійною діяльністю, добре зарекомендувала себе в Німеччині і почала дедалі більше цікавити не лише ЗВО ЄС та інших країн світу, а й роботодавців. Великі компанії зрозуміли, що економічно вигідніше витратити кошти на підготовку потрібних кадрів з вищою освітою, ніж їх пошук. Німеччина зацікавлена в експорті ідей дуального навчання у вищу освіту інших країн.

Новий освітній формат, а саме ДФЗВО, поширений у високорозвинених країнах світу (Німеччина, США, Австрія та ін.), став привабливим для багатьох країн світу. Так, з початком XXI ст. почався експорт німецького досвіду в різні країни світу. І в цьому процесі німецькі фонди та організації беруть активну участь і надають підтримку країнам-імпортерам.

Якість дуальної освіти залежить від збалансованості між рівнем академічних знань і практичних умінь студентів. Тому застосування дуального навчання потребує модернізації змісту навчальних дисциплін і підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників і наставників.

У Німеччині та інших високорозвинених країнах ДФЗВО стала ефективним інструментом забезпечення економіки фахівцями із затребуваними кваліфікаціями. Функції, права і обов'язки суб'єктів трикутника партнерства, досвід поєднання теоретичної і практичної підготовки формувались у зарубіжному досвіді десятки років й нині продовжують розвиватись та удосконалюватись.

Низка цінних ідей зарубіжного досвіду ДФЗВО заслуговує на реалізацію у вітчизняній практиці, яка тільки-но почала формуватися.

Список використаних джерел

1. Давліканова О.Б. Розвиток менеджменту дуальної вищої освіти в Україні: дис. ... д-ра філософії: 073. Суми, 2021. 322 с. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/84101/5/diss_Davlikanova.pdf.
2. Дернова М.Г. Дуальна модель вищої професійної освіти дорослих: європейський досвід. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2014. Вип. 2. С. 137–145. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/OD_2014_2_19.
3. Довгенко Я.О., Яременко Л.І., Яременко Ю.В. Впровадження дуальної освіти у виші: переваги та ризики. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 28. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/511/489>
4. Європейський та український досвід у підготовці фахівців за дуальною формою. Практичні аспекти. URL: <https://nmc-vfpo.com/dualna-forma-zdobuttya-osvity>.
5. Зінченко С.М., Зінченко А.Л. Дуальна освіта як запорука соціального партнерства в професійній підготовці випускників вишів: зарубіжний досвід. *Наукові записки. Серія «Педагогічні науки»*. 2021. Вип. 192. С. 181–185. URL: <https://pednauk.cuspu.edu.ua/index.php/pednauk/article/view/760/696>.
6. Кримчак Л.Ю. Система дуальної освіти як умова якісної підготовки конкурентоспроможних професіоналів до ринку праці в Україні. *Теорія і методика професійної освіти*. 2019. Т. 2, вип. 11. С. 83–86. URL: http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2019/11/part_2/20.pdf.
7. Марценюк Л.В., Груздев О.В. Дуальна освіта як засіб ефективного поєднання теорії та практики. *Економіка і держава*. 2021. № 3. С. 58–65. DOI: <https://10.32702/2306-6806.2021.3.58>.
8. Мілл У. Дуальне навчання: досвід Німеччини. *Маркетинг в Україні*. 2016. № 6. С. 53–62. URL: <https://www.academia.edu/41953902>.
9. Об утверждени Правил организации дуального обучения: приказ Министерства образования и науки Республики Казахстан от 21.01.2016 № 50. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600013422>.
10. Онтологія дуальної освіти: досвід Німеччини та України / В. Бугайчук та ін. Київ: ТОВ «Вістка», 2022. 240 с.

11. Плахотнік О., Стражнікова І., Кондратюк А. Особливості дуальної освіти Німеччини як важливого елементу професійної підготовки фахівців. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Педагогіка»*. 2023. Т. 1, № 15. С. 35–39. DOI: <https://doi.org/10.17721/2415-369.2022.15.07>.

12. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18?find=1&text>.

13. Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 13.04.2023 № 426. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0929-23#Text>.

14. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.

15. Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#Text>.

16. Про фахову передвищу освіту: Закон України від 06.06.2019 № 2745-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text>.

17. Щодо запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: Аналітичний звіт за результатами першого року проведення експерименту із запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти відповідно до наказу МОН від 15.10.2019 № 1296 / О. Давліканова, Т. Іщенко, А. Чайковська. Київ, 2020. 96 с. URL: <https://nmc-vfpo.com/wp-content/uploads/2020/09/dualna-web-15-53.pdf>.

18. Ярошенко О. Дуальна форма здобуття вищої освіти як спосіб забезпечення вимог ринку праці до практичної підготовки випускників. *Проблеми освіти: збірник наукових праць*. Київ, 2023. Вип. 1(98). С. 62–77. DOI: <https://doi.org/10.52256/2710-3986.1-98.2023>.

19. Berufsbildungsgesetz (BBiG). https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BJNR093110005.html.

20. BiBB-Strategie 2025. Drei starke Geschäftsfelder intelligent vernetzt 2018. BiBB. 2017. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/z3_bibb_strategie_2025.pdf.

21. Davlikanova O., Hofstetter H. The «Duales Studium» Adaptation as an Innovation in Ukrainian Tertiary Education: Management Aspects and Results. *Marketing and Management of Innovations*. 2020. № 3. P. 208–221. DOI: <https://doi.org/10.21272/mmi.2020.3-15>.

22. Duales Studium in Zahlen 2019. *BiBB*. 2020. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/06072020_AiZ_dualesStudium-2019.pdf.

23. Duales Studium: Anforderungen und Qualitätsdimensionen. URL: https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_62913.php.

24. Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Positionspapier der BIBB-Hauptausschuss AG zum dualen Studium. *BiBB*. 2017. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA169-Akkreditierung.pdf>.

25. Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums. *Positionspapier* (Drs. 3479-13). *Wissenschaftsrat*. 2013. URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3479-13.html>.

26. European Network of Cooperative and Work Integrated Higher Education. *European Commission*. URL: <https://cwihe.com/>

27. Graf L. Work-based higher education programmes in Germany and the US: Comparing multi-actor corporatist governance in higher education. *Policy and Society*. 2017. Vol. 36, Is. 1. P. 89–108. DOI: <https://doi.org/10.1080/14494035.2017.1278872>.

28. Gray D. A Briefing on Work-based Learning. *Higher Education*. LTSN Generic Centre. Assessment series № 11. 2011. URL: https://www.researchgate.net/publication/238620676_A_Briefing_on_Work-based_Learning.

29. Lechachenko T. Analysis of foreign experience of implementation of the dual form of education and accessibility of its implementation in Ukraine. *Technology audit and production reserves*. 2019. № 3(2(47)). P. 31–38. URL: <https://zenodo.org/records/3387407>.

30. Leitgeb M. Entwicklung des Dualen Studiums. *Entwicklung des Dualen Studiums*. 2023. URL: <https://unipub.uni-graz.at/obvugrhs/content/titleinfo/8546172>.

31. Little B. Employability and Work-based Learning. *Higher Education Academy. ESECT. Learning and Employability Series* № 7. 2006. URL: <https://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/Employability%20and%20workbased%20learnig.pdf>.

32. Platz-Waury E. Informationen und Meinungen zur Hochschulpolitik. *Zeitschrift des Verbandes Hochschule und Wissenschaft im Deutschen Beamtenbund*. 2019. Vol. 4. 40 p. URL: https://www.vhw-bund.de/DOCS/VHW-MITTEILUNGEN/vhw-mitteilungen_04-2019.pdf.

33. Rechtliche Grundlagen der Berufsausbildung. URL: <https://www.studysmarter.de/ausbildung/kaufmaennisch/rechtliche-grundlagen//>

34. Study programs at NORDAKADEMIE: Bachelor's, Master's. URL: <https://www.nordakademie.de/en/>

35. Vocational Education and Training in Europe – Perspectives for the Young Generation: Memorandum on Cooperation in Vocational Education and Training in Europe. *BiBB*. 2012. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/memorandumvocational_education_and_training_2012.pdf.

Розділ 6

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ І КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА ПОЛІТИКИ

Ганна Чорнойван,

кандидат педагогічних наук,

старший науковий співробітник,

Відділ взаємодії вищої освіти та ринку праці,

Інститут вищої освіти НАПН України

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8935-6000>

Анотація

Розкрито теоретичні основи та інституційні політики працевлаштування і кар'єрного розвитку випускників зарубіжних закладів вищої освіти (ЗВО). Акцент зроблено на практиках провідних університетів, представлених у міжнародному рейтингу працевлаштування QS Graduate Employability Rankings 2022. Розглянуто досвід сприяння й підтримки працевлаштування та кар'єрного розвитку випускників ЗВО США, Австралії та Великої Британії. Зазначено, що в інституційних політиках є конкретні документи, ресурси та інструменти щодо сприяння готовності випускників до успішного працевлаштування; здійснення моніторингу зайнятості випускників; створення умов для поєднання навчання і професійної діяльності. Представлено зарубіжні практики реалізації різноманітних заходів для залучення роботодавців до освітнього і профорієнтаційного процесів у ЗВО, інструменти повноцінної і тривалої підтримки для кар'єрного розвитку випускників, сприяння їх самопізнанню та побудові успішної кар'єри в майбутньому. Охарактеризовано європейську платформу «Europass», яка допомагає керувати кар'єрою та спрощує визнання кваліфікацій, та соціальну мережу «LinkedIn» – глобальну світову мережу професійних контактів і можливостей пошуку роботи.

Ключові слова: випускники закладів вищої освіти, працевлаштування, кар'єрний розвиток, ринок праці, компетентності, інституційні політики, роботодавці, інституційні практики.

Abstract

The theoretical foundations and institutional policies of employment and career development of graduates of foreign institutions of higher education are revealed in the chapter. Emphasis is placed on the practices of leading universities presented in the QS Graduate Employability Rankings 2022 international employment rating. The experience of promoting and supporting employment and career development of graduates of higher education institutions in the USA, Australia and Great Britain is considered. It is noted that the institutional policies contain specific documents, resources and tools for promoting the readiness of graduates for successful employment; monitoring the employment of graduates; creating conditions for combining education and professional activity. Foreign practices of implementing various measures to involve employers in educational and career guidance processes in higher education institutions, tools of full and long-term support for the career development of graduates, promoting their self-knowledge and building a successful career in the future are presented. The European platform «Europass», which helps manage careers and simplifies the recognition of qualifications, and the social network «LinkedIn» – a global worldwide network of professional contacts and job search opportunities – are described.

Keywords: graduates of higher education institutions, employment, career development, labor market, competences, institutional policies, employers, institutional practices.

Актуальність дослідження (законодавчі та нормативно-правові документи, зарубіжні й вітчизняні праці)

Формування і розвиток кадрового потенціалу, створення передумов для успішного працевлаштування і подальшого кар'єрного зростання є важливими стратегічними завданнями країни. Водночас слід здійснювати моніторинг працевлаштування випускників ЗВО, насамперед для аналізу вимог ринку праці, попиту на конкретних фахівців, рівня підготовки і здобутих компетентностей під час навчання у ЗВО.

Законом України «Про вищу освіту»³⁰³ визначено, що випускники ЗВО вільні у виборі місця роботи, крім випадків, передбачених цим Законом. Відповідно до статті 64 Закону, держава у співпраці з роботодавцями забезпечує створення умов для реалізації випускниками ЗВО права на працю, гарантує створення рівних можливостей для вибору місця роботи, виду трудової діяльності з урахуванням здобутої вищої освіти та суспільних потреб. Разом з тим ЗВО не зобов'язані працевлаштовувати випускників. Зазначимо, що законодавством не передбачено обов'язковість трирічного відпрацювання або відшкодування в установленому порядку до державного бюджету вартості навчання. Однак ці позиції нині перебувають на стадії обговорення щодо змін.

Стратегією розвитку вищої освіти України на 2022–2032 роки³⁰⁴ (далі – Стратегія) визначено пріоритетність розвитку академічної кар'єри, посилення формування кадрового потенціалу у вітчизняних ЗВО та успішне працевлаштування випускників на ринку праці. У стратегічній цілі 5. «Привабливість закладів вищої освіти для навчання» зазначено операційні цілі, що включають забезпечення професійності, авторитетності та доброчесності лідерів вищої освіти, співпраці з іншими лідерами та їх навчання; створення умов для безперервного навчання (освіта дорослих), що є важливим чинником особистого й професійного зростання; формування ЗВО людського капіталу, створення (надання) ними інтелектуальних та інноваційних продуктів (послуг) та просування етичних принципів, а також підвищення соціального статусу професора в суспільстві та перспектив професійного і кар'єрного розвитку працівників ЗВО.

Реалізація Стратегії потребує активного залучення до співпраці та взаємодії освітньо-наукового середовища, експертного кола ЗВО, наукових інституцій, урядових організацій, стейкхолдерів для подолання існуючих проблем і викликів. Виконання плану реалізації стратегії насамперед сприятиме: усуненню розбіжності у навичках, затребуваних ринком праці, та тих, які здобувач отримав під час навчання у сфері вищої освіти; підвищенню рівня стимулів (заробітної плати) для залучення молоді в освіту та науку; посиленню взаємодії між ЗВО, науково-дослідними установами та ринком праці; удосконаленню матеріально-технічної бази та дослідницької інфраструктури ЗВО; збільшенню відсотка залучення українських науковців до академічної мобільності, міжнародних наукових програм, проєктів та мереж тощо.

Сьогодні перед вищою освітою та процесом працевлаштування випускників постали виклики, які визначатимуть її розвиток щонайменше у середньостроковій перспективі. У праці Б. Стеценко та співавт. «Проблеми працевлаштування випускників економічних закладів вищої освіти» зазначено, що одним з викликів стала пандемія COVID-19, внаслідок якої істотно змінилася форма навчання (дистанційна та змішана форми навчання). Іншим викликом є військова агресія росії проти України. За період війни відбувся масовий відтік студентів і викладачів за кордон, багато ЗВО змушені були переміститися на безпечніші території, а частина ЗВО опинилися в окупації³⁰⁵. Ще одним викликом для вищої освіти впродовж останніх десятиліть став її перехід від елітарності до масовості – частка

³⁰³ Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII: станом на 31.03.2023. Ст. 64. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 10.04.2023).

³⁰⁴ Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки. Міністерство освіти і науки України. 71 с. С. 19. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>.

³⁰⁵ Стеценко Б.С., Бураченко А.Є., Гапонюк М.А. Проблеми працевлаштування випускників економічних закладів вищої освіти. *Освітня аналітика України*. 2022. № 5 (21). С. 38–50. С. 39. URL: https://science.iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/12/3_Stetsenko_Buriachenko_Gaponiuk_521_2022_38-50.pdf.

населення з вищою освітою становить понад 80 %, що значно перевищує середнє значення в багатьох розвинутих країнах (50–60 %). Це спричинює нівелювання різниці в рівні заробітної плати фахівців із вищою освітою та інших працівників, що характерна для розвинутих країн³⁰⁶.

Розділяємо позицію авторів, що нині спостерігається помітний дисбаланс між ринком праці та ринком освітніх послуг, розрив між очікуваннями роботодавців щодо рівня підготовки випускників і компетентностями, набутими ними під час навчання у ЗВО, мінімальний рівень співпраці економічних ЗВО та корпоративного сектору як замовника освітніх послуг для підготовки фахівців.

У праці О. Гринькевич та співавт. «Міжнародний досвід моніторингу працевлаштування випускників та шляхи його застосування в Україні»³⁰⁷ зазначено, що рівень працевлаштування випускників ЗВО – один із основних якісних критеріїв обґрунтування обсягів державної фінансової підтримки університетів на підготовку фахівців. Автори вивчили досвід інших країн щодо формування бази даних з працевлаштування і доходи випускників і зробили висновок, що цей процес може здійснюватися трьома основними способами³⁰⁸:

1) формування інтегрованих баз даних з працевлаштування випускників та їх доходи на основі адміністративних реєстрів платників податків і соціальних внесків на національному рівні (Польща);

2) організація спеціальних соціологічних опитувань випускників і роботодавців щодо зайнятості та якості підготовки фахівців, рівня їхніх доходів на загальнонаціональному, регіональному, галузевому чи інституційному рівні (Австралія, США);

3) аналітичні дослідження сайтів із пошуку роботи та інших інформаційних ресурсів у мережі «Інтернет» з відомостями про вакансії роботодавців і резюме тих, хто шукає роботу.

Погоджуємося з авторами та вважаємо, що моніторинг працевлаштування випускників та вивчення зарубіжного досвіду сприятиме побудові успішної вітчизняної практики.

У контексті європейської інтеграції України важливим аспектом є дослідження досвіду підтримки і створення передумов для працевлаштування в зарубіжних країнах для пошуку кращих практик.

Ініціативою Європейської комісії «*A New ERA for Research and Innovation*»³⁰⁹ визнано, що умови для розвитку кар'єри для залучення й утримання найкращих випускників у Європі є необхідними у глобальній гонитві за талантами. Особливий акцент зроблено на залученні молоді до дослідницької діяльності та продовження навчання на наступних рівнях вищої освіти. Європейський дослідницький простір (ЄДП) передбачає комплексний підхід до становлення і розвитку кар'єри в Європі з використанням набору інструментів, спрямованих на визнання професії та навичок, розроблення системи компетентностей випускників, посилення мобільності та обміну між науковими та промисловими сферами, можливості впровадження в освітній процес дуального навчання. У контексті інформаційної політики ЄДП передбачено діяльність універсального порталу, на якому випускники можуть отримати доступ до широкого спектра послуг підтримки з питань працевлаштування й подальшої професійної та академічної кар'єри.

Необхідність продовжувати дослідницьку кар'єру в Європі підкреслено в «*A Pact for Research and Innovation in Europe*»³¹⁰ та інших програмах і політиках ЄДП, зокрема «*Future governance of the European Research Area*»³¹¹. У змісті цих документів передбачено розроблення європейської основи для дослідницької кар'єри, а також створення або оновлення існуючих інструментів для підтримки інноваційних розробок і технологій. Проблема з працевлаштуванням спостерігається і в Європі,

³⁰⁶ Там само. С. 45.

³⁰⁷ Гринькевич О.С., Садова У.Я., Левицька О.О. Міжнародний досвід моніторингу працевлаштування випускників та шляхи його застосування в Україні. *Demography and Social Economy*. 2019. № 1 (35). Р. 126–138.

³⁰⁸ Там само. С. 131.

³⁰⁹ A new European Research Area: Commission sets new plan to support green and digital transition and EU recovery. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1749.

³¹⁰ A Pact for Research and Innovation in Europe. 2021. URL: <https://www.horizon-europe.gouv.fr/sites/default/files/2021-12/a-pact-for-r-i-in-europe-5158.pdf>.

³¹¹ Future governance of the European Research Area (ERA). Council conclusions. 2021. URL: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/en/pdf>.

випускники часто опиняються в нестабільному становищі щодо зайнятості та умов праці, особливо після завершення навчання, тобто на початку кар'єри. Особливо це характерно для випускників, які обирають напрям дослідницької кар'єри в університеті або дослідницькій організації, оскільки фінансування надходить безпосередньо (через стипендії) або опосередковано (через дослідницькі проекти) від національних і міжнародних фінансових організацій. Працевлаштування відбувається шляхом укладання короткострокових контрактів, що фінансуються за рахунок грантів, без чіткої перспективи стабільності роботи в майбутньому³¹².

Заробітна плата, соціальний захист і умови праці значно відрізняються залежно від спонсорської організації. *Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)* (Стратегія людських ресурсів для дослідників)³¹³ дає можливість роботодавцям і спонсорам реалізувати на практиці принципи *Charter and Code for Researchers*³¹⁴ (Хартії і Кодексу для розвитку та працевлаштування дослідників; далі – Хартія і Кодекс). Діяльність *Marie Skłodowska Curie Actions (MSCA)*³¹⁵ просуває Хартію і Кодекс, ставлячи їх умовою для участі в програмі. Хартія і Кодекс датуються 2005 р., тому щоб відповідати новим реаліям і викликам є потреба в їх перегляді. Портали й послуги *EURAXESS*³¹⁶ продовжують надавати для шукачів важливу практичну інформацію та доступ до можливостей працевлаштування по всій Європі.

Періодичною публікацією на сайті Європейської асоціації університетів є «*Policy Briefing. Recognition of professional qualifications*»³¹⁷. Ця аналітична записка складається з чотирьох розділів:

1. Контекст європейського ринку праці;
2. Україна;
3. Розвиток сфери вищої освіти;
4. Brexit.

Для України передбачено плавний доступ до єдиного європейського ринку, що передбачає повне визнання професійних кваліфікацій відповідно до законодавства ЄС. Через дефіцит на ринку праці ЄС, зокрема медсестер, інженерів та ІТ спеціалістів, 2023 рік оголошено Європейським роком навичок, відповідно налагоджено роботу щодо внутрішньої міграції для «прискорення та полегшення визнання кваліфікацій [...] громадян третіх країн».

Актуальність дослідження обумовлює пошук нових напрямів розвитку та реалізації програм / політик щодо успішного працевлаштування випускників ЗВО як на національному, так й інституційному рівнях.

Теоретичні положення дослідження (поняття, принципи, тенденції)

Принципи працевлаштування і розвитку кар'єри визначено в Хартії і Кодексі^{318;319}:

– *щодо дослідників* – базуються на свободі наукових досліджень, етичних принципах, професійній відповідальності, професійному підході, контрактних і правових обов'язках, засадах безпеки у наукових дослідженнях, поширення та використання результатів, участі у житті суспільства, керівництві та управлінні, постійному професійному розвитку;

– *щодо роботодавців та організацій*, що фінансують дослідників (грантодавців) – визнання професії, недискримінація, дослідницьке середовище, умови праці, стабільність і неперервність працевлаштування, фінансування та заробітна плата, гендерний баланс, розвиток кар'єри, цінність

³¹² Proposal for a Council Recommendation on a European framework to attract and retain research, innovation and entrepreneurial talents in Europe. P. 1. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2023%3A0436%3AFIN>.

³¹³ Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R).EC. URL: <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>.

³¹⁴ The European Charter & Code for Researchers. URL: <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>.

³¹⁵ The Marie Skłodowska Curie Actions (MSCA). URL: <https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/>

³¹⁶ EURAXESS: portals and services continue providing mobile researchers. URL: <https://euraxess.ec.europa.eu/>

³¹⁷ Policy Briefing. Recognition of professional qualifications. *European University Association*. 2023. https://eua.eu/downloads/publications/policy%20briefing_updated%20qualifications%202023.pdf.

³¹⁸ The European Charter & Code for Researchers. URL: <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>.

³¹⁹ Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових співробітників; пер. укр. URL: <https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>.

мобільності, доступ фахової підготовки та можливості постійного професійного розвитку, доступ до консультування з питань кар'єри, права інтелектуальної власності, наукове керівництво, викладацька діяльність, системи оцінки учених, скарги/звернення, участь в органах ухвалення рішень, працевлаштування (рекрутація); відкритість процесу відбору й прийняття на роботу, прозорість, оцінка досягнень, перерви у кар'єрі та варіації в її хронології, визнання досвіду мобільності, визнання кваліфікацій, трудовий стаж тощо.

Тенденція мобільності. Основною тенденцією зі сприяння працевлаштуванню визначено мобільність, зокрема у «*The Erasmus Impact Study. Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions*»³²⁰ представлено дослідження позитивного впливу мобільності на подальший розвиток кар'єри здобувачів. Основні висновки документа:

– для студентів програми «Erasmus» важливішим є підвищення можливостей працевлаштування за кордоном (основні мотиви навчання або стажування за кордоном: можливість жити за кордоном, знайомитися з новими людьми, вдосконалити знання іноземної мови, розвивати трансверсальні навички);

– під час мобільності за кордоном можна здобути і вдосконалити наскрізні навички, які є важливими для роботодавців (у середньому студенти програми «Erasmus» мають кращі навички працевлаштування, особливо після перебування за кордоном, їх кількість становить близько 70 % загальної кількості студентів);

– у середньому 92 % роботодавців віддають перевагу наскрізним навичкам (відкритість, інтерес до нових викликів, здатність розв'язувати проблеми і приймати рішення, впевненість, толерантність до інших особистих цінностей та поведінки), спеціалізованим навичкам у конкретній галузі та враховують наявний досвід роботи. 64 % роботодавців вважають важливим для найму міжнародний досвід;

– студенти програми «Erasmus» мають кращі можливості для пошуку своєї першої роботи та кар'єрного розвитку. Статистичні дані засвідчують, що більше одного з трьох студентів, які проходили стажування за кордоном, найняла на роботу приймаюча компанія. Майже кожен з 10 випускників, які проходили стажування за кордоном, започаткував власну компанію, а 3 з 4 планують або можуть це зробити. У студентів програми «Erasmus» удвічі менше шансів зазнати тривалого безробіття порівняно з тими, хто не брав участь у міжнародних програмах мобільності;

– студенти програми «Erasmus» краще адаптовані до міжнародного життя, швидше за все, розглядають життя за кордоном. Характерно, що вони більш ніж удвічі частіше змінюють роботодавця. 40 % випускників програми «Erasmus» переїхали в іншу країну після закінчення навчання порівняно з 23 % випускників, які не брали участь у мобільності. 93 % мобільних студентів можуть легко адаптуватися до життя за кордоном у майбутньому порівняно з 73 % їхніх колег, які залишаються вдома. 33 % випускників програми «Erasmus» мають супутника життя іншої національності (27 % випускників зустріли його під час перебування за кордоном) порівняно з 13 % немобільних випускників.

Основними перешкодами для отримання досвіду за кордоном є брак фінансових ресурсів для компенсації додаткових витрат і особистих потреб.

Випускники, особливо ті, хто починає кар'єру, мають знати про перспективи, доступні в усіх секторах, і про можливість їх використання для розширення свого спектра особистого та професійного розвитку. Послуги з консультування й підтримки кар'єри, адаптовані до потреб випускників, відіграють важливу роль, стимулюючи міжгалузеву, міждисциплінарну, географічну та віртуальну мобільність, а також можливість розвитку підприємницької діяльності, здібностей та вмінь, міжкультурної обізнаності, здатності до адаптації, гнучкості, інноваційності, продуктивності, мотивації, витривалості, розв'язання проблем. Слід заохочувати вітчизняну міжінституційну мобільність, зокрема, між профільними ЗВО та дослідницькими установами.

³²⁰ The Erasmus Impact Study. Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions. 2014. 232 p. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/13031399-9fd4-11e5-8781-01aa75ed71a1>.

Тенденція навчання протягом життя. Європейський рік навичок дає новий поштовх до навчання упродовж життя, розширює можливості людей і компаній зробити свій внесок у «зелений» і цифровий перехід, підтримуючи інновації та конкурентоспроможність. Зелений і цифровий перехід відкриває нові можливості для людей та економіки ЄС. Наявність відповідних навичок забезпечить готовність випускників до мінливості ринку праці та можливість повноцінно брати участь у житті суспільства й демократії. Робоча сила з навичками, які користуються попитом, сприятиме сталому зростанню, розвитку інновацій та підвищенню конкурентоспроможності компаній.

Кращі зарубіжні практики (США, Сполучене Королівство, Австралія)

Працевлаштування випускників є одним із показників якості вищої освіти та критерієм міжнародних рейтингів ЗВО. У контексті нашого дослідження розглянуто рейтинг працевлаштування випускників QS Graduate Employability Rankings 2022. Перша десятка ЗВО у ньому³²¹:

1. Массачусетський технологічний інститут (США).
2. Стенфордський університет (США).
3. Каліфорнійський університет у Лос-Анджелесі UCLA (США).
4. Сіднейський університет (Австралія).
5. Гарвардський університет (США).
6. Університет Цінхуа (Китай).
7. Оксфордський університет (Сполучене Королівство).
8. Мельбурнський університет (Австралія).
9. Корнелльський університет (США).
10. Гонконзький університет (Гонконг).

Лідерами з працевлаштування є університети США, Австралії, Китаю та Великої Британії. У попередніх дослідженнях^{322;323} ми розглянули особливості професійного розвитку, працевлаштування та академічної кар'єри в США. Наголошено, що для успішного розвитку академічної кар'єри варто застосовувати системний підхід, зокрема, враховувати особистісний розвиток, неперервне навчання та управління кар'єрою. Розглянемо досвід деяких університетів із наведеного вище переліку.

Перше місце у рейтингу QS Graduate Employability Rankings 2022 займає університет США – Массачусетський технологічний інститут (Massachusetts Institute of Technology)³²⁴ (3 місце у Шанхайському рейтингу 2022 р.³²⁵). Місією університету є зробити світ кращим за допомогою освіти, досліджень та інновацій. У рубриці «Professional & Executive Learning» представлено курси для навчання і підвищення кваліфікації з бізнесу, інженерії, дизайну і виробництва, інновацій та технологій, машинного навчання та штучного інтелекту та ін. Більшість курсів можна опанувати в онлайн режимі у зручний час, зокрема програми, представлені на курсах, сертифіковані.

Для студентів Массачусетського технологічного інституту доступні послуги для розвитку кар'єри та продуктивності (Career Planning and Development for Employees)³²⁶:

- індивідуальні консультації;
- кар'єрні зв'язки співробітників Slack Workspace (обмін інформацією щодо сфери діяльності та особливостей посади, ознайомлення з трендами та передовим досвідом, статтями, подкастами, семінарами та іншими заходами, пов'язаними з працевлаштуванням та кар'єрним зростанням);

³²¹ QS Graduate Employability Rankings 2022. URL: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/employability-rankings/2022>.

³²² Чорнойван Г. Особливості реалізації підтримки академічної кар'єри та працевлаштування випускників у США. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2023. Вип. 2 (75). С. 90–101. DOI: <https://doi.org/10.28925/1609-8595.2023.2.9>.

³²³ Чорнойван Г. Розвиток навичок працевлаштування та кар'єрного зростання випускників ЗВО в контексті кращих зарубіжних практик. *Проблеми освіти: збірник наукових праць*. 2023. № 2 (99). С. 102–115. DOI: <https://doi.org/10.52256/2710-3986.2-99.2023.07>.

³²⁴ Massachusetts Institute of Technology. URL: <https://web.mit.edu/>

³²⁵ Academic Ranking of World Universities. 2022. URL: <https://www.shanghairanking.com/rankings/arwu/2022>.

³²⁶ Career Planning and Development for Employees. *Massachusetts Institute of Technology*. <https://hr.mit.edu/careers/current-employees/development>.

– майстер-класи.

Крім зазначеного вище на сайті університету представлено сторінку для випускників. Відділ кар'єрного консультування та професійного розвитку забезпечує всебічну підтримку студентів і випускників на шляху до самопізнання, даючи їм змогу побудувати бажану кар'єру. Впродовж шести місяців після закінчення Массачусетського технологічного інституту випускники мають можливість, змінивши статус студента на випускника та пройшовши реєстрацію, отримати доступ до Handshake для перегляду семінарів, презентацій, ярмарків вакансій, можливостей працевлаштування тощо³²⁷.

Водночас випускники університету можуть скористатися підтримкою також інших ресурсів, зокрема *послугами з кар'єри*. Після двох років після закінчення навчання випускники мають доступ до консультацій з питань кар'єри, зустрічей, семінарів і заходів, набору персоналу на кампусі та до списку вакансій системи MIT Handshake³²⁸. Асоціація випускників *The MIT Alumni Association*³²⁹ надає підтримку усім випускникам у кар'єрі, пропонуючи інструменти, програми та спеціалізований контент щодо актуальних тем і галузей кар'єри.

Друге місце в рейтингу QS Graduate Employability Rankings 2022 займає університет США – Стенфордський університет (Stanford University)³³⁰. Його місія полягає у підготовці студентів-лідерів, які роблять цілеспрямований внесок в життя і світ, поглибленні фундаментальних знань та креативності, досконалості у викладанні й дослідженні. Професійним розвитком і можливостями кар'єрного зростання працівників, викладачів і випускників займається Стенфордський центр професійного розвитку (The Stanford Center for Professional Development)³³¹. Гарною практикою університету є кар'єрний коучинг для працівників і студентів. Найкращим форматом зустрічі з тренером є 30-хвилинна зустріч в Zoom. Основна мета кар'єрного коучингу полягає у підтриманні особистості в пошуку / зміні роботи, розвитку кар'єрних навичок, плануванні успішної кар'єри, підготовці резюме та допомозі з іншими потребами претендентів.

Ефективним механізмом розвитку академічної кар'єри, особливо на початковому етапі, є нетворкінг, що охоплює групу вчених для обміну думками і ресурсами з конкретної сфери діяльності. Комунікація в мережі дає можливість розширювати коло потенційних співробітників, розвивати навички публічних виступів і критичного мислення, що сприятиме успішній кар'єрі. Спільноти вчених організовують різні формати зустрічей: круглі столи, симпозіуми, конференції для представлення своїх дослідницьких результатів, обмін методиками досконалого викладання, обговорення і розв'язання нагальних проблем у конкретній галузі. Перелік вакансій розміщено на окремій вебсторінці (Jobs at Stanford)³³².

У QS Graduate Employability Rankings 2022 серед університетів США представлений Гарвардський університет, або Гарвард (Harvard University), розвиток кар'єри в якому спрямований на підготовку лідерів, здатних покращувати світ. Філософія розвитку кар'єри Гарвардського університету полягає в тому, що «розвиток кар'єри – це процес, у якому співробітники стратегічно досліджують, планують і творчо прагнуть до бажаної посади за допомогою зворотного зв'язку та порад своїх менеджерів, а також інформації та ресурсів університету»³³³. Окремий розділ «Інформація для працівників та випускників Гарварду» (Harvard Information for Employees)³³⁴ присвячено питанням пошуку роботи; винагородам; навчанню та розвитку; поєднанню роботи і особистого життя; особливостям внутрішньої інформаційної політики, інструкціям та контрактам. Практичним і доволі ефективним підходом університетської політики є розроблення окремої рубрики на сайті з усією необхідною інформацією для шукачів роботи – Harvard Information for Employees³³⁵:

³²⁷ Alumni page. Career Advising and Professional Development. URL: <https://capd.mit.edu/channels/alumni/>

³²⁸ MIT Handshake. URL: <https://mit.joinhandshake.com/login>.

³²⁹ The MIT Alumni Association. <https://alum.mit.edu/careers>.

³³⁰ Stanford University. URL: <https://www.stanford.edu/about/>

³³¹ The Stanford Center for Professional Development (SCPD). URL: <https://scpd.stanford.edu/custom-executive-programs>.

³³² Jobs at Stanford. URL: <https://careersearch.stanford.edu/jobs/search/10760684>.

³³³ Career development. *Harvard University*. URL: <https://hr.harvard.edu/career-development>.

³³⁴ Harvard Information for Employees. URL: <https://hr.harvard.edu/>

³³⁵ Там само.

– *Вакансії (Job)*: кожен претендент на працевлаштування в Гарварді може переглянути всі вакансії, здійснюючи пошук за певними критеріями, щоб знайти роботу, яка цікавить; налаштувати пошуковий агент, який сповіщатиме, коли будуть опубліковані нові вакансії; створити особистий профіль, щоб бути помітним для спеціалістів кадрових служб і рекрутерів у всіх освітніх закладах, підрозділах і департаментах Гарварду;

– *Винагороди (Total Rewards)*: Гарвард пропонує конкурентоспроможні зарплати, розроблені для залучення, утримання та винагороди за продуктивність талановитих працівників. Обговорення індивідуальної винагороди починається під час найму, а протягом поточної перевірки роботи може щорічно підвищуватися залежно від результативності й ефективності діяльності;

– *Навчання та розвиток (Learning & Development)*: The Center for Workplace Development пропонує широкий спектр курсів, семінарів, онлайн-навчання під керівництвом інструкторів, спрямованих на розвиток практичних навичок для підтримки довгострокового розвитку кар'єри.

Для успішного пошуку нової посади претенденту необхідні три чинники: коректне резюме, грамотно складений супровідний лист, наявний досвід і поточний SWOT аналіз³³⁶.

Зазначимо, що такий підхід є ефективним засобом для постійного моніторингу набутого досвіду, розвинених навичок і компетентностей, відкриває нові можливості для розвитку і вдосконалення. Визначення сильних і слабких сторін, можливостей та ризиків варто здійснювати періодично упродовж всього кар'єрного шляху.

Гарною практикою є ініціатива Summer Youth Employment Program³³⁷. Програма надає цінний унікальний шеститижневий досвід як для студентів (старшокласників державних шкіл Бостона та Кембриджа), так і для менеджерів з найму, вона призначена для того, щоб допомогти місцевій молоді виробити позитивні робочі звички та отримати професійний досвід, а також отримати мотивацію для подальшої освіти та пошуку кар'єри. Програма підтримує повний і неповний робочий день (за загальною рекомендацією 25–35 годин на тиждень), можливі й різні формати роботи, включаючи повністю в кампусі, гібридну або повністю віддалену роботу. Щодо оплати праці, то погодинна ставка може змінюватися, але на сьогодні становить 17 доларів США за годину. Як правило, студенти працюють 20–35 годин на тиждень (максимум до 40 годин на тиждень).

Практики сприяння набуттю необхідних навичок працевлаштування Гарварду свідчить про невід'ємну підтримку, наявність безлічі ресурсів для професійного розвитку, працевлаштування та подальшої кар'єри випускників (ознайомлення з базами даних щодо потенційних роботодавців). Створення мережі зі спільними цілями й цінностями є одним із головних пріоритетів університету.

Ознайомлення з політиками університетів США щодо працевлаштування і кар'єрного зростання випускників відкриває нові можливості для впровадження кращих практик вітчизняними ЗВО. Ключову роль на національному рівні у методичному забезпеченні профорієнтаційної роботи та кар'єрного розвитку відіграє Національна асоціація розвитку кар'єри (National Career Development Association (NCDA))³³⁸. На сайті організації представлено зручний інструмент для керування кар'єрою – рамковий документ «Рекомендації національного кар'єрного розвитку» (National Career Development Guidelines)³³⁹. Він містить три домени:

- особистий соціальний розвиток (Personal Social Development);
- освітні досягнення та навчання упродовж життя (Educational Achievement and Lifelong Learning);
- управління кар'єрою (Career Management).

Кожен домен містить конкретні цілі та індикатори їх досягнення. Наприклад, четверта ціль домену «Управління кар'єрою» визначає володіння академічними, професійними та загальними навичками працевлаштування для отримання, збереження та/або вдосконалення своєї роботи.

³³⁶ Preparing as an Internal Candidate Checklist. *Harvard University*. https://hr.harvard.edu/files/humanresources/files/preparing_as_an_internal_candidate.pdf.

³³⁷ Summer Youth Employment Program. *Harvard University*. <https://hr.harvard.edu/summer-youth-employment-program>.

³³⁸ National Career Development Association. URL: <https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/about>.

³³⁹ National Career Development Guidelines (NCDG) Framework. URL: https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3384?ver=7802067.

Відповідно, для досягнення цієї цілі застосовано сім шляхів, кожен з яких описано індикаторами: здобуття знань, застосування та рефлексія (knowledge acquisition, application and reflection)³⁴⁰.

Разом з цим на сайті Національної асоціації розвитку кар'єри представлено різноманітні ресурси для професійного розвитку, кар'єрного зростання, працевлаштування для різних категорій осіб, зокрема, дослідників, аспірантів, студентів, радників і консультантів у сфері вищої освіти, спеціалістів з питань кар'єри та ін. (конференції, курси, семінари, практична підготовка, стажування, презентації та інші можливості навчання). Особливої уваги заслуговує пілотна Програма наставництва (Mentoring Program), призначена для дослідників на різних етапах кар'єри. Її мета полягає в мультикультурній можливості розвитку лідерства, обміні досвідом, плануванні й досягненні цілей, підтриманні неперервного розвитку кар'єри та навчання упродовж життя (Mentoring Program NCDA)³⁴¹.

У QS Graduate Employability Rankings 2022 представлені два університети Австралії: Сіднейський університет (University of Sydney)³⁴² та Університет Мельбурна (University of Melbourne)³⁴³. Політика Австралії ґрунтується на створенні університетів зі значним переліком відкритих онлайн-курсів за різними напрямками професійної діяльності та для здобувачів різних вікових груп.

Досвід Сіднейського університету свідчить, що студенти вже з першого року навчання мають доступ до великої кількості послуг і ресурсів з питань кар'єрного консультування, що допомагає в майбутньому зайняти найкращу кар'єрну позицію. На сайті університету представлено рубрику «Careers Centre»³⁴⁴ з інформацією про ярмарки вакансій, майстер-класи та інші заходи для розвитку навичок планування працевлаштування та кар'єри. Також є рубрика «Робота для випускників» (Graduate Jobs)³⁴⁵, де викладено спеціальні програми для випускників, роботу в державному секторі та можливості за кордоном. Важливим є консультування і поради як отримати роботу після закінчення навчання. Наприклад, випускнику потрібно:

- проаналізувати основні вимоги роботодавців у конкретній галузі, які зазвичай набирають випускників відповідно до подібного для випускника досвіду, кваліфікації та навичок;

- зосередити увагу на обранні посади з повним робочим днем, використовуючи різні стратегії пошуку роботи;

- виявляти активність у розробленні плану пошуку роботи, постійно користуватися Sydney CareerHub для ознайомлення з потенційними можливостями працевлаштування і розвитку кар'єри;

- брати участь у програмах набору випускників, які щороку пропонує низка роботодавців у різних галузях. Особливі умови створено для студентів докторантури, які здійснюють дослідження і підтримуються наставниками;

- слідкувати за Sydney CareerHub для випускників і роботодавців на ярмарках вакансій та інформаційних сесіях, регулярно перевіряти вебсайти в конкретній галузі та роботодавців.

Місією Університету Мельбурна є зібрання найкращих мислителів світу, які роблять внесок у людські знання та вирішують основні соціальні, економічні та екологічні виклики сучасності. Рубрика на сайті університету «Student employment»³⁴⁶ призначена для роботодавців, які бажають працевлаштувати студентів або випускників. Для комунікації роботодавців зі студентами створено цільові електронні листи та дошку оголошень для реклами вакансій Careers Online тощо.

На сайті університету представлено відділ кар'єри та працевлаштування, що у співпраці з роботодавцями сприяє працевлаштуванню талановитих студентів і випускників, які мають глибокі знання та навички, а також гнучкість, щоб адаптуватися до мінливого ринку праці. Відділ має декілька

³⁴⁰ Там само.

³⁴¹ Mentoring Program. *The National Career Development Guidelines*. URL:

https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/mentoring_program.

³⁴² University of Sydney. URL: <https://www.sydney.edu.au>.

³⁴³ University of Melbourne. URL: <https://www.unimelb.edu.au/>

³⁴⁴ Careers Centre. *University of Sydney*. URL: <https://www.sydney.edu.au/careers/>

³⁴⁵ Graduate Jobs. URL: <https://www.sydney.edu.au/careers/students/finding-jobs/graduate-jobs.html>.

³⁴⁶ Student employment. URL: <https://about.unimelb.edu.au/careers/student-employment>.

програм залучення роботодавців, включаючи віртуальні ярмарки вакансій і ярмарки вакансій на території університету, цифрові акції та інтерактивні студентські заходи.

Практикоорієнтованість освітніх програм університету допомагає студентам орієнтуватися на основні навички, що сприятимуть ефективній професійній діяльності та успішному працевлаштуванню. Унікальність програм полягає у динамічному й гнучкому навчанні, яке дає студентам ширше розуміння світу за межами їх спеціальності. Студенти отримують ступінь бакалавра у загальній галузі з дисциплінами основного та розширеного вибору. Після трирічного ступеня бакалавра студенти можуть працевлаштовуватися, маючи міцний знаннєвий фундамент і професійні навички, або продовжувати академічний шлях у магістратурі чи аспірантурі³⁴⁷.

Спільною рисою зазначених університетів Австралії визначено підготовку амбітних конкурентоздатних спеціалістів, застосовуючи освітні програми у поєднанні з практикоорієнтованістю і активним залученням роботодавців до діяльності університету. Ефективною практикою університетів є впровадження програми наставництва, що має на меті об'єднати студентів, випускників і спеціалістів з кар'єрного консультування для підготовки студентів до професійної діяльності як лідерів та активних громадян світу. Наставництво сприяє отриманню студентами важливих рекомендацій та підтримки на ранніх етапах планування кар'єри.

Уряд Австралії фінансує щорічні опитування випускників (Graduate Outcomes Survey (GOS))³⁴⁸ і роботодавців (Employer Satisfaction Survey (ESS))³⁴⁹ для аналізу задоволеності випускників здобутим фахом, рівня їх працевлаштування, оцінок роботодавцями загальних і професійних компетентностей випускників. Результати опитувань кожного ЗВО Австралії розміщені на спеціальному сайті і дають змогу не лише менеджменту вищої освіти, а й іншим категоріям стейкхолдерів визначити доцільність навчання чи інших форм співпраці з відповідним університетом. Останні опитування, проведені в Австралії у 2018 р., засвідчують ефективність інвестицій у вищу освіту як з точки зору зростання зайнятості та доходів випускників, так і за критерієм підвищення рівня задоволеності ними роботодавців.

Серед рейтингу десяти перших університетів сьоме місце займає європейський університет – Оксфордський університет (University of Oxford)³⁵⁰. Політику університету щодо працевлаштування випускників регулює відділ кар'єрного розвитку Oxford University Careers Service³⁵¹. На платформі представлено основні напрями діяльності відділу: пошук роботи та заявки; розвиток навичок; стажування; подальше навчання; рівність; інформація як і кому допомагає відділ кар'єрного сервісу. Відділ кар'єрного розвитку надає консультації з будь-яких питань, пов'язаних з кар'єрою, зокрема, як подати заявку на роботу, що необхідно для продовження навчання на вищих рівнях, які інструменти і ресурси використати для розвитку навичок у різних галузях.

Крім цього на сайті представлені:

– ярмарки вакансій (можливість для студентів зустрітися з представниками різноманітних рекрутингових організацій, дізнатися про наявні вакансії та можливості, а також рекламувати себе потенційним роботодавцям);

– інструменти для розроблення кар'єрних ідей (основна ідея лежить в основі планування кар'єри, що пропонує визначення сильних сторін, урахування розвитку знань, навичок, можливостей подальшого навчання та розвитку, розуміння ринку праці);

– брифінги для ознайомлення з секторами і професіями (близько 50 галузей);

– результати опитування випускників (опитування випускників через 15 місяців після закінчення університету; зміст опитування випускників щодо працевлаштування, подальше навчання чи іншу діяльність);

³⁴⁷ Melbourne Curriculum. URL: <https://about.unimelb.edu.au/priorities-and-partnerships/employers-and-industry>.

³⁴⁸ Graduate Outcomes Survey. URL: [https://www.qilt.edu.au/surveys/graduate-outcomes-survey-\(gos\)](https://www.qilt.edu.au/surveys/graduate-outcomes-survey-(gos)).

³⁴⁹ Employer Satisfaction Survey. URL: [https://qilt.edu.au/surveys/employer-satisfaction-survey-\(ess\)](https://qilt.edu.au/surveys/employer-satisfaction-survey-(ess)).

³⁵⁰ University of Oxford . URL: <https://www.ox.ac.uk/about/organisation>.

³⁵¹ Oxford University Careers Service. URL: <https://www.careers.ox.ac.uk/explore-careers>.

–перспективи підприємницької діяльності (інформація, інструменти та ресурси для зачаткування власного бізнесу, соціального підприємства чи благодійної організації, розвитку необхідних навичок, наприклад, фінансовий облік, створення вебсайту тощо).

–різновиди віддаленої роботи (надомна або дистанційна робота – це робота для роботодавця, яка виконується з дому за допомогою ІТ-інструментів, телефону та ін. Крім віддаленої роботи на роботодавця багато людей працюють із дому або з іншого місця у будь-якій точці світу як фрілансери («цифрові кочівники»). Між дистанційною роботою та роботою фрілансером / цифровим кочівником багато спільного, проте ключова різниця полягає у статусі працівника компанії та договірних відносинах з роботодавцем).

Як зазначено вище, політика Оксфордського університету спрямована на формування у студентів тих необхідних навичок, яких потребує потенційний роботодавець у певній сфері діяльності. Серед загального переліку «навичок працевлаштування» в університеті зосереджені на восьми навичках, що виокремлені на основі звіту Конфедерації британської промисловості (Confederation of British Industry (CBI))³⁵²: ділова обізнаність (business awareness), спілкування (communication), творчість (creativity), ініціатива (initiative), лідерство (leadership), планування (planning), самоуправління (self-management), командна робота (teamwork).

Найбільшим щорічним соціальним дослідженням у Великій Британії, яке відображає перспективи та поточний статус випускників (1–2 роки після завершення навчання), визнано Graduate Outcomes³⁵³. Метою опитування є формування уявлення про кар'єрні напрями та розвиток кар'єри випускників, а також отримання інформації, чи працюють випускники за фахом.

Отже, проаналізувавши зарубіжний досвід ЗВО США, Австралії та Великої Британії щодо сприяння й підтримки працевлаштування та кар'єрного розвитку випускників, можна зробити висновок, що університети мають чіткі політики та інструменти для успішного працевлаштування випускників; здійснюють моніторинг зайнятості випускників; створюють умови для поєднання навчання і роботи; проводять різноманітні заходи для залучення роботодавців тощо.

Електронні бази даних працевлаштування в Україні. Пропозиції щодо створення єдиної бази даних працевлаштування

В Україні найпоширенішими платформами для пошуку роботи та розміщення резюме є бази даних «Robota.ua»³⁵⁴ та «Work.ua»³⁵⁵. Обидва сервіси містять пропозиції працевлаштування, переліки з безліччю вакансій з різних категорій і сфер діяльності. Платформи мають функції відбору вакансії за певними критеріями та фільтрами, ключовими словами, розташуванням, зарплатою, категорією та професією. Альтернативою вказаним вище платформам є «Єдиний портал вакансій»³⁵⁶, який розпочав роботу в 2022 р. за спільною ініціативою Міністерства економіки України, Державної служби зайнятості та шістьма найбільшими українськими сайтами з працевлаштування. Вакансії на платформах з'являються в режимі реального часу. Обрати роботу можна скориставшись інструментом пошуку роботи за: назвою посади, розташуванням, видом зайнятості, галуззю та заробітною платою тощо. Також на сайті розміщено Платформу державної служби зайнятості з профорієнтації та розвитку кар'єри³⁵⁷, що створена для надання послуг з профорієнтації у дистанційному режимі.

Рубрикою «EU4SKILLS»³⁵⁸ на сайті представлено звіти з опитування роботодавців України щодо зайнятості населення. Останній звіт датується 2021 р. Окремо зазначено інформацію про кількість

³⁵² Build Skills. URL: <https://www.careers.ox.ac.uk/build-skills>.

³⁵³ Graduate Outcomes. URL: <https://www.graduateoutcomes.ac.uk/>

³⁵⁴ Robota.ua. URL: <https://robota.ua/>

³⁵⁵ Work.ua. URL: <https://www.work.ua/>

³⁵⁶ Єдиний портал вакансій. URL: <https://jobportal.dcz.gov.ua/>

³⁵⁷ Платформа державної служби зайнятості з профорієнтації та розвитку кар'єри. URL: <https://profi.dcz.gov.ua/about/>

³⁵⁸ EU4SKILLS. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/eu4skills>

працевлаштованих випускників, яку можна також структурувати за назвою професії, регіоном працевлаштування, розміром підприємства, секціями та групами КВЕД.

Моніторинг зайнятості випускників є складовою національних систем управління освітою у багатьох країнах світу. Розглянемо декілька прикладів діяльності таких баз на національному рівні, визначимо основні складові та структуру, органи управління такими базами та, відповідно, статус їх фінансування.

В Європейському просторі діє платформа «Europass»³⁵⁹, яка допомагає керувати кар'єрою у мінливому ринку праці. Призначення платформи полягає у:

– створенні можливостей та інструментів для користувачів у оцінюванні та описі особистих навичок, рівня кваліфікації та досвіду;

– пропозиціях для користувачів Europass щодо наявних вакансій (через портали вакансій EURES 52 і Euraxess 53) і можливості навчання;

– надані інформації про навички, тенденції та потреби в навичках під час планування зміни кар'єри або переїзду в іншу країну;

– дозволі освітнім і навчальним закладам видавати цифрові дипломи та сертифікати студентам у загальноєвропейському цифровому форматі «Europass Digital Credentials», заохочуючи спрощення визнання дипломів;

– підтримці «швидкого шляху» до визнання кваліфікацій, зменшуючи адміністративне навантаження та недоліки системи автоматичної перевірки кваліфікацій роботодавцями та провайдерами навчання;

– підтримці мігрантів, які проживають на законних підставах, у визнанні їхніх навичок і кваліфікації, а також сприянні працевлаштуванню.

В останні роки неабияким попитом користуються і розвиваються різні соціальні мережі. Особливо популярною є соціальна мережа «LinkedIn»³⁶⁰ – найбільша у світі мережа професійних контактів із понад 850 млн учасників у більш як 200 країнах і територіях по всьому світу. Для зареєстрованих користувачів LinkedIn доступні функції розмістити резюме для пошуку роботи в глобальному вимірі, запропонувати роботу, участі у різноманітних програмах і курсах для навчання і розвитку навичок, пошуку однодумців, можливостей для стажування тощо.

Отже, важливе значення на національному рівні має модернізація діяльності та рекламація державної електронної бази даних (наприклад, «Єдиного порталу вакансій» якщо виокремити в ньому окрему рубрику для випускників ЗВО) з працевлаштування випускників ЗВО як складової загальної системи моніторингу якості вищої освіти на інституційному, регіональному і національному рівнях. Такий моніторинг сприятиме накопиченню даних з об'єктивними показниками працевлаштування випускників конкретних ЗВО України.

Висновки

1. Дослідження засвідчує актуальність питань працевлаштування випускників ЗВО в Україні, а також визначає низку викликів, які впливають на цей процес. Згідно з законодавчими і нормативно-правовими документами, випускники мають право на вибір місця роботи, і держава зобов'язана сприяти їх працевлаштуванню.

2. Стратегія розвитку вищої освіти визначає пріоритети у формуванні кадрового потенціалу та просуває ідею успішного працевлаштування випускників. Розглянуті в дослідженні питання про обов'язковість працевлаштування та відшкодування вартості навчання є предметом обговорення і можливих змін.

3. Дослідження підкреслює необхідність активнішої співпраці між освітнім середовищем, науково-дослідними установами та ринком праці для забезпечення відповідності освітніх (освітньо-

³⁵⁹ Europass. URL: <https://europa.eu/europass/en>

³⁶⁰ LinkedIn. URL: <https://ua.linkedin.com/>

професійних, освітньо-наукових) програм потребам роботодавців. Застосування міжнародного досвіду з моніторингу працевлаштування випускників може слугувати ефективним інструментом для оцінювання якості вищої освіти та удосконалення механізмів взаємодії між ЗВО та потенційними роботодавцями.

4. Аналіз зарубіжного досвіду щодо сприяння й підтримки працевлаштування та кар'єрного розвитку випускників ЗВО США, Австралії та Великої Британії показує, що університети мають чіткі політики, ресурси та інструменти для успішного працевлаштування випускників; здійснюють моніторинг зайнятості випускників; створюють умови для поєднання навчання і роботи; проводять різні заходи із залучення роботодавців; надають випускникам повноцінну й тривалу підтримку у кар'єрному розвитку, сприяють їх самопізнанню та побудові успішної кар'єри в майбутньому та ін.

5. У світовому контексті важливо відзначити європейську платформу «Europass», яка допомагає керувати кар'єрою та спрощує визнання кваліфікацій. Особливою популярністю користується соціальна мережа «LinkedIn», яка є величезною глобальною мережею професійних контактів і надає можливості для розміщення резюме та пошуку роботи в масштабах всього світу.

6. Значущим аспектом національного рівня є модернізація та рекламування державної електронної бази даних, зокрема «Єдиного порталу вакансій», що сприятиме об'єктивному моніторингу працевлаштування випускників та поліпшенню якості вищої освіти в Україні.

7. Важливо продовжувати досліджувати ці питання та розвивати стратегії, спрямовані на покращення працевлаштування випускників, забезпечення їхньої конкурентоспроможності та подолання викликів, що виникають у мінливих умовах соціально-економічного середовища.

Список використаних джерел

1. Гринькевич О.С., Садова У.Я., Левицька О.О. Міжнародний досвід моніторингу працевлаштування випускників та шляхи його застосування в Україні. *Demography and Social Economy*. 2019. № 1 (35). Р. 126–138.

2. Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових співробітників; пер. укр. URL: <https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>.

3. Єдиний портал вакансій. URL: <https://jobportal.dcz.gov.ua/>

4. Платформа державної служби зайнятості з профорієнтації та розвитку кар'єри. URL: <https://profi.dcz.gov.ua/about/>

5. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII: станом на 31.03.2023. Ст. 64. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 10.04.2023).

6. Стеценко Б.С., Буряченко А.Є., Гапонюк М.А. Проблеми працевлаштування випускників економічних закладів вищої освіти. *Освітня аналітика України*. 2022. № 5 (21). С. 38–50. URL: https://science.iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/12/3_Stetsenko_Buriachenko_Gaponiuk_521_2022_38-50.pdf.

7. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки. *Міністерство освіти і науки України*. 71 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>.

8. Чорнойван Г. Особливості реалізації підтримки академічної кар'єри та працевлаштування випускників у США. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2023. Вип. 2 (75). С. 90–101. DOI: <https://doi.org/10.28925/1609-8595.2023.2.9>.

9. Чорнойван Г. Розвиток навичок працевлаштування та кар'єрного зростання випускників ЗВО в контексті кращих зарубіжних практик. *Проблеми освіти: збірник наукових праць*. 2023. № 2 (99). С. 102–115. DOI: <https://doi.org/10.52256/2710-3986.2-99.2023.07>.

10. A new European Research Area: Commission sets new plan to support green and digital transition and EU recovery. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1749.

11. A Pact for Research and Innovation in Europe. 2021. URL: <https://www.horizon-europe.gouv.fr/sites/default/files/2021-12/a-pact-for-r-i-in-europe-5158.pdf>.

12. Academic Ranking of World Universities. 2022. URL: <https://www.shanghairanking.com/rankings/arwu/2022>.
13. Alumni page. Career Advising and Professional Development. URL: <https://capd.mit.edu/channels/alumni/>
14. Build Skills. URL: <https://www.careers.ox.ac.uk/build-skills>.
15. Career development. *Harvard University*. URL: <https://hr.harvard.edu/career-development>.
16. Career Planning and Development for Employees. *Massachusetts Institute of Technology*. URL: <https://hr.mit.edu/careers/current-employees/development>.
17. Careers Centre. *University of Sydney*. URL: <https://www.sydney.edu.au/careers/>
18. Employer Satisfaction Survey. URL: [https://qilt.edu.au/surveys/employer-satisfaction-survey-\(ess\)](https://qilt.edu.au/surveys/employer-satisfaction-survey-(ess)).
19. EU4SKILLS. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/eu4skills>.
20. EURAXESS: portals and services continue providing mobile researchers. URL: <https://euraxess.ec.europa.eu/>
21. Europass. URL: <https://europa.eu/europass/en>
22. Europass. URL: <https://europa.eu/europass/eportfolio/screen/profile-wizard?lang=en>.
23. Future governance of the European Research Area (ERA). Council conclusions. 2021. URL: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/en/pdf>.
24. Graduate Jobs. *University of Sydney*. URL: <https://www.sydney.edu.au/careers/students/finding-jobs/graduate-jobs.html>.
25. Graduate Outcomes Survey. 2022. URL: [https://www.qilt.edu.au/surveys/graduate-outcomes-survey-\(gos\)](https://www.qilt.edu.au/surveys/graduate-outcomes-survey-(gos)).
26. Graduate Outcomes. URL: <https://www.graduateoutcomes.ac.uk/>
27. Harvard Information for Employees. URL: <https://hr.harvard.edu/>
28. Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R). EC. URL: <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>.
29. Jobs at Stanford. URL: <https://careerssearch.stanford.edu/jobs/search/10760684>.
30. LinkedIn. URL: <https://ua.linkedin.com/>
31. Massachusetts Institute of Technology. URL: <https://web.mit.edu/>
32. Melbourne Curriculum. URL: <https://about.unimelb.edu.au/priorities-and-partnerships/employers-and-industry>.
33. Mentoring Program. *The National Career Development Guidelines*. URL: https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/mentoring_program.
34. MIT Handshake. URL: <https://mit.joinhandshake.com/login>.
35. National Career Development Association. URL: <https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/about>.
36. National Career Development Guidelines (NCDG) Framework. URL: https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3384?ver=7802067.
37. Oxford University Careers Service. URL: <https://www.careers.ox.ac.uk/explore-careers>.
38. Policy Briefing. Recognition of professional qualifications. *European University Association*. 2023. URL: https://eua.eu/downloads/publications/policy%20briefing_updated%20qualifications%202023.pdf.
39. Preparing as an Internal Candidate Checklist. *Harvard University*. URL: https://hr.harvard.edu/files/humanresources/files/preparing_as_an_internal_candidate.pdf.
40. Professional & Executive Learning. *Massachusetts Institute of Technology*. URL: <https://prolearn.mit.edu/certificates-offered-department>.
41. Proposal for a Council Recommendation on a European framework to attract and retain research, innovation and entrepreneurial talents in Europe. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2023%3A0436%3AFIN>.
42. QS Graduate Employability Rankings 2022. URL: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/employability-rankings/2022>.
43. RESAVER. URL: <https://www.resaver.eu/resaver-pension-fund/how-it-works#characteristics>.
44. Robota.ua. URL: <https://robota.ua/>

45. Stanford University. URL: <https://www.stanford.edu/about/>
46. Student employment. URL: <https://about.unimelb.edu.au/careers/student-employment>.
47. Summer Youth Employment Program. *Harvard University*. <https://hr.harvard.edu/summer-youth-employment-program>.
48. The Erasmus Impact Study. Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions. 2014. 232 p. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/13031399-9fd4-11e5-8781-01aa75ed71a1>.
49. The European Charter & Code for Researchers. URL: <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>.
50. The Marie Skłodowska Curie Actions (MSCA). URL: <https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/>
51. The MIT Alumni Association. URL: <https://alum.mit.edu/careers>.
52. The Stanford Center for Professional Development (SCPD). URL: <https://scpd.stanford.edu/custom-executive-programs>.
53. University of Melbourne. URL: <https://www.unimelb.edu.au/>
54. University of Oxford . URL: <https://www.ox.ac.uk/about/organisation>.
55. University of Sydney. URL: <https://www.sydney.edu.au>.
56. Work.ua. URL: <https://www.work.ua/>

Розділ 7

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ І ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Олена Отич,

доктор педагогічних наук, професор,

головний науковий співробітник,

Відділ взаємодії вищої освіти та ринку праці,

Інститут вищої освіти НАПН України,

<https://orcid.org/0000-0003-2686-2832>

Анотація

На основі аналізу сутності й складників інноваційної інфраструктури закладів вищої освіти (ЗВО) доведено, що здатність університетів впливати на інноваційний розвиток галузі, регіону й країни загалом прямо залежить від якісного рівня їх інноваційної інфраструктури, яка детермінує їх інноваційний потенціал і перетворює їх на лідерів інноваційних екосистем, здатних відігравати ключову роль у розвитку людських ресурсів для сучасного ринку праці та інноваційного підприємництва. Здійснено порівняльний аналіз досвіду формування інноваційної інфраструктури в університетах – лідерах Рейтингу впливу Impact Rankings: industry, innovation and infrastructure, та університетах Хорватії – країни колишньої Югославії, яка пройшла шлях війни та повоєнної відбудови. Наголошено на цінності цього досвіду для України в плані розвитку інноваційної інфраструктури вітчизняних ЗВО з опорою на їх власні сили, а також перетворення університетів на регіональні центри економічного і соціального відновлення країни після завершення війни.

Ключові слова: інновація, інноваційна екосистема, інституційна інфраструктура, освітньо-наукова інфраструктура, дослідницька інфраструктура, інноваційна інфраструктура, дослідницький університет, підприємницький університет, Impact Rankings: industry, innovation and infrastructure, індикатори рейтингу, кращі практики.

Abstract

Based on the analysis of the essence and components of the objects of the innovative infrastructure of higher education institutions, it has been proven that the ability of universities to influence the innovative development of the industry, region and country as a whole directly depends on the quality level of their innovative infrastructure, which determines their innovative potential and turns them into leaders of innovative ecosystems capable of playing a key role in the development of human resources for the modern labor market and innovative entrepreneurship. A comparative analysis of the experience of managing innovative infrastructure in universities – the leaders of the Impact Rankings: industry, innovation and infrastructure, and universities in Croatia – the country of the former Yugoslavia, which went through the war and post-war reconstruction, was carried out. The value of this experience for Ukraine in terms of development of the innovative infrastructure of domestic institutions of higher education based on their own strengths, as well as the transformation of universities into regional centers of economic and social recovery of country after the end of the war, was emphasized.

Keywords: innovative ecosystem, institutional infrastructure, educational and scientific infrastructure, research infrastructure, innovative infrastructure, infrastructure management, research university, entrepreneurial university, university rankings, ranking indicators, Impact Rankings: industry, innovation and infrastructure, best practices.

Актуальність проблеми формування інноваційної інфраструктури університетів

Перехід суспільства до інформаційного етапу розвитку зумовив зміну соціальних функцій вищої освіти та перетворення її на продуктивну соціальну сферу, в якій відбувається збагачення людського капіталу та інтеграція інновацій в усіх галузях суспільної практики.

Спрямованість вищої освіти на створення й упровадження інновацій у зміст навчання і наукової діяльності стала, з одного боку, запорукою забезпечення якості університетської освіти, з іншого – детермінувала визнання університетів важливим складником Національної інноваційної системи.

На жаль, реалізації інноваційної місії вищої освіти стала на заваді російська військова агресія, яка зумовила необхідність трансформації системи вищої освіти України відповідно до вимог воєнного часу, передусім, у напрямі вирішення проблем інституційного розвитку ЗВО їх власними силами, а також надання посильної допомоги державі у вирішенні ключових економічних і соціальних питань в умовах воєнного стану.

Вагому й різнобічну підтримку Україні у вирішенні цих завдань сьогодні надають європейські організації, якими створено міжнародні платформи³⁶¹, розроблено низку офіційних документів щодо підтримки, відновлення й інноваційного розвитку нашої держави³⁶² та започатковано міжнародні конференції з питань реконструкції й модернізації основних галузей економіки і сфер суспільного життя³⁶³. Так, у рамках міжнародних конференцій з питань відновлення України («Ukraine Recovery Conference») у Лугано 4–5 липня 2022 р. (URC2022)³⁶⁴ та у Лондоні 21–22 червня 2023 р. (URC2023)³⁶⁵ було визначено 4 стратегічні пріоритети повоєнної відбудови України, першочерговим з яких є відновлення інфраструктури, наступними – соціальна, екологічна та економічна відбудова.

У підсумкових документах конференцій зазначається, що нова реальність, в якій опинилася Україна, потребує адаптивного підходу до відбудови й розвитку різних регіонів з урахуванням ступеня руйнації, а також визначено основні принципи, інструменти та дії, необхідні для комплексної оцінки збитків, потреб і прогалів в інфраструктурі; розроблення інфраструктурних проєктів за трьома напрямками (конкурентоздатна інфраструктура для роботи, комфортна житлова інфраструктура, комплексна інфраструктура для розвитку), узгодження цих проєктів із комплексними планами територій та визначення можливостей підтримки з боку держави і міжнародних партнерів³⁶⁶.

У рамках соціального відновлення однією з п'яти пріоритетних сфер визначено освіту та науку. Водночас успішність їх відбудови ставиться у залежність від відновлення освітньої і дослідницької інфраструктур, під яким розуміється не лише реконструкція зруйнованого і втраченого освітнього і наукового потенціалів, а й їх розвиток та модернізація, створення безпечного освітнього та

³⁶¹ Ukraine: Multi-agency Donor Coordination Platform for Ukraine kick-starts work. Brussels, 2023. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/read_23_383; Ukraine Relief, Recovery, Reconstruction and Reform Trust Fund (URTF). *The World Bank*. 16 December 2022. Washington. URL: <https://www.worldbank.org/en/programs/urtf>.

Council of Europe Action Plan for Ukraine «Resilience, Recovery and Reconstruction» 2023–2026. *Adopted by the Committee of Ministers on 14 December 2022 at the 1452nd meeting of the Ministers' Deputies*. URL: https://rm.coe.int/-/1452-2-4-action-plan-ukraine-cm-2022-187-finale-1-/1680aa2d20_Lugano_Declaration_Outcome_Document_of_the_Ukraine_Recovery_Conference_URC2022_Lugano_Switzerland_4-5_July_2022. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/attachment/document/1060/Lugano_Declaration_URC2022-1.pdf; Policy Briefs on Ukrainian

Recovery. *Ukrainian Recovery Conference*. Switzerland, Lugano. 4-5 July 2022. URL: https://global-uploads.webflow.com/621f88db25fbf24758792dd8/62bea1badf4e93871d7c8ec5_eng%20-%20URC%20brief%20final.pdf.

³⁶³ Ukrainian Recovery Conference. Switzerland, Lugano, 2022. URL: https://global-uploads.webflow.com/621f88db25fbf24758792dd8/62bea1badf4e93871d7c8ec5_eng%20-%20URC%20brief%20final.pdf; Ukrainian Recovery Conference. London, 2023. URL: <https://ua.unc-international.com/unc-2023-info>.

³⁶⁴ Ukrainian Recovery Conference. Switzerland, Lugano, 2022. URL: https://global-uploads.webflow.com/621f88db25fbf24758792dd8/62bea1badf4e93871d7c8ec5_eng%20-%20URC%20brief%20final.pdf.

³⁶⁵ Ukrainian Recovery Conference. London, 2023. URL: <https://ua.unc-international.com/unc-2023-info>.

³⁶⁶ Infrastructure Recovery. *Policy Briefs on Ukrainian Recovery. Ukrainian Recovery Conference*. Lugano, Switzerland. 4-5 July 2022. P. 8-11. URL: https://global-uploads.webflow.com/621f88db25fbf24758792dd8/62bea1badf4e93871d7c8ec5_eng%20-%20URC%20brief%20final.pdf.

дослідницького середовища. Можливості підтримки цього процесу вбачаються у ґрунтуванні на європейському галузевому досвіді оптимізації надання освітніх послуг, фінансовій підтримці, особливо у сфері відновлення фізичної інфраструктури, інституційній експертизі щодо запланованих і поточних процесів реформування, започаткуванні спільних проєктів щодо відновлення, здійсненні моніторингу відбудовчих процесів та встановленні їх відповідності стандартам і кращим практикам ЄС³⁶⁷.

Така посилена увага до інфраструктурного відновлення України зумовлюється вагомим впливом інфраструктури на забезпечення реалізації усіх інших процесів, а також можливостями застосування інноваційних технологій з метою створення інфраструктурних об'єктів кращої якості, ніж було (Build back better), та долучення України до міжнародної інституційної і нормативної баз, ланцюжків постачання, мережі знань та інформації. Саме це стало основними принципами проєкту Плану Відновлення України та розроблення пропозицій до його впровадження³⁶⁸, а також запропонованої Міністерством освіти і науки України Програми великої трансформації «Освіта 4.0: український світанок»³⁶⁹, в якій створення новітньої інфраструктури вищої освіти визначено як одну з чотирьох основних цілей післявоєнного відновлення України, разом зі спрямованістю на повоєнну відбудову, збільшенням довіри до освітньої, наукової та експертної діяльності університетів та формуванням їх сучасної мережі³⁷⁰.

З міжнародних організацій значну увагу вдосконаленню управління інфраструктурою у контексті розроблення нової науково-технічної та інноваційної політики приділяє Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (Організація економічного співробітництва та розвитку)³⁷¹.

У звіті OECD «The Architecture of Infrastructure Recovery in Ukraine»³⁷² визначено проблеми, з якими стикається Українська держава в усіх інфраструктурних сферах, й зроблено висновок, що для подолання викликів інфраструктурного відновлення України не слід обмежуватися лише проєктуванням плану реконструкції інфраструктури, а потрібно зосередитись на питаннях інституційної підтримки прийняття рішень в умовах обмеження фіскальних можливостей держави й платоспроможності населення. Це актуалізує значення зв'язку науки, технологій та інновацій, що вимагає не лише збільшення інвестицій, а й проведення досліджень та масштабування трансформаційних інновацій в інфраструктурній сфері, розроблення портфолію стратегій, які сприятимуть трансферу таких інновацій і появи нових ринків. З цією метою Європейською Комісією та Центром економічних і політичних досліджень (CEPR)³⁷³ запропоновано створення Платформи реконструкції України, якою мають спільно

³⁶⁷ Social Recovery. *Policy Briefs on Ukrainian Recovery. Ukrainian Recovery Conference*. Lugano, Switzerland. 4-5 July 2022. P. 19-22. URL: https://global-uploads.webflow.com/621f88db25fbf24758792dd8/62bea1badf4e93871d7c8ec5_eng%20-%20URC%20brief%20final.pdf.

³⁶⁸ Проєкт Плану відновлення України. *Національна рада з відновлення*. Липень 2022. 40 с. URL: <https://ua.unc-international.com/plan-vidnovlennya-ukrayini>.

³⁶⁹ Освіта 4.0: український світанок: Програма великої трансформації. *Міністерство освіти і науки України*. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/12/10/Osvita-4.0.ukrayinskyi.svitanok.pdf>.

³⁷⁰ Там само.

³⁷¹ OECD. URL: <http://www.oecd.org>; OECD Science, Technology and Innovation Outlook 2023: Enabling Transitions in Times of Disruption. Paris: OECD Publishing, 2023. 230 p. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oecd-science-technology-and-innovation-outlook-2023_0b55736e-en; Robinson D., Winikoff D., Kreiling L. Technology Assessment for Emerging Technology: Meeting New Demands for Strategic Intelligence. *OECD Science, Technology and Industry: Policy Papers*. Paris: OECD Publishing, 2023. № 146. URL: <https://doi.org/10.1787/e738fcdf-en>; Global Trends in Government Innovation 2023. *OECD Public Governance Reviews*. Paris: OECD Publishing, 2023. URL: <https://doi.org/10.1787/0655b570-en>; Rivadeneira R., Deky T., Cruz L. OECD Infrastructure Governance Indicators: Conceptual framework, design, methodology and preliminary results. *OECD Working Papers on Public Governance*. Paris: OECD Publishing, 2023. № 59. URL: <https://doi.org/10.1787/95c2cef2-en>; OECD Tackling the Policy Challenges – Browse OECD Contributions: The Architecture of Infrastructure Recovery in Ukraine. 2022. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/d768a2e4-en.pdf?expires=1689069056&id=id&accname=guest&checksum=95BAD979B062EAC37D2305419D5B94EA>.

³⁷² OECD Tackling the Policy Challenges – Browse OECD Contributions: The Architecture of Infrastructure Recovery in Ukraine. 2022. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/d768a2e4-en.pdf?expires=1689069056&id=id&accname=guest&checksum=95BAD979B062EAC37D2305419D5B94EA>.

³⁷³ Centre for Economic Policy Research (CEPR). URL: <https://cepr.org/>

керувати українська та європейська сторони, розробляючи механізми для координації донорів й спрямовуючи їх на втілення в життя Стратегічного плану реконструкції «Відновити Україну»³⁷⁴.

Зважаючи на єдність науковців, практиків і громадськості у визнанні освіти, науки та інновацій ключовими драйверами суспільного та економічного розвитку³⁷⁵, поєднання яких оптимально реалізується в системі вищої освіти, важливого значення у повоєнному відновленні та модернізації національної інфраструктури України набувають університети.

У Концепції Європейської Асоціації Університетів (European University Association, EUA) «Universities without walls. A vision for 2030»³⁷⁶ зазначено, що ці заклади виступають рушіями технічного, економічного, соціального й культурного розвитку, оскільки вони є місцями міждисциплінарних знань та освіти, функціонують як громадські центри й надають широкий спектр підтримки і рішень для своїх спільнот³⁷⁷. Таке бачення збігається з представленим у документі «Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe»³⁷⁸, в якому університети визнано центральними якими суспільства³⁷⁹, які завдяки своїй науково-дослідній та інноваційній діяльності відіграють ключову роль у розвитку людських ресурсів, залученні талановитих дослідників до проведення досліджень в академічному й неакадемічному секторах, наприклад, промислових досліджень, досліджень, спрямованих на виявлення й вирішення сучасних та майбутніх проблем суспільства³⁸⁰.

Соціальне значення університетів, на думку S. Reichert, J. A. Hansen та M. Lehmann (2019)³⁸¹ полягає в тому, що вони тісно пов'язані з національними й глобальними інноваційними екосистемами, перетворюючи нові знання на суспільні та економічні блага, навчаючи громадян і надаючи послуги суспільству. Особливо важливою у цьому зв'язку є роль дослідницьких університетів та університетів прикладних наук, які сприяють розвитку інновацій та їх упровадженню у регіональні екосистеми з метою нарощування потенціалу держави³⁸².

Підкреслюючи провідну роль університетів та університетських консорціумів у процесі вдосконалення державних інноваційних систем та реалізації Цілей сталого розвитку (ЦСР) ООН, J. A. Hansen та M. Lehmann (2006) називають університети агентами змін і центрами розвитку³⁸³. Цю думку розвивають T. Davey, A. Meerman, V. Galan, M. Orazbayeva, T. Baaken (2017), зазначаючи, що європейські університети вже традиційно відіграють центральну роль у розвитку міст та регіональних спільнот, реалізуючи квадрат знань (освіта, дослідження, інновації і служіння суспільству). Внаслідок цього вони стають лідерами європейських інноваційних екосистем і дедалі частіше розглядаються як джерело талантів і підприємництва, провідний гравець у регіональних трансформаціях³⁸⁴.

Здатність університетів впливати на інноваційний розвиток країни прямо залежить від якісного рівня їх інноваційної інфраструктури, яка детермінує їх інноваційний потенціал, тому виникає

³⁷⁴ OECD Tackling the Policy Challenges – Browse OECD Contributions: The Architecture of Infrastructure Recovery in Ukraine. 2022.

URL: [https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/d768a2e4-](https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/d768a2e4-en.pdf?expires=1689069056&id=id&accname=guest&checksum=95BAD979B062EAC37D2305419D5B94EA)

[en.pdf?expires=1689069056&id=id&accname=guest&checksum=95BAD979B062EAC37D2305419D5B94EA](https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/d768a2e4-en.pdf?expires=1689069056&id=id&accname=guest&checksum=95BAD979B062EAC37D2305419D5B94EA).

³⁷⁵ Supporting the Ukrainian university sector. *EUA recommendation*. Brussels, 2023. URL: https://www.eua.eu/downloads/publications/supporting-the-ukrainian-university-sector_06_07_2023.pdf.

³⁷⁶ Universities without walls. A vision for 2030. *European University Association*. Brussels, 2021. URL: <https://eua.eu/downloads/publications/universities%20without%20walls%20a%20vision%20for%202030.pdf>.

³⁷⁷ Supporting the Ukrainian university sector. *EUA recommendation*. Brussels, 2023. URL: https://www.eua.eu/downloads/publications/supporting-the-ukrainian-university-sector_06_07_2023.pdf.

³⁷⁸ Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe. *European Commission, Directorate-General for Research and Innovation*. 2020. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/510530>.

³⁷⁹ Там само.

³⁸⁰ Там само.

³⁸¹ Reichert S. The Role of Universities in Regional Innovation Ecosystems. *EUA*. 2019. URL: <https://eua.eu/resources/publications/819:the-role-of-universities-in-regional-innovation-ecosystems.html>.

³⁸² Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe. *European Commission, Directorate-General for Research and Innovation*. 2020. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/510530>.

³⁸³ Hansen J.A., Lehmann M. Agents of change – universities as development hubs. *Journal of Cleaner Production*. 2006. Vol. 14 (9–11). P. 820–829. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959652606000205>.

³⁸⁴ The state of university-business cooperation in Europe / T. Davey et al. 2017. URL: https://www.ubcooperation.eu/pdf/final_report2017.pdf.

необхідність проведення теоретичного аналізу цієї проблеми та вивчення кращих зарубіжних практик формування інноваційної інфраструктури університетів, що довели свою ефективність і можуть стати орієнтиром для інфраструктурного розвитку українських університетів в умовах війни та повоєнного відновлення.

Основні поняття дослідження

Науковий аналіз проблеми формування інноваційної інфраструктури закладів вищої освіти вимагає визначення основних понять дослідження: ключового, базових та похідних.

Ключове поняття «*інноваційна інфраструктура університету*» доцільно розглядати у контексті інноваційної діяльності закладів вищої освіти та їх місії щодо реалізації взаємодії освіти, науки й інновацій у рамках моделі інноваційної діяльності з потрібною спіраллю (університет – промисловість – уряд)³⁸⁵, а також її модифікованих варіантів з чотириступеневою (університет – промисловість – уряд – громадянське суспільство) і п'ятиступеневою (університет – промисловість – уряд – громадянське суспільство – середовище у рамках економіки знань)³⁸⁶ спіралями, які відображають розширення зв'язку університетів із кластерами знань та інноваційними мережами у рамках інноваційних екосистем різних рівнів³⁸⁷.

Інноваційна інфраструктура університету за своєю сутністю є системою забезпечення його інноваційної і підприємницької діяльності, що охоплює підсистеми університетських інноваційних об'єктів, суб'єктів інноваційної діяльності, комунікацій, форм і методів використання інноваційних об'єктів з метою підвищення якості інноваційного процесу в університеті та надання супутніх послуг (фінансових, консалтингових, маркетингових, інформаційно-комунікативних, юридичних, освітніх тощо) для провадження університетом інноваційної й підприємницької діяльності та розвитку партнерської взаємодії з іншими суб'єктами цієї діяльності.

Ключове поняття дослідження конкретизується у базових поняттях та похідних від них (табл. 1.), що екстраполюють досліджувані характеристики інноваційної інфраструктури університетів у площину їх економічно та соціально значущої інноваційної діяльності у рамках економіки знань.

Таблиця 1.

Поняттєво-термінологічний апарат дослідження

³⁸⁵ Etzkowitz H., Leydesdorff L. The dynamics of innovation: from National Systems and «Mode 2» to a Triple Helix of university–industry–government relations. *Research policy*. 2000. Vol. 29 (2). P. 109–123. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733399000554>.

³⁸⁶ Schütz F., Heidingsfelder M.L., Schraudner M. Co-shaping the Future in Quadruple Helix Innovation Systems: Uncovering Public Preferences toward Participatory Research and Innovation. *The Journal of Design, Economics, and Innovation*, 2019. Vol. 5(2). P. 128–146. URL: https://www.researchgate.net/publication/333981308_Co-shaping_the_Future_in_Quadruple_Helix_Innovation_Systems_Uncovering_Public_Preferences_toward_Participatory_Research_and_Innovation.

³⁸⁷ Carayannis E.G., Thorsten D.B., Campbell D.F.J. The Quintuple Helix innovation model: global warming as a challenge and driver for innovation. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*. 2012. Vol. 1 (1). P. 1–12. URL: https://www.researchgate.net/publication/319083586_Quadruple_and_Quintuple_Helix_Innovation_Systems_and_Mode_3_Knowledge_Production.

КЛЮЧОВЕ ПОНЯТТЯ – ІННОВАЦІЙНА ІНФРАСТРУКТУРА УНІВЕРСИТЕТУ		
Базові поняття		
Інновації	Університет	Інфраструктура
Похідні поняття		
Інноваційна діяльність	Дослідницький університет	Інфраструктура університету
Інноваційний проєкт	Підприємницький університет	Дослідницька/Наукова
Інноваційний продукт/ продукція	Інноваційний підприємницький університет	інфраструктура
Інноваційна технологія	Багатогалузевий (класичний, технічний) університет	Науково-освітня
Трансфер інноваційних технологій	Галузевий університет	інфраструктура
Інноваційна екосистема	Тимчасово переміщений університет	Інноваційна інфраструктура

Послугуючись визначенням інновацій, а також мети і принципів державної інноваційної політики, викладених у Законі України «Про інноваційну діяльність»³⁸⁸, виокремлюємо як похідні від базового поняття **«інновації»**: «інноваційна діяльність»³⁸⁹, «інноваційний проєкт»³⁹⁰, «інноваційний продукт»³⁹¹ / «продукція»³⁹², «інноваційна технологія»³⁹³, «трансфер технологій»³⁹⁴, «інноваційна екосистема як синергія держави, підприємницького та дослідницького середовищ, спрямована на колективні дії у сфері створення потоків знань, підтримку технологічного розвитку й комерціалізації інновацій»³⁹⁵; «набір акторів, видів діяльності й артефактів, а також інститутів та відносин, що є важливими для інноваційної діяльності»³⁹⁶. Ці поняття фіксують реперні точки інноваційного розвитку Української держави в умовах воєнного стану та у післявоєнний час і відображають логіку інноваційного процесу, яка ґрунтується на забезпеченні взаємодії науки, освіти, виробництва, фінансово-кредитної сфери у розвитку інноваційної діяльності й формуванні національної інноваційної інфраструктури³⁹⁷, здатної забезпечити ефективність відбудови та проривного розвитку України у повоєнний період.

³⁸⁸ Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.07.2002 № 40-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 36. Ст. 266. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/40-15>.

³⁸⁹ Там само, Ст. 1.

³⁹⁰ Там само.

³⁹¹ Там само.

³⁹² Там само.

³⁹³ Salomon J. What is Technology? The Issue of its origins and definitions. *History of technology*. 1984. Vol. 1. P. 113–156. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07341518408581618>.

³⁹⁴ Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій: Закон України від 14.09.2006 № 143-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 45. Ст. 434. Ст. 1. п. 13. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/143-16#Text>.

³⁹⁵ МОН проводить опитування щодо змін в інноваційній екосистемі серед учасників процесу її утворення. *Сайт МОН України*. 07.10. 2021. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-provudit-opituvannya-shodo-zmin-u-innovacijnij-ekosistemi-sered-uchasnikiv-procesu-yiji-stvorennja>

³⁹⁶ Granstrand, O. and Holgersson, M. (2019). Innovation ecosystems: A conceptual review and a new definition. *Technovation*. Volume 10. Nov 26. pp. 1. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0166497218303870>;

³⁹⁷ Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні: Закон України від 08.09.2011 № 3715-VI. *Відомості Верховної Ради України*, 2012, №19–20, ст.166. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3715-17#Text>

Провідну роль у цьому процесі відіграють українські *університети*, які реалізують соціальну місію ЗВО як «агентів інноваційного розвитку»³⁹⁸, ключових акторів й центральних елементів інноваційних екосистем³⁹⁹ різних рівнів (від регіонального – до глобального).

У Законі України «Про вищу освіту» визначено поняття «*університет*»⁴⁰⁰, «*тимчасово переміщений заклад вищої освіти*»⁴⁰¹ і «*дослідницький університет*»⁴⁰². Разом з тим, у сучасній практиці вищої освіти набуває все більшого поширення тип *підприємницького університету* (entrepreneurial university)⁴⁰³ як інноваційної освітньо-наукової установи, що функціонує на засадах академічного підприємництва, характеризується потужною культурою підприємництва і стартап-інфраструктурою⁴⁰⁴, перенесенням академічних і наукових знань до практичних галузей економіки й суспільства в цілому і втіленням їх в інноваційному продукті чи послугі⁴⁰⁵, що потребує комерціалізації, пошуку зовнішнього недержавного фінансування та діалогу з бізнесом і громадянським суспільством⁴⁰⁶.

Для підсилення інноваційного значення підприємницьких університетів українськими дослідниками використовується поняття *інноваційний підприємницький університет*⁴⁰⁷, в яке вони вкладають розуміння інноваційного науково-дослідницького центру, що має гібридну структуру, яка інтегрує в собі університетську кафедру, наукову лабораторію і підрозділ-суб'єкт економічної діяльності, має розвинену інфраструктуру інноваційної діяльності, що забезпечує створення та економічно продуктивне використання результатів досліджень і виступає ініціатором впровадження своїх наукових результатів в економіку та у партнерстві з державою і бізнесом стимулює створення нових фірм своїми співробітниками і випускниками в разі відсутності підприємств, готових реалізувати інноваційні розробки⁴⁰⁸. Таким чином, сучасний інноваційний підприємницький університет – це передусім ЗВО природничо-наукового та інженерно-технологічного профілю, викладачі й студенти якого здатні реалізовувати свої новаторські напрацювання, впроваджувати в економіку результати своїх досліджень

³⁹⁸ Hansen, J. A., & Lehmann, M. (2006). Agents of change - universities as development hubs. *Journal of Cleaner Production*. 14(9-11), 820-829.

³⁹⁹ Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe. *European Commission, Directorate-General for Research and Innovation*. 2020. 117. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/510530>.

⁴⁰⁰ Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556 – VII. *Відомості Верховної Ради України*, 2014, № 37-38., ст. 2004. Ст. 28. п. 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

⁴⁰¹ Там само. Ст. 1. п. 22. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

⁴⁰² Там само. Ст. 30. п. 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

⁴⁰³ Molesworth M., Scullion R., Nixon E. (Eds). *The marketisation of higher education and the student as consumer*. London: Routledge, 2010. 264 p. URL: <https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9780203842829/marketisation-higher-education-student-consumer-mike-molesworth-richard-scullion-elizabeth-nixon>.

⁴⁰⁴ Підприємницький університет - новий рік розвитку інновацій та стартап-проектів у закладах вищої освіти. *Сайт МОН України*. 13.09.2021. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/pidpriyemnickij-universitet-novij-rik-rozvitku-innovacij-ta-startap-proyektiv-u-zakladah-vishoyi-osviti>.

⁴⁰⁵ Sidorova A., Romyantsev N. (2014). Entrepreneurial Universities: Essence and Development Trends. 16.04.2014. URL: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2430627.

⁴⁰⁶ Bienkowska, D., Klofsten, M., & Rasmussen, E. (2016). PhD students in the entrepreneurial university – Perceived support for academic entrepreneurship. *European Journal of Education*, 51(1), 56-72. URL: https://www.researchgate.net/publication/295397786_PhD_Students_in_the_Entrepreneurial_University_-_Perceived_Support_for_Academic_Entrepreneurship.

⁴⁰⁷ Романовський О.О. Економічна доцільність існування інноваційних підприємницьких університетів. *Економіка і держава*. 2011. № 10. С. 4–8. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/10_2011/3.pdf; Іщенко А.Ю. Інноваційні дослідницькі університети як чинник модернізації освітньо-наукової сфери та розбудови суспільства знань. Аналітична записка. *Національний інститут стратегічних досліджень*. 2014. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/innovaciyni-doslidnicki-universiteti-yak-chinnik-modernizacii>; Іщенко А.Ю. Інноваційні дослідницькі університети як чинник модернізації освітньо-наукової сфери та розбудови суспільства знань. Аналітична записка. *Офіційний сайт Національного інституту стратегічних досліджень*. 15.01. 2014. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/innovaciyni-doslidnicki-universiteti-yak-chinnik-modernizacii>.

⁴⁰⁸ Іщенко А.Ю. Інноваційні дослідницькі університети як чинник модернізації освітньо-наукової сфери та розбудови суспільства знань. Аналітична записка. *Офіційний сайт Національного інституту стратегічних досліджень*. 15.01. 2014. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/innovaciyni-doslidnicki-universiteti-yak-chinnik-modernizacii>

і розробок шляхом створення нових підприємств⁴⁰⁹. Завдяки цій здатності інноваційні підприємницькі університети стають інституційною формою інтеграції освіти, науки і бізнесу в рамках національної інноваційної системи, головним суб'єктом удосконалення цих систем і ключовим компонентом нової економіки⁴¹⁰. Для самого ж університету підприємницький профіль діяльності створює нові можливості для інноваційного розвитку й дозволяє підвищити якість його діяльності та ділову репутацію⁴¹¹.

Кожен представлений вище тип університету відповідає певній *моделі вищої освіти*. Їх характеристика здійснена у Звіті у Генерального директорату Європейської Комісії з досліджень та інновацій (DG RTD) «Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe»⁴¹², де виокремлено 2 ключові моделі сучасної вищої освіти:

- *європейська соціальна модель (European Social Model)*, що поєднує в собі бачення центральної ролі держави в організації вищої освіти з посиленням значення і впливу університетів в освітній сфері, дослідженнях, інноваціях та суспільному житті⁴¹³. У рамках цієї моделі функціонують, як правило, університети державної форми власності⁴¹⁴;
- *ринково-орієнтована модель (Market-Driven Model)*, яка передбачає широку участь в освітньому процесі приватних і комерційних суб'єктів, дерегуляцію, державно-приватне партнерство, інструментальний, орієнтований на ринок, підхід до досліджень, більшу увагу до результатів (випускників, публікацій, патентів тощо)⁴¹⁵. У рамках цієї моделі функціонують підприємницькі і більшість дослідницьких університетів, а також університети приватної форми власності⁴¹⁶.

Визначаючи похідні поняття від базового *інфраструктура*, виходимо з того, що інфраструктура університету має своїми складовими *соціальною, науково-освітню, наукову/дослідницьку та інноваційну інфраструктури*, які забезпечують реалізацію відповідних напрямів діяльності закладу, підтримуючи функціонування й розвиток необхідних для цього соціальних, навчальних, наукових і науково-виробничих підрозділів та господарських комплексів.

Спільність зазначених понять полягає в тому, що вони становлять собою взаємопов'язану сукупність організаційної структури, технічних і програмних засобів, людських ресурсів, необхідних для здійснення основних видів діяльності, що провадиться університетом. Їх відмінність полягає у специфіці й змісті кожного виду цієї діяльності.

Так, поняття *інфраструктура університету* розглядаємо як сукупність навчальних, наукових і науково-виробничих підрозділів та господарських комплексів, що обслуговують основні види діяльності закладу, а також людей, які надають послуги для здійснення необхідних освітніх, наукових, виробничих, фінансово-економічних, організаційних, комунікаційних та інших зв'язків між усіма елементами інфраструктури. І саме цим інфраструктура університету відрізняється від його *матеріально-технічної бази* як сукупності матеріальних, речових елементів, засобів виробництва (будівель, споруд, землі,

⁴⁰⁹ Там само.

⁴¹⁰ Там само.

⁴¹¹ Романовський О.О. Базова концепція підприємницького університету. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2011. № 1 (10). С. 186. URL: <https://eurodev.duan.edu.ua/images/PDF/2011/1/27.pdf>.

⁴¹² Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe. *European Commission, Directorate-General for Research and Innovation*. 2020. 117. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/510530>.

⁴¹³ Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe. *European Commission, Directorate-General for Research and Innovation*. 2020. 117. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/510530>; The European Social Model. Can we still it in this globalized world? (2018). European Economic and Social Committee. Employers' Group. URL: <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-03-18-396-en-n.pdf>.

⁴¹⁴ European Economic and Social Committee. Employers' Group. The European Social Model. Can we still it in this globalized world? (2018) URL: <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-03-18-396-en-n.pdf>.

⁴¹⁵ Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe. *European Commission, Directorate-General for Research and Innovation*. 2020. 117. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/510530>.

⁴¹⁶ Там само, P. 5.

обладнання, транспортних засобів та інших цінностей), які використовуються чи можуть бути використані для забезпечення різних видів діяльності університету⁴¹⁷.

Соціальна інфраструктура визначається дослідниками як комплекс (сукупність) матеріальних об'єктів, що створюють умови для задоволення потреб і забезпечують загальні умови для ефективної діяльності людини в усіх сферах суспільного життя⁴¹⁸. Стосовно університету це передбачає наявність структурних підрозділів, які створюють умови для фізичного відновлення й забезпечення нормальної життєдіяльності студентів і працівників університету. До об'єктів соціальної інфраструктури належать лікувально-профілактичні, культурно-розважальні, житлові об'єкти, об'єкти побутового обслуговування тощо.

Науково-освітня інфраструктура є комплексом навчальних підрозділів та ресурсів, що створює умови для функціонування освітньої, навчально-методичної й навчально-наукової діяльності університетів і складається з навчального, навчально-методичного, інформаційно-комунікаційного, матеріально-технічного й кадрового забезпечення, яке дозволяє на високому якісному рівні провадити академічну діяльність⁴¹⁹.

Дослідницька інфраструктура становить собою сукупність засобів, ресурсів та пов'язаних з ними послуг, які використовуються науковим співтовариством для проведення досліджень на найвищому рівні. Вона охоплює найважливіші об'єкти наукового устаткування та обладнання або набори приладів, ресурси, що базуються на знаннях (колекції, архіви, депозитарії або банки даних наукової інформації), інфраструктуру, засновану на технології комунікацій (грід, комп'ютери, програмне забезпечення і мережевий зв'язок), та інші структури унікального характеру⁴²⁰. Дослідницькі інфраструктури можуть бути локально розташованими, віртуальними або розподіленими (організована мережа ресурсів), державними або приватними.

Державна дослідницька інфраструктура є об'єднанням наукових установ та (або) закладів вищої освіти державної форми власності, що створюється з метою оптимального використання їх ресурсів (кадрів, матеріалів, устаткування, обчислювальних ресурсів, зберігання банків даних і знань) та координації їх ефективного використання для проведення наукових, науково-технічних досліджень і науково-технічних розробок на найвищому рівні, а також для забезпечення спільного проведення заходів щодо якісної підготовки фахівців у відповідних галузях знань⁴²¹.

У проєкті Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» щодо питань дослідницької інфраструктури та підтримки молодих вчених» від 06.11.2023 № 10218⁴²² зміст поняття **дослідницька інфраструктура** подано як сукупність основних фондів, оборотних засобів та нематеріальних активів, що використовуються суб'єктами інноваційної діяльності для проведення наукових досліджень і науково-технічних розробок, надання наукових послуг, здійснення науково-технічної експертизи та підготовки кадрів⁴²³.

⁴¹⁷ Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 3. Ст. 25. Ст. 7. п. 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.

⁴¹⁸ Пігуль Н.Г. Соціальна інфраструктура: поняття та функції / Державний вищий навчальний заклад «Українська академія банківської справи Національного банку України». URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/58925/7/Pigul_functions1.pdf;jsessionid=96F77C0F6ADF28840144CEE707A0AA3C.

Ільницький Д.О. Науково-освітня інфраструктура як детермінанта глобального конкурентного лідерства. *Економіка України*. 2016. № 5 (654). С. 23–39. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=EkUk_2016_5_4.

⁴²⁰ Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 3. Ст. 25. Ст. 1. п. 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.

⁴²¹ Там само. Ст.1. п. 6.

⁴²² Про внесення змін до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» щодо питань дослідницької інфраструктури та підтримки молодих вчених»: Закон України від 06.11.2023. № 10218. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/J110226A>.

⁴²³ Там само. п.1., пп. 4.

Поняття *державної дослідницької інфраструктури* по суті не змінилося, але було доповнено пунктом щодо створення державної дослідницької інфраструктури як державної наукової установи або державного господарського об'єднання⁴²⁴. На нашу думку, таке доповнення до визначення є не зовсім коректним, оскільки, по-перше, державна дослідницька інфраструктура ототожнюється із суб'єктом інфраструктури (ЗВО, наукова установа, організація чи підприємство державної форми власності), а, по-друге, за визначенням, державна дослідницька інфраструктура є не одним суб'єктом, а їх *сукупністю*. Отже, вважаємо, що для уникнення термінологічної плутанини, у пропонуваному до обговорення законопроекті було б доцільно чітко розмежувати або, навпаки, обґрунтувати тотожність понять:

1) *суб'єкти і власники* дослідницької інфраструктури. Так, наприклад, центри колективного користування науковим обладнанням є водночас «особливим видом суб'єктів дослідницької інфраструктури»⁴²⁵ і «власниками дослідницької інфраструктури»⁴²⁶, але не зрозуміло, чи варто вважати ці поняття тотожними;

2) *об'єкти* дослідницької інфраструктури та *інноваційні підприємства* у сенсі юридичних осіб. Так, у проекті Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» щодо питань дослідницької інфраструктури та підтримки молодих вчених» до таких об'єктів віднесено наукове обладнання, цифрову дослідницьку інфраструктуру, об'єкти, що становлять національне надбання та інші об'єкти, що належать на праві власності науковим установам, ЗВО та їх об'єднанням⁴²⁷, а в Законі України «Про інноваційні парки» об'єктами названо наукові парки, акселератори, лабораторії з розвитку інноваційних технологій⁴²⁸. В той же час, у Законі України «Про інноваційну діяльність» подібні об'єкти (інноваційний центр, технопарк, технополіс, інноваційний бізнес-інкубатор та ін.) віднесено до категорії «інноваційне підприємство»⁴²⁹. Таким чином, інноваційне підприємство в одному законодавчому контексті виступає суб'єктом інфраструктури, а в іншому – об'єктом.

Окрім поняття *дослідницька інфраструктура* у вітчизняному науковому обігу зустрічається й поняття *наукова інфраструктура*, яке визначається як об'єднання наукових комунікацій, ресурсів, інструментів і сервісів⁴³⁰. Утім, як засвідчили результати проведеного нами термінологічного аналізу вітчизняних законодавчих актів та нормативно-правових документів у галузі освіти, поняття наукової інфраструктури не отримало у них окремого визначення, хоча у Законі «Про наукову і науково-технічну діяльність» зазначається, що «основна діяльність наукових установ – проведення фундаментальних досліджень, прикладних наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок, надання науково-технічних послуг, проведення наукової і науково-технічної експертизи, підготовка наукових кадрів, розвиток і збереження *наукової інфраструктури*»⁴³¹. З цього, на нашу думку, випливає висновок, що вживання в українському законодавстві поняття *наукової інфраструктури* співвідносно із професійною діяльністю вчених наукових установ, а *дослідницької інфраструктури* у контексті наукової діяльності викладачів і студентів університетів, з одного боку, засвідчує визнання відмінності між науковою і науково-педагогічною діяльностями цих фахівців в Україні, що дисгармоніює зі світовими практиками, коли університетські професори здобувають визначні результати досліджень

⁴²⁴ Там само.

⁴²⁵ Там само. п.2., Ст. 12-1, п. 1, абз.

⁴²⁶ Там само. п.2., Ст. 12-1, п. 4, абз. 6.

⁴²⁷ Там само. п.2., Ст. 12-1, п. 2.

⁴²⁸ Про індустріальні парки: Закон України від 21.06.2012 № 5018 – IV. *Відомості Верховної Ради України*, 2013, № 22, ст.212. Ст. 11-1, п. 1, пп. 3. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5018-17#Text>.

⁴²⁹ Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.07.2002 № 40-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 36. Ст. 266. Ст. 1. абз. 8. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/40-15.5>

⁴³⁰ Antopolskiy A. Scientific infrastructure of social sciences and humanities in European Union. (2021). *Scholarly Research and Information*. 4 (1-2). 8-22. URL:

https://www.researchgate.net/publication/355694674_Scientific_infrastructure_of_social_sciences_and_humanities_in_European_Union.

⁴³¹ Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 3. Ст. 25. Ст. 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19.9>

й відзначаються найпрестижнішими світовими науковими нагородами. З іншого боку, такий підхід пов'язаний зі співвіднесенням наукової інфраструктури з науковою діяльністю, а дослідницької не лише з науковою, а й з винахідницькою. З третього боку, це може свідчити про нерозмежування цих понять у науковому мовленні внаслідок паралельного вживання перекладів *Research Infrastructure* і як наукової і як дослідницької інфраструктури.

У Законі України «Про інноваційну діяльність» вміщено визначення **інноваційної інфраструктури** як сукупності підприємств, організацій, установ, їх об'єднань, асоціацій будь-якої форми власності, що надають послуги із забезпечення інноваційної діяльності (фінансові, консалтингові, маркетингові, інформаційно-комунікативні, юридичні, освітні тощо)⁴³².

Дослідники інноваційної інфраструктури розглядають її як: систему (В. Перебийніс, Ю. Перебийніс)⁴³³, комплекс (А. Молдабекова, Р. Бекаристан)⁴³⁴, спектр структур (О.Є. Кузьмін, Т.М. Шотік)⁴³⁵, сукупність суб'єктів господарювання (О. Кавтиш, О. Мельнікова)⁴³⁶ і пов'язують із забезпеченням розвитку й підтримкою усіх стадій інноваційного циклу, наданням бази та супутніх послуг для організації інноваційних виробництв⁴³⁷, підготовкою і перепідготовкою кадрів⁴³⁸, ресурсним забезпеченням цього процесу (О. Гарашук, В. Куценко)⁴³⁹.

Формування інноваційної інфраструктури закладів вищої освіти створює матеріально-фінансові, організаційні, освітні та інші умови для задоволення потреб ринку праці в інноваційних працівниках і суспільного запиту на компетентного випускника ЗВО, здатного створювати, адаптувати та використовувати інновації й завдяки цьому забезпечувати інноваційний розвиток галузі, в якій він працює, та суспільства загалом.

Складові інноваційної інфраструктури

Визначаючи складові інноваційної інфраструктури, дослідники виокремлюють:

- підсистеми інформаційного забезпечення, інструментального забезпечення, проектно-технологічної та виробничої підтримки, експертизи та сертифікації інноваційних проектів, моніторингу та просування інновацій на ринки, координації й регулювання інноваційної

⁴³² Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.07.2002 № 40-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 36. Ст. 266. Ст. 1. абз. 8. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/40-15>.

⁴³³ Перебийніс В.І., Перебийніс Ю.В. Розвиток дослідницької інфраструктури закладів вищої освіти: проблеми і перспективи. *Використання дослідницького потенціалу ВНЗ у інноваційному розвитку*. 2015. С. 658–659. URL: <https://ena.lpnu.ua/bitstream/ntb/32272/1/375-658-659.pdf>.

⁴³⁴ Молдабекова А.І., Бекаристан Р.К. Национальная инновационная система Казахстана: основные элементы и механизмы развития. *Экономические науки*. 2010. Вып. 16. URL: rusnauka.com/10_NPE_2010/62874.doc.htm.

⁴³⁵ Кузьмін О.Є., Шотік Т.М. Сутність та види інноваційної інфраструктури. НУ «Львівська політехніка». URL: [https://ena.lpnu.ua/bitstreams/a24e11f3-fe75-43a6-b8bc-5050321105e7/download#:~:text=%D0%94%D0%BE%20%D1%96%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D1%96%D0%BD%D1%84%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BA%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B8%20%D0%BC%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BC%D0%BE%20%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BD%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B8,%D1%96%D0%BD%D0%B6%D0%B8%D0%BD%D1%96%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D1%96%20%D1%84%D1%96%D1%80%D0%BC%D0%B8%20%D1%82%D0%B0%20%D1%96%D0%BD.\)%3B](https://ena.lpnu.ua/bitstreams/a24e11f3-fe75-43a6-b8bc-5050321105e7/download#:~:text=%D0%94%D0%BE%20%D1%96%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D1%96%D0%BD%D1%84%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BA%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B8%20%D0%BC%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BC%D0%BE%20%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BD%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B8,%D1%96%D0%BD%D0%B6%D0%B8%D0%BD%D1%96%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D1%96%20%D1%84%D1%96%D1%80%D0%BC%D0%B8%20%D1%82%D0%B0%20%D1%96%D0%BD.)%3B).

⁴³⁶ Кавтиш О.П., Мельнікова О.М. Пріоритети розвитку інноваційної системи України. *Актуальні проблеми економіки і управління*. 2013. Вип. 8. URL: <https://probl-economy.kpi.ua/pdf/2014-24.pdf>; Молдабекова А.І., Бекаристан Р.К. Национальная инновационная система Казахстана: основные элементы и механизмы развития. *Экономические науки*. 2010. Вып. 16. URL: rusnauka.com/10_NPE_2010/62874.doc.htm.

⁴³⁷ Там само.

⁴³⁸ Перебийніс В.І., Перебийніс Ю.В. Розвиток дослідницької інфраструктури закладів вищої освіти: проблеми і перспективи. *Використання дослідницького потенціалу ВНЗ у інноваційному розвитку*. 2015. С. 658–659. URL: <https://ena.lpnu.ua/bitstream/ntb/32272/1/375-658-659.pdf>.

⁴³⁹ Гарашук О., Куценко В. Інноватика в освіті – шлях до її якості, досвід США. *Вісник національного університету «Львівська політехніка»*. 2016. № 853. С. 41–50. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=VNULPM_2015_819_51.

діяльності та її фінансово-економічного забезпечення, підготовки кадрів (В. Перебийніс, Ю. Перебийніс)⁴⁴⁰;

- виробничі, консалтингові, освітні та інформаційні підструктури (А. Молдабекова, Р. Бекаристан)⁴⁴¹;
- виробничо-технологічну (*базову та технологічну*), фінансово-економічну, нормативно-правову, територіальну та кадрову інноваційні інфраструктури (Державна цільова економічна програма «Створення в Україні інноваційної інфраструктури» на 2009-2013)⁴⁴², причому заклади вищої освіти віднесено до *базової інноваційної інфраструктури*, що є основою розвитку інноваційного потенціалу країни.

Інноваційна інфраструктура ЗВО в останньому контексті постає як ресурсна база для досягнення інноваційних освітніх результатів і розглядається одночасно з двох позицій:

- 1) **внутрішньої структури університету як інституційної системи**, тобто як одна з підсистем цієї системи, підструктура у загальній її структурі;
- 2) **зовнішніх зв'язків університету на рівні входження у системи вищого порядку**, тобто як базова складова міжінституційної системи (кластера), що утворений відповідно до моделі «Освіта – Наука – Бізнес», містить у своєму складі заклади вищої освіти, науково-дослідні установи і виробничі підприємства і зорієнтований на ринок товарів/послуг і ринок праці.

У такій взаємодії університет виконує функції:

- продукування інноваційного знання, що сприяє інноваційному розвитку освіти і економіки держави;
- модернізації змісту і підвищення науково-дослідницького потенціалу університетської освіти («освіта, побудована на дослідженнях»; «з лабораторії – в аудиторію», «з аудиторії – на виробництво»);
- посилення практичної спрямованості підготовки студентів і забезпечення зв'язку вищої освіти з ринком праці й професійною діяльністю випускників відповідно до «вимог робочого місця»;
- перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників виробничих підприємств на базі інноваційних міжінституційних утворень для залучення їх до інноваційної діяльності й вироблення відповідних компетентностей і мікрокваліфікацій, затребуваних на ринку праці.

Таким чином, формування інноваційної інфраструктури закладу вищої освіти сприяє забезпеченню взаємодії вищої освіти, науки, бізнесу і ринку праці, що результується у розробленні та реалізації комплексних проектів і програм підготовки кадрів, здатних виконувати і вдосконалювати інноваційну діяльність, комерціалізувати її результати та утверджувати в бізнес-середовищі інноваційну культуру⁴⁴³.

⁴⁴⁰ Перебийніс В.І., Перебийніс Ю.В. Розвиток дослідницької інфраструктури закладів вищої освіти: проблеми і перспективи. Використання дослідницького потенціалу ВНЗ у інноваційному розвитку. 2015. С. 658–659. URL: <https://ena.lpnu.ua/bitstream/ntb/32272/1/375-658-659.pdf>.

⁴⁴¹ Молдабекова А.І., Бекаристан Р.К. Национальная инновационная система Казахстана: основные элементы и механизмы развития. *Экономические науки*. 2010. Вып. 16. URL: rusnauka.com/10_NPE_2010/62874.doc.htm.

⁴⁴² Про затвердження Державної цільової економічної програми «Створення в Україні інноваційної інфраструктури» на 2009–2013 роки: постанова Кабінету Міністрів України від 14.05.2008 № 447. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/447-2008-%D0%BF>.

⁴⁴³ Гарашук О., Куценко В. Інноватика в освіті – шлях до її якості, досвід США. *Вісник національного університету «Львівська політехніка»*. 2016. № 853. С. 41–50. URL: <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi->

Інноваційні підприємства як об'єкти інноваційної інфраструктури

Аналіз законодавчих актів і нормативно-правових документів у сфері інноваційної діяльності⁴⁴⁴, вивчення наукових джерел з проблеми формування інноваційної інфраструктури⁴⁴⁵ та узагальнення сучасної практики функціонування інноваційних структур різних рівнів зумовили висновок щодо поширеності у вітчизняній науці і практиці підходу щодо розгляду інноваційних підприємств як об'єктів інноваційної інфраструктури. Це стало передумовою для систематизації таких об'єктів, залежно від їх домінуючої функції:

- *інноваційні парки* (технологічні, дослідницькі, наукові, індустріальні), метою яких є здійснення інноваційних розробок на різних стадіях інноваційного процесу;
- *інкубатори* (бізнесові, технологічні, віртуальні, венчурні, неприбуткові й прибуткові), що функціонують з метою створення локального сприятливого середовища для розвитку бізнесу й підприємництва;
- *акселератори*, створені для підтримки стартапів через упровадження програм інтенсивного прискореного розвитку, бізнес-навчання, менторства, фінансової та експертної підтримки в обмін на частку в капіталі компанії;
- *інноваційні центри* (трансферу технологій, технологічні), основним завданням яких є сприяння утворенню та підтримка стартапів наданням різних послуг;
- *зони розвитку* (промислові, експортно-орієнтовані, розвитку нових і високих технологій), призначені для розвитку потенціалу інноваційного підприємства за рахунок реалізації пільгових умов та залучення іноземних інвестицій;
- *науково-освітні кластери, територіально-виробничі комплекси і коопераційні мережі, технополіси* – створення територій або обладнання їх частин для малого інноваційного підприємництва, де зосереджені наукомісткий бізнес, освіта, підприємства і наукові організації, яким надаються податкові пільги та інші преференції як суб'єктам інноваційної діяльності тощо.

Головними ознаками цих об'єктів інноваційної інфраструктури є те, що вони:

- утворюються на базі університетів чи у безпосередній близькості до них, що дає можливість зосередити у них потужний кадровий потенціал;

bin/irbis_nbuvcgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=VNULPM_2015_819_51.

⁴⁴⁴ Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.07.2002 № 40-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 36. Ст. 266. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/40-15>.; Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 3. Ст. 25. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.; Про внесення змін до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» щодо питань дослідницької інфраструктури та підтримки молодих вчених»: Закон України від 06.11.2023. № 10218. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/JI10226A>.; Положення про порядок створення і функціонування технопарків та інноваційних структур інших типів. *Постанова КМУ від 22.05.1996 р. № 549*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/549-96-%D0%BF#Text>; Концепція розвитку національної інноваційної системи: *Розпорядження КМУ від 17.06.2009 р. № 680-р*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/680-2009-%D1%80>.; Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року: *Розпорядження КМУ від 10.07.2019 р. № 526-р*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80>; Про наукові парки: Закон України від 25.06.2009. № 1563-VI. *Відомості Верховної Ради України*, 2002, № 36, ст.266. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1563-17#Text>.

⁴⁴⁵ Князевич А. О. Модель функціонування ринків інновацій у складі інноваційної інфраструктури країни. *Економіка та держава*. 2017. № 3. С. 52. URL: <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=3717&i=9>.; Кузьмін О.Є., Шотік Т.М. Сутність та види інноваційної інфраструктури. НУ «Львівська політехніка». URL: <https://ena.lpnu.ua/bitstreams/a24e11f3-fe75-43a6-b8bc-5050321105e7/download#:~:text=%D0%94%D0%BE%20%D1%96%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D1%96%D0%BD%D1%84%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BA%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B8%20%D0%BC%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BC%D0%BE%20%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BD%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B8,%D1%96%D0%BD%D0%B6%D0%B8%D0%BD%D1%96%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D1%96%20%D1%84%D1%96%D1%80%D0%BC%D0%B8%20%D1%82%D0%B0%20%D1%96%D0%BD.%3B>.; Митник А. К. Поняття наукового парку як суб'єкта правовідносин інтелектуальної власності. *Право і суспільство*. 2016. № 2. С. 58. URL: https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2020/InnovativeLaw_2020/InnovativeLaw_2020_15.pdf

- функціонують для провадження інноваційної діяльності на засадах єдності освіти, науки і бізнесу;
- слугують експериментальними майданчиками для перевірки ефективності розроблених інновацій та базами практичної підготовки здобувачів вищої освіти до інноваційної діяльності відповідно до вимог робочого місця й запиту роботодавців;
- створюють умови для виконання реально затребуваних практикою науково-дослідних робіт, комерціалізації їх результатів та упровадження розроблених інновацій у зміст університетської освіти, завдяки чому значно зростає якість освітньої діяльності університету та відповідність професійної підготовки його випускників потребам ринку праці.

Отже, створення об'єктів інноваційної інфраструктури на базі університетів є перспективною стратегією підвищення якості вищої освіти, забезпечення її взаємодії з ринком праці та перетворення університетів на впливових суб'єктів регіонального розвитку й інноваційного поступу Української держави. В умовах війни та післявоєнного відновлення країни ця стратегія видається нам найбільш реальною до виконання та ефективною у впровадженні, адже вона будується на ентузіазмі учасників інноваційної діяльності та їх бажанні перевести свій заклад на засади самоокупності й надати йому потужний поштовх до розвитку і виходу на новий, якісно вищий рівень (Build back better).

Індикатори оцінювання рівня розвитку інноваційної інфраструктури університетів Impact Rankings: industry, innovation and infrastructure

Для оцінювання якісного рівня інноваційної інфраструктури університетів й визначення їх впливу на розвиток інновацій та задоволення потреб промисловості (9 ЦСР ООН)⁴⁴⁶ Times Higher Education розроблено субрейтинг *Impact Rankings: industry, innovation and infrastructure*⁴⁴⁷, в якому вимірюється якість та інтенсивність досліджень університетів у галузі промисловості й інновацій. Для цього застосовуються такі індикатори:

- кількість наукових публікацій у галузях, що відіграють важливу роль в інноваціях зі стійким впливом, зокрема, енергетика, Індустрія 4,0, розумні міста, 3D-print тощо; цитованість дослідницьких праць у галузі патентів (вага індикатора - 11,6%);
- кількість патентів з посиланням на університетські дослідження (15,4%);
- кількість дочірніх компаній університетів (zareєстрованих компаній, створених для використання інтелектуальної власності, виробленої університетом, що існують не менше 3 років), запущених стартапів (34,6%);
- прибутки від досліджень у промисловості (38,4%) – індикатор відображає здатність університету генерувати нові знання й отримувати прибутки від досліджень у промисловості з поправкою на паритет купівельної спроможності (ПКС) та кількість наукових працівників⁴⁴⁸.

У 2023 році до Рейтингу увійшли 873 заклади з 87 країн/регіонів. Очолили рейтинг University of Erlangen-Nuremberg (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, FAU), University of Stuttgart (Universität Stuttgart), Technical University of Munich (Technische Universität München, TUM) (Німеччина) та University of Twente (Нідерланди), які посіли першу позицію, отримавши 100 зі 100 балів.

⁴⁴⁶ Цілі сталого розвитку. *United Nations Development Programme*. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/tsili-staloho-rozvytku/industry-innovation-and-infrastructure>.

⁴⁴⁷ Impact Rankings: industry, innovation and infrastructure. *Times Higher Education*. URL: https://www.timeshighereducation.com/rankings/impact/2023/industry-innovation-and-infrastructure?utm_source=miragenews&utm_medium=miragenews&utm_campaign=news.

⁴⁴⁸ Impact Ranking 2023: industry, innovation and infrastructure (SDG 9): methodology. *Times Higher Education*. May 25, 2023. URL: <https://www.timeshighereducation.com/impact-rankings-2023-industry-innovation-and-infrastructure-sdg-9-methodology>.

Україна презентована у рейтингу 18 університетами, зокрема: у групі 401-600 – Національним технічним університетом «Харківський політехнічний інститут»⁴⁴⁹; у групі 601-800 – 11 університетами⁴⁵⁰ і у групі 800+ – 6 університетами⁴⁵¹. Наявність 18 національних університетів у спеціалізованому рейтингу Impact Rankings: industry, innovation and infrastructure засвідчує зростання інноваційного потенціалу української вищої освіти і посилення уваги до розвитку її інноваційної інфраструктури.

Аналіз кращих практик формування інноваційної інфраструктури закладів вищої освіти в європейських країнах

З метою вивчення кращих практик формування інноваційної інфраструктури університетів нами було проаналізовано кейси трьох закладів вищої освіти, які здобули перше місце в Impact Rankings: industry, innovation and infrastructure⁴⁵² (табл. 2). Усі вони розміщені у Німеччині, яка є найбільш промислово розвинутою серед країн сучасного Європейського Союзу. Джерельною базою для вивчення цього досвіду слугували сайти цих університетів та наукові публікації, присвячені різним аспектам їх інноваційної діяльності.

Таблиця 2.

Німецькі університети – лідери Impact Rankings: industry, innovation and infrastructure 2023

Університет	Місце у Рейтингу	Спільні риси	Відмінні риси
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU)	I	1. Розташовані в промислово розвинених регіонах, біля гігантів індустрії та лідерів ІТ. 2. Вписані в інноваційні екосистеми регіону і мають вагомий вплив на їх розвиток. 3. Є потужними за розміром і розгалуженою інноваційною інфраструктурою. 3. Є співзасновниками об'єктів інноваційної інфраструктури з лідерами промисловості, бізнесу, науковими установами з охопленням усіх ланок виробничої діяльності від фундаментальних досліджень до створення прототипу і переходу до промислового впровадження.	1. Лідер за недержавним фінансуванням та патентами. 2. Стратегічна співпраця з компаніями «Siemens», «Schaeffler», «Adidas» на рівні управління спільними кар'єрними й інноваційними платформами. 3. Входить до всесвітньо відомого кластеру медичних технологій «Medical Valley EMN», «Спільноти Лейбніца», «Медичної долини».
Universität Stuttgart	I		1. Лідер за кількістю публікацій науковців університету у галузях, важливих для промисловості, інновацій та інфраструктури, які знайшли відображення у патентах. 2. Стратегічна співпраця із

⁴⁴⁹ Impact Rankings: industry, innovation and infrastructure. *Times Higher Education*. URL: https://www.timeshighereducation.com/rankings/impact/2023/industry-innovation-and-infrastructure?utm_source=miragenews&utm_medium=miragenews&utm_campaign=news&page=20.

⁴⁵⁰ Impact Rankings: industry, innovation and infrastructure. *Times Higher Education*. URL: https://www.timeshighereducation.com/rankings/impact/2023/industry-innovation-and-infrastructure?utm_source=miragenews&utm_medium=miragenews&utm_campaign=news&page=28.

⁴⁵¹ Impact Rankings: industry, innovation and infrastructure. *Times Higher Education*. URL: https://www.timeshighereducation.com/rankings/impact/2023/industry-innovation-and-infrastructure?utm_source=miragenews&utm_medium=miragenews&utm_campaign=news&page=33.

⁴⁵² Impact Rankings: industry, innovation and infrastructure. *Times Higher Education*. URL: https://www.timeshighereducation.com/rankings/impact/2023/industry-innovation-and-infrastructure?utm_source=miragenews&utm_medium=miragenews&utm_campaign=news&page=1.

		4. Є співорганізаторами інноваційних проєктів з упровадження результатів досліджень в освітню та виробничу практику.	«Mercedes-Benz».
Technische Universität München (TUM)	I	5.Встановлюють взаємовигідне партнерство з роботодавцями: для університету – створення баз практики на виробництві; для роботодавців – участь у підготовці кадрів для себе. 6.Входять до міжнародних професійних спільнот.	3.Реалізація підходу «з виробництва – в аудиторію». 1. Найуспішніший стартап-університет Європи і підприємницький університет. 2. Кращий університет світу у категорії «Digital Companies` Management» (Управління цифровими компаніями). 3.Проводить конкурси стартапів, міжнародні програми, започаткував Глобальну венчурну ініціативу «DeerTech» (GDTV) на підтримку зарубіжних талантів у галузі високих технологій на шляху до створення успішного стартапу в регіональній екосистемі м. Мюнхен.

Аналіз даних таблиці засвідчує, що попри те, що усі досліджувані університети посіли 1 місце в *Impact Rankings: industry, innovation and infrastructure*, вони здобули його за різними індикаторами:

- FAU за індикатором «кількість патентів з посиланням на університетські дослідження»;
- Universität Stuttgart – за «кількістю наукових публікацій у галузях, що відіграють важливу роль в інноваціях зі стійким впливом»;
- TUM – за індикатором «кількість дочірніх компаній, запущених стартапів, що мають вагомий вплив на створення стійких інновацій».

В усіх цих університетах успішно розвивається наукова й освітня діяльність за багатьма спеціальностями, водночас, кожен з них має свій пріоритетний напрям:

- FAU – дослідження і підприємницьке навчання на стику інженерних наук, фізики і медицини, що пов'язане із співзаснуванням об'єктів інноваційної інфраструктури разом з міжнародними компаніями-гігантами «Siemens», «Schaeffler», «Adidas»;
- Universität Stuttgart – університетські, неуніверситетські та промислові дослідження й науково-дослідницьке навчання⁴⁵³ у галузі автомобілебудування внаслідок співпраці з компанією «Mercedes-Benz»;
- TUM – дослідження і підприємницьке навчання на стику інженерних, природничих і біологічних наук, штучного інтелекту та медицини⁴⁵⁴, що значною мірою зумовлено тим, що м. Мюнхен є визнаною ІТ-столицею Німеччини. З огляду на те, що в TUM значна увага приділяється підприємницькій діяльності і стартапам, цей заклад ідентифікує себе як один з найуспішніших стартап-університетів Європи⁴⁵⁵ і підприємницький університет⁴⁵⁶.

Усі університети входять до об'єднання найпрестижніших технічних університетів Німеччини TU9, EUA, TIME (Top International Managers in Engineering – Асоціація інженерних університетів Європи), German Universities Excellence Initiative, Informationsdienst Wissenschaft, German National Research Data Infrastructure⁴⁵⁷. Водночас провідні позиції FAU у вищій медичній освіті досягнуті великою мірою

⁴⁵³ Herausragend in Forschung und Lehre. [Universität Stuttgart](https://www.uni-stuttgart.de/). URL: <https://www.uni-stuttgart.de/>

⁴⁵⁴ Technische Universität München. URL: <https://startstudy.com.ua/ua/postuplenie-germany/german-uni/tu-munchen/>

⁴⁵⁵ TUM Entrepreneurship. URL: <https://www.tum.de/en/innovation/entrepreneurship>.

⁴⁵⁶ Technische Universität München. URL: <https://startstudy.com.ua/ua/postuplenie-germany/german-uni/tu-munchen/>

⁴⁵⁷ Мюнхенский технический университет. URL: https://www.unipage.net/ru/140/technical_university_of_munich.

завдяки тому, що він входить до всесвітньо відомих кластерів медичних технологій «Medical Valley EMN», «Спільноти Лейбніца», «Медичної долини».

Усі досліджувані університети мають складну, розгалужену й багаторівневу інноваційну інфраструктуру, але її склад – різний:

- у FAU – університетська лікарня Erlangen і 24 клініки; 6 дочірніх інститутів, 2 інноваційні центри та Інститут іноземних мов і зарубіжних досліджень⁴⁵⁸;
- в Universität Stuttgart – 2 інноваційні центри, університетська обсерваторія Pfaffenwald; мережа неуніверситетських об'єктів з розгалуженою інфраструктурою: Інститути Фраунгофера, Інститути Макса Планка, Інститути Інноваційного альянсу Баден-Вюртемберг (InnBW); Науково-дослідний інститут автомобільної техніки та автомобільних двигунів Штутгарту (FKFS) – проєкт StutCAD та ін.⁴⁵⁹;
- у TUM – кластер передових технологій електронної конверсії; 78 компаній, 11 венчурних лабораторій, 15 Єдинорогів від дослідників та випускників TUM (Unicorns from TUM researchers & alumni); мережа акселераторів та інкубаторів глибоких технологій і медико-біологічних наук для розвитку інновацій у галузях, що розвиваються⁴⁶⁰; Німецький центр серцевих захворювань, дитяча клініка «Schwabing» та медична клініка; Науковий центр харчування, земельного користування та навколишнього середовища «Weihenstephan»; дочірній інститут UnternerhmerTUM HmbH; Департамент патентів та ліцензій. TUM навіть має власний токамак (установка для утримання плазми в магнітному полі, яку використовують для вивчення процесів термоядерного синтезу), прискорювач частинок і ядерний реактор⁴⁶¹.

Для розвитку інноваційної і підприємницької діяльності у кожному з університетів створено спеціальні структурні підрозділи. Наприклад, створений у TUM відділ підприємництва TUMentrepreneurship пропонує комплексний портфель послуг підтримки студентам, викладачам, науковцям та випускникам Мюнхенського технічного університету, які хочуть заснувати компанію для реалізації своєї ідеї чи технології. Для інших видів підприємницької діяльності відділ надає керівництво процесом запуску стартапу на етапах орієнтації, планування та ранньої реалізації⁴⁶².

Формування інноваційної інфраструктури досліджуваних університетів відбувається завдяки:

- 1) *співпраці з великими неуніверситетськими науково-дослідними установами*. Наприклад, FAU співпрацює з Баварським лазерним центром (BLZ), Інститутом інтегрованих систем і технологій пристроїв (IISB), Інститутом відновлюваних джерел енергії імені Гельмгольца в Ерланген-Нюрнберзі. Так, у Центрі фізики і медицини Макса Планка в Ерлангені (ZMP) спільно працюють вчені FAU, університетської лікарні Ерлангену та Інституту фізики світла Макса Планка, їх діяльність відбувається на стику фізики і медицини. Знання, здобуті у результаті такої співпраці, одразу втілюються на практиці в університетській лікарні під час діагностики і терапії, а розроблені інноваційні продукти, технології та послуги швидко поширюються на практиці⁴⁶³;
- 2) *партнерству із закладами вищої освіти*: наприклад, TUM співпрацює з Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU), HM Hochschule University of Applied Sciences (HM) та ін. Зокрема, за ініціативи цих закладів створено Мюнхенський глобальний центр впливу (MGI Hub) для

⁴⁵⁸ Institutionelle Kooperationspartner der FAU. Das FAU-Netzwerk. *FAU Erlangen-Nürnberg*. URL:

<https://www.fau.de/fau/fakultaeten-und-einrichtungen/an-institute-und-mit-der-fau-verbundene-einrichtungen/>

⁴⁵⁹ Außeruniversitäre Einrichtungen. [Universität Stuttgart](http://www.uni-stuttgart.de/ueberblick/einrichtungen/aussereinrichtungen/). URL: <http://www.uni-stuttgart.de/ueberblick/einrichtungen/aussereinrichtungen/>

⁴⁶⁰ TUM Venture Labs Your Springboard for Deep Tech Entrepreneurship. URL: <https://www.tum-venture-labs.de>.

⁴⁶¹ Навчання в Технічному університеті Мюнхена. URL: <https://migrant.biz.ua/nimechina/navchannya-de/miunkhenskyj-tekhnichnyj-universytet.html>.

⁴⁶² Founded Support. TUM. URL: <https://www.tum.de/en/innovation/entrepreneurship/for-founders-start-ups>; TUM places number one worldwide for innovation. 01.06. 2023. *Mirage*. URL: <https://www.miragenews.com/tum-places-number-one-worldwide-for-innovation-1018298/>

⁴⁶³ Max-Planck-Einrichtungen. *FAU Erlangen-Nürnberg*. URL: <https://www.fau.de/research/forschungskooperationen-und-partnerschaften/max-planck-einrichtungen/>

- підтримки талановитих підприємців в екосистемі м. Мюнхен та Global Impact Sprint, що має стати ключовим центром інновацій і підприємництва у регіональній екосистемі міста⁴⁶⁴;
- 3) *реалізації підходу «з виробництва – в аудиторію»*, коли до університету запрошуються досвідчені й успішні практики та організації, які вкладають свій досвід у нові знання і технології підготовки майбутніх фахівців. Так, на базі Universität Stuttgart працює група SimTech, яка займається розробками у галузі моделювання та імітаційних технологій, залучаючи до спільної діяльності викладачів, дослідників і студентів університету;
 - 4) *співзасновництву міжінституційних інноваційних підприємств*, наприклад, у FAU:
 - Нюрнберзького енергетичного кампусу (EnCN), Нюрнберзького технологічного кампусу (NCT) у партнерстві FAU з Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm (THN) з метою вироблення інноваційних рішень для Міст майбутнього за шістьма напрямками, реалізацію яких забезпечують 6 кафедр інженерного факультету FAU відповідно до розробленої концепції «Інжиніринг для розумних міст» (“Engineering for Smart Cities”)⁴⁶⁵;
 - лабораторії відкритих інновацій «JOSEPHS», відвідувачі якої залучаються до діяльності тестувальників і дослідників, та Кампусу почуттів (Campus der Sinne), метою якого є цифровий запис людського сприйняття тощо⁴⁶⁶.

Аналіз розглянутих кейсів університетів Німеччини дозволяє дійти висновку, що їх вихід на лідерський рівень у галузі інновацій, підприємництва та інфраструктурного розвитку зумовлений: розташуванням у промислово розвинених регіонах, де функціонують найпотужніші підприємства і компанії; встановленням партнерських відносин із цими підприємствами, іншими університетами та науковими установами; залученням стейкхолдерів до розроблення освітніх програм відповідно до потреб ринку праці; налагодженням співпраці з європейськими партнерами завдяки участі в європейських організаціях, залученню до європейських проєктів, отриманню європейських грантів, входженню до міжнародних професійних мереж і кластерів; співзаснуванням інноваційних підприємств та дочірніх інститутів спільно з потужними міжнародними компаніями; реалізацією підходу «з виробництва – в аудиторію» і навпаки, «з аудиторії – на виробництво»; проведенням конкурсів стартапів, наданням консультативних, експертних, бізнес-освітніх послуг тощо.

Досвід відбудови зруйнованої інфраструктури закладів вищої освіти у країнах колишньої Югославії: кейс Республіки Хорватія

Крім кращих європейських практик для нашого дослідження набуває особливої актуальності досвід формування інноваційної інфраструктури в університетах колишньої Югославії, зокрема Республіці Хорватія, яка, переживши тягар війни, зуміла відновити й значно примножити свій соціально-економічний і культурно-освітній потенціали.

Обравши стратегічним вектором розвитку країни європейську інтеграцію, Хорватія реалізувала цей політичний курс у системі вищої освіти, приєднавшись у 2005 р. до Болонського процесу. Це надало нові можливості для розвитку університетської освіти, формування інноваційної інфраструктури провідних університетів країни та перетворення їх на впливових суб'єктів відбудови регіону, де вони розміщені, а також інноваційного розвитку усієї країни.

Серед лідерів університетської освіти Хорватії слід назвати передусім Загребський університет (Universitas Studiorum Zagrabiensis (UNIzG)) та Університет Рієки (University of Rijeka (UNiRi)). Перший з

⁴⁶⁴ Munich Global Impact Hub (MGI Hub). TUM. URL: <https://www.tum.de/en/innovation/entrepreneurship/for-founders-start-ups/international-programs/global-deep-tech-venture-initiative>.

⁴⁶⁵ Engineering for Smart Cities. Nuremberg Campus of Technology. FAU Erlangen-Nürnberg. URL: <https://www.fau.de/research/forschungskooperationen-und-partnerschaften/nuremberg-campus-of-technology/>

⁴⁶⁶ Zusammen mehr Wissen bewegen. Forschungskooperationen und Partnerschaften. FAU Erlangen-Nürnberg. URL: <https://www.fau.de/research/forschungskooperationen-und-partnerschaften/>

них позиціонує себе як найбільший і найстаріший університет Хорватії, дослідницька установа з високою якістю викладання, другий – як наймолодший заклад вищої освіти (заснований у 1973), дослідницький та науково-освітній університет, який відповідає за соціальний та економічний розвиток громади м. Рієка та Північно-Західного регіону⁴⁶⁷. У Стратегії UNiRi зафіксовано його місію – розвиток інноваційної економіки та поліпшення добробуту місцевої громади⁴⁶⁸. Це споріднює UNiRi з TUM як підприємницьким університетом, що складає основу інноваційної екосистеми м. Мюнхен.

Управління інноваційною інфраструктурою в університетах Хорватії має багато спільних рис з проаналізованими вище німецькими університетами. Проте у них є й свої відмінності, зумовлені необхідністю відбудови країни після руйнівної сербсько-хорватської війни 1991-1995 рр. (табл. 3).

Таблиця 3.

Порівняльний аналіз управління інноваційною інфраструктурою у німецьких і хорватських університетах

Німецькі університети	Хорватські університети	Спільні риси	Відмінні риси
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) Universität Stuttgart Technische Universität München (TUM)	Universitas Studiorum Zagrabienis (UNiZg) University of Rijeka (UNiRi)	1. Розміщені у промислово розвинених регіонах. 2. Вписані в інноваційні екосистеми регіону і мають вагомий вплив на їх розвиток. 3. Є потужними за розміром і розгалуженою інноваційною інфраструктурою. 4. Основними напрямками розвитку інноваційної інфраструктури є: розвиток наукової досконалості та інновацій в дослідженнях; співпраця з бізнес-сектором та роботодавцями; спрямованість на реалізацію Цілей сталого розвитку ООН; удосконалення міжнародного співробітництва у галузі викладання, науково-дослідницької, інноваційної та проектної діяльності; стимулювання міждисциплінарних досліджень, виховання культури інновацій та трансферу знань, міжсекторальна гармонізація на місцевому й регіональному рівнях. 5. Є співзасновниками об'єктів	1. Місце в Impact Rankings: industry, innovation and infrastructure: <i>німецькі університети</i> – І місце <i>хорватські університети</i> – ранг 601+ (UNiRi). 2. Характер розвитку інноваційної інфраструктури: <i>німецькі університети</i> – модернізація і розвиток; <i>хорватські університети</i> – відновлення і розвиток. 3. Джерела розвитку інноваційної інфраструктури: <i>німецькі університети</i> – недержавне фінансування, прибутки від досліджень у промисловості, гранти; <i>хорватські університети</i> – фінансова і матеріально-технічна міжнародна допомога (передусім, від США та ЄС), гранти, комерційні послуги. 4. Визначальне значення співпраці з громадськими організаціями регіону для розвитку інноваційної інфраструктури хорватських університетів.

⁴⁶⁷ O sveučilištu. UNIRI. URL: <https://uniri.hr/o-sveucilistu/uniri/>

⁴⁶⁸ University of Rijeka Strategy 2021-2025. European University of the Future. UNIRI. URL: https://Uniri.hr/University_of_Rijeka_Strategy_2021-2025/

	<p>інноваційної інфраструктури з лідерами промисловості, бізнесу, науковими установами з охопленням усіх ланок виробничої діяльності від фундаментальних досліджень до створення прототипу і переходу до промислового впровадження</p> <p>6.Встановлюють взаємовигідне партнерство з роботодавцями: для університету – створення баз практики на виробництві; для роботодавців – участь у підготовці кадрів для себе.</p> <p>7.Входять до міжнародних професійних спільнот.</p>	<p>5. Позиціонування UNiRi як молодого підприємницького університету зумовлює його співпрацю з Young Universities for the Future of Europe (YUFE) і Young European Research Universities Network (YERUN).</p>
--	---	---

Не повторюючи **спільних рис** хорватських університетів із проаналізованими вище університетами Німеччини, зазначимо, що вони:

- 1) також розміщені у промислово розвинених регіонах. Так, у м. Загреб зосереджено більше третини усіх хорватських компаній і 40% робочої сили. У 2006 р. частка м. Загреб складала 52% від загального обороту й 60% від загальних прибутків компаній у Хорватії⁴⁶⁹;
- 2) позиціонують себе як підприємницькі університети (UNiRi і TUM), що ґрунтуються на цінностях відповідальності, відкритості, інтернаціоналізації та інновацій у контексті сталого розвитку, участі в житті громади, освіти для потреб ринку праці та робочих місць майбутнього, а також трансферу знань як стовпів соціальної довіри до академічних установ⁴⁷⁰. Позиціонування UNiRi як молодого підприємницького університету зумовлює його співпрацю з YUFE (Young Universities for the Future of Europe) і YERUN (Young European Research Universities Network);
- 3) основний напрям їх науково-освітньої діяльності також зумовлений партнерством університетів із провідними компаніями, розміщеними у регіоні. Так, в UNiZg це дослідження і підприємницьке навчання за напрямками *інженерія й технології*, зокрема, харчові, що пов'язане з основними галузями виробництва, які існують у місті (електроприладобудування, хімічна, фармацевтична, текстильна і харчова промисловість). Цей напрям зумовив і *спрямованість міжнародних проєктів, у яких беруть участь університети*. Так, UNiZg бере участь у проєкті Tempus JEP «Поліпшення зв'язків між науковими установами та промисловістю щодо безпеки та якості харчових продуктів» спільно з Universitat de Lleida (Університет Леріди, Іспанія)⁴⁷¹. У рамках проєкту передбачено створення в університетах-партнерах центрів інтерфейсу (FOOD LINKS) для структурування зв'язків між академічними колами та промисловістю з метою надання харчовому сектору технічних і наукових послуг, які сприятимуть розвитку галузі й зміцненню її конкурентоспроможності у сфері безпеки і якості харчових продуктів;
- 4) мережа інноваційної інфраструктури університетів структурується за напрямками: навчання науковців і студентів з проблем трансферу технологій та інтелектуальної власності,

⁴⁶⁹ Загреб. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D1%80%D0%B5%D0%B1>.

⁴⁷⁰ University of Rijeka Strategy 2021-2025. European University of the Future. UNIRI. URL: https://Uniri.hr/University_of_Rijeka_Strategy_2021-2025/

⁴⁷¹ University of Zagreb. UNIPAGE. URL: <https://www.agr.unizg.hr/en/group/30/Projects>.

експертного оцінювання комерційного потенціалу результатів досліджень, консультування щодо можливостей захисту інтелектуальної власності та методів комерціалізації, пошуку партнерів для комерціалізації й джерел фінансування, а також представлення і просування результатів наукових досліджень та професійної діяльності, фінансова підтримка; патентне консультування тощо.

Порівняльний аналіз особливостей формування інноваційної інфраструктури в університетах – лідерах Impact Rankings: industry, innovation and infrastructure та досліджуваних хорватських університетах зумовлює висновок, що ці процеси є подібними за стратегічним баченням і плануванням й водночас відмінними за соціально-економічними умовами їх перебігу. Якщо для німецьких університетів формування інноваційної інфраструктури передбачає її неперервну модернізацію у контексті вдосконалення європейського законодавства й поглиблення співпраці з лідерами виробництва та стейкхолдерами, то для хорватських університетів цей процес має поетапний характер. На першому етапі він реалізувався завдяки міжнародній допомозі на відбудову країни й відновлення інфраструктури вищої освіти, на другому – шляхом переходу ЗВО на самоокупність і перетворення їх на регіональні центри розвитку економіки і виробництва, на сучасному етапі він розвивається на основі розроблення та упровадження інновацій і комерціалізації результатів інноваційної діяльності та підприємництва.

Спільним у формуванні інноваційної інфраструктури досліджуваних німецьких і хорватських університетів є створення спеціалізованих підрозділів, мета діяльності яких полягає у забезпеченні ефективності трансферу знань і технологій, зміцненні зв'язку між університетом, економікою та ринком праці, заохоченні наукової та інноваційної діяльності, а також у підтримці цієї діяльності на всіх етапах. В UNiRi таким підрозділом є Офіс трансферу технологій, який сприяє створенню інтелектуальної власності в університеті, визначає, оцінює, захищає та комерціалізує цю власність, заохочує співпрацю академічної спільноти й бізнесу. Він входить до інноваційної інфраструктури університету, що складається з 12 науково-конструкторських центрів, 2 консалтингових центрів, Студентського центру Рієки (SCRi) та Науково-технологічного парку (Step Ri).

Формуванню інноваційної інфраструктури хорватських університетів сприяє:

- входження до EUA й імплементація цінностей Асоціації у своїй діяльності;
- стратегічне партнерство щодо створення інноваційних підприємств і започаткування інноваційних проєктів із провідними професійними і науковими центрами регіону. Так, результатом співпраці UNiRi з Клінічним лікарняним центром Рієки стало створення університетської лікарні та проєкт «TRANSMEDRI». Партнерство з Адріатичною галеновою лабораторією сприяло упровадженню нової програми навчання фармації й створенню інноваційної екосистеми JGL. У 2021 році UNiRi підписав контракт із компанією «Microsoft» та розробив нову [онлайн-платформу «DigitalHub@FMTU»](#), призначену для вдосконалення цифрових навичок академічного персоналу і студентів. З метою заохочення інновацій UNiRi співпрацює з [бізнес-інкубатором HUBBAZIA Opatija](#) – Центром інновацій у туризмі. Університет є партнером [проєкту «InCompEdu»](#), спрямованого на розвиток інноваційних компетентностей фахівців у системі вищої освіти;
- започаткування міждисциплінарних наукових досліджень відповідно до потреб регіону, учасниками яких є як представники академічної спільноти, так і замовники зі сфери бізнесу та роботодавці⁴⁷².

Система заходів щодо розвитку інноваційної інфраструктури у досліджуваних університетах Хорватії передбачає:

- посилення закупівель для підтримки дослідницької інфраструктури університетів та модернізації її на принципах самоокупності, зміцнення місцевої й регіональної інноваційної екосистеми, упровадження інноваційних технологій;

⁴⁷² University of Zagreb – Faculty of Agriculture. MBA-magistratura. URL: <https://www.mba-magistratura.com/institutions/university-of-zagreb-faculty-of-agriculture>.

- використання дослідницької інфраструктури з комерційною метою для потреб державного й приватного секторів;
- заохочення інвестицій в елементи інтегрованої інфраструктури університетських кампусів з урахуванням потреб цифрової трансформації;
- прийняття стратегічних управлінських рішень на основі проведення інституційних досліджень і вивчення рівня задоволеності членів академічної спільноти й роботодавців результатами інституційної діяльності.

Формування інноваційної інфраструктури UNiZg та UNiRi спрямовується на розвиток наукової досконалості та інновацій в дослідженнях; співпрацю з бізнес-сектором та роботодавцями; реалізацію Цілей сталого розвитку ООН; удосконалення міжнародного співробітництва у галузі інноваційної та проектної діяльності; стимулювання міждисциплінарних досліджень, виховання культури інновацій та трансферу знань, міжсекторальну гармонізацію на місцевому й регіональному рівнях.

Науково вивіреним та економічно прорахованим підходом до формування інноваційної інфраструктури в UNiZg та UNiRi дозволив цим закладам перейти на часткову або повну самоокупність інноваційної діяльності та надав можливість для ефективного використання її результатів для інституційного розвитку в умовах післявоєнного відновлення Хорватії.

Упровадження хорватського досвіду в систему вищої освіти України після завершення війни сприятиме актуалізації інноваційного й підприємницького потенціалів вітчизняних університетів і спрямовуватиме їх на зміцнення взаємодії з ринком праці і виробництвом у розв'язанні регіональних і національних проблем у контексті єдності освіти, науки, бізнесу та інновацій.

Висновки

Прагматизація підходів суспільства до розуміння цінності й значення вищої освіти зумовлює тенденцію до розгляду її із соціально-економічних позицій і наближення до потреб ринку праці, на якому дедалі більшу значущість набувають запит роботодавця й вимоги робочого місця.

Здатність університетів впливати на інноваційний розвиток країни прямо залежить від якісного рівня їх інноваційної інфраструктури, яка детермінує їх інноваційний потенціал.

Інноваційна інфраструктура університету є системою забезпечення його інноваційної і підприємницької діяльності, що створює умови для неперервного інноваційного розвитку й підвищення підприємницького потенціалу закладу, його академічних працівників та здобувачів вищої освіти, зміцнення взаємодії вищої освіти з бізнесом і ринком праці. Ця система складається з підсистем університетських інноваційних об'єктів, суб'єктів інноваційної діяльності, комунікацій та специфічних форм і методів використання інноваційних об'єктів з метою створення і комерціалізації інноваційних продуктів, трансферу знань й інноваційних технологій та підготовки випускників закладів вищої освіти до продуктивної діяльності в умовах інноваційної економіки і розвитку підприємництва.

Наявність розвиненої інноваційної інфраструктури в університеті є передумовою перетворення його на інноваційний хаб – центральний елемент інноваційних екосистем різних рівнів (регіонального, національного, глобального) і набуття ним статусу підприємницького університету – інноваційної освітньо-наукової установи, що функціонує на засадах академічного підприємництва, характеризується перенесенням академічних і наукових знань до практичних галузей економіки й суспільства загалом і втіленням їх в інноваційному продукті чи послугі, що потребує комерціалізації, пошуку зовнішнього недержавного фінансування та діалогу з бізнесом і громадянським суспільством.

Аналіз вітчизняних і європейських законодавчих та нормативно-правових документів, що є засадничими для формування інфраструктури закладів вищої освіти України, дає підстави стверджувати, що цей процес розглядається у контексті повоєнної відбудови держави й визначається як один зі стратегічних пріоритетів її соціального й економічного відновлення на основі поєднання науки, освіти та інновацій. Модернізація інноваційної інфраструктури українських закладів вищої освіти розуміється не лише як реконструкція їх зруйнованого і втраченого освітнього і наукового потенціалів, але й як їх розвиток та удосконалення (Build back better) у контексті створення інноваційної екосистеми.

Можливості підтримки цього процесу вбачаються у ґрунтуванні на європейському галузевому досвіді оптимізації надання освітніх послуг, фінансовій підтримці, інституційній експертизі щодо запланованих та поточних процесів реформування, започаткуванні спільних проєктів щодо відновлення, здійсненні моніторингу відбудовчих процесів та встановленні їх відповідності стандартам і кращим практикам ЄС.

Для оцінювання рівня розвитку інноваційної інфраструктури університетів й визначення кращих з них за цим параметром застосовуються індикатори, покладені в основу Impact Rankings: industry, innovation and infrastructure, створеного Times Higher Education: кількість наукових публікацій у галузях, що відіграють важливу роль в інноваціях зі стійким впливом; кількість патентів з посиланням на університетські дослідження, кількість дочірніх компаній університетів та запущених стартапів; прибутки від досліджень у промисловості.

Університети, що посідають першу позицію в цьому рейтингу (University of Erlangen-Nuremberg, University of Stuttgart, Technical University of Munich - Німеччина), накопичили цінний досвід формування і використання інноваційної інфраструктури, який може слугувати орієнтиром для її модернізації в українських університетах після завершення війни. Аналіз кейсів цих університетів зумовив висновок, що їх вихід на лідерський рівень у галузі інновацій, підприємництва та інфраструктурного розвитку зумовлений: розміщенням у промислово розвинених регіонах, де функціонують найпотужніші підприємства і компанії; встановленням партнерських відносин із цими підприємствами, іншими університетами та науковими установами; налагодженням співпраці із європейськими партнерами завдяки участі в європейських організаціях, залученню до європейських проєктів, отриманню європейських грантів, входженню до міжнародних професійних мереж і кластерів; співзаснуванням інноваційних підприємств та дочірніх інститутів спільно з потужними міжнародними компаніями; реалізацією підходу «з виробництва – в аудиторію» і навпаки, «з аудиторії – на виробництво»; проведенням конкурсів стартапів, наданням консультативних, експертних, бізнес-освітніх послуг тощо.

Крім кращих європейських практик для сучасної України набуває особливої актуальності досвід формування інноваційної інфраструктури та управління нею у зарубіжних університетах, які зазнали матеріально-технічних, кадрових та інших освітніх втрат внаслідок перебування в зоні військових конфліктів, але знайшли в собі сили відновити інституційну інфраструктуру й завдяки цьому перетворити свої заклади вищої освіти на впливових суб'єктів відбудови регіонів, де вони знаходяться, а також післявоєнного відновлення та інноваційного розвитку усієї країни. У цьому контексті цінними є кейси Загребського університету (Universitas Studiorum Zagrabienensis (UNiZg)) та Університету Рієки (University of Rijeka (UNiRi)) (Республіка Хорватія).

Розвитку інноваційної інфраструктури цих університетів сприяла допомога європейських партнерів і США, входження до ЕУА й імплементація цінностей Асоціації у своїй діяльності, участь в європейських освітніх проєктах, започаткування спільно з бізнесом та підприємцями міждисциплінарних досліджень відповідно до основних потреб регіону, системне проведення досліджень з вивчення і прогнозування потреб галузі, заохочення академічних працівників до надання комерційних послуг тощо.

Вивчення й упровадження вітчизняними закладами вищої освіти проаналізованого європейського досвіду формування інноваційної інфраструктури університетів сприятиме встановленню ними ефективної взаємодії з ринком праці і перетворенню на потужні підприємницькі університети, здатні впливати на економічне й соціальне повоєнне відновлення України та сприяти здобуттю нею гідного місця серед інших європейських країн.

Список використаних джерел

1. Гарашук О., Куценко В. Інноватика в освіті – шлях до її якості, досвід США. *Вісник національного університету «Львівська політехніка»*. 2016. № 853. С. 41-50. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=VNULPM_2015_819_51.

2. Ільницький Д.О. Науково-освітня інфраструктура як детермінанта глобального конкурентного лідерства. *Економіка України*. 2016. № 5 (654). 23-39. С. 24. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=EkUk_2016_5_4.
3. Іщенко А.Ю. Інноваційні дослідницькі університети як чинник модернізації освітньо-наукової сфери та розбудови суспільства знань. Аналітична записка. *Національний інститут стратегічних досліджень*. 2014. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/innovaciyni-doslidnicki-universiteti-yak-chinnik-modernizacii>.
4. Кавтиш О.П., Мельнікова О.М. Пріоритети розвитку інноваційної системи України. *Актуальні проблеми економіки і управління*. 2013. Вип. 8. URL: <https://probl-economy.kpi.ua/pdf/2014-24.pdf>.
5. МОН проводить опитування щодо змін у інноваційній екосистемі серед учасників процесу її створення. *Міністерство освіти і науки України*. 2021. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-provodit-opituvannya-shodo-zmin-u-innovacijnij-ekosistemi-sered-uchasnikiv-procesu-yivi-stvorennya>.
6. Освіта 4.0: український світанок: Програма великої трансформації. *Міністерство освіти і науки України*. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/12/10/Osvita-4.0.ukrayinskyi-svitanok.pdf>.
7. Отич О. Особливості та основні форми взаємодії закладів вищої освіти з ринком праці. *Соціально-гуманітарні студії: інновації, виклики та перспективи*: матеріали І Міжнар. наук. конф., (Житомир, 27–28 квіт. 2023 р.) / редкол.: О.А. Черниш, та ін. Житомир: Житомирська політехніка, 2023. С. 74–77. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/06/74.pdf>.
8. Отич О.М. Розбудова інноваційної інфраструктури в освітній сфері як стратегія забезпечення якості вищої освіти. *Стратегії і трансформації педагогіки в умовах сталого розвитку суспільства 2023*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. Дніпро: НТУ «ДП», 2023. С. 97–100. URL : https://okmm.nmu.org.ua/ua/2023/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BA%D0%B0_%D1%82%D0%B5%D0%B7_%D0%9D%D0%A2%D0%A3%D0%94%D0%9F_2023.pdf.
9. Перебийніс В.І., Перебийніс Ю.В. Розвиток дослідницької інфраструктури закладів вищої освіти: проблеми і перспективи. *Використання дослідницького потенціалу ВНЗ у інноваційному розвитку*. 2015. С. 658-659. URL: <https://ena.lpnu.ua/bitstream/ntb/32272/1/375-658-659.pdf>.
10. Пігуль Н.Г. Соціальна інфраструктура: поняття та функції / Державний вищий навчальний заклад «Українська академія банківської справи Національного банку України». URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/58925/7/Pigul_functions1.pdf;jsessionid=96F77C0F6ADF28840144CEE707A0AA3C.
11. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 37–38. Ст. 2004. Ст. 30. п. 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
12. Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій: Закон України від 14.09.2006 № 143-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 45. Ст. 434. Ст. 1. п. 13. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/143-16#Text>.
13. Про затвердження Державної цільової економічної програми «Створення в Україні інноваційної інфраструктури» на 2009–2013 роки: постанова Кабінету Міністрів України від 14.05.2008 № 447. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/447-2008-%D0%BF>.
14. Про затвердження Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності: наказ Міністерства освіти і науки України від 07.11.2000. № 522. Розд. 1, п. 1, 2. (у ред. наказу від 30.11.2012 № 1352). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0946-00>.
15. Проект Плану відновлення України. *Національна рада з відновлення*. Липень 2022. 40 с. URL: <https://ua.urb-international.com/plan-vidnovlennya-ukrayini>.
16. Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.07.2002 № 40-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 36. Ст. 266. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/40-15>.
17. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 3. Ст. 25. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.

18. Романовський О.О. Економічна доцільність існування інноваційних підприємницьких університетів. *Економіка і держава*. 2011. № 10. С. 4–8. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/10_2011/3.pdf.
19. Уряд схвалив Концепцію Державної цільової програми розвитку дослідницьких інфраструктур в Україні на період до 2026 року. *Портал Міністерства освіти і науки України*. 2021. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/uryad-shvaliv-konceptiyu-derzhavnoyi-cilovoyi-programi-rozvitku-doslidnickih-infrastruktur-v-ukrayini-na-period-do-2026-roku>.
20. Antopolskiy A. Scientific infrastructure of social sciences and humanities in European Union. *Scholarly Research and Information*. 2021. Vol. 4 (1–2). P. 8–22. URL: https://www.researchgate.net/publication/355694674_Scientific_infrastructure_of_social_sciences_and_humanities_in_European_Union.
21. Carayannis E.G., Thorsten D.B., Campbell D.F.J. The Quintuple Helix innovation model: global warming as a challenge and driver for innovation. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*. 2012. Vol. 1 (1). P. 1–12. URL: https://www.researchgate.net/publication/319083586_Quadruple_and_Quintuple_Helix_Innovation_Systems_and_Mode_3_Knowledge_Production.
22. Council of Europe Action Plan for Ukraine «Resilience, Recovery and Reconstruction» 2023–2026. *Adopted by the Committee of Ministers on 14 December 2022 at the 1452nd meeting of the Ministers’ Deputies*. URL: <https://rm.coe.int/-1452-2-4-action-plan-ukraine-cm-2022-187-finale-1-/1680aa2d20>.
23. Etzkowitz H., Leydesdorff L. The dynamics of innovation: from National Systems and «Mode 2» to a Triple Helix of university–industry–government relations. *Research policy*. 2000. Vol. 29 (2). P. 109–123. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733399000554>.
24. Hansen J.A., Lehmann M. Agents of change – universities as development hubs. *Journal of Cleaner Production*. 2006. Vol. 14 (9–11). P. 820–829. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959652606000205>.
25. Impact Rankings: industry, innovation and infrastructure. *Times Higher Education*. URL: https://www.timeshighereducation.com/rankings/impact/2023/industry-innovation-and-infrastructure?utm_source=miragenews&utm_medium=miragenews&utm_campaign=news.
26. Indicators. *Infrastructure Toolkit*. URL: <https://infrastructure-toolkit.oecd.org/indicators-overview/>
27. Lugano [Declaration, Outcome Document of the Ukraine Recovery Conference URC2022, Lugano, Switzerland, 4–5 July, 2022](https://decentralization.gov.ua/uploads/attachment/document/1060/Lugano_Declaration_URC2022-1.pdf). URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/attachment/document/1060/Lugano_Declaration_URC2022-1.pdf.
28. Molesworth M., Scullion R., Nixon E. (Eds). *The marketisation of higher education and the student as consumer*. London: Routledge, 2010. 264 p. URL: <https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9780203842829/marketisation-higher-education-student-consumer-mike-molesworth-richard-scullion-elizabeth-nixon>.
29. OECD Science, Technology and Innovation Outlook 2023: Enabling Transitions in Times of Disruption. Paris: OECD Publishing, 2023. 230 p. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oecd-science-technology-and-innovation-outlook-2023_0b55736e-en.
30. OECD Tackling the Policy Challenges – Browse OECD Contributions: The Architecture of Infrastructure Recovery in Ukraine. 2022. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/d768a2e4-en.pdf?expires=1689069056&id=id&accname=guest&checksum=95BAD979B062EAC37D2305419D5B94EA>.
31. Policy Briefs on Ukrainian Recovery. *Ukrainian Recovery Conference*. Switzerland, Lugano. 4-5 July 2022. URL: https://global-uploads.webflow.com/621f88db25fbf24758792dd8/62bea1badf4e93871d7c8ec5_eng%20-%20URC%20brief%20final.pdf.
32. Reichert S. The Role of Universities in Regional Innovation Ecosystems. *EUA*. 2019. URL: <https://eua.eu/resources/publications/819:the-role-of-universities-in-regional-innovation-ecosystems.html>.
33. Rivadeneira R., Dekyi T., Cruz L. OECD Infrastructure Governance Indicators: Conceptual framework, design, methodology and preliminary results. *OECD Working Papers on Public Governance*. Paris: OECD Publishing, 2023. № 59. URL: <https://doi.org/10.1787/95c2cef2-en>.

34. Robinson D., Winikoff D., Kreiling L. Technology Assessment for Emerging Technology: Meeting New Demands for Strategic Intelligence. *OECD Science, Technology and Industry: Policy Papers*. Paris: OECD Publishing, 2023. № 146. URL: <https://doi.org/10.1787/e738fcdf-en>.
35. Salomon J. What is Technology? The Issue of its origins and definitions. *History of technology*. 1984. Vol. 1. P. 113–156. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07341518408581618>.
36. Schütz F., Heidingsfelder M.L., Schraudner M. Co-shaping the Future in Quadruple Helix Innovation Systems: Uncovering Public Preferences toward Participatory Research and Innovation. *The Journal of Design, Economics, and Innovation*, 2019. Vol. 5(2). P. 128–146. URL: https://www.researchgate.net/publication/333981308_Co-shaping_the_Future_in_Quadruple_Helix_Innovation_Systems_Uncovering_Public_Preferences_toward_Participatory_Research_and_Innovation.
37. Supporting the Ukrainian university sector. *EUA recommendation*. Brussels, 2023. URL: [https://www.eua.eu/downloads/publications/supporting the ukrainian university sector_06_07_2023.pdf](https://www.eua.eu/downloads/publications/supporting%20the%20ukrainian%20university%20sector_06_07_2023.pdf).
38. Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe. *European Commission, Directorate-General for Research and Innovation*. 2020. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/510530>.
39. The state of university-business cooperation in Europe / T. Davey et al. 2017. URL: https://www.ubcooperation.eu/pdf/final_report2017.pdf.
40. Ukraine: Multi-agency Donor Coordination Platform for Ukraine kick-starts work. Brussels, 2023. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/read_23_383.
41. Ukrainian Recovery Conference. London, 2023. URL: <https://ua.urc-international.com/urc-2023-info>.
42. Ukrainian Recovery Conference. Switzerland, Lugano, 2022. URL: https://global-uploads.webflow.com/621f88db25fbf24758792dd8/62bea1badf4e93871d7c8ec5_eng%20-%20URC%20brief%20final.pdf.
43. [Ukraine Relief, Recovery, Reconstruction and Reform Trust Fund \(URTF\)](https://www.worldbank.org/en/programs/urcf). *The World Bank*. [16 December 2022. Washington](https://www.worldbank.org/en/programs/urcf). URL: <https://www.worldbank.org/en/programs/urcf>.
44. Universities without walls. A vision for 2030. *European University Association*. Brussels, 2021. URL: <https://eua.eu/downloads/publications/universities%20without%20walls%20%20a%20vision%20for%202030.pdf>.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

Скиба Юрій Андрійович, доктор педагогічних наук, доцент; головний науковий співробітник відділу взаємодії вищої освіти та ринку праці; заступник директора з наукової роботи Інституту вищої освіти НАПН України; керівник авторського колективу, науковий редактор;

Червона Леся Миколаївна, кандидат філософських наук, старший науковий співробітник; завідувач відділу взаємодії вищої освіти та ринку праці Інституту вищої освіти НАПН України;

Ярошенко Ольга Григорівна, доктор педагогічних наук, професор, дійсний член НАПН України; головний науковий співробітник відділу взаємодії вищої освіти та ринку праці Інституту вищої освіти НАПН України;

Отич Олена Миколаївна, доктор педагогічних наук, професор; головний науковий співробітник відділу взаємодії вищої освіти та ринку праці Інституту вищої освіти НАПН України;

Ковтунець Володимир Віталійович, кандидат фізико-математичних наук, доцент; провідний науковий співробітник відділу взаємодії вищої освіти та ринку праці Інституту вищої освіти НАПН України;

Жабенко Олександр Вікторович, кандидат наук з державного управління; старший науковий співробітник відділу взаємодії вищої освіти та ринку праці Інституту вищої освіти НАПН України;

Чорнойван Ганна Петрівна, кандидат педагогічних наук; старший науковий співробітник відділу взаємодії вищої освіти та ринку праці Інституту вищої освіти НАПН України.