

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

Інститут вищої освіти

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

Теоретичні основи і механізми взаємодії вищої освіти та ринку праці в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України

Монографія

Київ 2024

Національна академія педагогічних наук України

Інститут вищої освіти

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

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ І МЕХАНІЗМИ ВЗАЄМОДІЇ ВИЩОЇ
ОСВІТИ ТА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ
ТА ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ**

МОНОГРАФІЯ

КИЇВ 2024

Рецензенти:

Кушнікур С.А., доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки Українського державного університету імені Михайла Драгоманова;

Цина А.Ю., доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри теорії і методики технологічної освіти Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка;

Лакуша Н.М., кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри філософії Київського національного університету будівництва та архітектури.

Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту вищої освіти НАПН України (протокол № 16 від 26 грудня 2024 р.)

Теоретичні основи і механізми взаємодії вищої освіти та ринку праці в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України : монографія / Ю. Скиба, О. Жабенко, В. Ковтунець, О. Отич, Л. Червона, О. Ярошенко; за ред. Ю. Скиби. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2024. 135 с. ISBN 978-617-7486-43-4

2

Дане видання підготовлено авторським колективом Відділу взаємодії вищої освіти та ринку праці Інституту вищої освіти НАПН України за результатами виконання НД «Теоретичні основи і механізми взаємодії вищої освіти та ринку праці в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України» (2023–2024 рр.). У монографії «Теоретичні основи та механізми взаємодії вищої освіти та ринку праці в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України» досліджуються теоретичні основи та провідний вітчизняний досвід взаємодії вищої освіти та ринку праці в умовах воєнного стану України. Проаналізовано 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. Висвітлено досвід провідних вітчизняних ЗВО у сфері взаємодії вищої освіти та ринку праці в умовах воєнних дій. Сформовано систему теоретичних (закономірності, гіпотези, тенденції, визначення) і практичних (механізмів, інструментів) здобутків щодо підвищення ефективності взаємодії вищої освіти та ринку праці в умовах воєнного стану і післявоєнного відновлення України. Представлено модернізовані механізми взаємодії вищої освіти та ринку праці в умовах воєнних дій та повоєнного відновлення країни. На основі аналізу теоретичних основ вітчизняного та зарубіжного досвіду запропоновано рекомендації щодо вдосконалення взаємодії вищої освіти та ринку праці в Україні в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
ЧАСТИНА 1 ПОЛІТИКИ І МЕХАНІЗМИ ВЗАЄМОДІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ	7
РОЗДІЛ 1 ВЗАЄМОДІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА РИНКУ ПРАЦІ: СИСТЕМНИЙ ПІДХІД (Л. Червона).....	7
1.1 Вплив воєнного стану на систему вищої освіти і ринок праці в Україні.....	7
1.2 Матриця оцінювання рівня розвитку співпраці між університетами та ринком праці	13
Висновки до розділу 1.....	14
РОЗДІЛ 2 ВИЩА ОСВІТА І РИНОК ПРАЦІ В УМОВАХ ДИНАМІЧНИХ ЗМІН (В. Ковтунець)	16
2.1 Значення освітніх кваліфікацій вищої освіти для адаптації особи до технологічних та соціальних змін упродовж життя.....	17
2.2 Вища освіта в розвинених державах. Дослідження Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР-ОЕСД).	17
2.2.1 Сполучені Штати Америки	21
2.2.2 Держави-члени ЄС. Нідерланди	22
2.2.3 Держави-члени ЄС. Німеччина.....	23
2.2.4 Деякі проблемні питання для розвинених держав	24
2.3 Державна політика України стосовно взаємодії вищої освіти та ринку праці	24
2.3.1 Відповідність результатів навчання у вищій освіті потребам ринку праці.....	26
2.3.2 Модернізація освітньої політики України відповідно до потреб воєнного часу і технологічного розвитку.....	28
2.4 Значимість освітньої кваліфікації вищої освіти. Формування людського капіталу.....	28
2.5 Вища освіта і нові технології. Цифрові технології і штучний інтелект.....	29
2.5.1 Цифрові технології	31
2.5.2 Обмеженість сучасних систем штучного інтелекту.....	32
2.5.3 Чи може ШІ бути суб'єктом правовідносин	34
2.6 Мікрокваліфікації як засіб прискорення набуття студентом професійної кваліфікації	35
2.6.1 Мікрокваліфікації в Європейському Союзі	37
2.6.2 Модель правового регулювання мікрокваліфікацій в Україні	39
2.7 Вища освіта для доступу до регульованих професій	40
Висновки до розділу 2.....	42
РОЗДІЛ 3 МОДЕРНІЗОВАНІ МЕХАНІЗМИ АДАПТАЦІЇ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ ВІДПОВІДНО ДО ПОТРЕБ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ (Ю. Скиба)	43
3.1 Актуальність проблеми адаптації освітніх програм відповідно до потреб ринку праці в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України	43
3.2 Теоретичні основи адаптації освітніх програм відповідно до потреб ринку праці в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України	48
3.3 Механізми адаптації освітніх програм підготовки фахівців у закладах вищої освіти відповідно до вимог ринку праці: вітчизняний досвід	52
3.4 Моделювання адаптації освітніх програм закладів вищої освіти відповідно до потреб ринку праці в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України.....	54
Висновки до розділу 3.....	58

РОЗДІЛ 4 МОНИТОРИНГ ПОПИТУ І ПРОПОЗИЦІЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З ВИЩОЮ ОСВІТОЮ ЗА ПРОФЕСІЯМИ, ДЛЯ ЯКИХ ЗАПРОВАДЖЕНЕ ДОДАТКОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД ТА НАПРЯМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ (О. Жабенко)	60
4.1 Актуальність моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою за професіями, для яких запроваджене додаткове регулювання	60
4.2 Теоретичні основи моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою за професіями, для яких запроваджене додаткове регулювання	62
4.2.1 Аналіз вітчизняних публікацій щодо проблеми дослідження	62
4.2.2 Професії, для яких запроваджене додаткове регулювання	63
4.3 Вітчизняний досвід моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою за професіями, для яких запроваджене додаткове регулювання	66
4.3.1 Організація моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою	66
4.3.2 Результати моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою	71
4.4 Напрями модернізації моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою за професіями, для яких запроваджене додаткове регулювання	75
Висновки до розділу 4	77
РОЗДІЛ 5 ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ТА МЕХАНІЗМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ЗДОБУТТЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ (О. Ярошенко)	79
5.1 Актуальність організації освітнього процесу за дуальною формою здобуття освіти в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України	79
5.2 Дуальна форма здобуття вищої освіти як механізм взаємодії вищої освіти і ринку праці	79
5.3 Інституційні засади організації освітнього процесу за дуальною формою здобуття вищої освіти	81
5.4 Перші вітчизняні набути з запровадження дуальної форми здобуття вищої освіти	84
Висновки до розділу 5	90
РОЗДІЛ 6 МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ (О. Отич)	92
6.1 Формування інноваційної інфраструктури як стратегічний напрям повоєнного відновлення та розвитку Української держави	92
6.2 Університети як системотвірні елементи національних інноваційних систем та екосистем	95
6.3 Інноваційна інфраструктура як забезпечувальна складова інноваційної екосистеми	98
6.4 Механізми розвитку інноваційної інфраструктури університету як базового складника інноваційної екосистеми	99
6.4.1 Механізми розвитку інноваційної інфраструктури українських університетів в умовах війни: кращі освітні практики	100
6.4.1.1 Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»	100
6.4.1.2 Київський академічний університет	103
6.4.2 Розвиток інноваційної інфраструктури релокованих університетів України. Успішні практики Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля і Маріупольського державного університету	104
Висновки до розділу 6	105
ЧАСТИНА 2 РЕКОМЕНДАЦІЇ З МОДЕРНІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМІВ ВЗАЄМОДІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ	107
РОЗДІЛ 7 МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ З МОДЕРНІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМІВ ВЗАЄМОДІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ (Ю Скиба, О. Отич, Л. Червона, О. Ярошенко)	107

7.1 Методичні рекомендації університетам для оцінювання рівня взаємодії з ринком праці.....	107
7.2 Рекомендації щодо удосконалення механізмів формування і розвитку інноваційної інфраструктури університетів України в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення	109
7.3 Рекомендації щодо впровадження механізмів організації освітнього процесу за дуальною формою здобуття вищої освіти в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України.....	112
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	116
ДОДАТОК А ПРОЄКТ ПОРЯДКУ РОЗРОБЛЕННЯ ТА ЗДОБУТТЯ МІКРОКВАЛІФІКАЦІЙ (В. Ковтунець).....	131
ДОДАТОК Б ПРОЄКТ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО РЕГУЛЬОВАНІ ПРОФЕСІЙНІ КВАЛІФІКАЦІЇ» (В. Ковтунець).....	133

ВСТУП

Державна політика визнає розвиток вищої освіти, як головний пріоритет, підкреслюючи її ключову роль у соціально-економічному та повоєнному відновленні України. Незважаючи на постійні виклики, пов'язані з війною держава прагне оптимізувати наявні ресурси, щоб забезпечити безперервне функціонування та розвиток вищої освіти.

Розділ «Взаємодія вищої освіти та ринку праці: системний підхід» присвячено аналізу динаміки взаємодії вищої освіти та ринку праці в Україні в історичній ретроспективі з акцентом на вплив сучасних викликів, зокрема, війни. Виявлено, що взаємодія вищої освіти та ринку праці в Україні є динамічним процесом, який зазнає значних змін під впливом історичних, політичних та економічних факторів. Запропоновано періодизацію взаємодії вищої освіти та ринку праці в Україні, та характерні свої особливості та виклики кожного періоду. Виокремлено широкий спектр факторів, що впливають на взаємодію вищої освіти та ринку праці, серед яких: державна політика, технологічний розвиток, глобалізація, соціальні зміни та, особливо, війна. Запропоновано матрицю для оцінки рівня розвитку співпраці між університетами та ринком праці, яка дозволяє визначити сильні та слабкі сторони цієї взаємодії.

У розділі «Моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців із вищою освітою за професіями, для яких запроваджене додаткове регулювання: вітчизняний досвід та напрями модернізації» виявлено актуальність моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців із вищою освітою за професіями, для яких запроваджене додаткове регулювання; охарактеризовано особливості реалізації моніторингу попиту і пропозиції фахівців із вищою освітою в Україні; сформульовано рекомендації для удосконалення моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців із вищою освітою.

У розділі «Вища освіта і ринок праці в умовах динамічних змін» обґрунтовано, що вища освіта стає ключовим фактором у формуванні якісного людського капіталу. Розроблено нормативне підґрунтя для впровадження у ЗВО мікрокваліфікацій, які є потужним інструментом здобуття формальної освіти та професійних умінь для майбутнього робочого місця. Запропоновано зміни до державної політики, а саме виокремити на дві категорії ЗВО – дослідницькі та прикладних наук, за зразком провідних держав Європи. Це дозволить оптимізувати професійну підготовку в частині закладів, витрати державного та місцевих бюджетів на професійну підготовку осіб з вищою освітою та наукову діяльність.

У розділі «Модернізовані механізми адаптації освітніх програм до потреб ринку праці в умовах воєнного стану та після воєнного відновлення України» розкрито зміни на ринку праці щодо потреби у м'яких навичка випускників закладів вищої освіти. Розроблено структурно-функціональна модель адаптації освітніх програм до вимог ринку праці. Запропоновано механізми та інструменти удосконалення освітніх програм до потреб ринку праці, а саме: зовнішнє оцінювання освітньої програми; внутрішнє оцінювання освітньої програми: моніторинг наукових досліджень та ринку праці; комерціалізація та трансфер наукових продуктів; залучення стейкхолдерів.

У розділі «Механізми розвитку інноваційної інфраструктури закладів вищої освіти України в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення» визначено сутність інноваційної інфраструктури як інтегруючого елемента інноваційної екосистеми та національної інноваційної системи. Виявлено джерела та механізми розвитку інноваційної інфраструктури закладів вищої освіти України в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення. Проаналізовано успішний досвід такої діяльності у провідних і релокованих університетах України.

За результатами дослідження сформовано систему теоретичних (закономірності, гіпотези, тенденції, визначення) і практичних здобутків (механізмів, інструментів) та рекомендації щодо підвищення ефективності взаємодії вищої освіти та ринку праці в умовах воєнного стану і післявоєнного відновлення України.

ЧАСТИНА 1
ПОЛІТИКИ І МЕХАНІЗМИ ВЗАЄМОДІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА
ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

РОЗДІЛ 1
ВЗАЄМОДІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА РИНКУ ПРАЦІ: СИСТЕМНИЙ ПІДХІД

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

Взаємодія між вищою освітою та ринком праці є важливим науковим напрямом, що досліджує, як система освіти готує студентів до працевлаштування та як вимоги ринку праці формують освітню практику. Вища освіта і ринок праці — два взаємопов'язані сектори суспільства, які впливають один на одного. Їх взаємодія постійно розвивається під впливом історичних, соціальних, економічних і технологічних чинників, це приклад динамічного зв'язку. Розуміння важливості ефективного узгодження взаємодії вищої освіти і ринку праці є актуальною проблемою як для закладів вищої освіти (ЗВО), оскільки дає змогу адаптувати навчальні програми до потреб ринку праці, підвищуючи конкурентоспроможність випускників і забезпечуючи ефективну співпрацю з бізнесом, так і для ринку праці, адже дає можливість забезпечити себе необхідними кадрами та сприяє розвитку інновацій. Крім того, узгодження взаємодії вищої освіти і ринку праці важливе й для держави, тому що допомагає розробляти ефективну політику в галузі вищої освіти та зайнятості.

1.1 Вплив воєнного стану на систему вищої освіти і ринок праці в Україні

У процесі розвитку взаємодія вищої освіти і ринку праці в Україні зазнавала істотних змін під впливом різних історичних, політичних і соціально-економічних чинників. Пропонуємо умовну періодизацію такого розвитку від радянської епохи до сучасного періоду.

У *радянський період* (до 1991 р.) вища освіта була тісно інтегрована у планову економіку. Університети готували фахівців за державним замовленням відповідно до потреб галузей, визначених державним планом. Усі аспекти освітнього процесу, включаючи розроблення навчальних планів і підручників, суворо контролювала держава, що обмежувало гнучкість і адаптацію до змін на ринку праці. Держава, зі свого боку, гарантувала випускникам працевлаштування за розподілом, тобто направляла їх на роботу на підприємства, де вони були затребувані.

Наступний період можна охарактеризувати як *перехідний* (1991—2004). Він розпочався із розпадом Радянського Союзу, був досить складним і супроводжувався низкою викликів та трансформацій. По-перше, змінювалася світоглядна парадигма, яка полягала у потребі переосмислення ролі вищої освіти в суспільстві, по-друге, відбувався перехід від планової економіки до ринкової, від централізованого державного управління до автономії університетів. Розпад СРСР і перехід до ринкової економіки спричинили глибоку кризу в системі вищої освіти, яка виявилась у зменшенні державного фінансування та невідповідності освітніх програм потребам ринку праці, що постійно змінювався. Ринок праці перебував у стані формування, що ускладнювало працевлаштування випускників і призвело до збільшення кількості безробітних серед людей із вищою освітою. Загалом цей період можна назвати «пошуком нової моделі взаємодії вищої освіти та ринку праці». Система вищої освіти намагалася адаптуватися до умов ринкової економіки, зокрема, почали з'являтися нові спеціальності, орієнтовані на потреби ринкової економіки, але цей процес був повільним і суперечливим.

Трансформаційний період (2005—2013) розпочався з приєднання України до Болонського процесу в

2005 р., що привело до реформування вищої освіти і наближення до європейських стандартів. Болонський процес став потужним каталізатором трансформації української системи вищої освіти, спрямованої на її інтеграцію в європейський освітній простір та посилення взаємодії з ринком праці. Було впроваджено двоступеневу систему освіти (бакалаврат і магістратура) на заміну радянській п'ятирічній. Відбувся перехід на ECTS (Європейську систему трансферу кредитів), що забезпечило більшу гнучкість у навчальному процесі, давши студентам можливість самостійно обирати дисципліни. Введено механізми внутрішнього та зовнішнього оцінювання якості освітніх програм, що сприяло підвищенню рівня підготовки фахівців. Збільшилась мобільність студентів і викладачів. Навчальні програми стали більше орієнтованими на потреби ринку праці задля підвищення конкурентоспроможності випускників на ринку праці. Однак, незважаючи на активні реформи, залишалася проблема невідповідності випускників потребам ринку праці та недостатньої співпраці між університетами і роботодавцями.

Сучасний період (з 2014 р.) ініціював кардинальні зміни у системі вищої освіти України, тісно пов'язані з трансформаціями на ринку праці. Політичні потрясіння, війна, а також глобальні тренди в освіті зумовили необхідність адаптації системи вищої освіти та ринку праці до нових реалій. По-перше, продовжується інтеграція України в європейський простір вищої освіти, що супроводжується активною імплементацією Болонської декларації з метою підвищення якості освіти, забезпечення мобільності студентів і викладачів та загальної гармонізації з європейськими стандартами. По-друге, пандемія COVID-19 прискорила процес цифрової трансформації освіти, що вимагає від університетів адаптації до нових форматів навчання та роботи. По-третє, війна спочатку на сході України, а потім повномасштабна створила нові безпрецедентні виклики як для вищої освіти України, так і для ринку праці. Сучасна вища освіта в Україні демонструє стрімкий розвиток інтеграційних процесів з ринком праці. Свідченням цього є активне впровадження нових освітніх програм, орієнтованих на практичні навички, збільшення кількості стартапів, створених студентами і випускниками, а також розширення співпраці з бізнесом. У контексті воєнних дій вища освіта відіграє особливо важливу роль у підготовці фахівців для відбудови країни, забезпечуючи їх необхідними знаннями та компетенціями.

8

З наведеного вище можемо зробити загальні висновки, що взаємодія вищої освіти та ринку праці в Україні пройшла певний шлях розвитку, адаптуючись до змін у суспільстві та економіці. Розуміння динаміки взаємодії між вищою освітою та ринком праці є ключовим для формування ефективної освітньої політики та забезпечення конкурентоспроможності української освіти. Характер взаємодії між вищою освітою і ринком праці змінювався у різні періоди. Так, у радянський період вища освіта була інструментом державного планування, тісно пов'язаним із потребами планової економіки. Характер такої взаємодії був суворо централізованим, випускники гарантовано працевлаштовувались за розподілом. У перехідний період відбувся перехід до ринкової економіки, що призвело до дезорієнтації як ЗВО, так і випускників, а у взаємодії вищої освіти і ринку праці виникла невідповідність між профілями підготовки випускників і потребами ринку праці. У трансформаційний період, який ознаменувався початком реформ, спрямованих на інтеграцію вищої освіти України в європейський освітній простір, взаємодія вищої освіти та ринку праці мала адаптивний характер. З'явилися нові освітні програми, але проблема адаптації до ринку праці залишалася актуальною. Сучасний період характеризується посиленням впливу зовнішніх чинників, цифровою трансформацією та посиленням ролі практичних навичок. Вища освіта дедалі більше орієнтується на потреби ринку праці, зміцнюючи зв'язки з роботодавцями.

Отже, у характері взаємодії вищої освіти та ринку праці простежується певна динаміка, яка полягає в поступовому переході від жорсткого державного регулювання до більшої автономії ЗВО та орієнтації на потреби ринку праці. Загалом взаємодію між вищою освітою та ринком праці можна визначити як динамічний процес, що потребує постійної адаптації до зовнішніх змін, які відбуваються в суспільстві.

Детальнішої уваги, з нашого погляду, потребує період, який розпочався в лютому 2022 р. з повномасштабного вторгнення росії в Україну. Це найбільше воєнне протистояння в Європі з часів Другої світової війни, що призвело до значних збоїв в освітній інфраструктурі та динаміці ринку праці, ще більше посилені тривалими наслідками пандемії COVID-19¹. Війна не лише спричинила фізичне знищення як ЗВО, так і

¹ Žuk P. The war in Ukraine: Consequences for the economy, labour class and equitable development in Europe and beyond. *The Economic and Labour Relations Review*. 2023. Vol. 34, is. 2. P. 343—356. DOI : <https://doi.org/10.1017/elr.2023.18>; Lem P. «We are ready»: Ukraine's universities calm in the face of war. 25 Feb. 2022. URL : <https://www.timeshighereducation.com/news/we-are-ready-ukraines-universities-calm-face-war>;

промислових підприємств, а й підкреслила необхідність реформування системи вищої освіти з метою адаптації до нових викликів і забезпечення якісної підготовки фахівців, які зможуть відбудувати країну².

Зміни, що відбуваються в галузі вищої освіти, є масштабними і багатогранними. «Відкрита російська агресія проти України, що вилилася в початок війни з 24 лютого 2022 р., призвела до величезних матеріальних збитків, зокрема для вітчизняної системи освіти. За оперативною інформацією МОН, станом на 1 липня 2023 р. постраждало майже 3 800 закладів освіти України (в 1,72 рази більше порівняно з цією датою попереднього року, або на 42,1%), серед них 331 заклад повністю зруйновано (в 1,5 рази, на 30,2%), 3 450 закладів частково пошкоджено (в 1,75 рази, на 43%)»³.

Зазначимо, що війна загострила проблеми, що існують на ринку праці, такі як нестача робочої сили та демографічні зміни, оскільки майже 40% довоєнної робочої сили було втрачено через чинники, пов'язані з війною⁴. У квітні 2024 р. Європейська Бізнес Асоціація провела опитування, яке показало, що 74% роботодавців в Україні відчувають нестачу робочої сили, це підкреслює нагальну потребу в цільових програмах освіти та перепідготовки, які відповідають поточним вимогам ринку праці⁵.

Війна стала потужним каталізатором змін у світогляді суспільства, зокрема й у сфері вищої освіти. Нові пріоритети, такі як практичність, гнучкість, соціальна відповідальність, цифрова трансформація тощо, формують нову парадигму взаємодії вищої освіти і ринку праці. Ці зміни мають глибокі філософські корені та відображають прагнення суспільства до більш справедливого, гуманного і стійкого розвитку.

У цьому контексті в методології досліджень важливо застосовувати системний підхід, що дає можливість розглядати вищу освіту та ринок праці як дві взаємопов'язані системи, що впливають одна на одну і водночас є цілісною множиною елементів. Застосування системного підходу допомагає також виявити взаємозалежності між різними елементами системи та оцінити їх вплив на загальну ефективність.

Фундаментальним кроком для розуміння, прогнозування та ефективного управління будь-якими системами є виділення чинників, які впливають на взаємодію. У таким спосіб можна передбачити, як зміни в одній частині системи вплинуть на інші її компоненти та на всю систему загалом, а отже, й вжити відповідні заходи для запобігання негативним наслідкам.

На сьогодні найпотужнішим чинником впливу в Україні є війна, вона стала каталізатором глибоких трансформацій в українському суспільстві. Війна як соціальне явище з філософського погляду розглядається через її вплив на розвиток суспільства у різних аспектах: моральному, політичному, економічному, культурному та екзистенційному. Філософи протягом століть висували різні теорії щодо її значення.

Деякі філософи, зокрема Георг Гегель, вважали війну необхідним елементом історичного розвитку. Війна, на його думку, стимулює зміни в суспільстві, руйнуючи старі структури та створюючи нові. «Всесвітньо-історична заслуга Гегеля полягає у тому, що він продовжував і розвивав ідеї своїх великих попередників Канта, Фіхте, Шеллінга. Замислюючись над історією війн, Гегель доходить висновку, що основною причиною, яка їх породжує, є суперечність. Він підкреслював, що суперечність існує як у природі, так і у суспільстві, вона є джерелом усякого руху і розвитку. Раз існують держави, – робить висновок Гегель, — об'єктивно між ними існують суперечності, які призводять до конфліктів і війн. Мислитель, як відомо, не сформулював свого визначення війни, це зробив німецький військовий теоретик К. Клаузевіц: "...війна є просто продовженням політики іншими [насильницькими] засобами"»⁶.

Solovian V. Foreign students caught in the crosshairs of the Russian-Ukrainian war. 10.05.2024. URL: <https://uacrisis.org/en/foreign-students-caught-in-the-crosshairs-of-the-russian-ukrainian-war>.

² Polovko O., Glotov S. The educational process of Ukrainian university students following the full-scale Russian invasion. *London Review of Education*. 2023. No. 21 (1). P. 31. DOI: <https://doi.org/10.14324/LRE.21.1.31>.

³ Освіта і наука України в умовах воєнного стану. Інформаційно-аналітичний збірник / Інститут освітньої аналітики, Міністерство освіти і науки України. Київ, 2023. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/zagalna%20serednya/serpneva-konferencia/2023/22.08.2023/Inform-analytic.zbirn-Osvita.v.umovah.voyennogo.stanu-vykl.rozv.povoyen.perspekt.22.08.2023.pdf>.

⁴ Pham T., Talavera O., Wu Z. Labor markets during war time: Evidence from online job advertisements. *VoxUkraine*. 1 Aug. 2023. URL: <https://voxukraine.org/en/labor-markets-during-war-time-evidence-from-online-job-advertisements>.

⁵ Égert B., de La Maisonneuve C. The impact of the war on human capital and productivity in Ukraine. 26 Oct. 2023. URL: <https://cepr.org/voxeu/columns/impact-war-human-capital-and-productivity-ukraine>.

⁶ Ряшко О., Остапенко Л. Проблеми війни і миру філософії Канта, Гегеля, Фіхте. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія «Юридичні науки». 2016. № 855. С. 474–480. С. 477. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn_2016_855_752.

Філософи-гуманісти, як-от Іммануїл Кант, вважали війну моральним злом, яке веде до деградації людських цінностей, посилення насильства і страждань. Він підкреслював, що: «Війна, по-перше, — зло; вона здатна знищити варварськими спустошеннями... усі досягнуті успіхи культури. ...Війна лягає важким тягарем на плечі народу і її наслідки жакливі... вони призводять до “розорення кожної держави”»⁷.

Філософи-екзистенціалісти приділяли значну увагу аналізу людського існування в екстремальних умовах, зокрема у війні. Для них війна була не просто історичною подією, а фундаментальним досвідом, який виявляє найглибші аспекти людського буття. З погляду реалізму в політичній філософії (Томас Гоббс, Ніколо Макіавеллі), війна є природним станом людства, де конфлікт є невід’ємною частиною боротьби за ресурси, владу й виживання.

Отже, з точки зору філософського осмислення, війна як соціальний феномен має амбівалентний характер, тобто вона може як спричинювати руйнування та деградацію, так і сприяти прогресу. Вплив війни залежить від того, як суспільство здатне інтегрувати здобутий досвід та спрямувати його на побудову кращого майбутнього.

Повертаючись до проблеми взаємодії системи вищої освіти та ринку праці, а саме впливу на них такого чинника, як війна, проаналізуємо як виклики, спричинені війною, впливають на кожну із досліджуваних нами систем, як це впливає на їх взаємодію і які негативні та позитивні наслідки може мати для кожної з них та суспільства загалом.

Зазначимо, що в Україні вже проведено низку наукових досліджень щодо впливу війни на систему вищої освіти. Вони охоплюють широкий спектр питань від впливу бойових дій на інфраструктуру закладів освіти до змін у навчальних програмах і методах навчання. Так, Міністерство освіти і науки України та Інститут освітньої аналітики підготували для широкого освітянського загалу України інформаційно-аналітичний збірник «Освіта і наука України в умовах воєнного стану: виклики, розвиток, повоєнні перспективи»⁸, в якому систематизовано основну статистичну й адміністративну інформацію про стан та розвиток української освіти і науки у 2022/2023 н. р. У 2023 р. оприлюднено аналітичний звіт «Вища освіта в Україні: зміни через війну»⁹, в якому наведено діапазон проблем і викликів, з якими зіткнулася система вищої освіти України через наслідки пандемії та війну, оцінено досвід та рішення органів влади й університетів щодо реагування на ці виклики, представлено інформацію про актуальний стан української системи вищої освіти в умовах війни, її першочергові та перспективні потреби. Ґрунтовно проаналізовано виклики у вищій освіті, спричинені військовою агресією, в науково-аналітичній доповіді «Вища освіта України в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення: виклики і відповіді»¹⁰. У ній визначено основні проблеми, досліджено виклики, з якими стикається вища освіта України в умовах війни, та запропоновано шляхи їх вирішення для відновлення системи вищої освіти після війни.

Немало досліджень присвячено також змінам, які відбуваються на ринку праці в Україні внаслідок воєнної агресії з боку росії. Наприклад, в аналітичній доповіді Національного інституту стратегічних досліджень (05.03.2022)¹¹ систематизовано втрати України внаслідок агресії росії з 2014 р. до теперішнього часу. Також це дослідження Міжнародної організації з міграції¹², вивчення ринку праці Європейською Бізнес Асоціацією, дані Міністерства фінансів України, низка опитувань та досліджень аналітичного центру кадрового порталу grc.ua, аналітична записка Міжнародної організації праці щодо впливу кризи на сферу праці в Україні, дані Державної

⁷ Kant I. Zum ewigen Frieden: ein philosophischer Entwurf. Ed. 1. Königsberg: bey Friedrich Nicolovius, 1795. DOI: <https://doi.org/10.3931/e-rara-2530>.

⁸ Освіта і наука України в умовах воєнного стану: виклики, розвиток, повоєнні перспективи. Інформаційно-аналітичний збірник / Міністерство освіти і науки України, Інститут освітньої аналітики. Київ, 2023. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/zagalna%20serednya/serpneva-konferencia/2023/22.08.2023/Inform-analytic.zbirn-Osvita.v.umovah.voyennogo.stanu-vykl.rozov.povoyen.perspekt.22.08.2023.pdf>; Рада роботодавців КНУ імені Тараса Шевченка. URL: <https://www.knu-employers-council.com/>

⁹ Ніколаєв Є., Рій Г., Шемелинець І. Вища освіта в Україні: зміни через війну: аналітичний звіт. Київ: Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2023. 94 с. URL: <https://osvitanalytika.kubg.edu.ua/wp-content/uploads/2023/03/HigherEd-in-Times-of-War.pdf>.

¹⁰ Вища освіта України в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення: виклики і відповіді: науково-аналітична доповідь / В.Г. Кремень, В.І. Луговий, П.Ю. Саух та ін.; за заг. ред. В.Г. Кременя. Київ: Педагогічна думка, 2023. 172 с. DOI: <https://doi.org/10.37472/NAES-IHED-2023>.

¹¹ Стратегічна ціна російської агресії для економіки України / Я.А. Жаліло, Я.Б. Базиліук, О.В. Собкевич та ін.; за наук. ред. Я.А. Жаліла. Київ: НІСД, 2022. 67 с. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2022-03/ad-5-03-2022_0.pdf.

¹² Міжнародна організація з міграції. URL: <https://ukraine.iom.int/uk/pro-mom>.

служби статистики та інтернет-ресурсів для пошуку роботи Work.ua та Rabota.ua¹³.

Проте зміни в сучасному світі не лише швидкі, а й нелінійні, вони обумовлені взаємодією глобальних трендів і технологічного прогресу. З одного боку, освітні системи зазнають впливу глобальних ініціатив, таких як Болонський процес, який вимагає інтеграції в європейський освітній простір. З іншого боку, розвиток технологій, зокрема штучного інтелекту, що диктує нові вимоги до змісту освіти та компетентностей випускників. Війна в Україні посилює ці тенденції, кидаючи додаткові виклики.

Ґрунтуючись на результатах попередніх досліджень, ми переконалися, що війна стала потужним каталізатором змін як у системі вищої освіти, так і на ринку праці, і комплексно впливає на обидві системи, викликаючи як прями, так і опосередковані наслідки.

У багатьох дослідженнях зосереджено увагу на визначенні *впливів війни*. Ми визначили основні з них і проаналізували, які зміни відбулися/відбуваються в системі вищої освіти і ринку праці під їх дією (див. табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Впливи війни

Вплив	Наслідки	
	Вища освіта	Ринок праці
Функціонування в умовах війни (руйнування інфраструктури, ускладнення, пов'язані з військовими діями і їх наслідками, перебої з електропостачанням, повітряні тривоги тощо)	<ul style="list-style-type: none"> – знищення/пошкодження ЗВО^{1*} – переміщення ЗВО^{4*} – організація безпечних умов (укриття тощо)^{5*} – зміна форм навчання^{6*} – зміна методів навчання – пришвидшення розвитку цифрової інфраструктури (швидка адаптація до нових технологій для забезпечення безперервності освітнього процесу) – децентралізація та автономія університетів – зменшення частки іноземних студентів в університетах 	<ul style="list-style-type: none"> – знищення/пошкодження підприємств – переміщення бізнесу – організація безпечних умов праці (укриття тощо) – зміна форм зайнятості
Демографічні зміни ^{2*} (міграція, еміграція, мобілізація, людські втрати)	<ul style="list-style-type: none"> – зменшення кількості студентів, абітурієнтів і викладачів – скорочення кількості ЗВО в довгостроковій перспективі^{3*} 	<ul style="list-style-type: none"> – зменшення кількості працівників – вимушена міграція значної частини населення призвела, дисбаланс на ринку праці в різних регіонах
Зміна потреб/пріоритетів економіки	<ul style="list-style-type: none"> – адаптація навчальних програм до нових вимог ринку праці – посилення співпраці з бізнесом (посилення зв'язків з підприємствами для забезпечення практичної підготовки студентів) – зростання попиту на певні професії – мікрокваліфікації 	<ul style="list-style-type: none"> – зміна структури попиту ринку праці (зростання попиту на професії, пов'язані з обороною, гуманітарною допомогою, відновленням; зниження попиту на професії, пов'язані з економічними секторами, що постраждали від війни) – розвиток нових сегментів (з'являються нові можливості для підприємництва та інновацій) – зміна форм зайнятості (гнучкі форми зайнятості) – необхідність перекваліфікації працівників
Економічна криза	<ul style="list-style-type: none"> – нестабільність фінансування (зменшення державного бюджету призвело до скорочення фінансування ЗВО) – зменшення інвестицій в освіту – зниження заробітної плати працівників 	<ul style="list-style-type: none"> – зростання безробіття – інфляція – збідніння населення – нестабільність та невизначеність (постійна зміна ситуації на фронті та в економіці створює високий

¹³ Стратегічна ціна російської агресії для економіки України / Я.А. Жаліло, Я.Б. Базиліук, О.В. Собкевич та ін.; за наук. ред. Я.А. Жаліла. Київ: НІСД, 2022. 67 с. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2022-03/ad-5-03-2022_0.pdf.

	освіти	рівень невизначеності для роботодавців і працівників)
Психологічні впливи	<ul style="list-style-type: none"> – психологічний стан учасників освітнього процесу (війна негативно впливає на людей, стреси, тривожність, депресія у працівників і студентів, як результат, складність концентрації та навчання) – зменшення мотивації до навчання – проблеми з адаптацією до нових умов – психологічна підтримка студентів і викладачів 	<ul style="list-style-type: none"> – зниження продуктивності (психологічні проблеми знижують продуктивність працівників, що може призвести до економічних втрат для підприємств) – посилення плинності кадрів (багато людей змінюють роботу або взагалі залишають ринок праці у пошуках стабільніших умов) – труднощі з адаптацією до нових умов (люди, які пережили травматичні події, можуть відчувати труднощі з адаптацією до нових робочих місць та виконанням нових завдань)
Соціальна наслідки	<ul style="list-style-type: none"> – переосмислення ролі університетів у суспільстві – підвищення соціальної відповідальності університетів (ЗВО долучаються до розв'язання соціальних проблем, пов'язаних з війною, що змінює їх роль у суспільстві) 	<ul style="list-style-type: none"> – посилення соціальної нерівності (війна поглиблює наявну соціальну нерівність, оскільки від її наслідків найбільше страждають найбідніші верстви населення) – зміни в соціальних ролях (війна може призвести до зміни традиційних ролей жінок і чоловіків, а також до зміни сімейних цінностей) – посилення соціальної напруги (війна може спровокувати соціальні конфлікти та загострити наявні суперечності в суспільстві)
Зміна державної політики	<ul style="list-style-type: none"> – реформування системи вищої освіти – створення нових нормативно-правових актів, що регулюють освітню діяльність в умовах війни 	<ul style="list-style-type: none"> – посилення ролі держави в регулюванні ринку праці – підтримка зайнятості (створення нових робочих місць і програм перекваліфікації, фінансова допомога підприємствам) – підтримка ВПО та ветеранів (сприяння працевлаштуванню, надання соціальних послуг, програми реабілітації) – розвиток цифрової економіки (стимулювання ІТ-сектору, спрощення процедур ведення бізнесу)

Примітки: ^{1*} За оперативною інформацією МОН, станом на 1 липня 2023 р. постраждали майже 3 800 закладів освіти України (в 1,72 раза більше порівняно з попереднім роком, або на 42,1%), серед них 331 заклад повністю зруйнований (в 1,5 раза, на 30,2%), 3 450 закладів частково пошкоджені (в 1,75 рази, на 43%)¹⁴. ^{2*} «За прогнозами Ради ЄС, унаслідок війни та залежно від її тривалості населення України може скоротитися на 24—33 %. Підтвердженням цієї загрози є зменшення чисельності тих, хто живе й працює в Україні вже зараз: від початку російської агресії кількість населення скоротилася на 6,7 млн. Крім того, змінюється статево-вікова структура українського суспільства — скоротилася частка молоді до 20 років та частка осіб продуктивного віку. Згодом це призведе до звуження демографічного базису відтворення населення в Україні¹⁵». ^{3*} «...У МОН заявили про потребу в оптимізації мережі закладів, що, зокрема, диктує демографічна ситуація. Наразі відомо про тенденцію зниження кількості тих, хто здобуває вищу освіту в Україні»¹⁶. ^{4*} «під час релокації у 2022 році переміщено 131 заклад фахової передвищої та вищої освіти, де навчається 91 тис. студентів (6,7% від загального числа студентів в Україні) і працює понад 11 тис. викладачів»¹⁷. ^{5*} «...першочерговим предметом консолідованих зусиль Уряду, МОН України, відповідних військових адміністрацій, управлінського та адміністративного персоналу ЗВО стало завдання створення безпечних умов перебування та життєдіяльності учасників освітнього процесу. До першочергових віднесено забезпечення сховищами, світлом, теплом і водопостачанням, налагодження комунікації та правил поведінки у небезпечних ситуаціях, надання медичної, психологічної та гуманітарної допомоги і взаємопідтримки тощо»¹⁸. ^{6*} «адаптувати освітній процес та функціонування закладів до особливостей і викликів воєнного стану в Україні — перехід на прийнятні форми навчання («Станом на 1 липня 2023 р. із 375 ЗВО: 38 закладів (10,1%) повністю

¹⁴ Освіта і наука України в умовах воєнного стану. Інформаційно-аналітичний збірник / Інститут освітньої аналітики, Міністерство освіти і науки України. Київ, 2023. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/zagalna%20serednya/serpneva-konferencia/2023/22.08.2023/Inform-analytic.zbirn-Osvita.v.umovah.voyennogo.stanu-vykl.rozv.povoyen.perspekt.22.08.2023.pdf>.

¹⁵ Соціально-демографічна ситуація в Україні: шляхи подолання наслідків війни / Національний інститут стратегічних досліджень. 24.11.2022. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/sotsialno-demografichna-sytuatsiya-v-ukrayini-shlyakhy-podolannya>.

¹⁶ Абрамова Ю. В Україні можуть зменшити кількість вишів — у МОН розповіли про законопроект. ТСН. 2023. URL: <https://tsn.ua/ukrayina/v-ukrayini-mozhut-zmenshiti-kilkist-vshiv-u-mon-rozpovili-pro-zakonoprojekt-2455507.html>.

¹⁷ Ніколаєв Є., Рій Г., Шемелинець І. Вища освіта в Україні: зміни через війну: аналітичний звіт. Київ: Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2023. 94 с. URL: <https://osvitanalilyka.kubg.edu.ua/wp-content/uploads/2023/03/HigherEd-in-Times-of-War.pdf>.

¹⁸ Там само.

перейшли на денну (очну) форму навчання, 200 закладів (53,4%) продовжують працювати дистанційно, 132 заклади (35,2%) обрали змішаний формат реалізації освітнього процесу, 5 закладів (1,3%) не відновили свою діяльність»¹⁹.

Наведена табл. 1.1 наочно демонструє, як різні наслідки, спричинені війною, утворюють складну мережу взаємозалежностей між вищою освітою та ринком праці. Ці дві системи, тісно пов'язані між собою, вимушені адаптуватися до нових реалій, що істотно впливає на їх структуру та функціонування. Зміни в одній системі неминуче провокують трансформації в іншій. Війна, як каталізатор змін, впливає на обидві системи комплексно. З одного боку, ринок праці визначає напрями розвитку вищої освіти. Зміни в структурі економіки, поява нових професій і технологій вимагають від університетів адаптації навчальних програм та розроблення нових спеціальностей. Наприклад, збільшення попиту на фахівців у сфері кібербезпеки та ІТ після початку повномасштабної війни стимулювало університети до розширення відповідних освітніх програм. З іншого боку, вища освіта формує людський капітал, який є основою конкурентоспроможності економіки. Якість освіти безпосередньо впливає на продуктивність праці, інноваційність і здатність економіки адаптуватися до змін. Тому розвиток вищої освіти є стратегічним завданням для будь-якої країни, особливо в умовах кризи.

В умовах війни обидві системи вимушені шукати нові моделі функціонування. Швидкий перехід до онлайн-навчання, розвиток дистанційної форми роботи, зміна структури зайнятості — це лише деякі з прикладів адаптації до нових реалій. Ці зміни, з одного боку, створюють нові можливості для розвитку, з іншого — потребують значних зусиль для подолання викликів. Розуміння цих взаємозв'язків є ключовим для розроблення ефективних стратегій розвитку обох систем в умовах війни та післявоєнного періоду. Для успішної адаптації до нових умов необхідна тісна співпраця між університетами, підприємствами, державними органами та громадянським суспільством, оскільки лише спільними зусиллями можна подолати виклики сьогодення та створити міцну основу для розвитку країни у майбутньому.

1.2 Матриця оцінювання рівня розвитку співпраці між університетами та ринком праці

Взаємодія між вищою освітою та ринком праці є різноманітною і багатогранною, що потребує тонкого розуміння різних компонентів, які стимулюють ефективну співпрацю. Основою для визначення рівня розвитку та оптимізації взаємодії між університетом і ринком праці може стати матриця оцінювання рівня розвитку співпраці університету та ринку праці. Її варто розглядати насамперед як потужний інструмент підвищення ефективності співпраці ЗВО і ринку праці в умовах війни та післявоєнного відновлення України, що дає можливість візуалізувати й аналізувати взаємозв'язки між ЗВО і роботодавцями.

Створення ефективної матриці, яка допоможе будь-якому українському університету оцінити рівень взаємодії з ринком праці та визначити шляхи оптимізації, є актуальним завданням. Така матриця має бути універсальною, але водночас забезпечувати глибокий аналіз специфічних особливостей кожного ЗВО. Вибір оптимальної матриці для оцінювання взаємодії університету з ринком праці залежить від конкретних цілей, доступних ресурсів та особливостей університету. Однак існує кілька універсальних підходів, які можна адаптувати до різних ситуацій. Пропонуємо модель матриці, яка, з нашого погляду, дасть можливість комплексно оцінити взаємодію університету з ринком праці, наочно продемонструвати сильні й слабкі сторони, а також розробити конкретні заходи для поліпшення їх взаємодії (табл. 1.2).

Умовно матриця складається з двох осей: вісь у – напрям співпраці (наприклад, стажування, дуальна освіта, рада роботодавців тощо); вісь x — рівень розвитку взаємодії за кожним напрямом (оцінювання (кількісні та якісні показники), примітки).

Таблиця 1.2

Матриця оцінювання рівня розвитку співпраці університету та ринку праці

Напрямок співпраці	Кількісні показники	Якісні показники	Загальна оцінка	Коментарі
Спільні навчальні	Кількість програм, кількість студентів	Задоволеність студентів та роботодавців, актуальність	3	Необхідно збільшити кількість програм, особливо в пріоритетних

¹⁹ Там само.

програми		програм		галузях
Дуальна освіта	Кількість укладених угод, кількість студентів	Ефективність навчання на виробництві, задоволеність партнерів	2	Потрібно розширювати мережу партнерів та розробляти нові програми

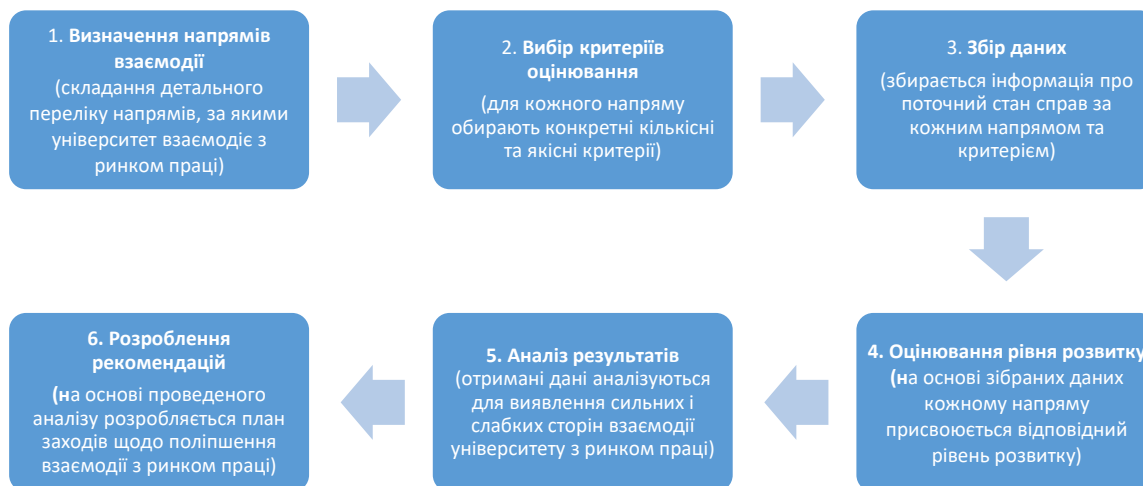


Рис. 1.1. Алгоритм використання матриці

Для створення ефективної матриці оцінювання рівня розвитку співпраці між університетом і ринком праці важливо враховувати низку важливих аспектів:

- залучення всіх зацікавлених сторін, що забезпечить колегіальність прийняття рішень, багатогранність поглядів, формування почуття спільної відповідальності за результати співпраці та мотивації до їх поліпшення;
- використання достовірних даних, тобто даних з різних джерел, перевірку даних тощо;
- регулярна актуалізація даних, оскільки умови внутрішнього і зовнішнього середовищ постійно змінюються, тому матрицю необхідно регулярно оновлювати.

Крім того, функціонал матриці може бути розширений застосуванням інтерактивних інструментів. Так, створення онлайн-платформи для роботи з матрицею дасть можливість збирати дані у режимі реального часу, тобто стейкхолдери зможуть вносити свої оцінки й коментарі безпосередньо в систему. Використання онлайн-платформи також може автоматизувати розрахунки. Наприклад, система автоматично розрахує загальну оцінку співпраці або згенерує звіти. Інтерактивними графіками, діаграмами і картами можна наочно представити результати оцінювання, що полегшить розуміння загальної картини. Розвиток сучасних технологій також може забезпечити інтеграцію матриці з іншими системами, такими як системи електронного документообігу, системи управління навчальним процесом тощо. Це додаткові можливості, що допоможуть, скажімо, автоматизувати збір даних або отримати детальнішу інформацію про результати навчання студентів, які беруть участь у спільних проектах, тощо. Припустімо, що університет вирішив оцінити ефективність співпраці з ІТ-компаніями. З використанням матриці можливо визначити, що співпраця в напрямі стажувань має найвищу оцінку, а співпраця у напрямі спільних наукових досліджень потребує поліпшення. Інтегрувавши матрицю з системою управління навчальним процесом, можна проаналізувати, як стажування впливає на успішність студентів під час працевлаштування.

Висновки до розділу 1

Вища освіта і ринок праці – це два взаємопов'язані сектори суспільства, які впливають один на одного. Їх взаємодія постійно розвивається під впливом історичних, соціальних, економічних і технологічних чинників як приклад динамічного зв'язку.

Взаємодія вищої освіти і ринку праці в Україні пройшла певний шлях розвитку, адаптуючись до змін у суспільстві та економіці. Розуміння динаміки взаємодії між вищою освітою та ринком праці ключове для

формування ефективної освітньої політики й забезпечення конкурентоспроможності української освіти. У різні періоди характер взаємодії між вищою освітою і ринком праці змінювався. Так, у радянський період вища освіта була інструментом державного планування, тісно пов'язаним із потребами планової економіки. Характер такої взаємодії був жорстко централізованим, випускники гарантовано працевлаштовувались за розподілом. У перехідний період відбувався перехід до ринкової економіки, що призвело до дезорієнтації як ЗВО, так і випускників, а у взаємодії вищої освіти і ринку праці виникла невідповідність між профілями підготовки випускників і потребами ринку праці. У трансформаційний період, який ознаменувався початком реформ, спрямованих на інтеграцію вищої освіти України в європейський освітній простір, взаємодія вищої освіти та ринку праці мала адаптивний характер. З'являлися нові освітні програми, але проблема адаптації до ринку праці залишалася актуальною. Сучасний період характеризується посиленням впливу зовнішніх чинників, цифровою трансформацією і зростанням ролі практичних навичок. Вища освіта дедалі більше орієнтується на потреби ринку праці, зміцнюючи зв'язки із роботодавцями.

З погляду філософського осмислення, війна як соціальний феномен має амбівалентний характер, тобто вона може як спричинювати руйнування і деградацію, так й сприяти прогресу. Вплив війни залежить від того, як суспільство здатне інтегрувати здобутий досвід та спрямувати його на побудову кращого майбутнього.

Проведений аналіз підтверджує, що війна стала визначальним чинником для трансформації системи вищої освіти та ринку праці в Україні. Взаємодія цих двох систем набула нового виміру, характеризуючись високим рівнем взаємозалежності та взаємодії (зміни в одній системі безпосередньо впливають на функціонування іншої та навпаки). Для успішного подолання викликів, що постають в нових умовах, і реалізації потенціалу необхідно об'єднати зусилля всіх зацікавлених сторін: університетів, ринку праці, держави та громадянського суспільства.

Війна в Україні стала випробуванням для її системи вищої освіти та ринку праці. Однак вона також відкрила нові можливості для розвитку. Для того щоб наша країна успішно подолала наслідки війни і стала конкурентоспроможнішою, необхідно інвестувати в розвиток вищої освіти, створювати умови для розвитку інновацій і підтримувати тісний зв'язок між університетами та бізнесом.

Основою для визначення рівня розвитку й оптимізації взаємодії між університетом і ринком праці може стати матриця оцінювання рівня розвитку співпраці між університетами та ринком праці. Її варто розглядати насамперед як потужний інструмент підвищення ефективності співпраці ЗВО і ринку праці в умовах війни та післявоєнного відновлення України, який дає можливість візуалізувати та аналізувати взаємозв'язки між ЗВО та роботодавцями, визначати сильні й слабкі сторони взаємодії, а також розробляти конкретні плани для її поліпшення.

РОЗДІЛ 2 ВИЩА ОСВІТА І РИНОК ПРАЦІ В УМОВАХ ДИНАМІЧНИХ ЗМІН

*Володимир Ковтунець,
кандидат фізико-математичних наук, доцент,
провідний науковий співробітник,
Відділ взаємодії вищої освіти та ринку праці,
Інститут вищої освіти НАПН України,
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9077-4867>*

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 історики, 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»¹ розмірковує вже про здобуття в університеті професійних вмінь і навичок.

Поява принципово нових технологій: нанотехнології, біотехнології, інформаційні системи, глобальні комп'ютерні 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. Barnet² 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.

Прискорення технологічного розвитку економіки суттєво впливає на взаємини системи освіти, зокрема і вищої, та ринку праці. В цих умовах природньо, що професійна підготовка в закладі освіти відставатиме від технологій, які застосовуються на виробництві чи в системі послуг. Тому незадоволення роботодавців професійною підготовкою фахівців з вищою освітою наростає. Дуальна освіта виглядає привабливо для вирішення проблеми, але її масового запровадження у вищій освіті (не імітацій) поки що не відбулося.

¹ 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. URL : 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

² . Barnet, R. Understanding the University. Institution. Idea. Possibilities. London : Routledge, 2015. 230 p.

В той же час роботодавці розуміють природу проблеми і тому при оголошенні вакансій часто ставлять вимогу до готовності постійно навчатися. На українському ринку праці така вимога присутня практично в усіх оголошеннях³. Наскрізна компетентність – готовність до постійного навчання – досягається завдяки якісній освітній кваліфікації. Тому ми побачимо, що саме освітня складова кваліфікації вищої освіти є важливою, що, звичайно, не звільняє вищу освіту від професійної підготовки здобувачів.

2.1 Значення освітніх кваліфікацій вищої освіти для адаптації особи до технологічних та соціальних змін упродовж життя

Щоб зрозуміти стан справ з освітою та професійною підготовкою та тенденції у цій сфері необхідно звернутися до міжнародної статистики.

Технологічний розвиток світової економіки визначається економічно розвиненими державами, які таким чином спроможні інвестувати кошти у наукові дослідження та технологічні розробки.

У світі є кілька об'єднань економічно розвинених держав. До таких належать держави-члени Європейського Союзу, і Україна є кандидатом на членство в ЄС.

Інше менш формалізоване об'єднання – міжурядова група G-20, до якої входять 19 держав і два міждержавні об'єднання – Європейський Союз та Африканський Союз. Обсяг внутрішнього валового продукту (ВВП) держав, які входять до G-20, складає приблизно 85% від сумарного ВВП всіх держав світу⁴.

Нарешті маємо Організацію Економічного співробітництва та розвитку.

(ОЕСР) (OECD – Organization on Economic Cooperation and Development)⁵, до якої входять 38 держав-членів, участь у роботі бере Європейський Союз, більшість членів якого є також членами ОЕСР. Ключовими партнерами організації без формального членства є Бразилія, Китай, Індія, Індонезія і Південно-Африканська Республіка. Наводимо ці детальні відомості для розуміння значимості статистичних відомостей ОЕСР для вироблення політик. 17

Статистику людського розвитку, зокрема, освіти та професійної підготовки та зайнятості дає ООН⁶, однак через нерівномірну регулярність відображення відомостей від держав-членів ООН аналізувати відомості можна лише із затримкою на декілька років.

2.2 Вища освіта в розвинених державах. Дослідження Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР-OECD).

ОЕСР щорічно випускає статистико-аналітичний збірник «Education at a glance». Випуск «Education at a glance 2023»⁷ сфокусований переважно на невищій професійній освіті, але дає також цікаві відомості про роль вищої освіти у країнах-членах ОЕСР (OECD) та партнерських державах.

Дві наступні таблиці складено за даними із названого збірника.

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.

³ Labor Market Intelligence – Ukraine. URL : <https://solutions.lightcast.io/dashboard/ETF-UA>

⁴ <https://en.wikipedia.org/wiki/G20>

⁵ <https://www.oecd.org/>

⁶ <https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/sconcerns/education/index.cshmtl>

⁷ OECD (2023), *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris. DOI : <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>.

Таблиця 2.1

**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

Джерело: Education at a Glance 2023: OECD Indicators.

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

Таблиця 2.2

Частка неактивного населення віком 25–34 роки

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

Джерело: Education at a Glance 2023: OECD Indicators.

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.

Випуск «Education at a glance 2024»⁸ цікавий тим, що сфокусований на проблеми рівності та справедливості в доступі до освіти і досліджує динаміку процесів за період з 2013–2016 до 2023 року в державах-членах ОЕСР, державах-членах ЄС та партнерських до ОЕСР державах.

У цьому випуску подано важливі дані про зайнятість населення в залежності від рівня формальної освіти.

Ми подамо тут усереднені дані по згаданих вище об'єднаннях держав.

Рис. 2.1 показує залежність зайнятості від рівня освіти у державах-членах ОЕСР.

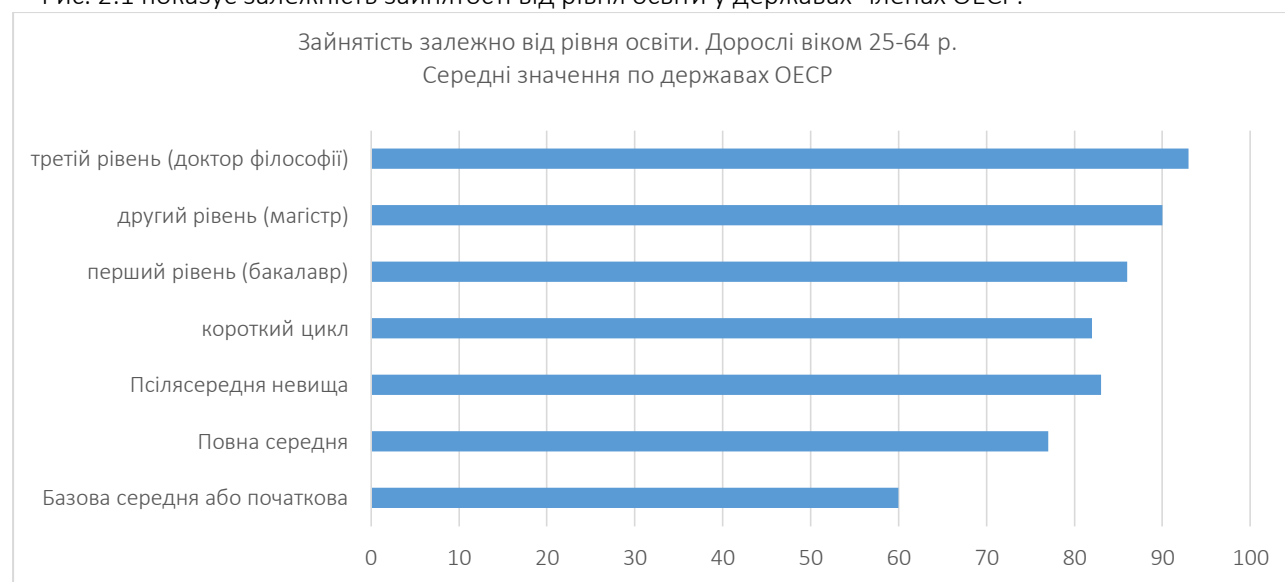


Рис. 2.1. Зайнятість населення за рівнями освіти 2023 рік. Середні значення серед держав.
(Джерело «Education at a Glance 2024: OECD indicators»).

Наступний рис. 2.2 показує залежність зайнятості від освіти в державах-членах ЄС, які є членами ОЕСР або асоційованими з ОЕСР.

⁸ OECD (2024). Education at a Glance 2024: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris. DOI : <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>.



Рис. 2.2. Зайнятість населення за рівнями освіти. 2023 рік. Члени ЄС і ОЕСР. Середнє значення серед держав. (Джерело «Education at a Glance 2024: OECD indicators»).

Нарешті подамо відомості про держави, які входять до G-20. Через відсутність повних даних від усіх держав, обсяг даних у цій ситуації звужений.

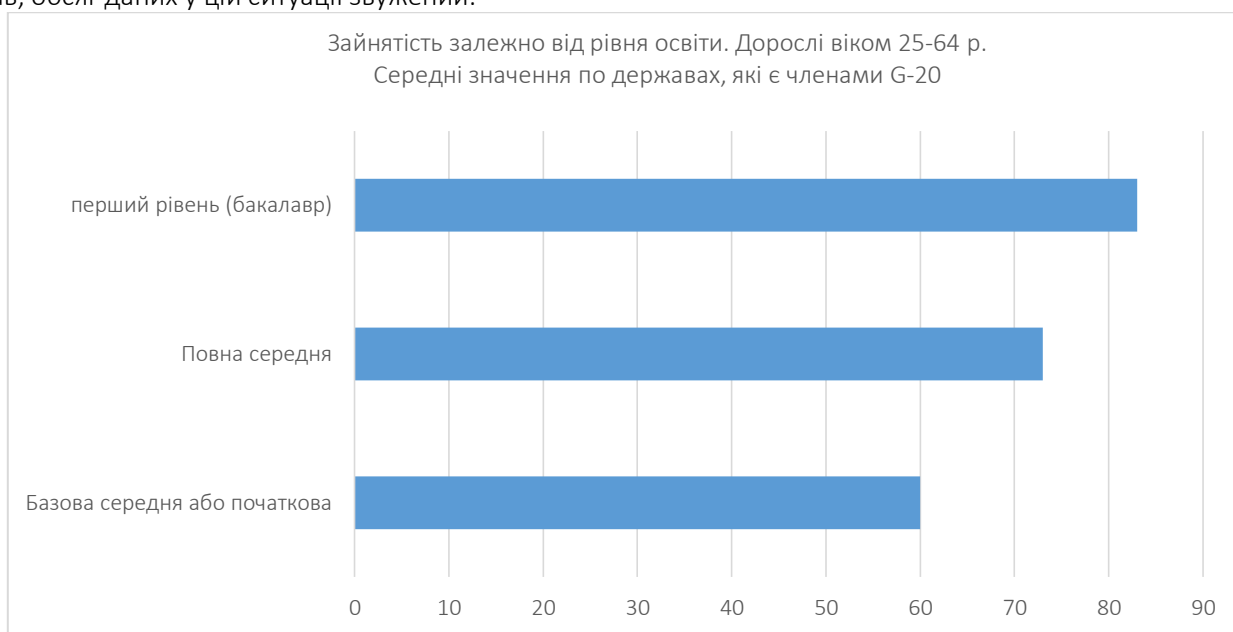


Рис. 2.3. Зайнятість населення за рівнями освіти. 2023 рік. Члени G-20. Середнє значення серед держав. (Джерело «Education at a Glance 2024: OECD indicators»).

Як видно з наведених даних, рівень формальної освіти суттєво підвищує рівень зайнятості. Це відбувається незважаючи на те, що прямиий попит роботодавців на працівників, наприклад, з вищою освітою, в Україні не перевищує 62%⁹.

Загалом тенденції взаємозв'язку освіти та ринку праці питання в державах-членах ОЕСР, державах-членах ЄС, державах-членах G-20, як видно, збігаються. Тому для детальнішого дослідження зупинимося на державах-членах ОЕСР.

⁹ 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.

Для того щоб глибше зрозуміти роль освіти для працевлаштування, варто розглянути інші дані статистики ОЕСР. Так, варто звернути увагу на аналогічні показники зайнятості у крайніх вікових групах – молоді, вік 25–34 роки, і старшого віку, вік 55–64 роки.

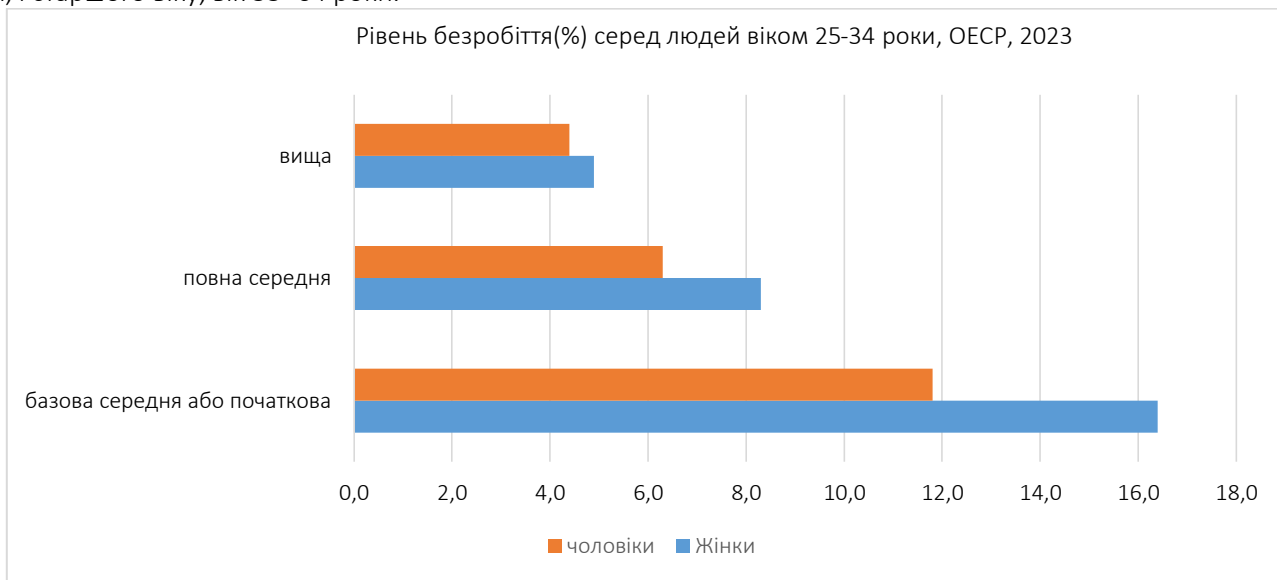


Рис. 2.4. Безробіття в державах-членах ОЕСР серед людей віком 23–34 роки. Середнє значення серед держав. (Джерело «Education at a Glance 2024: OECD indicators»).

Наводимо також відомості про зайнятість у цій віковій категорії.

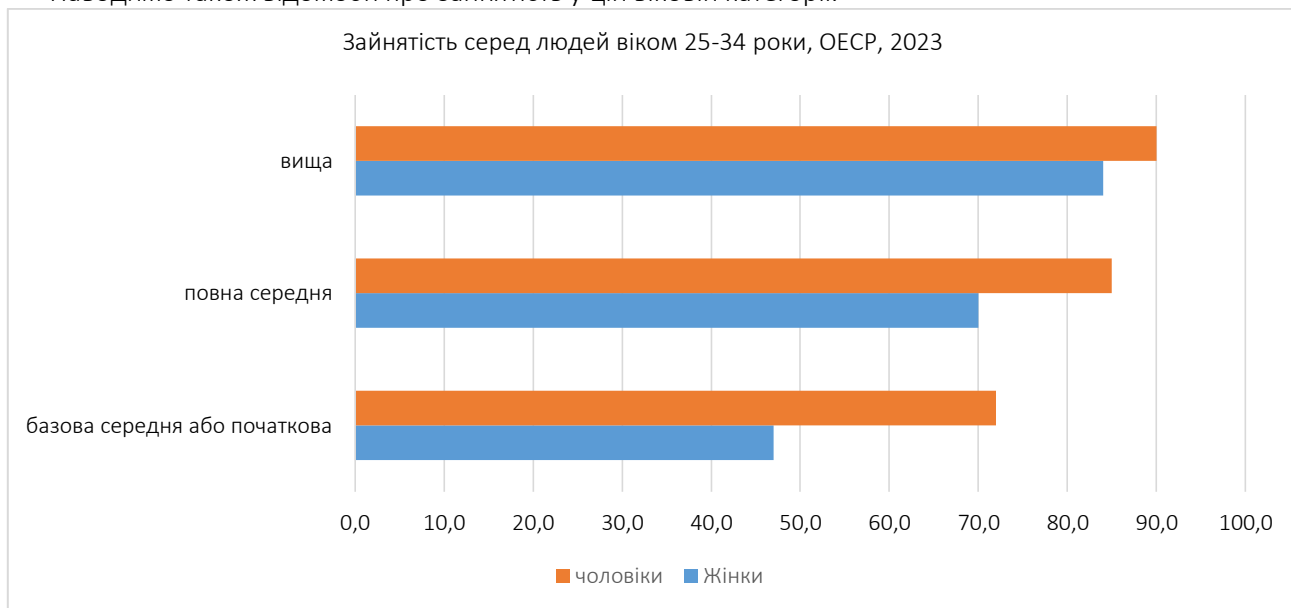


Рис. 2.5. Зайнятість в державах-членах ОЕСР серед людей віком 23-34 роки. Середнє значення серед держав. (Джерело «Education at a Glance 2024: OECD indicators»).

Як бачимо, рівень формальної освіти суттєво знижує безробіття і відповідно збільшує зайнятість. Аналогічна картина і у верхній віковій групі.

Тут ми використаємо для аналізу дещо інший показник – частка економічно неактивного населення, яка включає тих безробітних, які не перебувають в активному пошуку роботи. Цей показник завжди менший від показника безробіття. Але для цієї вікової категорії людей цей показник виглядає надійнішим для цілей нашого дослідження.

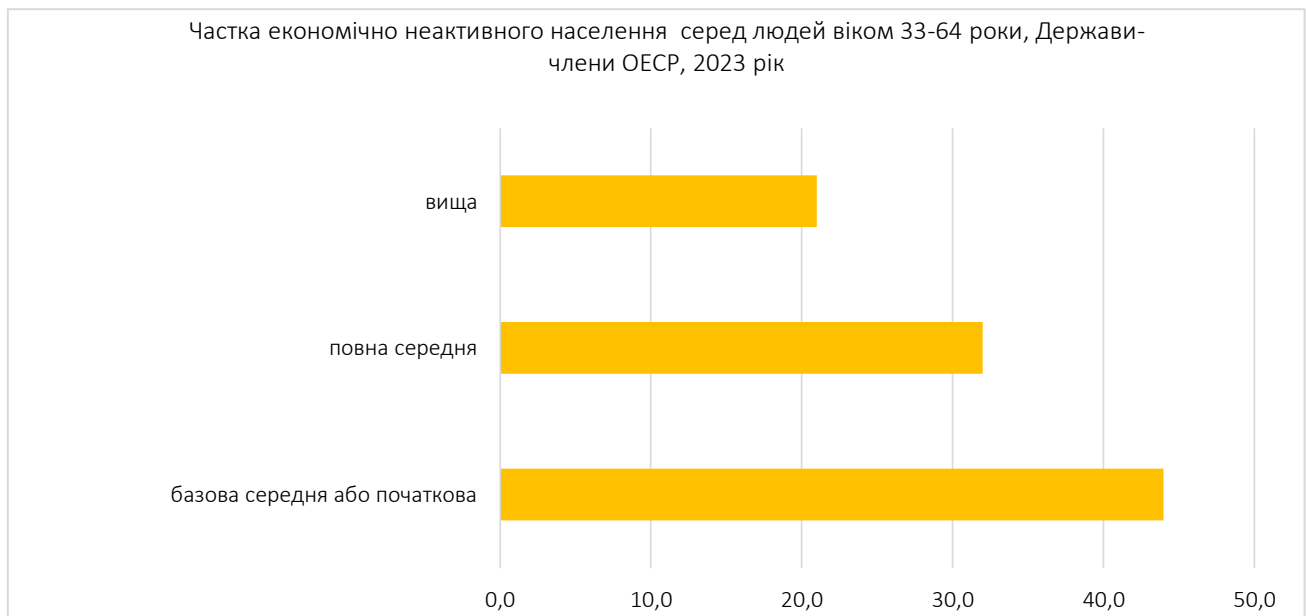


Рис. 2.6. Частина економічно неактивного населення в державах-членах ОЕСР серед людей віком 44–64 роки. Середнє значення серед держав. (Джерело [OECD Chart](#)).

ОЕСР показує динаміку деяких даних між 2016 та 2023 роком. Ці зміни присутні, але вони не є суттєвими для дослідження взаємодії освіти та ринку праці.

З наведених вище статистичних даних випливає висновок: вища освіта суттєво підвищує шанси особи на працевлаштування і триваліше економічно активне життя.

Тому важливо зрозуміти причини цього явища. Є дві гіпотези.

1. Освітня кваліфікація особи з вищою освітою є визначальною для збереження успішного статусу на ринку праці.

2. Вища освіта забезпечує кращу професійну кваліфікацію.

Вочевидь що обидва фактори є суттєвими. Питання у ступені їхнього впливу. Для пошуку відповіді розглянемо практику розвинених держав.

2.2.1 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.

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 – мікрокваліфікації¹⁰. Про мікрокваліфікації мова піде в окремому розділі.

2.2.2 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)¹¹.

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»¹².

Вирішенню проблеми професійної підготовки працівників з вищою освітою покликано виділення в окрему категорію професійних університетів або університетів прикладних наук (applied science universities)^{13;14}. 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 Science¹⁵ та Erasmus University Rotterdam¹⁶.

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.

¹⁰ Gish-Lieberman, J.J., Tawfik, A. & Gatewood, J. (2021). Micro-Credentials and Badges in Education: Historical Overview. TechTrends 65, 5–7 (2021). DOI : <https://doi.org/10.1007/s11528-020-00567-4>

¹¹ EQAR. European Quality Assurance Register. URL : <https://www.eqar.eu/>

¹² Hugh Lauder & Ken Mayhew (2020) Higher education and the labor market: an introduction, Oxford Review of Education, 46:1, 1–9, DOI : 10.1080/03054985.2019.1699714.

¹³ Master and more. Applied Science Universities. URL : <https://www.master-and-more.eu/en/university-of-applied-sciences/>.

¹⁴ Study in NL. Applied Science Universities. URL : <https://www.studyinnl.org/dutch-education/universities-of-applied-sciences>

¹⁵ Rotterdam University of Applied Science. URL : <https://www.rotterdamuas.com/>

¹⁶ Erasmus University Rotterdam. URL : <https://www.eur.nl/en>

Rotterdam University of Applied Science 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 програмах 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.

23

2.2.3 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 кваліфікацій¹⁷. 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 обладанні, 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

¹⁷ Wolter A., Kerst Ch. 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. URL: 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

випускника/випускниці університету, який/яка потребуватиме додаткового навчання на сучасному обладнанні і для входження в колектив компанії.

Детальніше про дуальну освіту мова в інших розділах.

2.2.4 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 року¹⁸. Мова йде про «переосмислення вищої освіти».

1. 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^{19,20}.

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

Вплив ринку на вищу освіту визначає основні тенденції її розвитку і змін²¹.

Якщо посилатися на визнані світові рейтинги університетів, то треба визнати, що чисто ринкова модель є успішнішою. 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, аніж від навчальної.

Дослідники вищої освіти загалом починають погоджуватися, що діяльність у вищій освіті є «бізнесом»²².

2.3 Державна політика України стосовно взаємодії вищої освіти та ринку праці

Державна політика взаємодії вищої освіти та ринку праці визначається перш за все законами України «Про освіту»²³, «Про вищу освіту»²⁴ та законами, які регулюють трудові відносини, перш за все Кодексом законів про працю України²⁵. 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»²⁶ (далі – Закон про державне замовлення).

Але почати огляд слід із Конституції України²⁷.

Конституція гарантує право на освіту (стаття 53) і право на працю (стаття 43). Право на вищу освіту в

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

¹⁹ Kohtamäki, V., & Kautonen, M. (2015). 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*, (1), 14–21. URL: <https://ul-journal.org/index.php/journal/article/view/2/2>

²⁰ Estermann Th. & Nokkala T. University Autonomy in Europe ExplorAToRy STUdy by. URL: <https://eua.eu/component/attachments/attachments.html?id=455>

²¹ Квіск М. Університет і держава. Київ : Таксон, 2009. 380 с.

²² Pelikan J. The Idea of the University. A reexamination. Yale University Press. 1992. 238 p.

²³ Закон України «Про освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

²⁴ Закон України «Про вищу освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>

²⁵ Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

²⁶ Закон України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5499-17#Text>

²⁷ Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

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, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб».

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 зобов'язання 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, аніж 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 принципи:

«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 частинах 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 рік²⁸ 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 – Ukraine²⁹, на матеріалах якої виконано цитоване вище дослідження³⁰, потреба ринку праці у 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 осіб³¹. 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.

2.3.1 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 (НАЗЯВО) (частина друга статті 19). Представники роботодавців є у складі галузевих рад Агентства (частина перша статті 21).

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

²⁸ 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.

²⁹ Big Data Labor Market Intelligence System – Ukraine. URL: [https://solutions.lightcast.io/?pc=x\\$fhADtD*cu\\$BjY9](https://solutions.lightcast.io/?pc=x$fhADtD*cu$BjY9)

³⁰ 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.

³¹ 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». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/708-2021-%D0%BF#Text>

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 напряду співпрацювати з університетами, зокрема, представники роботодавців можуть бути членами вчених рад (частина четверта статті 36), брати участь проведенні атестації здобувачів вищої освіти (стаття 6). Університети мають право утворювати за участю роботодавців дорадчі органи – наприклад, раду 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 фармації³² виглядають таким чином (відсотки означають частку оголошень про вакансії, де зустрічається вказана вимога). Дані подано відомості за переліком результатів навчання європейського класифікатора ESCO.

Таблиця 2.3

Порівняння результатів навчання у галузі фармації

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

Складено авторами за результатами Big Data LMIS Ukraine та аналізом стандарту вищої освіти з фармації та промислової фармації

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.

Загалом треба визнати, що розроблення стандартів освіти потребує серйозного удосконалення³³.

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

³² Стандарт вищої освіти за спеціальністю Фармація, промислова фармація, затверджений наказом МОН України від листопада 2022 р. № 981. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2022/11/11/226-Farmatsiya.promyslova.farmatsiya.mahistr-981-04.11.2022.pdf>

³³ Ковтунець В., Мельник С. Підходи до забезпечення якості в національній системі кваліфікацій: питання стандартизації. *Освітня аналітика України*. 2022. № 5 (21). С. 51–65.

2.3.2 Модернізація освітньої політики України відповідно до потреб воєнного часу і технологічного розвитку

За день до початку повномасштабної війни з російською федерацією Кабінет Міністрів України схвалив Стратегію розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки³⁴. Серед проблем, які спонукали уряд до ухвалення документа, названо «розрив між системою вищої освіти та ринком праці, дисбаланс попиту і пропонування інноваційних спеціальностей, відсутність механізмів зворотного зв'язку між роботодавцями і закладами вищої освіти».

Серед тенденцій розвитку вищої освіти, «що визначають майбутнє вищої освіти і міжнародної студентської мобільності до 2030 року», вказано «невідповідність компетентностей, яких повинні набути здобувачі вищої освіти, як розрив між вимогами роботодавців та пропозиціями закладів вищої освіти та наукових установ».

Серед стратегічних цілей вказано «орієнтація на поточні та перспективні пріоритети суспільства і національної економіки» та «орієнтація на всебічний розвиток особистості протягом життя».

Реалізація стратегічної цілі 1 «Ефективність управління в системі вищої освіти, що є соціально відповідальною» передбачає операційну ціль «підготовка затребуваних фахівців для задоволення потреб економіки у кваліфікованих фахівцях». Серед очікуваних результатів та показників, які б свідчили про досягнення операційної цілі, відсутні.

Для досягнення стратегічної цілі 1 передбачено «формування системи моніторингу попиту і пропонування фахівців з вищою освітою на ринку праці» та «формування пріоритетів підготовки фахівців з вищою освітою, зокрема ІТ-спеціальностей, на основі моніторингу ринку праці».

З часу затвердження Стратегії до Закону України «Про вищу освіту» зміни вносились більше десяти разів. Одна з них додала принцип вищої освіти – «сприяння сталому розвитку суспільства шляхом підготовки конкурентоспроможного людського капіталу та створення умов для освіти протягом життя». За змістом це скоріше не принцип, а важливе завдання системи вищої освіти.

Як було показано вище, відповідно до Конституції України державна політика, зокрема, і у вищій освіті, визначається Верховною Радою України. Уряд – Кабінет Міністрів України – відповідальний з розроблення та реалізацію державної політики.

З поданого огляду випливає, що уряд не бачить потреби змінювати державну політику у сфері вищої освіти.

У жовтні 2024 року подано на громадське обговорення проєкт зміни до Стратегії³⁵.

2.4 Значимість освітньої кваліфікації вищої освіти. Формування людського капіталу

Статистика дає, як видно з наведених вище даних, достатні докази того, що вища освіта суттєво сприяє зайнятості і збільшує тривалість активної присутності людини на ринку праці до пенсійного віку.

Пояснень такому впливу саме вищої освіти може бути декілька:

- 1) Якісна професійна підготовка у вищій освіті;
- 2) Ключову роль відіграє висока освітня кваліфікація осіб, які здобули вищу освіту;
- 3) Здобувачі вищої освіти проходять конкурсний відбір, одним і елементів якого є оцінювання здатності до навчання (так звані ability tests).

При цьому слід мати на увазі, що освітні програми вищої часто не передбачаються здобуття професійних кваліфікацій. В багатьох випадках це фізично неможливо.

Так, число спеціальностей, за якими здобувається вища освіта, – 110³⁶. Перелік професій та занять, передбачених другим розділом Класифікатора професій (професіонали, від яких вимагається вища освіта)³⁷, –

³⁴ Кабінет Міністрів України (2022). Розпорядження від 22.02.2024 № 286-р Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-%D1%80#Text>

³⁵ <https://mon.gov.ua/news/mon-proponuie-do-hromadskoho-obhovorennia-proiektu-rozporiadzhennia-kmu-pytannia-strategii-rozvytku-vyshchoi-osvity-v-ukraini-na-2022-2032-roky>

1233. Сюди варто додати значну частину із 1247 професій з першого розділу Класифікатора (менеджери), не менше третини з яких потребують вищої освіти. Лише в охороні здоров'я, де потрібні фахівці з вищою медичною освітою, більше сотні професій. Тому у вищій освіті основною залишається освітня кваліфікація.

Це не виключає чисто професійної підготовки за деякими спеціальностями. Так готуються вчителі для системи середньої освіти, пілоти, офіцери цивільного морського транспорту тощо. Однак уже підготовка вчителя-предметника, наприклад, вчителя математики, може бути не менш ефективною через фундаментальну університетську освіту з математики і подальшу професійну підготовку до педагогічної діяльності.

Однак і в цих професіях упродовж трудового життя людини змінюються технології. Так вчитель, який здобув вищу освіту тридцять років тому, зустрівся і з новим предметним змістом навчання, і з новими технологіями, зокрема цифровими, і вимушеною необхідністю застосовувати технології дистанційного навчання в умовах пандемії та війни.

Таким чином перше припущення про значимість професійної підготовки у вищій освіті не підтверджується.

Отже, успіх особи з вищою освітою на ринку праці визначається її освітньою кваліфікацією або ж її природними здібностями які власне і допомогли їй здобути вищу освіту.

Це твердження обґрунтовується такими фактами.

1. Особа з вищою освітою може працювати в більшості випадків за декількома професіями.
2. Особа з вищою освітою в процесі навчання розвинула свою здатність до постійного навчання. Така здатність необхідна, аби утримувати високий професійний рівень за обраною професією або ж перекваліфікуватися на іншу професію.

Тут варто нагадати, що вища освіта передбачає набуття наскрізних вмінь і навичок (компетентностей), а саме:

- здатність і готовність до постійного навчання;
- вміння працювати в умовах невизначеності;
- здатність створювати нові знання, нові технології тощо;
- здатність навчати персонал, зокрема, без вищої освіти.

Разом з тим потрібно визнавати, що професійна підготовка у вищій освіті залишається важливою у всіх випадках, хоча б для успішного першого працевлаштування здобувача вищої освіти. Тому виокремлення університетів прикладних наук є абсолютно виправданим.

Це дозволяє робити висновок, що вища освіта має вирішальне значення для формування якісного людського капіталу.

Враховуючи, що нарешті розроблено методологію оцінювання людського капіталу³⁸ і він перетворюється з красивої метафори на чисельно оцінюваний економічний фактор – для підприємства, для держави, людський капітал стає фактором економічного розвитку нарівні з капіталом фінансовим.

2.5 Вища освіта і нові технології. Цифрові технології і штучний інтелект

Розвиток технологій є для економіки основним фактором забезпечення конкурентних переваг у системах з ринковою економікою, які забезпечують справедливу і чесну конкуренцію.

У розвитку технологій вищій освіті належить визначальна роль. Треба виділити роль вищої освіти на двох етапах технологічного розвитку економіки:

- 1) розроблення технологій (науково-дослідний етап);

³⁶ Кабінет Міністрів України (2024). Постанова від 30 серпня 2024 р. № 1021 «Про внесення змін до переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої та фахової передвищої освіти» № URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1021-2024-n#Text>

³⁷ Національний класифікатор України "Класифікатор професій". URL : <https://me.gov.ua/Profession/List?lang=uk-UA&id=d4162ef8-2771-4ac5-99ef-1d4b6f5336af&tag=KlasifikatorProfesii-Poshuk>

³⁸ UNECE (2016). Guide on Measuring Human Capital. URL : <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/consultationDocs/HumanCapitalGuide.web.pdf>

2) запровадження технологій (впроваджувальний етап).

На першому етапі потрібні фахівці, які володіють дослідницькими компетентностями. Це потребує вищої освіти не нижче другого рівня (7-го рівня НРК чи ЄРК).

Другий етап потребує також вищої освіти, але тут важливу роль відіграє підприємницька компетентність, яка, крім фахової підготовки в галузі потребує знань та вмінь з маркетингу, менеджменту, реклами, фінансів тощо.

Завдяки поділу університетів на дослідницькі (research universities) та професійні чи університети прикладних наук (applied science universities) в державах-членах ЄС, про що йшлося вище, створюються економічно оптимальні умови для реалізації обох етапів технологічного розвитку.

Вимоги технологічного розвитку виводять заклади вищої освіти на рівень суб'єктів підприємницької діяльності.

Грандіозні технологічні прориви у цифровізації економіки у 70–80 роках минулого століття були зроблені студентами університетів. Це запуск у виробництво персональних комп'ютерів і розроблення для них першого інтерпретатора мови Basic та першої операційної системи DOS. Це сталося в умовах, коли великі компанії з виробництва комп'ютерів та програмного забезпечення вважали цей напрямок неперспективним.

Тому не дивно, що створення нових підприємств для запровадження новітніх технологій (стартапів) стало важливою складовою діяльності університетів у США. Продаж успішних стартапів для університетів часто стає важливою статтею доходів.

В Україні державна політика поки що недостатньо стимулює таку діяльність університетів. Важливі зміни запроваджено Законом України «Про вищу освіту» від 2014 року: право університетів продавати створені ними об'єкти права інтелектуальної власності, створювати підприємства, однак без права вносити до статутного капіталу фінансові кошти чи матеріальні активи.

У напрямку створення стартапів активно працює, наприклад, НТУ «КПІ імені Ігоря Сікорського». Традиційний фестиваль Sikorsky Challenge та однойменна школа стартапів³⁹ допомагають молоді реалізувати новітні ідеї у підприємницькі проекти. 30

Однак для успішного розвитку та запровадження новітніх технологій університети мають стати повноправними суб'єктами підприємницької діяльності. Статус бюджетної установи суттєво звужує обсяг фінансової та економічної автономії університетів, зокрема, як було сказано вище, не дозволяє створювати стартапи, у яких частка власності університету була переважною. Оскільки вартість нових ідей, нових технологій як об'єктів права інтелектуальної власності без практичної їх реалізації зазвичай не може бути високою, університет в разі успішного стартапу не отримує доходу, який би відповідав новій ринковій вартості застосованих технологій та ідей.

Закон України «Про вищу освіту»⁴⁰ передбачає (стаття 27), що заклад вищої освіти може функціонувати в одному із трьох економічних статусів:

- бюджетна установа;
- неприбутковий заклад вищої освіти;
- прибутковий заклад вищої освіти.

На момент проведення дослідження всі державні та комунальні заклади вищої освіти в Україні залишаються бюджетними установами, формально – такими, які цілком утримуються за кошти Державного чи місцевого бюджету. Відповідно всі їхні власні доходи зараховуються до спеціальних фондів відповідних бюджетів.

Роль вищої освіти в розвитку технологій не зводиться лише до створення і запровадження. Кожна нова технологія крім переваг створює певні виклики і може нести певні загрози. Це вимагає соціально відповідального ставлення до процесів, зокрема розумного встановлення меж для використання таких технологій, яке також має бути сформовано вищою освітою.

³⁹ КПІ (2024). URL : <https://kpi.ua/startup>

⁴⁰ Верховна Рада України (2024). Закон України «Про вищу освіту». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>

2.5.1 Цифрові технології

До прикладу розглянемо цифрові технології загалом і детальніше зупинимося на технологіях штучного інтелекту (ШІ).

Цифрові технології дали величезний поштовх для розвитку всіх галузей економіки і суспільного життя. Цей вплив, мабуть, перевершує революційні зміни, які принесло винайдення друкарства.

Однак цифровізація має певні обмеження і створює нові виклики.

Перш за все треба нагадати, що цифровізація базується на поданні всієї інформації у цифровому, тобто, дискретному вигляді. Однак дослідження фізиків говорять про те, що всесвіт не є суто дискретним, а квантова механіка показує, що основа будови матерії – елементарні частинки – володіють одночасно і властивостями корпускули (є дискретними об'єктами) і властивостями хвилі – мають континуальну природу, яку можна лише з певною точністю апроксимувати дискретною множиною точок.

Це означає, що дискретизація континуальних процесів веде до втрати якоїсь частки інформації.

Цифровізація створює нові виклики в частині інформаційної безпеки. Шпигуна, який намагається викрасти інформацію на паперових носіях, виявити і знешкодити легше, ніж шпигунську програму в комп'ютерній мережі. Хакерські атаки стали частиною гібридних воєнних дій, а кібервійська з фантастичної літератури перекочували у реальність.

Право приватності постійно порушується незважаючи на всю строгість законів, які його захищають.

Перехід ідей штучного інтелекту з дослідницької сфери у практичне застосування створює нові, неочікувані виклики. Створені нині системи штучного інтелекту у пересічній особи формують уявлення про ШІ як повну модель людини, яка може діяти цілком аналогічно людині.

Системи ШІ приносять людині суттєву вигоду, перебираючи на себе рутинну роботу, яку людина виконує, але не так швидко, як комп'ютер. Але спроби покласти на ШІ виконання суто інтелектуальних функцій (навчання дітей, лікування хворих тощо) несе загрози.

Розглянемо ці питання детальніше.

Штучний інтелект (надалі – ШІ) – це розділ комп'ютерних наук (Computer Science), який розвивається з часів А. Тьюринга⁴¹. З того часу були десятки спроб дати визначення ШІ⁴². Завдяки розвитку технічних спроможностей комп'ютерних систем (hardware) вдалося створити реальні моделі нейронних мереж високої потужності, що дозволяє імітувати роботу мозку людини. Зокрема:

1) здійснювати змістовий аналіз текстів, зображень та відео і поповнювати таким чином базу знань (глибинне навчання – deep learning);

2) будувати логічні висновки з бази знань;

3) створювати тексти, графіку та відео на задану тематику;

4) вести змістовний діалог.

Системи ШІ виявились високопродуктивними при вирішенні задач, де потрібно швидко обробити велику кількість даних, методами, які добре відомі людині. Це зокрема:

– виявлення однакових за змістом текстів;

– пошук відповіді на поставлене запитання за заданими текстовими джерелами інформації;

– переклад на іншу мову;

– озвучення текстів;

– пошук зображення за зразком;

– пошук нових рішень методом перебору (наприклад, пошук формули речовини із потрібними властивостями).

Власне кажучи, це ті задачі, які давно намагались вирішити традиційними інформаційними системами. Вони переважали людину у швидкості оброблення інформації.

Дещо складніша ситуація у випадках, коли ШІ дається право ухвалювати рішення. Наприклад, навчити ШІ водити автомобіль. ШІ може ухвалювати хибні рішення у нескладних ситуаціях.

⁴¹ Turing, A. (1950). Computing machinery and intelligence. Mind 49: 433–460. Available at: URL : <https://www.csee.umbc.edu/courses/471/papers/turing.pdf>

⁴² Баранов О.А. Визначення поняття «штучний інтелект». *Інформація і право*. 2023. № 1 (44). С. 32–49.

У людей, незнайомих із технічними деталями функціонування ШІ, виникає ілюзія, що ШІ може дорівнятися до людини і навіть перевершити її. Наприклад, відомі спроби зареєструвати ШІ як співавтора об'єкта інтелектуальної власності.

2.5.2 Обмеженість сучасних систем штучного інтелекту

Перш за все варто уточнити термінологію. Штучний інтелект – це розділ науки⁴³. Прикладні розробки, створені на основі досліджень, правильніше називати системами штучного інтелекту (СШІ). Така назва відповідає сутності, оскільки всі реалізації ідей ШІ є комп'ютерними програмами і, як покажемо далі, інформаційними системами, призначеними для підвищення продуктивності діяльності людини.

Історія ШІ розпочинається із робіт Алана Тьюринга⁴⁴. А.Тьюринг у 1936–37 рр. описав теоретичну модель машин, які здатні виконувати алгоритми. Ця модель називається машина Тьюринга⁴⁵. По суті – це визначення поняття алгоритму: алгоритмом називається набір інструкцій для машини Тьюринга. Було доведено, що таке визначення алгоритму еквівалентне іншим, які запропонували у той час дослідники.

А.Тьюринг відомий у широких колах як розробник першого комп'ютера, який відіграв ключову роль у дешифруванні повідомлень німецької армії у роки другої світової війни і відповідно посиленні антигітлерівської коаліції.

Але А.Тьюринг відразу поставив питання про те, чи може комп'ютер мислити як людина. Власне з цього і починаються роботи над створенням ШІ. А основною ознакою ШІ є здатність людиноподібно мислити. Авторству А.Тьюринга належить і тест Тьюринга, призначений для порівняння інтелекту (мислення) людини і комп'ютера і таким чином для ідентифікації того, що можна називати ШІ⁴⁶. Тест Тьюринга доволі зрозумілий: людина через комп'ютерну мережу спілкується з двома кореспондентами: людиною і комп'ютерною програмою. Якщо вона може відрізнити людину від програми, така програма не може вважатися ШІ.

Тест Тьюринга досі застосовується. Результат тесту залежить природньо і від кваліфікації людини. Сучасні системи ШІ статистично тест Тьюринга проходять, тобто якась частина людей – учасників експерименту, неспроможна відрізнити комп'ютерну програму від людини. 32

А.Тьюринг отримав і перший вагомий результат стосовно можливостей алгоритмізації. Так він показав, що не існує машини Тьюринга (відповідно і алгоритму!), яка б вирішувала задачу зупинки: з'ясувати, чи зупиниться робота машини Тьюринга за скінченну кількість кроків. Цей результат має глибоке філософське і методологічне значення, оскільки доводить існування алгоритмічно невіршуваних проблем і таким чином показує обмеженість алгоритмічних підходів.

Цей результат Тьюринга був суттєво узагальнений у 1953 році Райсом⁴⁷.

Теорема Райса⁴⁸. Проблема розпізнавання будь-якої нетривіальної (такої, що є для частини програм істинною, і для частини – хибною) семантичної властивості мови, яку розпізнає машина Тьюринга, є невіршуваною для машини Тьюринга.

В роботі Райса властивість мови називається семантичною, якщо нею володіє непорожня множина висловлених мовою тверджень і так само непорожня множина нею не володіє.

Теорема Райса стверджує, що алгоритмічно невіршуваними будуть проблеми встановлення вичерпного кола задач, які може вирішувати машина Тьюринга. Зокрема, неможливо алгоритмічним шляхом перевірити, чи машина Тьюринга (комп'ютерна програма) виконує саме ту роботу, яку запланували для неї розробники і не виконує інших побічних робіт.

Стосовно ШІ цей результат цікавий тим, що, вірогідно, вказує на основний недолік ШІ в сучасному вигляді – нездатність працювати із самою собою, тобто неможливість самоусвідомлення, що власне

⁴³https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A8%D1%82%D1%83%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D1%96%D0%BD%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82

⁴⁴ [Alan Turing and the beginning of AI \(2024\)](https://www.britannica.com/technology/artificial-intelligence/Evolutionary-computing). URL : <https://www.britannica.com/technology/artificial-intelligence/Evolutionary-computing>

⁴⁵ <https://plato.stanford.edu/entries/turing-machine/>

⁴⁶ <https://www.britannica.com/technology/Turing-test>

⁴⁷ Stuart, T. (2013). Understanding Computation: From Simple Machines to Impossible Programs. O'Reilly.

⁴⁸ Rice, H.G. (1953), "Classes of recursively enumerable sets and their decision problems", *Transactions of the American Mathematical Society*, 74 (2): 358–366, [doi:10.1090/s0002-9947-1953-0053041-6](https://doi.org/10.1090/s0002-9947-1953-0053041-6)

найсуттєвіше відрізняє людину від ШІ.

Практика спілкування із розробленими системами ШІ підтверджує правоту цих висновків.

Ось модель дискусії із СШІ з провокуванням питань, які алгоритмічно невірні за теоремою Райса.

« – Хто ти?

– Я штучний інтелект.

– Що таке штучний інтелект?

– Штучний інтелект - це розділ науки, який

– Але ж ти – комп'ютерна програма.

– Так, я комп'ютерна програма.

– То ти мене обманюєш, даючи різні відповіді на одне і те ж запитання.

– Вибачте, я не обманюю. Я лише користуюсь інформацією, яку заклали в мене розробники.

– То розробники мене хочуть обманути?

– Задайте інше запитання».

Очевидно, що розробники ШІ добре знайомі з обмеженнями ШІ і підготували системи до м'якого виходу за межі ризикованої сфери діалогу.

Наведені вище результати належать до теорії обчислень, яка є теоретичною основою побудови і програмування сучасних комп'ютерів.

Іншою важливою теоретичною базою комп'ютерних технологій є логіка⁴⁹. У першій половині ХХ століття були отримані вражаючі результати з математичної логіки, побудованої на математичній моделі суттєвої частини логіки Аристотеля відомим британським вченим Дж. Булем⁵⁰. Мова тут іде про логіку дедуктивну. В ШІ логіка дедуктивна реалізовується практично бездоганно. В цьому розумінні сподівання А.Тьюринга збулися – комп'ютер у дедуктивному мисленні не просто тотожний людині, але за швидкістю «мислення» може серйозно перевершувати людину.

Однак дедуктивна логіка має серйозні обмеження. Це, зокрема, впливає із теореми Гьоделя⁵¹. У спробах реалізації амбітної задачі – довести несуперечливість математичних теорій, зокрема арифметики, К.Гьодель отримав результат, який виявився ледь не шокуючим: несуперечливість арифметики неможливо довести в межах теоретичної системи, в даному випадку арифметики.

Таким чином, доведено обмеженість дедуктивної логіки. Для вирішення проблеми несуперечливості потрібно виходити за межі аксіоматичної системи. А це означає необхідність застосування інших моделей логіки.

Перш за все мова мусить іти про застосування індуктивної логіки⁵². Останнім часом з'явилися цікаві дослідження з інформальної логіки⁵³, які знаходять застосування в ШІ.

Індуктивна логіка вивчає узагальнення інформації та формулювання закономірностей - процеси перетворення інформації у знання. Машинне навчання ШІ – велике технологічне досягнення, яке здатне вирішувати проблему формування баз знань для ШІ, що робить такі системи корисними і економічно рентабельними у застосуванні.

Але машинне навчання і створює проблеми, оскільки надійних методів формування знань немає. Досвідчений користувач, знайомий з технологіями машинного навчання, може легко маніпулювати ШІ, формуючи зокрема і хибні знання.

Стосовно визначення можливого правового статусу ШІ важливо вказати на важливу здатність людського інтелекту – створення нових знань. ШІ, генеративний, зокрема, створює нові об'єкти базуючись на досвіді формування подібних людським інтелектом. Так, сьогоднішній ШІ здатний доводити найскладніші теореми з геометрії, теоретичної фізики. Але чи можливо навчити ШІ таким чином, щоб на базі знань фізики на час, коли А.Ейнштейн розпочинав наукові дослідження, система сформулювала висновок про сталість швидкості світла незалежно від системи відліку? Скоріше за все це зараз неможливо, бо методи індуктивної логіки, а тим більше

⁴⁹ Конверський, А.Є. (2008). Логіка (традиційна і сучасна). К. : Центр учбової літератури. – 536 с.

⁵⁰ Luger, G. (2008). Artificial Intelligence: Structures and Strategies for Complex Problem Solving, Pearson. Addison-Wesley Publishing Company, United States

⁵¹ <https://ic.openlogicproject.org/ic-screen.pdf>

⁵² Minto, W. (1893). Logic, Inductive and Deductive. <https://www.gutenberg.org/cache/epub/31796/pg31796-images.html>

⁵³ Walton, D. (2008). Informal logic: A Pragmatic Approach. Cambridge University Press.

неформальної логіки не вказують алгоритм формування таких висновків.

2.5.3 Чи може ШІ бути суб'єктом правовідносин

На сьогодні стало актуальним питання про правосуб'єктність ШІ. За окремими ознаками, зокрема відповідно до тесту Тьюрінга, ШІ має ознаки фізичної особи. Генеративний ШІ може створювати чи брати участь у створенні нових об'єктів, котрі можна відносити до об'єктів права інтелектуальної власності, і таким чином може претендувати на правосуб'єктність у цій сфері.

Питання правосуб'єктності ШІ щодо інтелектуальної власності стало предметом судових рішень. Цікавий огляд цих рішень подано в дослідженні A. Pontecorvi, G. Maienza, R. Montagnon, B. Bao (2024)⁵⁴. Першу в ЄС справу щодо визнання ШІ суб'єктом права інтелектуальної власності розглянув Муніципальний суд Праги (Чехія) і відмовив позивачеві. Суд ЄС рішення чеського суду цілком підтримав.

Справа не була надто простою, оскільки ШІ створює об'єкт не з власної ініціативи, а за «підказкою» людини, і людина може вважати себе співавтором поруч із ШІ.

Автори дослідження підкреслюють, що *«суд зазначив, що авторський твір має бути унікальним результатом творчої діяльності фізичної особи, що може обґрунтовано мати наслідком такі вимоги:*

(а) якщо творець не може продемонструвати, що створене зображення є результатом його унікального творчого внеску, зображення не може вважатися авторським твором; і

(б) ШІ, не будучи людиною, не може бути автором твору відповідно до національного законодавства про авторське право».

У дослідженні розглянуто аналогічні рішення судів у США та КНР.

Так у США суди підтримали правову позицію Бюро захисту авторських прав, зокрема, що робота, створена штучним інтелектом, не підлягає захисту авторських прав, а «авторство людини є основоположною вимогою авторського права».

Інтернет-суд в Пекіні⁵⁵ підтвердив, що у випадку, коли людині, яка створила суттєву підказку ШІ, без якої СШІ не міг згенерувати твір, може бути надано авторське право на *«вихідні дані штучного інтелекту»*. Але тут мова йшла про авторське право людини на вклад людини у твір, створений ШІ. 34

Хоча окремі дослідники вважають, що СШІ може стати специфічним суб'єктом авторського права⁵⁶.

Для аргументованого вирішення можливості СШІ ставати бодай обмеженим суб'єктом права, треба зіставити вимоги до правосуб'єктності та нинішні і потенційні можливості ШІ.

Так суб'єкт права наділяється правами і обов'язками⁵⁷. Крім того суб'єкт права повинен:

- бути персоніфікованим;
- бути відокремленим;
- бути здатним *«виробляти, виражати і здійснювати персоніфіковану волю»*.

Як видно із аналізу у попередньому розділі, ШІ неспроможний відповісти на питання про своє призначення і свої можливості, не усвідомлює, якщо так можна сказати, себе. Таким чином СШІ може мати певні права, надані їй людиною, але не може мати обов'язків. Крім того СШІ не є персоніфікованою сутністю, бо не функціонує без участі людини. І тому не може виражати волю.

Сказане вище спонукало професійні спільноти до аналізу ризиків непрофесійного застосування ШІ і розроблення рекомендації щодо застосування ШІ.

Так, розуміючи всі складнощі роботи із СШІ судді країн Європи – членів Ради Європи – спробували виставити деякі запобіжники у формі Висновку про застосування асистивних технологій в судочинстві⁵⁸. Перш за

⁵⁴ Pontecorvi, A., Maienza, G., Montagnon R. and Bao B. (2024). First EU court to consider who holds copyright in AI generated works suggests room for ownership if prompts are sufficiently creative in parallels with a recent Beijing Internet Court decision. <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=a89e4198-119e-476f-95b2-46eae3de554>

⁵⁵ Beijing Internet Court. A Civil Judgment (2023) Jing 0491 Min Chu No. 11279 (2023) https://english.bjinternetcourt.gov.cn/2023-12/28/c_688.htm

⁵⁶ Тимошенко Є. Штучний інтелект як суб'єкт права інтелектуальної власності. *Часопис Київського університету права*. 2020. № 4. С. 328–331. URL : <http://socrates.vsau.org/repository/card.php?id=27992>

⁵⁷ Суб'єкт права / Вікіпедія. URL : https://uk.wikipedia.org/wiki/Суб'єкт_права#:~:text=Суб'єкт_права-це_особа%2C_що_володіє_правосуб',реальний_учасник_даних_правових_відносин.

все ШІ тут розглядається як одна із цифрових технологій. Вживання для цих технологій терміну «асистивні технології» одразу визначає їхнє місце у роботі суддів.

Система охорони здоров'я має свої застереги до застосування ШІ, які системно описані в Настановах Всесвітньої організації охорони здоров'я⁵⁹.

Настанови починаються з аналізу вигод, які може забезпечити ШІ, та ризиків застосування ШІ. Наприклад, стосовно діагностики та лікування настанови вказують вигоди:

- допомога в веденні складних справ і огляді рутинних діагнозів;
- зменшення навантаження на спілкування постачальників медичних послуг;
- отримання нових ідей і даних з різних неструктурованих джерел.

І відповідно вказують на ризики:

- неточні, неповні або неправдиві відповіді;
- неякісні навчальні дані;
- упередженість навчальних матеріалів та висновків;
- деградація вмінь і навичок професіоналів охорони здоров'я;
- інформована (мовчазна) згода пацієнтів.

Подібні документи розробляються і для сфери освіти, журналістики тощо.

Таким чином, для раціонального запровадження ШІ в конкретних видах діяльності людини, як бачимо, потрібна якісна професійна підготовка, яку важко отримати без вищої освіти.

2.6 Мікрокваліфікації як засіб прискорення набуття студентом професійної кваліфікації

Якою б важливою не була освітня кваліфікації найвищих рівнів, здобувач вищої освіти по закінченні навчання потребує працевлаштування. Швидкий розвиток технологій нерідко створює ситуації, коли випускник університету упродовж декількох років навчання отримує знання і вміння та навички, які відстають від актуальних вимог роботодавця. 35

Цифрові технології загалом і технології штучного інтелекту зокрема якраз і є таким прикладом.

Крім того треба визнати, що вища освіта є певною мірою консервативною. Університет не завжди може оперативнo змінювати освітні програми під нагальні поточні вимоги роботодавців, оскільки якісна освітня кваліфікація краще допоможе випускникові освоїти деталі технологічних процесів на робочому місці.

Подальший виклад базується на результатах дослідження про застосування мікрокваліфікацій в освіті дорослих⁶⁰.

Варто зазначити, що фахівці у сфері вищої освіти відзначають корисність мікрокваліфікацій і як засобу стимулювання студентів та випускників до систематичного навчання упродовж життя⁶¹.

Детальний історичний огляд появи ідеї мікрокваліфікацій можна знайти в роботі J.J. Gish-Lieberman, A. Tawfik, J. Gatewood⁶². Починалося все, на переконання авторів, зі «значка» (badge), – значка, який носили учні та студенти, які здобули додаткові вміння поза формальною освітньою програмою. Ідея популярна у скаутських організаціях, часто і в релігійних. Нова ідея виявилася близькою до саморегульованого навчання (self-regulated learning – SRL).

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

⁵⁸ CCJE (2023). Consultative council of european judges. CCJE Opinion No. 26 (2023). Moving forward: the use of assistive technology in the judiciary. URL : <https://rm.coe.int/ccje-opinion-no-26-2023-final/1680adade7>

⁵⁹ World Health Organization (2024). URL : <https://www.who.int/publications/i/item/9789240084759>

⁶⁰ Ковтунець В. & Мельник С. Мікрокваліфікації в освіті дорослих. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2023. № 23. С. 9–21. DOI : 10.35387/od.1(23).2023.9-21.

⁶¹ https://evolution.com/from-boulders-to-rocks-how-microcredentials-can-transform-higher-education?utm_campaign=Evo%20%7C%20EvoLLution%20Newsletter&utm_medium=email&_hsenc=p2ANqtz-9_ldvqZ-wxsgq5yG8llfXSU4ObTLegem5YTnGOSRJCdvPMKmVTDZjn_oJNc4I3sdyFRaGHjHduNU3inXgXTN3qBfBw&_hsmi=328592314&utm_content=328592314&utm_source=hs_email

⁶² Gish-Lieberman, J.J., Tawfik, A. & Gatewood, J. (2021). Micro-Credentials and Badges in Education: a Historical Overview. *TechTrends* 65, 5–7).

набув популярності в коледжах та університетах США⁶³.

Хоча окремі дослідники вищої освіти заперечують корисність мікрокваліфікацій у вищій освіті через надмірну орієнтацію на поточні потреби ринку праці⁶⁴. 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.

Цифрові уміння є популярною і специфічною сферою застосування мікрокваліфікацій через швидкий технологічний розвиток і різноманітність застосувань⁶⁵.

Українські дослідники Ю. Рашкевич, Т. Семигіна⁶⁶ розглядають мікрокваліфікації як один «з основних підходів для підвищення кваліфікації та перепідготовки» та навчання упродовж життя.

Разом з тим частина дослідників вбачає певні загрози для формальної освіти у разі запровадження мікрокваліфікацій: порушення цілісності освітнього процесу, зниження рівня освітніх кваліфікацій⁶⁷ (P. Corcoran, 2021). Одна з проблем – створення зовнішніх систем забезпечення якості мікрокваліфікацій із збереженням широких автономних прав надавачів послуг.

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 значень⁶⁸:

- 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.

Кембріджський словник англійської мови стверджує, що терміни *credential* і *qualification* мають одне спільне синонімічне значення – «здатність особи або її досвід, що дозволяють виконувати певну роботу».

Відмінність цих понять у тому, що *qualification* означає ще і свідчення (документ) про те, що особа успішно завершила навчання за програмою і здобула певні результати навчання.

Таким чином в українській мові найкращим відповідником для *micro-credential* пропонується вважати термін мікрокваліфікація. Цей термін поступово входить у регулярне використання.

Поруч і з цим виникає питання застосування термінів «результати навчання» та компетентність⁶⁹.

⁶³ Don Olcott Jr. (2022) *Micro-Credentials: A Catalyst for Strategic Reset and Change in U.S. Higher Education*, *American Journal of Distance Education*, 36:1, 19-35, DOI: [10.1080/08923647.2021.1997537](https://doi.org/10.1080/08923647.2021.1997537).

⁶⁴ Wheelahan, L., Moodie, G. (2021). *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>

⁶⁵ Saray, V. & Ponte, F. (2019). *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 (pp. 546-551).

⁶⁶ Рашкевич, Ю., Семигіна, Т. (2022). Мікрокваліфікації як тренд розвитку сучасної безперервної освіти. Conference Paper, April, 2022. https://www.researchgate.net/publication/359651073_MIKROKVALIFIKACII_AK_TREND_ROZVITKU_SUCASNOI_BEZPERERVNOI_OSVITI

⁶⁷ Corcoran, P. (2021) *The 10 Key Problems of Micro-Credentials* (Monograph 1/2021). Canberra, Australia. https://www.researchgate.net/publication/356407938_The_10_Key_Problems_of_Micro-Credentials

⁶⁸ Cambridge (2024). *Credential*. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/credential>

⁶⁹ Kovtunets, V., Polishchuk, N. (2021). *Qualifications, learning outcomes and competencies. Terminological problems*. *International Scientific Journal of Universities and Leadership*, (12), 53-65. <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2021-12-2-53-65> [in Ukrainian].

Кваліфікації, як освітні так і професійні, описуються в термінах результатів навчання. А компетентність означає здатність особи застосовувати результати навчання для досягнення поставлених цілей - подальшого навчання або ж професійної діяльності.

Словники англійської мови, зокрема, уже згаданий Cambridge Dictionary, визначають компетентність як здатність особи виконувати певну роботу якісно.

В сукупності все наведене вище означає, що краще обгрунтованої альтернативи перекладу micro-credential як мікрокваліфікація не існує.

В Україні інструменти, аналогічні мікрокваліфікаціям, не є чимось принципово новим⁷⁰.

Можливо, першим адекватним прикладом буде підготовка членів виборчих комісій - дільничних (ДВК) та окружних (ОВК) (Ковтунець В., 2006). Така підготовка розпочалася у 2001 році за підтримки проєктів міжнародної технічної допомоги, спрямованих на забезпечення чесних і прозорих виборів. До проведення виборів у ролі членів виборчих комісій залучаються виборці – представники найрізноманітніших професій та різних рівнів освіти. Робота члена виборчої комісії не є постійною, оскільки вибори (парламентські, президентські, місцеві) проводяться з періодичністю 4–5 років.

Виконання повноважень члена виборчої комісії потребує умінь і навичок з різних сфер:

- умінь користуватися законами та нормативно-правовими актами;
- умінь готувати документи (рішення комісій, списки виборців та витяги з них тощо);
- умінь брати участь у засіданні комісії;
- умінь проводити голосування;
- умінь підраховувати голоси виборців.

Жодна з існуючих повних кваліфікацій, не кажучи вже про часткові, не включає всіх згаданих умінь. Більше того, практика показала, що навіть юридичної освіти часто буває недостатньо у зв'язку з особливостями виборчого процесу (швидкоплинність, обмежені строки, жорстка політична боротьба тощо).

В підсумку, необхідність підготовки членів виборчих комісій була визнана політичними партіями, які вже самостійно, за власні ресурси почали забезпечувати навчання членів комісій, так і Центральною виборчою комісією, яка в складі свого секретаріату утворила окремий підрозділ, відповідальний за навчання.

Протягом останніх років набули популярності курси дистанційного навчання, які пропонуються компаніями Prometheus та EdEra^{71,72}.

Міжнародним агенством професійних кваліфікацій розроблено мікрокваліфікації методиста кваліфікаційного центру, розробника професійних стандартів⁷³.

2.6.1 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)⁷⁴. Рада вказує на основну обставину, яка спонукає прийняти 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.

⁷⁰ Ковтунець В. Підготовка членів виборчих комісій з питань організації проведення виборів. *Вісник Центральної виборчої комісії*. 2006 № 1. С. 25–26.

⁷¹ EdEra (2023). URL : <https://www.ed-era.com/>

⁷² Prometheus. (2023). URL : <https://prometheus.org.ua/>

⁷³ МАПК (2023). Міжнародне агенство професійних кваліфікацій. URL : <https://pga.com.ua/>

⁷⁴ 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. URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32022H0627%2802%29>

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 побулової 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 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 промисловість, 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 така структура відомостей у документі про здобуття мікрокваліфікації:

- 1) ідентифікація здобувача;
- 2) заголовок документа;
- 3) країна(и)/регіон(и) емітента;
- 4) суб'єкт, що присуджує мікрокваліфікацію;
- 5) дата видачі;
- 6) результати навчання;
- 7) умовне робоче навантаження, необхідне для досягнення результатів навчання (у Європейській системі трансферу та накопичення кредитів – ECTS, де це можливо);
- 8) рівень (і цикл, якщо застосовно) навчання, що веде до отримання мікрокваліфікації (Європейська рамка кваліфікацій, Рамки кваліфікацій у Європейському просторі вищої освіти), якщо застосовно;
- 9) спосіб оцінювання;
- 10) форма участі в навчальній діяльності;
- 11) тип гарантії якості, що використовується для підтвердження 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 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.** Принцип передбачає необхідність систем зовнішнього та внутрішнього забезпечення якості. Зовнішнє забезпечення якості переважно має стосуватися надавача послуг в цілому, а не окремих курсів. Забезпечення якості має базуватися на загальних вимогах до кваліфікацій в Європейському Союзі.

2. **Прозорість.** Принцип відкритості передбачає, що мікрокваліфікації мають бути вимірюваними, порівнянними та зрозумілими, з чіткою інформацією про результати навчання, навчальне навантаження. За можливості мікрокваліфікації слід включати до національної рамки кваліфікацій. Бажано мати реєстр мікрокваліфікацій. Заклади вищої освіти можуть застосовувати методи забезпечення якості аналогічні програмам формальної освіти.

3. **Актуальність.** Мікрокваліфікації мають бути відповідними актуальним потребам суспільства та ринку праці, достатньо динамічними і відповідати часто змінюваним потребам.

4. **Валідне оцінювання.** Результати навчання мають оцінюватися за прозорими зрозумілими критеріями.

5. **Освітні траєкторії.** Мікрокваліфікації мають забезпечувати гнучкість освітніх траєкторій з можливістю валідації, визнання та групування («складування») здобутих особою мікрокваліфікацій для безперервного освітнього і професійного розвитку.

6. **Визнання.** Мікрокваліфікації мають бути описані досить чітко для забезпечення їх визнання в ЄС для подальшої освіти, професійної підготовки чи працевлаштування.

7. **Переносимість.** Відомості про мікрокваліфікацію мають описані таким чином, щоб забезпечувати перенесення між різними інформаційними системами та базами даних.

8. **Орієнтованість на здобувача.** Мікрокваліфікації слід розробляти для задоволення потреб цільових груп здобувачів освіти.

9. **Автентичність.** Відомості про мікрокваліфікацію мають бути достатніми для ідентифікації здобувача, юридичної особи, яка присвоїла її, та місця здобуття.

10. **Інформація та поради.** Відомості про мікрокваліфікації слід включати до порад з питань освіти упродовж життя.

2.6.2 Модель правового регулювання мікрокваліфікацій в Україні

Як впливає з Рекомендацій Ради ЄС у європейській спільноті мікрокваліфікації розглядаються як важливий інструмент забезпечення освіти упродовж життя. 39

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 і 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 рішенням Уряду доцільно затвердити:

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

Перелік заявлених мікрокваліфікацій може стати частиною Реєстру кваліфікацій.

Проект постанови Кабінету Міністрів України про мікрокваліфікації подано в Додатку А.

2.7 Вища освіта для доступу до регульованих професій

В правовому полі України поняття регульованих професій відсутнє.

Закон України «Про вищу освіту»⁷⁵ в редакції 2019 року дає визначення професій, для яких запроваджено додаткове регулювання. Це професії, доступ до яких «крім наявності освіти відповідного рівня та спеціальності, визначається законом або міжнародним договором».

Законом визначено особливий порядок ліцензування освітніх програм закладів вищої освіти за окремими спеціальностями, освіта за якими необхідна для здобуття професій, для яких запроваджене додаткове регулювання.

Міністерством освіти і науки України складено перелік таких спеціальностей⁷⁶. До переліку увійшли медичні спеціальності, право, архітектура тощо. Загалом це регулювання стосується виключно освітніх, а не професійних кваліфікацій. Однак поняття «регульована професія» залишається невизначеним.

У Європейському Союзі поняття «регульована професія» і порядок здобуття і визнання професійних кваліфікацій за регульованими професіями врегульовано Директивою 005/36/ЄС Європарламенту та Ради ЄС від 05 вересня 2005 року⁷⁷. Тут наведено визначення регульованої професії:

«regulated profession»: a professional activity or group of professional activities, access to which, the pursuit of which, or one of the modes of pursuit of which is subject, directly or indirectly, by virtue of legislative, regulatory or administrative provisions to the possession of specific professional qualifications; in particular, the use of a professional title limited by legislative, regulatory or administrative provisions to holders of a given professional qualification shall constitute a mode of pursuit.»

(«Регульована професія» – це професійна діяльність або група професій, доступ до якої, заняття якою або один із способів набуття якої підлягає, прямо чи опосередковано, регулюванню законодавчими, нормативними або адміністративними положеннями щодо оволодіння професійною кваліфікацією; зокрема, використання професійної назви професії, яка, згідно з обмеженнями закону, може використовуватися лише власниками професійної кваліфікації, вважається формою практики»).

Регульованість професії визначається саме необхідністю професійної кваліфікації, вимоги до якої мають бути встановлені законодавством.

Директива вказує на деякі групи регульованих професій і фактично дає приклад яким чином має професія регулюватися.

Так, статті 44 та 45 Директиви визначають базові вимоги до освітньої кваліфікації фармацевчного працівника і базові вимоги до його/її професійної кваліфікації.

Дане Директивою визначення регульованої професії доволі широке і до регульованих професій в Україні можна відносити дуже багато професій. Директива містить перелік основних регульованих професій, а повний перелік регульованих професій в державах-членах ЄС, знаходиться у відповідному Реєстрі⁷⁸.

В Україні регульованими професіями в розумінні Директиви є професії енергоаудиторів, що передбачається законами України «Про енергетичну ефективність будівель»⁷⁹ та «Про енергетичну ефективність»⁸⁰.

Як не дивно, але професії в галузі охорони здоров'я регульованими не є. Так, Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я»⁸¹ передбачає, що єдині кваліфікаційні вимоги до працівників системи охорони здоров'я встановлює Міністерство охорони здоров'я України. На практиці ці єдині кваліфікаційні вимоги встановлюються кваліфікаційними характеристиками⁸². Той факт, що кваліфікаційна характеристика є доволі стислим документом, який не визначає всіх необхідних кваліфікаційних вимог, і

⁷⁵ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>

⁷⁶ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0502-20#Text>

⁷⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32005L0036>

⁷⁸ <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/home>

⁷⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2118-19#Text>

⁸⁰ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1818-20#Text>

⁸¹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>

⁸² Див., наприклад, Довідник кваліфікаційних характеристик <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va117282-02#Text>

кваліфікаційні характеристики склалися практично для всіх професій, свідчить що таке регулювання не відповідає Директиві. Кодексом законів про працю України (стаття 4²)⁸³ передбачено, що кваліфікаційні характеристики не застосовуються, якщо затверджені професійні стандарти: «Вимоги до компетентностей, обов'язків та кваліфікацій працівників визначаються професійними стандартами. За відсутності професійних стандартів такі вимоги можуть визначатися кваліфікаційними характеристиками.»

Варто зазначити, що на момент завершення цього тексту Верховною Радою України прийнято закон, який передбачає уже застосування професійних стандартів до професій у сфері охорони здоров'я.

З 2008 року в ЄС запроваджено Європейську рамку кваліфікацій для навчання упродовж життя і йде формування європейської системи кваліфікацій. В Україні цей процес розпочато Законом України «Про освіту» 2017 року.

Суттєві зміни до функціонування в Україні Національної системи кваліфікацій внесено 2022 року Законом України № 2179⁸⁴.

Системний аналіз законодавства України про професійні кваліфікації та Директиви ЄС дозволяє зробити висновки та застереження.

1. За формальними ознаками в Україні всі професії, за винятком найпростіших⁸⁵, потребують професійної кваліфікації, і наявність такої роботодавця має право розглядати як умову прийняття на роботу. Оскільки професійні кваліфікації визначаються професійними стандартами, тобто вимоги до них визначаються нормативним документом відповідно до законодавства, за визначенням Директиви ЄС всі такі кваліфікації можна вважати регульованими.

2. Професійні стандарти розробляти і затверджувати в Україні може практично будь-яка юридична особа або галузева рада (переважно без статусу юридичної особи), зокрема, і за професіями, які слід відносити до регульованих. Однак законодавство не вимагає проведення незалежної експертизи чи рецензування проєктів професійних стандартів. Таким чином є загроза появи неякісних професійних стандартів саме для професій, які слід відносити до регульованих.

41

В сукупності сказане вище означає наявність серйозних загроз для функціонування професій, які потребують державного регулювання, і відповідно для визнання відповідних професійних кваліфікацій державами-членами ЄС.

Для вирішення проблем потрібно невідкладно прийняти Закон про регульовані професії, який би відповідав вимогам Директиви та був узгоджений з нормами, що регулюють функціонування Національної системи кваліфікацій, або ж передбачити таке регулювання законом про Національну систему кваліфікацій, прийняття якого відкладається уже понад сім років.

Пропонуються основні положення можливого законопроекту (див. Додаток Б).

1. Визначення переліку регульованих професій.

Перш за все потрібно дати визначення регульованої професії або, правильніше було сказати, регульованої професійної кваліфікації. Мають бути визначені ключові ознаки, які не дозволяють відносити до регульованих професій, які регулювати недоцільно. При цьому, враховуючи досвід країн-членів ЄС, зокрема негативний вплив регулювання професій на економічну діяльність⁸⁶, доцільно передбачити дві категорії регульованих професій: 1) професії, від яких залежить життя та здоров'я людини, національна безпека тощо, і які можуть мати строге регулювання, і 2) інші професії, які держава визначає регульованими.

2. Унормування порядку внесення змін до переліку регульованих професій.

Зважаючи на важливість проблеми, слід рекомендувати, щоб перелік регульованих професій встановлювався законом або ж принаймні Кабінетом Міністрів України в порядку встановленому законом.

3. Особливий порядок розроблення професійних стандартів для регульованих професій (незалежна експертиза проєктів, затвердження уповноваженим центральним органом виконавчої влади тощо).

⁸³ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

⁸⁴ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2179-20#Text>

⁸⁵ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1316-2022-%D0%BF#Text>

⁸⁶ Ковтунець В., Мельник С. Розвиток національної системи кваліфікацій в Україні: регульовані професії в контексті європейських підходів. *Освітня аналітика України*. 2022. № 4 (30). С. 76–86. DOI: 10.32987/2617-8532-2024-4-76-86.

Проекти професійних стандартів з регульованих професій мають перед затвердженням проходити незалежну професійну експертизу. Лише за позитивного експертного висновку проєкт може бути затвердженим.

4. Особливий порядок акредитації (надання права присвоювати професійні кваліфікації суб'єктів присвоєння професійних кваліфікацій за регульованими професіями.

Експерти Національного агентства кваліфікацій з акредитації кваліфікаційних центрів за регульованими професіями мають визначатися за погодженням з надійними професійними об'єднаннями.

Висновки до розділу 2

В умовах швидкого розвитку технологій роль вищої освіти у підготовці фахівців для ринку праці суттєво зростає. Вища освіта стає ключовим фактором у формуванні якісного людського капіталу.

Важливого значення набуває якісна освітня кваліфікація випускників ЗВО, особливо – готовність і здатність особи постійно, упродовж життя навчатися і здобувати нові професійні кваліфікації або удосконалювати існуючі відповідно до потреб роботодавців.

Нові технології в умовах ринкової економіки з жорсткою глобальною конкуренцією є ключовим фактором успіху. Здатність фахівця з вищою освітою розумно і раціонально освоювати ці технології, без нанесення шкоди бізнесу і суспільству, для кожної компанії і суспільства в цілому є дуже важливою і така здатність має формуватися в процесі здобуття вищої освіти.

Разом з тим університети мають працювати і над тим, щоб випускник після отримання диплома мав певну професійну кваліфікацію і міг знайти перше робоче місце. Мікрокваліфікації є потужним інструментом, який дозволяє студентові упродовж здобуття формальної освіти здобувати певні професійні вміння для майбутнього робочого місця.

Для створення умов для кращої взаємодії університетів та роботодавців потрібні системні зміни державної політики. 42

По-перше, університети мають функціонувати в ринковій економіці за ринковими законами, природньо, з певними обмеженнями і гарантіями як для освітніх і наукових закладів. Університети повинні отримати реальну фінансову автономію і ставати джерелом нових ідей та технологій, реалізованих у стартапах, отримуючи за це відповідну матеріальну вигоду. Статус університету як бюджетної установи робити це не дозволяє.

По-друге, доцільно розділити університети на дві категорії дослідницькі та університети прикладних наук, за зразком провідних держав Європи. Це дозволить оптимізувати професійну підготовку в частині закладів, витрати державного та місцевих бюджетів на професійну підготовку осіб з вищою освітою та наукову діяльність.

РОЗДІЛ 3
МОДЕРНІЗОВАНІ МЕХАНІЗМИ АДАПТАЦІЇ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ ВІДПОВІДНО ДО ПОТРЕБ РИНКУ
ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

*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 ID: <https://orcid.org/0000-0003-2238-8272>*

3.1 Актуальність проблеми адаптації освітніх програм відповідно до потреб ринку праці в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України

Світ швидко змінюється і це потребує відповідного реагування з боку України. Збільшення кількості населення, глобальні зміни клімату, стрімкий розвиток цифрової економіки, а також війна з російською федерацією створюють як виклики, так і нові можливості для України.

У національних стратегічних документах («План відновлення України», «Про деякі питання сприяння координації діяльності центральних органів виконавчої влади для підтримки участі України у Багатосторонній координаційній платформі донорів для України» (2023), «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)) наголошено на необхідності розвитку людського капіталу та подальшої диференціації освітніх програм як засобу кращої адаптації вищої освіти до конкретних національних і місцевих потреб та забезпечення працевлаштування випускників закладів вищої освіти (далі – ЗВО).

За оцінками Всесвітнього економічного форуму, половині всіх працівників до 2025 р. знадобиться перекваліфікація через технологічний прогрес. Очікується, що до 85 млн робочих місць будуть витіснені внаслідок зміни розподілу праці між машинами та людьми, водночас створені 97 млн нових завдяки прогресу технологій і постійній цифровій трансформації. Навіть для фахівців, здатних залишатися на своїх ролях, очікувана частка основних навичок, які зміняться, становить 40%. Це підкреслює нагальну потребу в перекваліфікації та підвищенні кваліфікації, що необхідно планувати вже сьогодні¹.

Десяте масштабне дослідження компанії «Deloitte», презентоване у 2020 р., показало, що організації подвоювали інвестиції у технології протягом останніх 10 років, однак більшість з них інвестували недостатньо коштів у розроблення стратегій адаптації працівників до нових робочих процесів. Компанії визнали, що перекваліфікація персоналу є важливим аспектом. Так, 53% респондентів зазначили, що протягом наступних 3 років набувати нових навичок і здібностей доведеться 50–100% працівникам, і лише 16% керівників компаній у світі та 4% респондентів в Україні планували значно збільшити інвестиції у перекваліфікацію персоналу впродовж наступних 3 років². Як бачимо, бізнес недооцінює важливість інвестицій у розвиток людського капіталу підприємств. Більшість опитаних зазначали, що їх компанії інвестують у перекваліфікацію лише незначні кошти або й взагалі не інвестують. У зв'язку з воєнними діями ситуація є ще гіршою, як наслідок, ризик невідповідності між рівнем компетенції працівників та вимогами виробництва може посилюватися³.

¹ Reskilling and upskilling: a strategic response to changing skill demands. URL: <https://www.talentguard.com/blog/reskilling-upskilling-strategic-response-changing-skill-demands>.

² Бичко Г., Терещенко В. Навчальні втрати: Сутність, причини, наслідки та подолання. Український центр оцінювання якості освіти. 2023. URL: <https://testportal.gov.ua/navchalni-vtraty-sutnist-prychyny-naslidky-ta-shlyahy-podolannya-analitychnyj-material-vid-fahivtstv-ukrayinskogo-sentru-otsinyuvannya-yakosti-osvity/>

³ Оцінка проблем і можливостей забезпечення промисловості робочою силою в умовах воєнного стану та повоєнної розбудови України: наукова доповідь / О.Ф. Новікова, Ю.С. Залознова, В.П. Антонюк та ін.; НАН України, Ін-т економіки промисловості. Київ, 2024. 108 с. URL:

З початку повномасштабного вторгнення російської федерації проблема розвитку людського потенціалу з орієнтацією на потреби ринку праці воєнного та повоєнного відновлення актуалізувалася ще більше.

Значущість відповідної проблематики засвідчує й той факт, що питання створення якісно нових освітніх програм на модульній основі, які б відповідали потребам повоєнного ринку праці, актуалізував Уряд України на рівні одного із основних напрямів у реалізації Плану відновлення України, презентованого на конференції з відновлення України «Ukraine Recovery Conference» (URC2022)) у м. Лугано (Швейцарія)⁴.

Внаслідок воєнних дії та скорочення населення робоча сила в Україні зменшилася на 2,1 млн осіб (падіння приблизно на 12%), до 15,2 млн. Більше того, близько половини робочої сили в Україні є неактивною – не працює і не шукає роботу, тоді як майже три чверті роботодавців зазначають, що відчувають брак кадрів. За прогнозами, у 2026 р. біженці, які повертаються, збільшать чисельність робочої сили до 16,0–16,4 млн осіб, однак це все ще на 0,9–1,3 млн менше, ніж довоєнний (2021 р.) рекорд у 17,3 млн осіб. Це підтверджує необхідність залучення більшої кількості робочої сили, стимулювання повернення біженців та збільшення участі робочої сили, особливо серед жінок, для підтримання економічного відновлення⁵.

У Матриці реформ⁶, зокрема кластері 3. Конкурентоспроможність та інклюзивний розвиток, значну увагу приділено структурним реформам з розвитку людського капіталу, а саме «...впроваджувати реформи для забезпечення вищого потенціалу економічного зростання – виробничих потужностей, капіталу, навичок і технологій...»⁷. У Матриці реформ наголошено, що Україна має зробити все для того, щоб її громадяни могли та хотіли повернутися додому, а також навчатися, жити й працювати в ній. Для цього передбачено ухвалення нової політики зайнятості та створення конкурентних умов праці.

Водночас у Стратегії розвитку вищої освіти в Україні виокремлено такі проблеми щодо «...невідповідності змісту та якості вищої освіти актуальним потребам суспільства та національної економіки:

- розрив між системою вищої освіти та ринком праці (невідповідність змісту освіти вимогам роботодавців, недостатня участь зацікавлених сторін у створенні та удосконаленні переліку компетентностей, освітніх програм, недостатня забезпеченість базами для виробничої практики студентів тощо);
- консерватизм ЗВО під час формування освітніх програм;
- недостатня підготовленість громадськості до участі у формуванні стандартів і програм навчання;
- відсутність механізму зворотного зв'язку між роботодавцями, студентами, ЗВО, іншими зацікавленими особами та моніторингу зайнятості випускників»⁸.

Наслідком цього, як зазначено у Стратегії розвитку вищої освіти в Україні «...є невідповідність навичок випускників ЗВО потребам роботодавців. Водночас 61% респондентів з числа роботодавців, зазначають нестачу у випускників ЗВО практичних професійних навичок, відірваність теоретичних знань від практики, непідготовленість до роботи в реальному секторі економіки»⁹.

Для подолання означеної проблеми визначено стратегічну ціль 3: Забезпечення якісної освітньо-наукової діяльності, конкурентоспроможної вищої освіти, яка є доступною для різних верств населення. Її досягнення передбачає виконання таких завдань:

- гармонізація освітніх та професійних стандартів, залучення бізнесу та професійних спільнот до їх розроблення;
- встановлення посиленних вимог до «регульованих» спеціальностей, запровадження єдиних

<https://iie.org.ua/monografiyi/ocinka-problem-i-mozhливостей-zabezpechennja-promislovosti-robochoju-siloju-v-umovah-voennogo-stanu-ta-povoiennoi-rozbudovi-ukraini/>

⁴ 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>.

⁵ Звіт про пріоритети економічної політики, спрямованої на забезпечення економічного зростання / Міністерство фінансів; Міністерство економіки України. URL: <https://reformmatrix.mof.gov.ua/wp-content/uploads/2024/07/bila-kniga-ukr-fin.pdf>.

⁶ Про деякі питання сприяння координації діяльності центральних органів виконавчої влади для підтримки участі України у Багатосторонній координаційній платформі донорів для України від 14 травня 2024 р. № 603. URL: https://ips.ligazakon.net/document/kp240603?an=1&ed=0000_00_00.

⁷ Матриця реформ в Україні—2024. URL: <https://reformmatrix.mof.gov.ua/wp-content/uploads/2024/07/bila-kniga-ukr-fin.pdf>.

⁸ Стратегія розвитку вищої освіти на 2022–2032 рр. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/02/03/01/Zvit.z.monitorynhu.pratsevelashtuvannya-2022-02-03.pdf>.

⁹ Там само.

державних кваліфікаційних іспитів.

Стратегічною пірамідою розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 рр.¹⁰ також ідентифіковано проблеми, пов'язані з адаптацією вищої освіти до ринку праці. *Проблема 3.1.* Традиційна уніфікація в освітньому процесі стримує індивідуалізацію освітніх траєкторій, пошук власної моделі самореалізації здобувачів. Для подолання проблеми сформовано *операційну ціль*: Університети для студентів: студентоцентроване навчання є основою організації освітнього процесу разом з використанням інноваційних технологій та різних форм здобуття освіти. Її досягнення передбачає вирішення таких завдань, які підвищують готовність здобувачів вищої освіти до роботи на ринку праці: дотримання підходів студентоцентрованого навчання в організації освітнього процесу; розширення перехресного вступу, спільних, міждисциплінарних та подвійних програм, дуальної, інших форм здобуття освіти; розвиток загальних компетентностей....

Національна економічна стратегія на період до 2030 р.¹¹ у Напрямі 20. Якість життя, однією зі стратегічних цілей передбачає: створення інклюзивного, інноваційного та освіченого суспільства, в якому громадяни мають рівні права та можливості для розвитку свого таланту протягом життя. У межах неї зроблено акцент на подолання наявних системних викликів щодо якості вищої освіти в окремих ЗВО, що не відповідає вимогам ринку праці та потребам в інтеграції вищої освіти та бізнесу для забезпечення економічного зростання країни.

Як зазначено у «Економічній стратегії України 2030» п. 6.7.5. Освіта та компетентності майбутнього, сучасна система освіти, зокрема й вищої, потребує гнучкості та адаптивності до викликів Четвертої індустріальної революції¹².

У Доповіді про якість вищої освіти в Україні, її відповідність завданням сталого інноваційного розвитку суспільства у 2023 р.¹³, підготовлену авторським колективом Національного агентства забезпечення якості вищої освіти, зазначено, що станом на початок січня 2024 р. у Єдиній державній електронній базі з питань освіти (ЄДЕБО) представлено 43 881 освітню програму. Не заблоковані та реалізуються в активних закладах 25 249 освітніх програм, за рівнями вищої освіти:

- бакалавр — 11 686 (46,28%);
- магістр — 9 794 (38,79%);
- доктор філософії — 2 717 (10,76%);
- доктор мистецтва — 13 (0,05%);
- спеціаліст — 737 (2,9%).

3 галузей знань перше місце за кількістю освітніх програм посіло 07 Управління, публічне адміністрування (3892), друге — 01 Освіта/Педагогіка (3802), третє — 05 Соціальні та поведінкові науки (1778), четверте — 03 Гуманітарні науки (1655), п'яте — 12 Інформаційні технології (1627). До галузей знань з найменшою кількістю освітніх програм увійшли 04 Богослов'я (26), 25 Воєнні науки, національна безпека (104), 21 Ветеринарія (117), 26 Цивільний захист (175).

V. Indrasiene та ін. у праці «A Factors determining satisfaction with the studies of the students of schools of higher education» зазначають, що ключовими чинниками у виборі освітніх програм є її затребуваність на ринку праці, самопоставлені кар'єрні цілі, чіткий потенціал для професійної кар'єри та її зв'язок з особистими потребами, також не менш важливими є престиж професії та уподобання до дозвілля. Ключові чинники задоволеності обраною освітньою програмою пов'язані з тим, що підходяще навчальне середовище, можливість

¹⁰ Стратегічна піраміда розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/04/15/VO.plan.2022-2032/Stratehichna.piramida-23.02.22.pdf>.

¹¹ Національна економічна стратегія на період до 2030 року, затверджена постановою КМУ від 03 березня 2021 р. № 179. URL: <https://www.kmu.gov.ua/nras/pro-zatverdzhennya-nacionalnoyi-eko-a179>.

¹² Україна – новий центр європейської освіти. *Економічна стратегія України 2030*. Український інститут майбутнього. URL: <https://strategy.uifuture.org/ukraine-learning-nation.html>.

¹³ Доповідь про якість вищої освіти в Україні, її відповідність завданням сталого інноваційного розвитку суспільства у 2023 році / Авт. кол. А. Бутенко, І. Грузинська, О. Єременко та ін. Київ, 2024. URL: <https://naqa.gov.ua/wp-content/uploads/2024/05/%D0%94%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%8C-2023-%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%83.pdf>.

отримати практичні навички та застосовувану систему оцінювання вона сприяє особистому розвитку, кращому працевлаштуванню та перспективам кар'єри¹⁴.

Моніторинг працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти¹⁵, проведений Міністерством освіти і науки України у 2022 р. засвідчив, що «...кожен десятий серед випускників спеціалістів та магістрів (10,42%) продовжив навчання для здобуття третього ступеня вищої освіти або іншої спеціальності на нижчих рівнях вищої освіти, включно з тими, хто продовжив раніше розпочате паралельне навчання за другою спеціальністю. Понад 73% (73,28%) бакалаврів продовжили навчання для здобуття другого ступеня вищої освіти або іншої спеціальності на нижчих рівнях вищої освіти. **Це свідчить як про недостатню готовність бакалаврів до виходу на ринок праці,** так і про недостатню пропозицію привабливих для випускників бакалаврату робочих місць. Лише у 2021 р. були внесені зміни до Державного класифікатора професій, які офіційно відкрили бакалаврам доступ до професійної категорії «професіонали» (раніше такі професії потребували другого рівня вищої освіти)».

Моніторинг зайнятості випускників за усіма рівнями вищої освіти, проведений Міністерством освіти і науки України засвідчив, що питома вага зайнятих та умовно зайнятих моніторингових осіб становить 58,96%. Найвищі показники працевлаштованості мають спеціалісти (71,72%), практично на одному рівні показники магістрів (61,21%), найменші значення спостерігаються на рівні бакалавра (50,26%).

Показник працевлаштування випускників ЗВО, які завершили навчання у 2018–2019 рр. наведено у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Показники працевлаштування випускників закладів вищої освіти, які завершили навчання у 2018–2019 рр., %¹⁶

Галузь/Спеціальність	Частка зайнятих та умовно зайнятих осіб		Дельта (+/-) %
	2021	2022	
Публічне управління та адміністрування	67,5	57,0	-15,6
Право та міжнародне право	66,3	59,8	-9,8
Економіка, сервіс, управління та адміністрування	62,6	47,0	-24,9
Соціальна робота та соціальне забезпечення	61,1	43,9	-28,2
Освіта	60,2	49,4	-27,9
Будівництво та технології (крім архітектури)	60,0	44,6	-25,6
Транспорт (крім морського та внутрішнього водного)	59,9	47,2	-21,3
Біологія, природничі науки та математика (крім фізики)	58,8	47,7	-18,9
Інженерія (крім суднобудування)	58,3	47,8	-19,1
Сільське господарство та ветеринарія	58,2	47,9	-17,7
Гуманітарні науки (крім філології)	58,1	44,7	-23,1
Культура і мистецтво (крім дизайну, хореографії та образотворчого мистецтва)	57,5	45,2	-21,4
Поведінкові науки, журналістика та міжнародні відносини	55,9	40,5	-27,6
Інформаційні технології та прикладна математика (крім інженерії програмного забезпечення)	37,6	26,7	-29,0
Морський та внутрішній водний транспорт	14,1	10,6	-24,9

«Для переважної більшості великих груп спеціальностей (для деяких з них – з винятками) частка зайнятих та умовно зайнятих осіб у 2021 мала звичайне значення (55–68%), що характерно для інтегрованих у ринок праці

¹⁴ Indrasiene V., Merfeldaitė O., Raišienė A. et al. Factors determining satisfaction with the studies of the students of schools of higher education. *Society. Integration. Education: Proceedings of the International scientific conference.* 2020. 1. P.222–232. DOI: <https://doi.org/10.17770/sie2020vol1.4881>.

¹⁵ Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти. Дата спостереження — 01 листопада 2022 року / Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2024/04/12/Zvit.z.Monitorynhu.pratsevlashuvannya.vypusknikiv.ZV.i.FPO-12.04.2024.pdf>. С. 10–11.

¹⁶ Там само.

професій або секторів економіки, в яких найбільшим роботодавцем є держава: публічне управління та адміністрування; право та міжнародне право; економіка, сервіс, управління та адміністрування; соціальна робота та соціальне забезпечення; освіта; будівництво та технології (крім архітектури); транспорт (крім морського та внутрішнього водного); біологія, природничі науки та математика (крім фізики); інженерія (крім суднобудування); сільське господарство та ветеринарія; гуманітарні науки (крім філології); культура і мистецтво (крім дизайну, хореографії та образотворчого мистецтва); поведінкові науки, журналістика та міжнародні відносини». Проте у 2022 р. у цій групі спостерігається значний спад щодо зайнятості випускників від 10 до 27%.

Значення нижче типових (44–49%) частки зайнятих та умовно зайнятих осіб характерні для групи спеціальностей, які знаходяться між «Сциллою» незадекларованої праці в Україні та «Харибдою» привабливих можливостей за кордоном: філологія; архітектура; фізика; дизайн, хореографія та образотворче мистецтво; суднобудування. Проте у 2022 р. за цими великими групами спеціальностей спостерігається значний спад від 18 до 23%.

Низький відсоток (14–38%) зайнятих та умовно зайнятих осіб мають: велика група інформаційні технології та прикладна математика (крім інженерії програмного забезпечення); морський та внутрішній водний транспорт. Причому в усіх цих випадках немає підстав нарікати на відсутність попиту на відповідних фахівців на ринку праці. Швидше навпаки, спостерігається дефіцит кваліфікованих фахівців і ринок праці готовий поглинути додаткові ряди фахівців морської справи та ІТ-сфери.¹⁷ Проте у 2022 р. за вище зазначеними великими групами спеціальностей спостерігається істотний спад від 19 до 29%

Згідно з інформацією Державної служби зайнятості, у січні–червня 2024 р. в Україні налічувалося 234 989 безробітних осіб, коли на ринку праці були представлені 193 150 вакансій¹⁸. Найвищий рівень безробіття спостерігався у Львівській, Дніпропетровській, Запорізькій, Одеській, Полтавській, Харківській і Сумській областях. Висока частка безробіття у східному регіоні України пов'язана з воєнними діями та відсутністю на ринку праці вакансій, що відповідають кваліфікаціям шукачів роботи. Водночас найбільша кількість вакансій на ринку праці були представлені у Львівській, Дніпропетровській, Київській, Одеській, Полтавській, Харківській і Хмельницькій областях.

47

Однією з проблем сьогодення є невідповідність навичок випускників ЗВО потребам роботодавців. Нестачу практичних професійних навичок зазначають 61% респондентів роботодавців. *Значною проблемою для усіх випускників роботодавці вважають відірваність теоретичних знань від практики, непідготовленість до роботи в реальному секторі економіки (тенденція).*

Розроблений Європейським Союзом План відновлення України передбачає крім іншого й підтримку вищої освіти. В Ukraine Plan визначено сектори, які, за оцінками, мають найбільший потенціал для забезпечення економічного зростання, а саме: оборонна промисловість, енергетика, сільське господарство, транспорт, критична сировина (а також розвиток потужностей переробних галузей), ІТ-індустрія. Важливими є зобов'язання партнерів щодо передачі технологій, що сприяють підвищенню продуктивності та накопиченню капіталу, зокрема зосередження на імітації та поширенні сучасних технологій з країн із розвинутою економікою та застосуванні цих знань в Україні у широких масштабах¹⁹.

Розуміння тенденції попиту та пропозиції на ринку праці має важливе значення для різних категорій учасників ринку. Держава, враховуючи відповідні тенденції щодо попиту на відповідні професії на навички на ринку праці, може розробляти державну політику, а роботодавці – відповідні стратегії професійного розвитку фахівців, швидше визначати майбутні потреби у кваліфікованих фахівцях, спрямовувати свої інвестиції в їх розвиток. Для ЗВО розуміння цих тенденцій є вирішальним під час реформування освітніх програм і навчальних

¹⁷ Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти. Дата спостереження – 01 листопада 2022 року / Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2024/04/12/Zvit.z.Monitorynhu.pratsevlashtuvannya.vypusknikiv.ZV.i.FPO-12.04.2024.pdf>. С. 8–9.

¹⁸ Дані щодо кількості зареєстрованих безробітних та надання їм послуг, а також кількості зареєстрованих вакансій. URL: <https://old.dcz.gov.ua/publikaciya/1-dani-shchodo-kilkosti-zareyestrovanyh-bezrobitnyh-ta-nadannya-yim-poslug-takozh>.

¹⁹ Звіт про пріоритети економічної політики, спрямованої на забезпечення економічного зростання / Міністерство фінансів; Міністерство економіки України. URL: <https://reformmatrix.mof.gov.ua/wp-content/uploads/2024/07/bila-kniga-ukr-fin.pdf>.

дисциплін, щоб краще обслуговувати суспільство, економіку та підприємства. Для фізичних осіб знання тенденцій на ринку праці може бути ключовим чинником під час прийняття рішень щодо освіти та кар'єри²⁰.

ЗВО мають реагувати на нові запити та орієнтувати свої освітні програми на формування навичок, яких потребує ринок праці. Вони можуть надати значну цінність усім залученим сторонам, включаючи себе, шляхом рішучого виходу на арену корпоративного навчання й тісної співпраці з роботодавцями та створити кращу відповідність між потребами роботодавця та знаннями й навичками здобувачів вищої освіти. Чим більший успіх матимуть ЗВО у формуванні відповідних навичок, тим більше роботодавці наймуть їхніх студентів, а отже, вищими будуть їхні показники працевлаштування, рейтинги та інституційний престиж²¹.

Питання управління процесом відновлення країни та відбудови її економіки невід'ємно пов'язане із процесом реформування освітньої галузі, тому пошук ефективних механізмів розвитку вищої освіти відповідно до вимог ринку праці необхідний вже сьогодні. Враховуючи зазначене вище проблема пошуку механізмів адаптації освітніх програм ЗВО відповідно до потреб ринку праці є особливо актуальною і потребує ґрунтовного дослідження.

3.2 Теоретичні основи адаптації освітніх програм відповідно до потреб ринку праці в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України

Наслідки військової агресії російської федерації в Україні послабили потенціал ринку праці. В науковій доповіді «Оцінка проблем і можливостей забезпечення промисловості робочою силою в умовах воєнного стану та повоєнної розбудови України»²² визначено низку наслідків впливу воєнного стану:

1. Втрати населення внаслідок воєнних дій. Офіційні дані щодо кількості загиблих на війні відсутні, та очевидно, що більшу частину таких втрат становлять особи працездатного віку.

2. Величезні демографічні втрати внаслідок зниження народжуваності, високої міграції, у тому числі жінок репродуктивного віку, старіння населення. Це спричинить значний дефіцит робочої сили²³.

3. Втрата інтелектуального та висококваліфікованого кадрового потенціалу через «відтік мізків» («brain drain»)²⁴.

4. Впровадження у значних масштабах дистанційного навчання, погіршення якості загальноосвітньої та професійної підготовки.

5. Збереження політики дешевої робочої сили як конкурентної переваги вітчизняної промисловості.

6. Швидке старіння професій, потреба перманентного підвищення кваліфікації і неготовність бізнесу до цього. У процесі повоєнного відновлення Україна повинна модернізувати свою промисловість на засадах Індустрії 4.0 та 5.0. Це вимагатиме значного підвищення рівня кваліфікації кадрів та спроможності і працівників, і бізнесу до постійного перенавчання та підвищення кваліфікації для відповідності технологічним змінам²⁵.

Проблему взаємодії вищої освіти і ринку праці відображено у працях багатьох вітчизняних дослідників.

²⁰ Скиба Ю., Жабенко О., Ковтунець В. та ін. Теоретичні основи та провідний зарубіжний досвід взаємодії вищої освіти та ринку праці в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України: препринт (аналітичні матеріали); за ред. Ю. Скиби. Київ: Інститут вищої освіти НАПН України, 2023. 142 с. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2024/02/Vzayemodiya-VO-ta-rynku-pratsi_IVO-2023-142p.pdf.

²¹ Puckett J., Pagano E., Henry T. et al. Call for a new era of higher ed-employer collaboration. 2020. July 07. URL: <http://surl.li/klcqi>.

²² Оцінка проблем і можливостей забезпечення промисловості робочою силою в умовах воєнного стану та повоєнної розбудови України: наукова доповідь / О.Ф. Новікова, Ю.С. Залознова, В.П. Антонюк та ін.; НАН України, Ін-т економіки промисловості. Київ, 2024. 108 с. URL: <https://iie.org.ua/monografiyi/ocinka-problem-i-mozhливостей-zabezpechennja-promislovosti-robochoju-siloju-v-umovah-voienного-stanu-ta-povoiennoi-rozbudovi-ukraini/>

²³ Гузман Х.М. Демографічна трагедія України: другий голодомор? URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/06/28/688487/>

²⁴ Вища освіта в Україні: зміни через війну: аналітичний звіт / Є. Ніколаєв, Г. Рій, І. Шемелинець. Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2023. 102 с. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/46207/>

²⁵ Оцінка проблем і можливостей забезпечення промисловості робочою силою в умовах воєнного стану та повоєнної розбудови України: наукова доповідь / О.Ф. Новікова, Ю.С. Залознова, В.П. Антонюк та ін.; НАН України, Ін-т економіки промисловості. Київ, 2024. 108 с. URL: <https://iie.org.ua/monografiyi/ocinka-problem-i-mozhливостей-zabezpechennja-promislovosti-robochoju-siloju-v-umovah-voienного-stanu-ta-povoiennoi-rozbudovi-ukraini/>

В. Сидоренко у праці «Кваліфікаційний розрив (Skill gap) на ринку праці України: стан та механізми його подолання»²⁶ виокремила наслідки впливу військової агресії російської федерації в Україні на ринку праці, зокрема, бар'єри для вільного руху чинників виробництва, робочої сили; втрати виробничих потужностей та інфраструктури; вимушена міграція, негативні тенденції у сфері зайнятості і доходів. На думку В. Сидоренко, причини дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили такі: 1) низька віддача формальної освіти та відсутність довіри до неформальної освіти; 2) невідповідність обсягів і структури підготовки фахівців ЗВО за галузями знань потребам економіки за видами економічної діяльності; 3) нездатність системи вищої освіти в короткостроковий період реагувати на потреби ринку; 4) посилення дисбалансу через цифровізацію економіки, глобалізацію, які приводять до росту неформальної зайнятості, поширення таких форм організації праці, як фріланс, самозайнятість, аутсорсинг та ін.

В. Барвінок та співавт. у праці «Побудова теоретичної моделі формування та перерозподілу компетенцій в системі «освіта» – «ринок праці» та трансферу знань»²⁷ запропонували теоретичну модель формування та перерозподілу компетентностей в системі «освіта» – «ринок праці» та трансферу знань та ін.

На основі проведеного дослідження І. Гевко і В. Борисов у праці «Взаємодія стейкхолдерів із закладами вищої освіти в умовах оптимізації освітнього процесу»²⁸ зазначають, що, на думку роботодавців, випускники вітчизняних ЗВО мають володіти такими 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 інформації²⁹.

У праці Н. Тілікіної та М. Кримової «Навички XXI століття як умова виходу молоді на ринок праці»³⁰ наведені найнедорозвиненіші навички XXI ст. у молоді, на думку роботодавців: 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 рішень³¹.

У праці Т. Небоги «Система підготовки кадрів закладами вищої освіти» перелічено чинники, що негативно впливають на відтворення кадрового потенціалу³²: 1) економія на інвестиціях в людський капітал; 2) деактуалізація професійних знань кадрів; 3) відсутність індивідуального підходу до працівників; 4) недостатнє впровадження програм професійного зростання; 5) відтік з країни працездатного населення.

В. Хворостяний у праці «Дослідження сучасного стану ринку праці та змін в структурі зайнятості працівників ІТ-галузі економіки України»³³ розкриває наслідки впливу війни на ринок праці, а саме: зниження попиту на українські технологічні продукти; зниження динаміки експорту ІТ-послуг; скорочення кількості

²⁶ Сидоренко В.В. Кваліфікаційний розрив (Skill gap) на ринку праці України: стан та механізми його подолання. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*. 2024. Вип. 28 (57). С. 191–211. DOI: [https://doi.org/10.58442/2218-7650-2024-28\(57\)-191-211](https://doi.org/10.58442/2218-7650-2024-28(57)-191-211).

²⁷ 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. URL: https://visnyk.fem.sumdu.edu.ua/issues/4_2022/18.pdf.

²⁸ 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>.

²⁹ Там само.

³⁰ 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.

³¹ Там само.

³² Небога Т.В. Система підготовки кадрів закладами вищої освіти. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія «Економіка та управління»*. 2023. № 9. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-9-03-03>.

³³ Хворостяний В.С. Дослідження сучасного стану ринку праці та змін в структурі зайнятості працівників ІТ-галузі економіки України. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія «Економіка та управління»*. 2024. № 13. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-13-03-07>.

працівників та вакансій для технічних фахівців, підвищення вимог до кандидатів на посади; зниження заробітної плати³⁴.

М. Kovalenko et al. у праці «Ways of ensuring the compliance of the activities of higher education institutions with modern challenges»³⁵ представили управлінські інструменти адаптації вищої освіти: адаптивне управління; розвиток ринкової логіки; розроблення та реалізація програм удосконалення освітньої та наукової діяльності та їх органічного поєднання; урізноманітнення освітньої діяльності; внутрішня інституційна реструктуризація; застосування колективних та індивідуальних форм і методів економічного, соціального, морально-психологічного та інших видів стимулювання для активізації адаптаційного процесу³⁶.

Л. Ільч у праці «Взаємодія ринків праці та освіти: сутність характерні риси та модель функціонування» сформулював основні тенденції ринку праці: «високі показники молодіжного безробіття; зростання зайнятості в неформальному секторі; поширення неформальної зайнятості у сільській місцевості; перевищення темпів найму в неформальному секторі аналогічного показника формального сектору; збільшення частки економічно неактивного населення; зростання частки зневірених; зростання обсягів непрацевлаштованих осіб після закінчення закладів вищої освіти»³⁷.

В умовах воєнного стану порівняно з довоєнним періодом спостерігаються істотні зміни у вимогах роботодавців до необхідних загальних навичок, зокрема, у топ 10 ключових «soft skills» (м'яких навичок), у запропонованих вакансіях роботодавців увійшли: відповідальність, уважність, тактовність, навички роботи в команді, стресостійкість, аналітичні здібності, самоорганізація і багатозадачність. Зокрема, О. Мантур-Чубата і Л. Ваганова у праці «Ринок праці України в умовах воєнного стану»³⁸ зазначають, що роботодавці почали набагато більше звертати увагу порівняно з довоєнним періодом на наявність у випускників ЗВО «soft skills» (м'яких навичок).

В. Ковтунець у праці «Вимоги ринку праці до освітніх та професійних кваліфікацій працівників»³⁹ на основі даних інформаційної системи аналізу ринку праці «Big data la-bour market intelligence – Ukraine», порівняв навички і розподілив їх за затребуваністю на ринку праці в умовах воєнного періоду за такими місцями: 1) навички використання цифрових інструментів для співпраці, формування змісту та вирішення проблем; 2) контроль за персоналом; 3) розподіл і контроль ресурсів; 4) адміністративна діяльність і забезпечення доступності; 5) аналіз цифрових даних; 6) навички просування, продажу й закупівлі; 7) інформаційний менеджмент; 8) захист та забезпечення виконання. Зазначимо, що до 10 найзатребуваніших навичок на вітчизняному ринку праці увійшли такі соціальні й емоційні навички, як співпраця та навчання впродовж життя, що загалом відображає й глобальні тенденції.

50

³⁴ Хворостяний В.С. Дослідження сучасного стану ринку праці та змін в структурі зайнятості працівників ІТ-галузі економіки України. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія «Економіка та управління»*. 2024. № 13. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-13-03-07>.

³⁵ Kovalenko M., Rusnak A., Lomonosov D. Ways of ensuring the compliance of the activities of higher education institutions with modern challenges. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2021. № 7 (5). P. 104–113. DOI: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2021-7-5-104-113>.

³⁶ Там само.

³⁷ Ільч Л. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність характерні риси та модель функціонування. *Економіка та держава*. 2017. № 4. С. 69–74. URL: <http://www.economy.in.ua/index.php?op=1&z=3744&i=13>.

³⁸ Мантур-Чубата О.С., Ваганова Л.В. Ринок праці України в умовах воєнного стану. *Економіка і регіон*. 2022. № 2. С. 81–87.

³⁹ Ковтунець В. Вимоги ринку праці до освітніх та професійних кваліфікацій працівників. *Вісник НАПН України*. 2022. № 4 (2). URL: <https://visnyk.naps.gov.ua/index.php/journal/article/view/316/377>. <https://doi.org/10.37472/v.naes.2022.4222>.



Рис. 3.1. Кваліфікаційний розрив в Україні за оцінкою роботодавців

За опитуванням роботодавців (рис. 3.1), серед 15 найзатребуваніших у світі навичок кваліфікаційний розрив становить від 8 до 29%. Враховуючи представлені результати досліджень, ЗВО мають орієнтуватися на формування у здобувачів вищої освіти таких знань і навичок: відповідальність, здатність вирішувати проблеми (розрив з очікуваннями роботодавців становить 29%); стресостійкість (29); комунікаційні навички (24); адаптивність (20); аналіз даних (20); лідерські якості (розрив – 19%)

51

У 2024 р. Державна служба зайнятості України оприлюднила результати опитування роботодавців щодо найзатребуваніших компетентностей для професіоналів⁴⁰: відповідальність, уважність, робота в команді, робота з обладнанням, стресостійкість, робота з інструментами, здатність до навчання, володіння комп'ютером, робота з документами, тактовність, знання державної мови, робота з клієнтами, орієнтація на результат, комунікативні навички, знання нормативних документів.

У звіті «Результати опитування роботодавців щодо ситуації на ринку праці України» (2024), представленому Міністерством економіки України, зазначено, що «...незважаючи на економічну кризу, спричинену спровокованою воєнною агресією російської федерації проти України, ринок праці намагається триматися на плаву. У половини респондентів колективи залишилися в такому самому чисельному складі або й збільшилися. У іншій половині, на жаль, зменшилися. Також прикрим є той факт, що у 15% опитаних чисельність штату зменшилася на понад 50%.

Незважаючи на істотне скорочення робочих місць і зростання безробіття протягом 2022–2023 рр., роботодавці, які наймають працівників, уже в 2024 р. скаржаться на дефіцит кадрів. З опитаних 43% респондентів зіштовхнулися з труднощами під час заповнення вакансій у 2024 р. 36% опитаних респондентів зазначили, що очікують погіршення ситуації з нестачею кваліфікованих кадрів на ринку праці після завершення війни.

За даними проведеного опитування (рис. 3.2), саме мобілізація (67%) та міграційні процеси (54%), на думку респондентів, є основними каталізаторами браку робочої сили. Згідно з отриманими експертними оцінками, добровільний вступ до лав Збройних сил України і мобілізаційний призов працівників на військову службу стали основними чинниками пошуку і набору працівників у 2022–2023 рр. Це стосувалось усіх секторів економіки, включно зі стратегічними, які мали можливість бронювати працівників від призову. Роботодавці намагаються заповнити вільні вакансії різними способами, однак є й такі, які у зв'язку з неможливістю набрати

⁴⁰ Звіт про результати опитування роботодавців. URL: <http://surl.li/pswqlv>.

персонал відмовляються від замовлень (11%)»⁴¹.

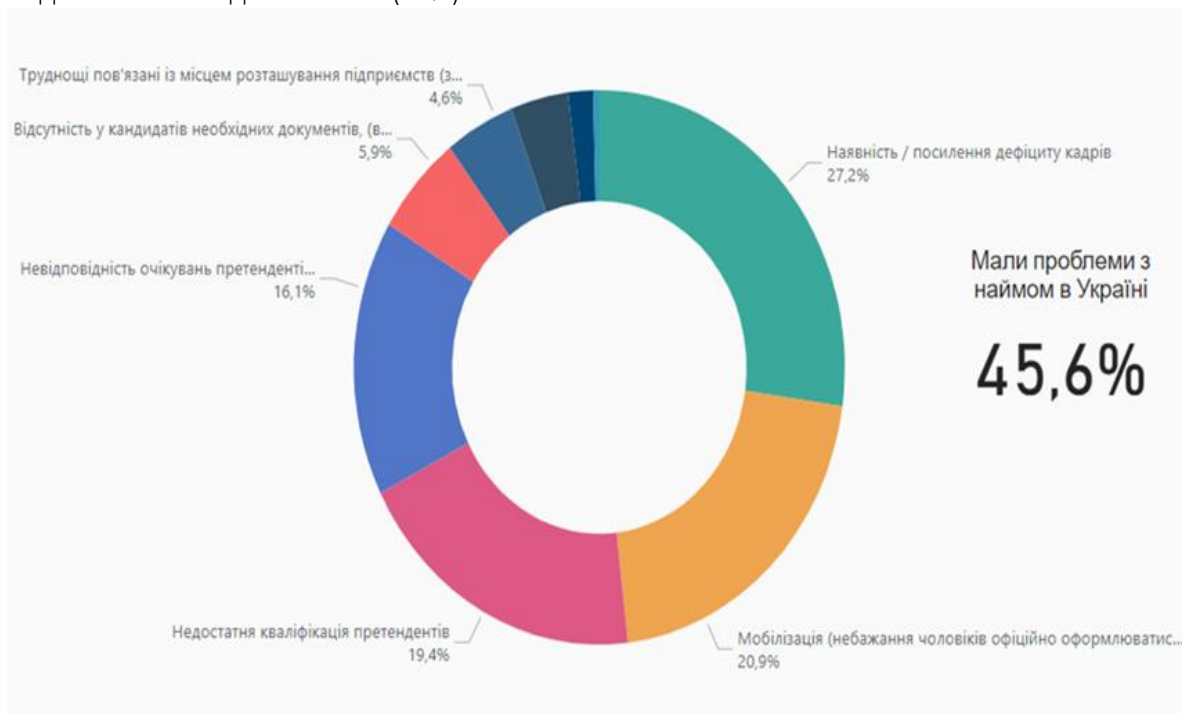


Рис. 3.2. Труднощі у підборі працівників у 2023 р.

Адаптація ринку послуг у сфері вищої освіти відповідно до потреб ринку праці – одне з найголовніших завдань повоєнного відновлення країни. Це сприятиме насамперед ефективному використанню державних коштів на підготовку фахівців у галузі вищої освіти та високий рівень їх працевлаштування відповідно до здобутих компетентностей і навичок, що є невіддільною частиною соціальної політики повоєнного відновлення України. 52

3.3 Механізми адаптації освітніх програм підготовки фахівців у закладах вищої освіти відповідно до вимог ринку праці: вітчизняний досвід

Аналіз вітчизняних наукових джерел дав можливість встановити наявні механізми взаємодії між ЗВО та вітчизняними роботодавцями (табл. 3.2).

З табл. 3.2 видно, що у практиці вітчизняних ЗВО використовується багато різноманітних механізмів співпраці з роботодавцями, найпоширеніші з яких: участь у розробленні освітніх програм; удосконалення змістовної частини освітніх програм та навчальних планів; залучення до освітнього процесу фахівців-практиків (читання лекцій, проведення практичних занять тощо) та організація практичної підготовки на базі підприємств-партнерів. Часто роботодавців залучають до експертного оцінювання освітніх програм, навчальних планів та оцінювання якості кваліфікаційних робіт, рідко – до підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників ЗВО на базі підприємств-роботодавців; створення спільних лабораторій у ЗВО; спільного проведення роботодавцями та ЗВО студентських наукових заходів і конкурсів. Позитивним є те, що роботодавці залучені до складу вчених рад ЗВО, тому можуть впливати на освітній процес, а також вносити зміни до нормативних документів щодо підвищення якості освітнього процесу. Проте, як зазначають І. Гевко і В. Борисов у праці «Взаємодія стейкхолдерів із закладами вищої освіти в умовах оптимізації освітнього процесу», чимало форм співпраці, передбачених у системі вищої освіти України, найчастіше мають формальний характер. Хоча слід визнати, що окремі українські ЗВО вже мають інноваційний досвід співпраці з роботодавцями та позитивний

⁴¹ Результати опитування роботодавців щодо ситуації на ринку праці України / Міністерство економіки України. 2024. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=b9b3f1aa-3513-491c-9295-d7d6f4b4bc8b&title=PrezentatsiiniMaterialirezultatiOpituvanniaRobotodavtsivSchodoSituatsiiNaRinkuPratsiVUkraini>.

ефект – відносно високу затребуваність їх випускників на ринку праці⁴². Детальніше про зарубіжний досвід взаємодії вищої освіти у контексті адаптації освітніх програм викладено у нашій праці⁴³.

Таблиця 3.2

Механізм взаємодії закладів вищої освіти та роботодавців: вітчизняний досвід⁴⁴

Механізм	Васильова Н. ⁴⁵	Гевко І., Борисов В. ⁴⁶	Ільч Л. ⁴⁷	Андрощук І., Андрощук І. ⁴⁸
Експертне оцінювання освітніх програм та навчальних планів	+	–	–	+
Участь у розробленні освітніх програм	+	+		+
Удосконалення змістовної частини освітніх програм та навчальних планів	+	–	+	+
Залучення до освітнього процесу фахівців-практиків (читання лекцій, проведення практичних занять тощо)	+	+	–	+
Аналіз якості навчально-методичного забезпечення	+			
Організація практичної підготовки на базі підприємств-партнерів	+	+	+	+
Оцінювання актуальності тем кваліфікаційних робіт	+	–	–	+
Експертне оцінювання рівня підготовки випускників до професійної діяльності	+	–	+	+
Участь у вивченні потреби ринку праці у фахівця за спеціальностями (освітніми програмами)	–	–	+	–
Сприяння підвищенню кваліфікації та організації стажувань науково-педагогічних працівників ЗВО на базі підприємств-роботодавців та фахівців підприємств-роботодавців на базі ЗВО	–	+	–	–
Підтримка роботодавцями ЗВО (формування місць виробничої практики створення спільних лабораторій, підтримка матеріальної бази ЗВО тощо)	–	+	–	–
Участь студентів у виконанні програм та проєктів, що проводяться у партнерстві з роботодавцями	–	–	–	–
Періодичне дослідження думки роботодавців щодо якості освіти випускників	–	–	+	+
Спільне проведення роботодавцями та ЗВО студентських наукових заходів і конкурсів	–	–	–	+

53

⁴² 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>. С. 63.

⁴³ 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. Вип. 2. С. 114–120. DOI: <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2023.2.16>.

⁴⁴ 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. Вип. 2. С. 114–120. DOI: <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2023.2.16>.

⁴⁵ Васинова 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. С. 253.

⁴⁶ 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>.

⁴⁷ Ільч Л. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність характерні риси та модель функціонування. *Економіка та держава*. 2017. № 4. С. 69–74. URL: <http://www.economy.in.ua/index.php?op=1&z=3744&i=13>.

⁴⁸ Андрощук І.В., Андрощук І.П. Співпраця закладів вищої освіти із стейкхолдерами як умова підвищення ефективності підготовки майбутніх педагогів. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2020. Вип. 29 (2) С. 215–226. DOI : <https://doi.org/10.32626/2309-9763.2020-29>.

Співпрацю вищої освіти з промисловістю необхідно заохочувати та підтримувати різними механізмами, в тому числі мотиваційними. Важливо розуміти, що різноманітні види діяльності, які можна розвивати у партнерстві, мають важливий вплив на всіх залучених зацікавлених сторін (здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників, роботодавців, суспільства та ін.). Таким чином, партнерство має включати трьох «акторів»: здобувача вищої освіти, науково-педагогічного працівника та роботодавця, і прагнути створити синергію у всіх своїх майбутніх починаннях.

Ринок вищої освіти є ефективним інструментом ринкової економіки лише за умови наявності мобільної системи вищої освіти, яка гнучко реагує на попит на ринку праці та здатна забезпечити економіку фахівцями належного рівня. Розвиток економіки повсякчас вимагає кількісно-якісної зміни змісту вищої освіти, що має задовольняти вимоги регіонального, державного та глобального ринків праці. Для цього необхідно трансформувати процеси організації та управління освітнім процесом на формування компетентностей, що відповідають потребам ринку праці на світовому, державному та регіональному рівнях.

3.4 Моделювання адаптації освітніх програм закладів вищої освіти відповідно до потреб ринку праці в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України

Аналіз наукових джерел свідчить, що останнім часом як в Україні, так і за кордоном активно та різновекторно досліджують проблему взаємодії вищої освіти із ринком праці. Основними напрямками дослідження є тенденції у взаємодії вищої освіти та ринку праці, проблематика незбалансованості розвитку освітніх послуг та попиту на ринку праці, відповідність напрямів підготовки фахівців, що пропонують ЗВО, структурі економіки та потребам ринку праці. 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 такі: наближення сутнісної відповідності системи вищої та професійної освіти до потреб ринку праці збагаченням змісту освітніх програм когнітивними та соціальними компетентностями, зокрема, здатністю до сприйняття нового та саморозвитку, здатністю до прояву самостійності в особистому та професійному житті, володінням сучасними засобами комунікацій та активним їх використанням в особистій та професійній діяльності, толерантністю до іншої думки, вмінням критично мислити і сприймати зауваження, готовністю до розвитку професійних навичок та зміни сфери професійної та економічної діяльності, наявністю уніфікованих базових знань паралельно з поглибленою професійною спеціалізацією, вмінням презентувати та представити власну ідею (розробку), мультикультурністю та мультимовністю, вмінням працювати в режимі високої невизначеності тощо⁴⁹.

54

На основі аналізу наукових джерел розроблено класифікацію механізмів та інструментів адаптації освітніх програм відповідно до потреб ринку праці (табл. 3.3).

Аналіз наукових джерел і запропонована класифікація стали підґрунтям для розроблення структурно-функціональної моделі адаптації освітніх програм відповідно до вимог ринку праці (рис. 3). Вона відображає функціональні особливості взаємодії структурних елементів. Модель орієнтовна на досягнення поставленої мети, тому в ній виокремлено завдання, підходи, механізми, інструменти та кінцевий результат. Кінцевим результатом є адаптація освітньої програми до потреб ринку праці.

⁴⁹ Ільч Л. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність характерні риси та модель функціонування. *Економіка та держава*. 2017. № 4. С. 69–74. URL: <http://www.economy.in.ua/index.php?op=1&z=3744&i=13>.

Класифікація механізмів та інструментів адаптації освітніх програм закладів вищої освіти відповідно до потреб ринку праці

Механізм	Інструмент
Зовнішнє оцінювання освітньої програми	Акредитація Експертне оцінювання Зовнішній бенчмаркінг з аналогічними освітніми програмами міжнародних ЗВО
Внутрішнє оцінювання освітньої програми	Аналіз відгуків стейкхолдерів Оцінювання результатів навчання Внутрішній бенчмаркінг з аналогічними освітніми програмами вітчизняних ЗВО
Моніторинг наукових досліджень і ринку праці	Моніторинг ринку праці Відстеження нових досліджень у відповідній галузі Адаптація до нових технологій
Комерціалізація і трансфер наукових продуктів	Комерціалізація знань Трансфер наукових продуктів
Партнерство зі стейкхолдерами для вдосконалення освітньої програми	Залучення роботодавців Залучення здобувачів вищої освіти Співпраця з випускниками Залучення науково-педагогічних працівників

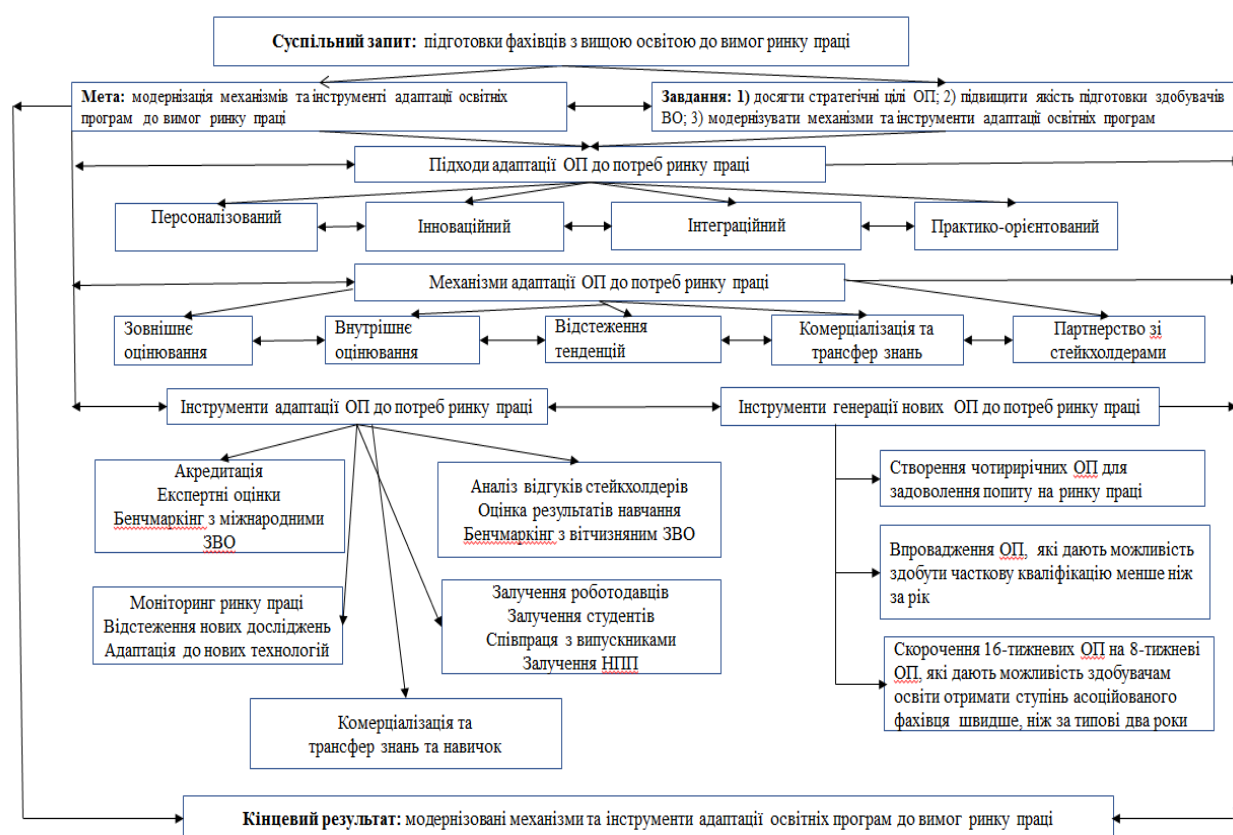


Рис. 3.3. Структурно-функціональна модель адаптації освітніх програм відповідно до вимог ринку праці

В основу моделі покладено такі підходи до адаптації освітніх програм відповідно до вимог ринку праці.

1. Персоналізований (персоналізація навчання). Використання адаптивного навчання, яке передбачає застосування технологій, що персоналізують освітній процес для кожного здобувача вищої освіти на основі його потреб, стилю навчання і темпів роботи. Створення гнучких освітніх програм, які дають можливість вибирати

освітні компоненти та модулі здобувачам вищої освіти відповідно до їхніх інтересів, потреб та цілей. Заохочення здобувачів вищої освіти до самостійного навчання створенням відповідних умов, а саме наданням доступу до ресурсів та забезпеченням підтримки, необхідної для самостійного вивчення освітніх компонентів.

2. Інноваційний. Впровадження інноваційних форм навчання, зокрема, навчання у співпраці, групових дискусій, проєктів, продуктивного навчання, кейс-стаді, проблемних завдань та ін. Посилення практико-орієнтованого підходу в освітньому процесі з орієнтацією на можливість застосування здобутих компетентностей під час практичної діяльності. Заохочення здобувачів вищої освіти до співпраці та командної роботи у процесі виконання проєктів, проведення ділових ігор тощо.

3. Інтеграційний. Інтеграція сучасних цифрових ресурсів та інструментів з освітнім процесом. Використання онлайн-ресурсів та інструментів робить освітній процес доступнішим і гнучкішим. Впровадження віртуальної та доповненої реальності для створення більш захоплюючого та інтерактивного освітнього процесу. Об'єднання у соціальних мережах освітніх спільнот та підтримки зв'язку зі здобувачами вищої освіти.

4. Практико-орієнтований. Налагодження співпраці з роботодавцями для розроблення освітніх програм, що відповідають потребам ринку праці. Забезпечення здобувачам вищої освіти можливості пройти стажування та практику в реальних умовах. Розвиток у здобувачів вищої освіти підприємницьких компетентностей та навичок інноваційного мислення. Підготовка здобувачів вищої освіти до життя та роботи у глобалізованому світі.

Важливо зазначити, що не існує єдиного універсального підходу до вдосконалення освітнього процесу та освітніх програм. ЗВО мають обирати підходи, які найкраще відповідають їхнім візії, місії, потребам та ресурсам.

Для реалізації запропонованих інноваційних підходів з організації освітнього процесу важливо обрати дієві механізми та інструменти, які забезпечать удосконалення освітніх програм відповідно до потреб ринку праці.

Впровадження адаптованих освітніх програм сприятиме підвищенню практичної підготовленості здобувачів вищої освіти, якості вищої освіти та конкурентоспроможності випускників вітчизняних ЗВО.

Коротко охарактеризуємо механізми та інструменти адаптації освітніх програм відповідно до вимог ринку праці. 56

1. Зовнішнє оцінювання освітньої програми здійснюється низкою інструментів, зокрема, акредитацією, експертним оцінюванням, зовнішнім бенчмаркінгом з аналогічними освітніми програмами міжнародних ЗВО.

Акредитація – це оцінювання освітньої програми щодо забезпечення та вдосконалення якості вищої освіти, яке здійснюється за визначеними критеріями⁵⁰. Згідно з Положенням про акредитацію ...⁵¹, в Україні освітні програми акредитує Національне агентство забезпечення якості вищої освіти. Проєктування та цілі освітньої програми за Критерієм 1⁵² визначаються з урахуванням тенденцій розвитку спеціальності, ринку праці, галузевого та регіонального контексту, а також досвіду аналогічних вітчизняних та іноземних освітніх програм. Можна стверджувати, що Національне агентство наголошує на орієнтації освітньої програми на вимоги ринку праці. Крім того, відповідно до Положенням про акредитацію ...⁵³, освітні програми можуть акредитувати також іноземні акредитаційні агентства. Їх залучення до акредитації вітчизняних освітніх програм, на наше переконання, сприяє посиленню відповідальності ЗВО щодо якості вищої освіти, визнанню документів про вищу освіту в Європейському просторі вищої освіти, підвищенню іміджу й престижності ЗВО на ринку праці.

Експертне оцінювання – залучення зовнішніх експертів з галузі для оцінювання освітніх програм та надання рекомендацій щодо їх поліпшення. Зазначимо, що оприлюднення рецензій на сайтах ЗВО підвищує відповідальність експертів за надану освітній програмі оцінку.

Зовнішній бенчмаркінг освітніх програм є ефективним інструментом підвищення якості освітніх програм, що сприяє інтеграції вищої освіти України в Європейський простір вищої освіти. Для бенчмаркінгу як об'єкт порівняння обирають аналогічні освітні програми, що реалізуються в аналогічних зарубіжних ЗВО. Під час бенчмаркінгу порівнюють структури організації освітнього процесу, обсяг теоретичної та практичної підготовки, освітні компоненти та їх зміст, компетентності, результати навчання освітніх програм тощо.

⁵⁰ Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти: наказ Міністерство освіти і науки України від 15.05.2024 р. № 686. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1013-24#Text>.

⁵¹ Там само.

⁵² Там само.

⁵³ Там само.

2. Внутрішнє оцінювання освітньої програми реалізується такими інструментами, як аналіз відгуків стейкхолдерів, оцінювання результатів навчання, внутрішній бенчмаркінг з освітніми програмами вітчизняними ЗВО.

Відповідно до ч. 2 ст. 41 Закону України «Про освіту»⁵⁴, кожен ЗВО формує внутрішню систему забезпечення якості, яка передбачає удосконалення планування освітньої діяльності: розроблення, затвердження, моніторинг і періодичний перегляд освітніх програм.

Аналіз відгуків стейкхолдерів передбачає збір та аналіз відгуків здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників, роботодавців та інших зацікавлених сторін щодо актуальності та ефективності освітніх програм.

Оцінювання результатів навчання полягає у дослідженні результатів навчання студентів для визначення, чи досягають вони поставлених цілей.

Внутрішній бенчмаркінг здійснюється на основі порівняльного аналізу аналогічних освітніх програм, що реалізуються у вітчизняних ЗВО.

3. Моніторинг наукових досліджень і ринку праці реалізується через наступні інструменти: моніторинг ринку праці, відстеження нових досліджень у відповідній галузі та адаптація освітніх програм до нових технологій.

Моніторинг ринку праці здійснюється на основі аналізу статистичних даних, які є у відкритому доступі, а саме: аналітичних звітів, баз даних офіційних установ, міністерств, відомств, засобів масової інформації. Важливими інструментами моніторингу ринку праці є опитування роботодавців, інтерв'ювання, комунікування тощо. Зібрані матеріали можуть бути підґрунтям для прогнозування та вибудовування стратегій розвитку ЗВО. До вивчення потреб ринку праці залучаються фахівці за освітніми програмами, щоб визначити, які навички та знання потрібні роботодавцям.

Відстеження нових досліджень у відповідній галузі дає можливість слідкувати за останніми дослідженнями та розробками у ній.

Адаптація до нових технологій передбачає включення в освітні компоненти освітніх програм нових технологій та інструментів.

Урахування ЗВО трендів Європейського простору вищої освіти під час розроблення нових або адаптації чинних освітніх програм підвищує рівень працевлаштування їх випускників як на регіональному, загальнодержавному, так і глобальному ринках праці.

4. Комерціалізація і трансфер наукових продуктів. Основними інструментами комерціалізації знань можуть бути розроблення стартапів та їх впровадження; кооперація освітньої та професійної діяльності; формування центрів високих технологій та офісів трансферу технологій; організація наукових парків, бізнес-інкубаторів, наукових лабораторій; створення та використання освітніх краудсорсингових платформ; об'єднання спільних команд і розроблення проєктних пропозицій для вирішення проблем і впровадження інновацій на конкретному підприємстві.

5. Партнерство зі стейкхолдерами для вдосконалення освітньої програми реалізується через такі інструменти: залучення роботодавців, здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників, співпраця з випускниками тощо.

Залучення роботодавців до створення нових та удосконалення чинних освітніх програм може здійснюватися через: розроблення навчальних планів і освітніх програм, що відповідають змінному попиту на ринку праці; упровадження в освітню програму освітніх компонентів з метою формування відповідних мікро- або часткових кваліфікацій; створення освітніх програм за дуальною формою навчання та організація практичної підготовки на базі підприємств-партнерів; залучення фахівців-практиків до викладацької діяльності, проведення спільних заходів, круглих столів, ярмарків професій, панельних дискусій тощо.

Залучення студентів до удосконалення освітніх програм може реалізовуватися через: створення персоналізованих освітніх програм відповідно до потреб ринку праці; участь студентів у виконанні програм та проєктів, що проводяться у партнерстві з роботодавцями; організація стажування як один із механізмів набуття здобувачами вищої освіти досвіду роботи за межами аудиторних годин.

⁵⁴ Про освіту : Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII. URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

Співпраця з випускниками може здійснюватися через: проектування та розроблення нових освітніх програм відповідно до потреб ринку праці; удосконалення змістової частини чинних освітніх програм і навчальних планів; отримання відгуків про ефективність освітніх програм та їхній особистий досвід роботи.

Залучення науково-педагогічних працівників до розроблення нових освітніх програм та удосконалення чинних передбачає: сприяння підвищенню кваліфікації та організації стажувань фахівців підприємств-роботодавців на базі ЗВО; мобільність і стажування персоналу та здобувачів вищої освіти на базі підприємств-роботодавців; неформальний обмін знаннями й навичками між ЗВО та роботодавцями тощо.

Критерії оцінювання адаптованості освітніх програм закладів вищої освіти до вимог ринку праці:

- відповідність переліку професій та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка, актуальним потребам ринку праці;
- відображення змісту навчальних дисциплін сучасним тенденціям розвитку науки, техніки та технологій;
- формування у здобувачів вищої освіти компетентностей, які є найзатребуванішими на ринку праці;
- обсяг навчального часу на практичну підготовку студентів (стажування, практики, лабораторні роботи);
- наявність спільних навчально-наукових структур (лабораторій тощо) і об'єм залучених ресурсів⁵⁵;
- відповідність підготовки здобувачів вищої освіти професійним стандартам та кваліфікаційним вимогам;
- відсоток працевлаштованих випускників ЗВО протягом певного періоду після закінчення навчання;
- кількість молодих фахівців – випускників ЗВО, влаштованих на роботу на підприємство;
- визнання дипломів випускників ЗВО за кордоном;
- залучення до викладацької діяльності співробітників підприємства;
- участь роботодавці у розробленні та оцінюванні якості навчальних планів та освітніх програм підготовки фахівців;
- рівень заробітної плати випускників ЗВО.

58

Висновки до розділу 3

1. На основі аналізу нормативно-правових актів доведено актуальність проблеми адаптації освітніх програм відповідно до потреб ринку праці в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України. Державна політика визнає розвиток вищої освіти як головний пріоритет, підкреслюючи її ключову роль у соціально-економічному та повоєнному відновленні України. Незважаючи на постійні виклики, пов'язані з війною, держава прагне оптимізувати наявні ресурси, щоб забезпечити безперервне функціонування та розвиток вищої освіти.

2. Встановлено, що внаслідок воєнних дій, швидкого старіння і скорочення кількості населення робоча сила в Україні зменшилася приблизно на 12% порівняно з 2021 р., що призвело до браку кадрів на ринку праці. Водночас бізнес недооцінює важливість інвестицій у розвиток людського капіталу, що спричинює посилення невідповідності між рівнем компетентностей працівників та вимогами виробництва. Вважаємо, що створення пільгових умов для роботодавців, які інвестують у програми навчання і розвиток навичок, сприятимуть зменшенню нестачі висококваліфікованої сили та поліпшенню стимулів до праці.

3. Моніторинг працевлаштування випускників ЗВО засвідчив, що кожен десятий (10,42%) спеціаліст або магістр продовжив навчання. Понад 73% бакалаврів продовжили навчання для здобуття другого ступеня вищої освіти або іншої спеціальності на нижчих рівнях вищої освіти. Це свідчить як про недостатню готовність бакалаврів до виходу на ринок праці, так і недостатню пропозицію привабливих для випускників бакалаврату робочих місць. Водночас в умовах воєнного стану порівняно з довоєнним періодом спостерігаються істотні зміни у вимогах роботодавців до необхідних загальних навичок, зокрема, у топ 10 ключових «soft skills» (м'яких

⁵⁵ Положення про забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у Національному університеті біоресурсів і природокористування України К. : НУБІП, 2015. URL: https://nubip.edu.ua/sites/default/files/Pologennya_yakist.pdf

навичок) у запропонованих вакансіях роботодавців увійшли: відповідальність, уважність, тактовність, навички роботи в команді, стресостійкість, аналітичні здібності, самоорганізація і багатозадачність. Значною проблемою для усіх випускників роботодавці вважають відірваність теоретичних знань від практики, невідповідність до роботи в реальному секторі економіки.

4. Аналіз наукових джерел засвідчив, що як вітчизняні, так і зарубіжні ЗВО активно залучають роботодавців до вдосконалення та адаптації освітніх програм відповідно до вимог ринку праці. Найпоширенішими механізмами взаємодії ЗВО та роботодавців є: співпраця в розробленні освітніх програм, залучення фахівців-практиків до викладацької діяльності, організація практичної підготовки на базі підприємств-партнерів. На нашу думку, перспективними для вітчизняних ЗВО механізмами взаємодії можуть бути: комерціалізація знань, створених вченими-дослідниками; організація спільних (ЗВО та роботодавці) команд і розроблення проєктних пропозицій для вирішення проблем і впровадження інновацій на конкретному підприємстві; створення центрів високих технологій офісів трансферу технологій; просування створених нових компаній і стартапів; створення та використання освітніх краудсорсингових платформ і проведення неформальних обмінів знаннями та навичками. Застосування зазначених вище механізмів сприятиме оновленню та адаптації освітніх програм з орієнтацією на формування навичок і компетентностей, які відповідають вимогам ринку праці. Крім того, їх використання сприятиме розвитку інноваційної діяльності ЗВО та підвищить довіру роботодавців до результатів наукових досліджень та якості підготовки випускників.

5. Розроблено структурно-функціональну модель адаптації освітніх програм відповідно до вимог ринку праці, яка відображає функціональні особливості взаємодії структурних елементів. Її складовими є мета, завдання, підходи, механізми, інструменти та кінцевий результат. Кінцевим результатом запропонованої моделі є адаптація освітніх програм до потреб ринку праці. В основу моделі покладено чотири підходи до адаптації освітніх програм відповідно до вимог ринку праці: персоналізований (персоналізація навчання), інноваційний, інтеграційний, практико-орієнтований.

Для реалізації запропонованої структурно-функціональної моделі важливими є механізми та інструменти, які можна використати для удосконалення освітніх програм відповідно до потреб ринку праці, а саме:

- Зовнішнє оцінювання освітньої програми здійснюється через низку інструментів: акредитацію освітньої програми, експертне оцінювання, зовнішній бенчмаркінг з міжнародними освітніми програмами.
- Внутрішнє оцінювання освітньої програми реалізується через такі інструменти: аналіз відгуків стейкхолдерів, оцінювання результатів навчання, внутрішній бенчмаркінг з освітніми програмами вітчизняних ЗВО.
- Моніторинг наукових досліджень та ринку праці реалізується через такі інструменти: моніторинг ринку праці, відстеження нових досліджень у відповідній галузі, адаптація освітніх програм до нових технологій.
- Комерціалізація і трансфер наукових продуктів. Одним з інструментів комерціалізації знань можуть бути розроблені стартапи.
- Залучення стейкхолдерів реалізується через такі інструменти: залучення роботодавців, здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників, співпраця з випускниками тощо.

6. Впровадження механізмів та інструментів адаптації освітніх програм відповідно до вимог ринку праці сприятиме комплексному оцінюванню освітніх програм для підвищення якості та відповідності ринку праці; об'єднанню ресурсів для досягнення найвищої якості підготовки випускників ЗВО; налагодженню партнерських взаємовідносин між ЗВО і стейкхолдерами.

7. Розуміння тенденцій попиту та пропозиції на ринку праці має важливе значення для різних категорій учасників ринку. Держава, враховуючи відповідні тенденції попиту на професії та навички на ринку праці, може формувати державну політику, а роботодавці — розробляти відповідні стратегії професійного розвитку фахівців, швидше визначати майбутні потреби у кваліфікованих фахівцях, спрямовувати свої інвестиції в їх розвиток. Для ЗВО розуміння цих тенденцій є вирішальним під час реформування освітніх програм і навчальних дисциплін, щоб краще обслуговувати суспільство, економіку та підприємства. Для фізичних осіб знання тенденцій на ринку праці може бути ключовим чинником при прийнятті рішення щодо освіти та кар'єри. Впровадження адаптованих освітніх програм сприятиме підвищенню практичної підготовленості здобувачів вищої освіти, якості вищої освіти та конкурентоспроможності випускників вітчизняних ЗВО.

РОЗДІЛ 4
МОНІТОРИНГ ПОПИТУ І ПРОПОЗИЦІЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З ВИЩОЮ ОСВІТОЮ ЗА ПРОФЕСІЯМИ, ДЛЯ ЯКИХ ЗАПРОВАДЖЕНЕ ДОДАТКОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД ТА НАПРЯМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ

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>

4.1 Актуальність моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою за професіями, для яких запроваджене додаткове регулювання

Актуальність визначають зарубіжні документи, наведені у ¹, а також національні документи:

– *Закон України «Про освіту» (2017)* визначає однією із основних засад державної політики у сфері освіти «інтеграцію з ринком праці», а також встановлює перелік завдань галузевих рад з розроблення професійних стандартів (робочі органи, що утворюється за галузевою ознакою з метою розроблення професійних стандартів) серед яких – «проведення моніторингових досліджень та розроблення середньострокових прогнозів потреби певного виду економічної діяльності у кадрах в розрізі професійних та часткових професійних кваліфікацій» ².

– *Закон України «Про вищу освіту» (2014)* встановлює, що формування і реалізація державної політики у сфері вищої освіти забезпечуються шляхом «створення умов для реалізації випускниками закладів вищої освіти права на працю, забезпечення гарантії рівних можливостей щодо вибору місця роботи, виду трудової діяльності на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності з урахуванням здобутої вищої освіти та відповідно до суспільних потреб»; та «запровадження механізмів стимулювання підприємств, установ, організацій усіх форм власності до надання першого робочого місця випускникам закладів вищої освіти» ³.

Закон передбачає за МОН України необхідність: 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 освітою ⁴.

– *Стратегія людського розвитку (2021)*, в якій окреслюються наступні проблеми: «навички, яких потребує сучасний ринок праці, відрізняються від тих, що формує система освіти, а необхідні трансформації в освітньому секторі відбуваються повільно»; «в освітніх програмах закладів вищої освіти все ще недостатньо враховуються потреби роботодавців»; в умовах «збільшення до 80 відсотків частки молоді, зорієнтованої на здобуття вищої освіти» «випускники закладів вищої освіти не мають можливостей повною мірою реалізувати себе на українському ринку праці». Тому завданням для досягнення оперативна цілі «4.2. Стимулювання населення до економічної активності та сприяння його продуктивній зайнятості» визначено «сприяння працевлаштуванню осіб, які ... шукають роботу (активізація механізму ефективного та швидкого пошуку роботи)», а індикатором досягнення стратегічної цілі «2. Розбудова освіченого, добросоціального, інклюзивного та

¹ Жабенко О. Моніторинг попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою за професіями, для яких запроваджене додаткове регулювання: теоретичні основи і зарубіжний досвід. *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. С. 44–46. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2024/02/Vzayemodiya-VO-ta-rynku-pratsi_IVO-2023-142p.pdf.

² Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII (із змінами; у редакції Закону України від 04.06.2024 № 3760-IX). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.

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

⁴ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. Ст. 13 ч. 1 п. 3; Ст. 64 ч. 5.

інноваційного суспільства, в якому кожен громадянин має рівні можливості для навчання та розвитку, а наука є складовою економічного зростання» визначено «збільшення частки випускників закладів вищої освіти, зайнятих на посадах чи у сферах, що вимагають вищої освіти»⁵.

– *План заходів з реалізації Стратегії людського розвитку на 2021–2023 роки (2021)*, відповідно до якого передбачено у грудні 2021 року запровадження Міністерством освіти і науки України «системи електронного моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої освіти» (індикатор виконання – «запроваджено систему електронного моніторингу»); а також до грудня 2022 року Мінекономіки, МОН України, обласним, Київській міській держадміністрації «розробити методичку прогнозування потреб регіональних ринків праці та формування державного замовлення на підготовку та перепідготовку фахівців», результатом чого має стати виданий наказ Мінекономіки. Однак, на просторах Інтернету цей наказ відсутній, а є наказ від 2013 року. Також для Мінекономіки та Держпраці на 2022–2023 роки визначено завдання «проведення моніторингу діяльності підприємств та їх відповідальності за порушення у сфері зайнятості та оплати праці» за результатами якого «підготувати інформаційно-аналітичні матеріали»⁶.

– *Національна економічна стратегія на період до 2030 року (2021)*, у якій за «стратегічним курсом політики в сфері якості життя» стратегічною ціллю 1 «Створення інклюзивного, інноваційного та освіченого суспільства, в якому громадяни мають рівні права та можливості для розвитку свого таланту впродовж життя» одним із завдань визначено «здійснення запуску електронної системи моніторингу працевлаштування випускників закладів фахової передвищої і вищої освіти»⁷. А за стратегічною ціллю 5 «Забезпечення рівних прав та можливості для кожного, інклюзії та безбар'єрності, високого рівня соціального захисту для гідного життя; підвищення рівня зайнятості жінок і чоловіків відповідних вікових груп та скорочення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків» є завдання щодо «удосконалення методички здійснення моніторингу попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці»⁸.

Важливим у документі визначається «налагодження співпраці суб'єктів підприємництва з закладами вищої освіти» через «створення офісів з працевлаштування в закладах вищої освіти». Однак, варто зауважити, що такі завдання відносяться не до всіх суб'єктів підприємництва, а лише до тих, хто відноситься до галузі ІТ (для досягнення стратегічної цілі 1 «Створення привабливих умов для працевлаштування висококваліфікованих фахівців і стимулювання розвитку конкурентної та глобальної ІТ-освіти» стратегічного курсу напряму «Інформаційно-комунікаційних технологій»)⁹.

– *Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки (2022)*, у якій визначено завдання для досягнення стратегічних і операційних її цілей: 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 коштів¹⁰.

– *Операційний план реалізації у 2022–2024 роках Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки (2022)*, яким передбачено, що МОН, Мінфін, Пенсійний фонд України, Мінекономіки, Мінцифри, Національне агентство кваліфікацій повинні у 2022 році запровадити «систему моніторингу професійних кваліфікацій та працевлаштування випускників закладів вищої освіти», а у 2023 році створити нову нормативну базу для «контрактування першого робочого місця для випускників, які навчалися за кошти державного або

⁵ Стратегія людського розвитку, затверджена Указом Президента України від 02.06.2021 № 225/2021. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225/2021#n11>.

⁶ План заходів з реалізації Стратегії людського розвитку на 2021–2023 роки, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 09.12.2021 № 1617-р. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-zahodiv-z-realizaciyi-strategiyi-lyudskogo-rozvitku-na-20212023-roki-1617-091221>.

⁷ Національна економічна стратегія на період до 2030 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 № 179. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-п#n25>.

⁸ Там само.

⁹ Там само.

¹⁰ 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-р#Text>.

місцевого бюджету»¹¹. Також МОН України до кінця 2022 року мали «розробити програмні результати навчання для освітніх програм «регульованих» спеціальностей та ліцензування за програмами»¹².

4.2 Теоретичні основи моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою за професіями, для яких запроваджене додаткове регулювання

4.2.1 Аналіз вітчизняних публікацій щодо проблеми дослідження

Н. Моспан на основі аналізу досвіду ЄС розробила рекомендації для системи вищої освіти України, спрямовані на розв'язування проблеми взаємодії вищої освіти з ринком праці на різних рівнях (держави, системи вищої освіти, закладів вищої освіти та освітнього процесу)¹³.

Н. Моспан на основі аналізу взаємодії вищої освіти та ринку праці в Україні протягом 2010–2020 років прийшла до висновку, що «стан взаємодії вищої освіти з ринком праці визначається як незбалансований», а «важливою проблемою ефективного функціонування механізму кадрового забезпечення економіки є розрізненість інтересів бізнесу, держави та ЗВО», що «привело до невідповідності попиту та пропозиції на національному ринку праці». Виділила негативні тенденції: «незадоволення роботодавців рівнем підготовки вищою освітою; низький рівень партнерства між ЗВО, представниками бізнесу та державою; розрізненість інтересів їх інтересів; відсутність скоординованих дій у діяльності центральних і регіональних органів влади», та позитивну тенденцію «втілення на законодавчому рівні політики налагодження взаємодії вищої освіти з ринком праці»¹⁴.

Л.Д. Яценко за результатом аналізу проблем неузгодженості вищої освіти та ринку праці в Україні (таких як наприклад, неузгодженість змісту вищої освіти з потребами ринку праці, що зумовлює загострення таких проблем, як: високий рівень безробіття серед осіб з вищою освітою; невідповідність якості підготовки фахівців потребам роботодавців) стверджує, що забезпечення зайнятості та підготовка компетентного, конкурентоспроможного, затребуваного економікою спеціаліста залежить від взаємопов'язаності освіти та ринку праці. На його думку, МОН має запровадити систему моніторингу працевлаштування випускників ЗВО в освітньо-кваліфікаційному розрізі, як основу для оцінки якості підготовки фахівців та оптимізації державних коштів, спрямованих на фінансування ЗВО¹⁵.

С.В. Мельник проаналізував ситуацію в Україні із запровадженням професій, що потребують додаткового регулювання; окреслив існуючі недоліки та запропонував шляхи їх подолання; розробив проект «Реєстру регульованих професій, посад та професійних назв робіт, зайняття яких, окрім іншого, потребує рівня вищої та фахової передвищої освіти»¹⁶. На його думку, Національний класифікатор України ДК 003 «Класифікатор професій» та застарілі норми трудового права не дають змоги чітко й оперативно формувати державну регуляторну політику у сфері професійної, кваліфікаційної діяльності та профільної підготовки; визнання професійних кваліфікацій із регульованих професій досі здійснюється за різними (диференційованими) процедурами, обсягами, інструментарієм, строками і змістом, що визначаються більш як 40 законодавчо-нормативними актами відповідного галузево-відомчого та професійного спрямування; «регульовані професії в Україні так і не стали інструментом ефективного надбання та прозорого присвоєння дорослому населенню

¹¹ Операційний план реалізації у 2022–2024 роках Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23.02.2022 № 286-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-p#Text>.

¹² Там само.

¹³ Моспан Н.В. Вища освіта та ринок праці в Україні: рекомендації щодо гармонізації взаємодії. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2019. Вип. 68. С. 144–147. URL : https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/27155/Mospan_144-147.pdf?sequence=1&isAllowed=y

¹⁴ Моспан Н. Вища освіта та ринок праці в Україні: десятиліття взаємодії. *Освітологічний дискурс*. 2021, № 1 (32). С. 20–38. С. 20, 26, 29. URL : https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/34974/1/Mospan_OsvDis_2020.pdf.

¹⁵ Яценко Л.Д. Проблеми неузгодженості вищої освіти та ринку праці в Україні. *Аналітична записка. Серія «Соціальна політика» / Національний інститут стратегічних досліджень*. 2020. № 14. 7 с. URL : <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-02/analit-yatsenko-social-policy-14-2020.pdf>.

¹⁶ Мельник С.В. Розроблення орієнтовного макета Реєстру регульованих професій, посад та професійних назв робіт, зайняття яких, окрім іншого, потребує рівня вищої та фахової передвищої освіти / Державна наукова установа «Інститут освітньої аналітики» МОН України. К., 2023. 38 с. URL : https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2023/08/az_rozroblennya-orientovno-maketa-reestru-regulovanih-profesij.pdf.

часткових професійних кваліфікацій і мікрокваліфікацій, отриманих за різними формами освіти дорослих»¹⁷.

О.В. Чумак за результатом аналізу вітчизняної і зарубіжної практики узгодження потреб ринку праці із пропозиціями закладів вищої освіти з метою регулювання питань бюджетного фінансування здобуття освіти визначив необхідність розроблення методики стратегічного прогнозування освітньо-кваліфікаційних потреб ринку праці для планування ймовірної кількості бюджетних місць у ЗВО з метою підготовки затребуваних спеціалістів відповідно до потреб ринку праці¹⁸.

О. Чумак та О. Бринюк виявили основи прогнозування ринку праці та навичок у зарубіжних країнах для оптимізації напрямів розвитку вищої освіти. Автори наголошують, що основною метою політики регулювання взаємодії вищої освіти з ринком праці в ЄС є поліпшення перспектив працевлаштування випускників ЗВО. У європейських країнах це забезпечується постійним моніторингом ринку праці (кількість працівників, їх компетенції та кваліфікаційні навички відповідно до змістового наповнення державних стратегічних програм); залученням до процесу прогнозування різних інституцій на різних рівнях¹⁹.

А.І. Горова, А.В. Павличенко, С.М. Лисицька виявили особливості ринку працевлаштування екологів, обґрунтували роль моніторингу у виявленні взаємозв'язку між вимогами роботодавців та рівнем підготовки випускників, охарактеризували специфіку підготовки студентів-екологів для гірничодобувної галузі²⁰.

С.В. Березюк і Д.М. Гусонька виділили внутрішньодержавні проблеми, що негативно впливають на ринок праці в Україні: недостовірність та приховування інформації про істинний стан ринку праці і про його перспективні можливості; нерівномірний розподіл трудових ресурсів по території держави; невідповідність рівня кваліфікації трудових ресурсів потребам ринку праці. Вони пропонують на державному рівні: здійснювати стратегічне планування; встановлювати професійні стандарти, перелік пріоритетних професій. Органам місцевої влади та місцевого самоврядування постійно здійснювати: моніторинг ситуації на ринку праці; регулювання розподілу трудових ресурсів; розробку та реалізацію програм з інформування населення про ситуацію на ринку праці²¹.

4.2.2 Професії, для яких запроваджене додаткове регулювання

Визначення поняття «*професія, для якої запроваджене додаткове регулювання*», що буде використовуватися у нашому дослідженні, подано у Законі України «Про вищу освіту» як «вид професійної діяльності, доступ до якого, крім наявності освіти відповідного рівня та спеціальності, визначається законом або міжнародним договором»²². Такими «спеціальними нормативними актами» регулюється «присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій»²³.

На відміну від України в країнах Європейського Союзу використовується поняття «регульована професія», про що було нами згадано в²⁴. Професія регулюється, якщо законодавство країни передбачає, що для того, щоб отримати дозвіл на практику цієї професії, необхідно виконати певні вимоги (потрібно отримати ліцензію або

¹⁷ Мельник С.В. Розроблення орієнтовного макета Реєстру регульованих професій, посад та професійних назв робіт, зайняття яких, окрім іншого, потребує рівня вищої та фахової перед вищої освіти / Державна наукова установа «Інститут освітньої аналітики» МОН України. К., 2023. 38 с. С. 3. URL : https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2023/08/az_rozroblennya-orientovnogo-maketa-reestru-regulovanih-profesij.pdf.

¹⁸ Чумак О.В. Механізм регулювання взаємодії вищої освіти з ринком праці. *Народна освіта : електронне наукове фахове видання*. 2017. Вип. № 3(33). URL : https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=5081.

¹⁹ Чумак О., Бринюк О. Зарубіжний досвід прогнозування показників ринку праці для сфери вищої освіти. *Освітня аналітика України*. 2018. № 1 (2). С. 46–55. С. 47, 50. URL : https://science.iea.gov.ua/wp-content/uploads/2018/12/46_55_Chumak_ta-in.pdf.

²⁰ Горова А.І., Павличенко А.В., Лисицька С.М. Моніторинг ринку працевлаштування екологів. *Удосконалення системи моніторингу забезпечення якості вищої освіти України : зб. тез доповідей наук.-практ. конф.*, квітень 2013 р., Дніпропетровськ / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Держ. вищ. навч. закл. «Нац. гірн. ун-т». Д. : ДВНЗ «НГУ», 2013. 369 с. С.18–21. URL : https://www.nmu.org.ua/ua/content/infrastructure/structural_divisions/met_komisija_a_galuzi_0503/Monitoring%20yakostiVO.pdf

²¹ Березюк С.В., Гусонька Д.М. Ринок праці та особливості його регулювання. URL : http://confcontact.com/2013_03_15/33_Berezuk.htm.

²² 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>.

²³ Доступ до професії / Вища рада юристів України. URL : <https://ukrlawcouncil.org/dostup-do-profesiji/>

²⁴ Жабенко О. Моніторинг попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою за професіями, для яких запроваджене додаткове регулювання: теоретичні основи і зарубіжний досвід. *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. С. 44–46. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2024/02/Vzayemodiya-VO-ta-rynku-pratsi_IVO-2023-142p.pdf.

сертифікат від регулюючого органу, щоб працювати та займати посаду за цією професією). Часто це стосується професій у сферах охорони здоров'я, безпеки та соціальних послуг. Кожна країна має власний список регульованих професій²⁵.

На даний час МОН України затвердило лише перелік спеціальностей, здобуття освіти з яких необхідне для доступу до професій, для яких запроваджено додаткове регулювання. У 2020 році таких спеціальностей було 28 із 9 галузей знань²⁶, із травня 2023 року їх стало 25, а із січня 2024 року – 27²⁷. На питання «чому перелік лише спеціальностей?» дає відповідь Є. Стадний: «співвідносити усі 140 спеціальностей та спеціалізацій із 9-ма тисячами професій (які швидко застарівають) немає сенсу»²⁸.

Тому ситуація дещо парадоксальна – перелік спеціальностей визначено, а перелік професій – ні («серйозним недоліком цих нормативних актів є те, що вони, крім «регульованих спеціальностей», чітко не визначають саме регульовані професії»²⁹). Вважаємо, що більш доречним було би спочатку визначити професії, для яких запроваджено додаткове регулювання (й відповідно розробити професійні стандарти), а потім визначити спеціальності, які можуть здобувати кандидати на відповідні професії.

Систему регулювання професій/кваліфікацій в Україні умовно класифікують на три види, а саме³⁰:

– обов'язкове регулювання – для професій, доступ до роботи за якими жорстко регулюється чинним законодавством. Застосовується до більшості професій медичних працівників, аудиторів, авіаторів, фахівців з неруйнівного контролю, архітекторів, моряків і річковиків, менеджерів (управителів) будинку (групи будинків) тощо. Додаткова умова допуску до роботи за багатьма цими професіями – проходження незалежного оцінювання професійних кваліфікацій чи компетентностей та отримання відповідного сертифіката;

– часткове регулювання – передбачає обов'язкову наявність профільної роботи/профільного трудового стажу (наприклад, для педагогічних працівників); проходження оцінювальних та / або перевірочних процедур (співбесід, іспитів, конкурсів) і відбору (для державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, дипломатичних працівників);

– додаткові вимоги для допуску до роботи, що передбачають унеможливлення чи зменшення негативного впливу важких, шкідливих та небезпечних умов праці, збереження здоров'я й життя оточуючих/клієнтів (відбір за віком, станом здоров'я та статтю для робіт на висоті, з транспортом, електрообладнанням і електроустаткуванням; проходження санітарно-епідеміологічного контролю тощо). Така практика дуже поширена в Україні та охоплює понад 1 млн працівників у видобувній галузі, на транспорті й будівництві, у промисловості, громадському харчуванні та ресторанній справі.

Станом на 2015 рік в Україні наявні 25 професійних груп, що поєднують понад 150 регульованих професій і більше 250 спеціалізацій, за якими здійснюється незалежне зовнішнє оцінювання (сертифікація) професійних кваліфікацій. Таким чином, в Україні здійснюється підготовка, зовнішнє оцінювання, визнання й використання на практиці за понад 400 регульованими професіями і спеціалізаціями, у т.ч. частковим кваліфікаціям до них. Всього під регулювання кваліфікацій підпадає близько 2,0 млн працівників, у т.ч. більше 1,2 млн осіб – представників сфери освіти, охорони здоров'я, морського та авіаційного транспорту, правоохоронної та суміжних з нею сфер діяльності³¹.

²⁵ Regulated Professions / ENIC-NARIC: gateway to recognition of qualifications. URL : <https://www.enic-naric.net/page-regulated-professions>.

²⁶ 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>.

²⁷ 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 за № 806/39862. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0806-23#Text>.

²⁸ Стадний Є. Щодо моніторингу працевлаштування випускників / Освіта.ua – Блоги. URL : <https://osvita.ua/blogs/81348/>

²⁹ Мельник С.В. Розроблення орієнтовного макета Реєстру регульованих професій, посад та професійних назв робіт, зайняття яких, окрім іншого, потребує рівня вищої та фахової перед вищої освіти / Державна наукова установа «Інститут освітньої аналітики» МОН України. К., 2023. 38 с. С. 3. URL : https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2023/08/az_rozroblennya-orientovnogo-maketa-reestru-regulovanih-profesij.pdf.

³⁰ Мельник С.В. Розроблення орієнтовного макета Реєстру регульованих професій, посад та професійних назв робіт, зайняття яких, окрім іншого, потребує рівня вищої та фахової передвищої освіти. К., 2023. 38 с. С. 3–4.

³¹ 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. К., 2021. 43 с.

Громадською організацією «Всеукраїнська Вища Рада юристів» (яка є «національним реєстраційним органом, що регулює порядок доступу до професії в Україні» та видає «свідоцтво національної реєстрації ВРЮУ»³²) на порталі «Вища рада юристів України» представлено «Єдиний реєстр діючого професійного статусу (ЄРДПС) – автоматизовану систему збирання, накопичення та опрацювання даних про осіб, яка відображає інформацію про професійний статус, здобутий професійний досвід, кваліфікацію та ділову репутацію у регульованій або нерегульованій професії»³³. У даному реєстрі регульованими визначено дев'ять професій³⁴:

- архітектор (архітектор, реставратор, інженер-проектувальник, дизайнер архітектурного середовища, архітектор ландшафтного оздоблення);
- викладач (асистент, викладач, старший викладач, доцент, професор);
- економіст (економіст, економіст-демограф, аналітик, фахівець з бюджетування, економіст з бухгалтерського обліку та аналізу господарської діяльності, економіст з договірних та претензійних робіт, економіст з матеріально-технічного забезпечення тощо);
- журналіст (кореспондент, репортер, ведучий теле- та радіопрограм, редактор, головний редактор, коректор, копірайтер, тощо);
- лікар;
- нафтовик (інженер-нафтовик, геолог-нафтовик, нафтовик, геологорозвідник, землевпорядник, бурильник);
- перекладач (лінгвіст, перекладач, копірайтер, редактор, спічрайтер, викладач ВНЗ) Здобуття філологічної освіти здійснюється відповідно до галузевому розподілу: гуманітарні науки (спеціальності «українська мова і література», «прикладна лінгвістика», «філологія»), соціальні та поведінкові науки (спеціальність «психологія»), журналістика;
- фінансист (фінансовий аналітик, фінансовий консультант, фінансовий контролер, професіонал з корпоративного управління, аналітик з питань фінансово-економічної безпеки, податковий інспектор, брокер з цінних паперів тощо);
- юрист (нотаріус, адвокат, прокурор, суддя, арбітражний керуючий тощо).

С. Захарін, зважаючи на законодавчі норми, що встановлюють вимоги про регулярне і обов'язкове проходження підвищення кваліфікації, до таких (регульованих) професій відносить: педагогічних та науково-педагогічних працівників; державних службовців; медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації; спеціалістів ветеринарної медицини; суддів³⁵.

С. Мельником запропоновано «Орієнтовний макет Реєстру регульованих професій, посад та професійних назв робіт, зайняття яких, окрім іншого, потребує рівня вищої та фахової передвищої освіти», до якого увійшли 269 професій, посад чи професійних назв робіт розділу КП «Професіонали» (кваліфікаційний рівень – не нижче спеціаліста, магістра), та 232 професії, посади чи професійні назви робіт розділу КП «Фахівці» (кваліфікаційний рівень – молодший спеціаліст – бакалавр – спеціаліст)³⁶. Ця пропозиція ще не знайшла відображення у нормативно-правових актах.

Тому можна зробити висновок, що поняття визначено, а от самого переліку професій, для яких запроваджене додаткове регулювання, немає в чинному законодавстві («на національному рівні так і не сформовано єдиний Реєстр регульованих професій/кваліфікацій, що ускладнює роботу кадровим агентствам, роботодавцям та провайдерам освітніх послуг»³⁷).

С. 38. URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/nrk/Analitichni-materialy/1-analitichniy-zvit-shchodo-stanu-natsionalnoi-sistemi-kvalifikatsiy.docx>.

³² Доступ до професії / Вища рада юристів України. URL : <https://ukrlawcouncil.org/dostup-do-profesiyi/>

³³ Реєстри / Вища рада юристів України. URL : <https://ukrlawcouncil.org/registers/>

³⁴ Там само.

³⁵ Захарін С. Підвищення кваліфікації вчителів: час позбавлятися від ілюзій / Освіта.ua – Блоги. URL : <https://osvita.ua/blogs/92945/>

³⁶ Мельник С.В. Розроблення орієнтовного макета Реєстру регульованих професій, посад та професійних назв робіт, зайняття яких, окрім іншого, потребує рівня вищої та фахової передвищої освіти : аналітична записка. К., 2023. 38 с. С. 5–37.

³⁷ Мельник С.В. Розроблення орієнтовного макета Реєстру регульованих професій, посад та професійних назв робіт, зайняття яких, окрім іншого, потребує рівня вищої та фахової перед вищої освіти. К., 2023. 38 с. С. 3.

4.3 Вітчизняний досвід моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою за професіями, для яких запроваджене додаткове регулювання

4.3.1 Організація моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою

Державна політика у сфері зайнятості населення будується на основі принципу відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення та має спрямовуватись на збалансування попиту і пропонування обсягу робочої сили відповідного рівня кваліфікації на ринку праці шляхом системного прогнозування потреб економіки³⁸. В Україні основними державними установами, які відповідають за розвиток системи прогнозування на ринку праці України (для визначення його потреб із позиції попиту та пропозиції фахівців), є Міністерство економіки України (далі – Мінекономіки), Міністерство освіти і науки України (далі – МОН)³⁹.

В країні формується система прогнозних і програмних документів економічного і соціального розвитку, до якої входять: прогнози економічного і соціального розвитку України на середньо- та короткостроковий періоди; прогнози розвитку окремих галузей економіки на середньостроковий період; загальнодержавні програми економічного, соціального розвитку, інші державні цільові програми; прогнози економічного і соціального розвитку Автономної Республіки Крим (далі – АРК), областей, районів та міст на середньостроковий період; програми економічного і соціального розвитку АРК, областей, районів та міст на короткостроковий період⁴⁰, складовими яких є територіальні та місцеві програми зайнятості населення, де визначаються основні показники ринку праці та заходи, спрямовані на збалансування попиту і пропонування робочої сили на територіальних ринках праці⁴¹. Відповідні документи розробляються на основі аналізу демографічної ситуації, стану використання виробничого, науково-технічного та трудового потенціалу, конкурентоспроможності вітчизняної економіки, оцінки досягнутого рівня розвитку економіки і соціальної сфери та з урахуванням впливу зовнішніх політичних, економічних та інших факторів і очікуваних тенденцій зміни впливу цих факторів у перспективі⁴².

Органи влади, громадські об'єднання, ЗВО мають відповідні повноваження щодо моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою.

Мінекономіки є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері праці, зайнятості населення, ... трудових відносин, соціального діалогу⁴³. Саме Мінекономіки аналізує стан ринку праці, разом з іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади, Національним банком (за участю закладів вищої освіти, Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти, роботодавців та їх об'єднань⁴⁴) згідно з⁴⁵ готує прогнози економічного і соціального розвитку України на середньо- (на 4–5 років, а реально на 3 роки) та короткостроковий періоди (на наступний рік)⁴⁶, що містять потреби у фахівцях на ринку праці й визначає професії, на які передбачається попит; формує державне замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів, координує роботу державних замовників щодо його розміщення та виконання; розробляє пропозиції щодо ...попиту та

³⁸ Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI (із змінами; у редакції Закону України від 03.09.2024 ЗУ № 3257-IX). Ст. 15, п. 1, п. 3. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.

³⁹ Аналітичний звіт щодо професійно-кваліфікаційного прогнозування в Україні : робочий проект для обговорення 9 листопада 2017 р. у м. Києві / ETF: Working together Learning for life. 2017. 62 с. С. 6. URL : <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/nrk/Analitichni-materialy/2-analitichniy-zvit-shchodo-profesiyno-kvalifikatsiyogo-prognozuvannya-v-ukraini.pdf>.

⁴⁰ Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України : Закон України від 23.03.2000 № 1602-III (із змінами; у редакції ЗУ від 16.10.2012 № 5463-VI). Ст. 4; Ст. 5. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/1602-14#Text>.

⁴¹ Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Ст. 18.

⁴² Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України : Закон України від 23.03.2000 № 1602-III (із змінами; у редакції ЗУ від 16.10.2012 № 5463-VI). Ст. 4; Ст. 5. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/1602-14#Text>.

⁴³ Положення про Міністерство економіки України, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 20.08.2014 № 459 (із змінами; в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 17.02.2021 № 124). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/459-2014-n#Text>.

⁴⁴ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. Ст. 72.

⁴⁵ Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України : Закон України від 23.03.2000 № 1602-III.

⁴⁶ Положення про Міністерство економіки України, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 20.08.2014 № 459. П. 4.

пропонування робочої сили на ринку праці⁴⁷.

Середньостроковий прогноз готується за допомогою «Методики формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці» та «базується на розрахунку кількості зайнятих за видами економічної діяльності (на рівні секцій КВЕД⁴⁸), яка необхідна для прогнозування додаткової потреби окремих видів економічної діяльності в робочій силі за професіями (на рівні підрозділів за Класифікатором професій⁴⁹)⁵⁰. Середньостроковий прогноз формується на основі даних Державної служби статистики України, пропозицій інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів АРК, обласних, Київської та Севастопольської міських держадміністрацій, Національної академії наук, галузевих національних академії наук, інших бюджетних установ, Спільного представницького органу всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань, а також Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні та власні розрахунки Мінекономіки⁵¹. Дані середньострокового прогнозу мають враховуватися при формуванні державного замовлення на підготовку фахівців, а також є корисними для роботодавців. Проте, незважаючи на це, вчені та роботодавці звертають увагу на факт відсутності «ефективного простого у застосуванні та дієвого механізму прогнозування потреби у підготовці фахівців, необхідного для формування і розміщення державного (регіонального, відомчого) замовлення на підготовку кадрів з вищою освітою»⁵² та наголошують її застарілість «ще до початку негативних явищ на ринку праці України, пов'язаних з наслідками пандемії COVID-19 та повномасштабної збройної агресії. Прогноз на її основі може призвести до неефективного витрачання державних коштів на державне й регіональне замовлення на підготовку фахівців»⁵³.

За такою методикою у 2014 році було підготовлено середньостроковий прогноз обсягів потреби у робочій силі у розрізі видів економічної діяльності та професійних груп на 2015–2018 роки; у 2020 році – на 2021–2023 роки. Ці прогнози передбачали потребу «в найпростіших професіях у сільському господарстві, торгівлі та сфері послуг»⁵⁴; «на робітничі професії для будівництва доріг, об'єктів транспортної, енергетичної та соціальної інфраструктури»; збільшення лише на 1 % протягом 2019–2023 років попиту на робочі місця, що вимагають вищої освіти⁵⁵. У 2023 році Мінекономіки підготували проєкт середньострокового прогнозу обсягів потреби у робочій силі на 2024–2027 роки⁵⁶. Однак, профспілка працівників освіти і науки України розкритикувала показники, наведені у ньому, вказавши на «безсистемність та безспівмірність у прогнозуванні потреби у фахівцях та робітничих кадрах на період до 2027 року» та запропонувала доопрацювати його спільно із «відповідними міністерствами, які ведуть такий моніторинг». Професійна спілка працівників охорони здоров'я

67

⁴⁷ Положення про Міністерство економіки України, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 20.08.2014 № 459 (із змінами; в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 17.02.2021 № 124). П. 4. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/459-2014-n#Text>.

⁴⁸ Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010 : Національний класифікатор України, прийнято та надано чинності наказом Держспоживстандарту України від 11.10.2010 № 457 (із змінами; у редакції наказу Міністерства економіки України від 04.01.2023 № 47. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vb457609-10#Text>.

⁴⁹ Класифікатор професій ДК 003:2010 : Національний класифікатор України, затверджено та надано чинності наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327 (із змінами; у редакції наказу Міністерства економіки України від 16.01.2024 № 1410). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>.

⁵⁰ Методика формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці, затверджена наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 26.03.2013 № 305. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0305731-13#Text/>

⁵¹ Там само.

⁵² Мельник С.В. Методологічні підходи до оцінки кадрових потреб у фахівцях із вищою освітою зі спеціальностей : аналіт. записка / ДНУ «Інститут освітньої аналітики». Київ, 2020. С. 5. URL : https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2020/06/2-na_sajt_AZ_Melnik_SV_Metodolog_pidh_otsinki_kadr_potr_fah_VO-final.pdf.

⁵³ Держава обманює сама себе, використовуючи неактуальну методику 2013 року для прогнозування потреб ринку праці у 2024–2027 роках / Конфедерація роботодавців України. The Employers of Ukraine. URL : <https://employers.org.ua/news/id2556>.

⁵⁴ Мінекономрозвитку підготувало середньостроковий прогноз потреби економіки у робочій силі / Міністерство економіки України. gov.ua Державні сайти України. URL : <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=f168b288-6b9c-4090-9bc1-c5a09a99eceb&title=MinekonomrozvitkuPidgotuvaloSerednostrokoviiPrognozPotrebiEkonomikiURobochiiSili>.

⁵⁵ Прогноз економічного і соціального розвитку України на 2021–2023 роки, схвалений постановою Кабінету Міністрів України від 29.07.2020 № 671 / Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. 2020. 113 с. С. 55. URL : <https://me.gov.ua/view/68afc88a-c642-4f3c-95c9-ed5a9c6546a6>.

⁵⁶ Проєкт середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці на 2024–2027 роки (2888) / Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні. СПО об'єднань профспілок. URL : <https://spo.fpsu.org.ua/laws/proyekt-serednostrokovogo-prognozu-potreby-u-fahivczyah-ta-robotnychyh-kadrah-na-rynku-praczi-na-2024-2027-roky-2888/>

України: підтримала включення працівників у сфері будівництва та архітектури, охорони здоров'я (психологів, психіатрів, реабілітологів), військових фахівців, соціальних працівників до переліку найбільш затребуваних спеціальностей і професій для функціонування економіки у воєнні та повоєнні роки; звернула увагу на недоліки проекту: «аналіз розрахунків у галузі охорони здоров'я ускладнюється відсутністю комплексної повноцінної і своєчасної статистичної інформації за останні роки про діяльність системи охорони здоров'я (на всіх рівнях), прогнозу демографічної ситуації». Запропонували «під час прогнозних розробок у галузі охорони здоров'я використовувати Методичні рекомендації з прогнозування потреби закладів охорони здоров'я України у медичних кадрах на довгострокову перспективу, затверджених наказом МОЗ України 15.08.2011 № 512»⁵⁷.

Реалізація державної політики у сфері праці та зайнятості населення здійснюється Державною службою зайнятості (далі – ДСЗ) – централізованою системою державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Мінекономіки. ДСЗ складається з Державного центру зайнятості (головної державної установи в системі ДСЗ), регіональних центрів зайнятості (Центру зайнятості АРК, обласних, Київського та Севастопольського міських центрів зайнятості та їх філій), закладу післядипломної освіти «Центр підвищення кваліфікації служби зайнятості», закладів професійної (професійно-технічної) освіти та інших закладів освіти ДСЗ, а також підприємств, установ, організацій, утворених ДСЗ⁵⁸.

Слід зауважити, що у зарубіжних країнах різне ставлення до діяльності такого роду служб⁵⁹:

- у таких країнах як США, Австралія ставляться критично до діяльності ДСЗ, вважаючи, що їхня діяльність обмежує прояв ринкових механізмів у трудовій сфері, збільшує видатки із державного бюджету, сприяє економічній пасивності населення;

- у європейських країнах (Швейцарія, Норвегія) дотримуються протилежної думки, адже користь від діяльності ДСЗ переважає витрати на їх утримання.

В Україні на Державний центр зайнятості та його територіальні відділення покладено такі завдання, а саме^{60,61}:

- збирання, опрацювання, подача та поширення адміністративних даних про попит та пропонування 68
робочої сили як на загальнодержавному так і на регіональних і місцевих ринках праці;

- аналізу показників попиту та пропонування робочої сили як на загальнодержавному так і регіональних і місцевих ринках праці; внесення Мініекономіки пропозицій щодо прогнозування розвитку ринку праці;

- інформування населення, органів виконавчої влади та закладів освіти про попит та пропонування робочої сили на ринку праці;

- взаємодія з роботодавцями з питань визначення поточної та перспективної потреби в робочій силі.

Проведення моніторингу ринку праці, аналізу попиту та пропонування робочої сили, облік осіб, які шукають роботу, Державним центром зайнятості здійснюється через Єдину інформаційно-аналітичну систему (далі – ЄІАС), за допомогою якої створюється цілісна система інформаційної взаємодії державних органів влади⁶². Обробка внесених до інформаційної системи первинних даних здійснюється засобами ЄІАС за затвердженими алгоритмами. ЄІАС дозволяє розробляти короткостроковий (на один рік) прогноз ринку праці, що публікується на веб-сайті організації та надсилається у державні органи для врахування ситуації при

⁵⁷ Про розгляд проекту середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці на 2024–2027 роки : лист Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (СПО об'єднань профспілок) від 23.10.2023 № 01-12/815-спо. URL : https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2023/11/815-spo-pro-rozglyad-proektu-serednostrokovogo-prognozu-potreby-u-fahivcayah-ta-robotnychyh-kadrah-na-rynku-praczi-na-2024_2027rr.pdf.

⁵⁸ Положення про Державну службу зайнятості, затвержене наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 16.12.2020 № 2663 (із змінами; у редакції наказу Міністерства економіки України від 20.04.2023 № 2281); зареєстроване в Міністерстві юстиції України 28.12.2020 за № 1305/35588. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text>.

⁵⁹ Комплексний аналіз діяльності Державної служби зайнятості на національному, обласному і місцевому рівнях (на прикладі Донецької, Луганської та Запорізької областей) / CIVITA; ООН Україна; Прямуємо Разом. 170 с. URL : <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/employment-services-report-UNRPP.pdf>.

⁶⁰ Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Ст. 22. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.

⁶¹ Положення про Державну службу зайнятості, затвержене наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 16.12.2020 № 2663 (із змінами; у редакції наказу Міністерства економіки України від 20.04.2023 № 2281); зареєстроване в Міністерстві юстиції України 28.12.2020 за № 1305/35588. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text>.

⁶² Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Ст. 23. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.

формуванні державних програм. Прогнозування ринку праці здійснюється на основі даних, що генеруються ДСЗ, статистичних даних із інших реєстрів, а також опитувань роботодавців⁶³.

МОН реалізує повноваження щодо: провадження аналітично-прогностичної діяльності у сфері вищої освіти, визначення тенденцій її розвитку, впливу демографічної, етнічної, соціально-економічної ситуації, інфраструктури виробничої та невиробничої сфери; систематичного відстеження та аналізу потреб вітчизняного ринку праці; внесення пропозицій щодо обсягів і напрямів державної підтримки підготовки фахівців з вищою освітою; затвердження переліку спеціальностей, здобуття ступеня освіти з яких необхідне для доступу до професій, для яких запроваджено додаткове регулювання; «формування пропозицій і розміщення державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою; сприяння працевлаштуванню випускників закладів вищої освіти; здійснення моніторингу зайнятості випускників ЗВО (знеособлені статистичні дані щодо зайнятості випускників закладів вищої освіти на ринку праці розміщуються в мережі Інтернет для вільного доступу у форматі, що дає змогу їх автоматизовано обробляти електронними засобами)^{64, 65}.

Інші державні органи, до сфери управління яких належать ЗВО, «формують пропозиції і розміщують державне замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою...», «сприяють працевлаштуванню випускників ЗВО, що належать до сфери їх управління, здійснюють розподіл випускників вищих військових навчальних закладів, ЗВО із специфічними умовами навчання для подальшого проходження служби та надають випускникам інших закладів вищої освіти інформацію про наявність вакансій у складі юридичних осіб незалежно від форми власності та підпорядкування для можливого працевлаштування»⁶⁶. Наприклад, Міністерство охорони здоров'я України (далі – МОЗ) визначає пріоритетні напрями розвитку кадрового потенціалу у сфері охорони здоров'я; затверджує єдині кваліфікаційні вимоги до працівників сфери охорони здоров'я; сприяє працевлаштуванню випускників ЗВО; формує пропозиції до державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів у сфері охорони здоров'я на відповідні роки (на основі «Методичних рекомендацій з прогнозування потреби закладів охорони здоров'я України у медичних кадрах на довгострокову перспективу»⁶⁷) та розміщує на офіційному веб-сайті МОЗ затверджені обсяги⁶⁸.

69

Також у системі охорони здоров'я у 2024 році розпочав роботу Єдиний вебпортал вакантних посад у державних та комунальних закладах охорони здоров'я⁶⁹, гіперпосилання на який розміщується на офіційних веб-сайтах МОЗ, структурних підрозділів із питань охорони здоров'я Київської міської, обласних державних адміністрацій, а також державних та комунальних закладів охорони здоров'я (далі – ЗОЗ). Єдиний веб-портал, який адмініструє та технічно підтримує державне підприємство «Електронне здоров'я», – інформаційно-комунікаційна система, що призначена для розміщення та пошуку оголошень про вакантні посади у державних та комунальних закладах охорони здоров'я, подання інформації кандидатами, обробки та оприлюднення відповідної інформації, здійснення комунікації; створення, накопичення, зберігання, систематизація, обробка, видалення, поширення інформації про вакантні посади та оголошені конкурси; збору статистичних даних. Однак, цей вебпортал не передбачений для використання у ЗОЗ приватної форми власності, та ЗОЗ систем МВС,

⁶³ Комплексний аналіз діяльності Державної служби зайнятості на національному, обласному і місцевому рівнях (на прикладі Донецької, Луганської та Запорізької областей) : CIVITTA; ООН Україна; Прямуюємо разом. 170 с. С. 65. URL : <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/employment-services-report-UNRPP.pdf>.

⁶⁴ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. Ст. 13, п. 1. Ст. 64, ч. 5. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

⁶⁵ Положення про Міністерство освіти і науки України, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 16.10.2014 № 630 (із змінами; у редакції постанови КМУ від 17.05.2024 № 601). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/630-2014-n#Text>.

⁶⁶ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. Ст. 13, п. 2. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

⁶⁷ Методичні рекомендації з прогнозування потреби закладів охорони здоров'я України у медичних кадрах на довгострокову перспективу, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України 15.08.2011 № 512. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0512282-11#Text>.

⁶⁸ Положення про Міністерство охорони здоров'я України, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 25.03.2015 № 267 (із змінами; в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 10.11.2023 № 1181). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/267-2015-n#Text>

⁶⁹ Єдиний вебпортал вакансій у державних та комунальних мед закладах / Національний медичний університет імені О.О. Богомольця. URL : <https://nmuofficial.com/vednyji-vebportal-vakansij-u-derzhavnyh-ta-komunalnyh-medzakladah/>

Міноборони, військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення⁷⁰.

Органи влади АПК та органи місцевого самоврядування, до сфери управління яких належать ЗВО: вивчають потреби у фахівцях із вищою освітою на місцях і вносять Мінекономіки та МОН України пропозиції щодо обсягу державного замовлення на підготовку фахівців із вищою освітою, узгоджені з державними органами, до сфери управління яких належать ЗВО; сприяють працевлаштуванню і соціальному захисту випускників ЗВО, що належать до сфери їх управління⁷¹.

Існують ще такі утворення як галузеві ради з розроблення професійних стандартів, які є робочими органами, що утворюються за галузевою ознакою з метою розроблення професійних стандартів. Їх засновники можуть включати до складу цих рад представників: підприємств (роботодавців) відповідної галузі; об'єднань професійних спілок національного чи галузевого рівня; об'єднань організацій роботодавців національного чи галузевого рівня; громадських об'єднань (професійних спілок); органів державної влади та /або органів місцевого самоврядування; закладів освіти тощо. Галузеві ради повинні «проводити моніторингові дослідження та розробляти середньострокові прогнози потреби певного виду економічної діяльності у кадрах в розрізі професійних та часткових професійних кваліфікацій»⁷².

На ЗВО покладено повноваження з вивчення попиту на окремі спеціальності на ринку праці. Також для них визначено необхідним сприяти працевлаштуванню випускників⁷³. Останнє на сьогоднішній день виглядає таким чином, що в ЗВО функціонують підрозділи, що організують професійні вебінари, екскурсії на підприємства, зустрічі з представниками компаній-партнерів щодо актуальних вакансій для майбутніх випускників. Як от, наприклад, відділ професійної орієнтації – Центр розвитку кар'єри Київського національного університету України «КПІ імені Ігоря Сікорського»⁷⁴. Також Навчально-науковий центр здійснює (а можливо лише планує згідно із Ст. 26, п. 1 ЗУ «Про вищу освіту» «вивчення попиту на окремі спеціальності на ринку праці»⁷⁵) «Кабінетні дослідження стану ринку праці» у сегментах, в яких відбувається працевлаштування випускників (моніторинг співвідношення попиту та пропозиції у відповідних сегментах, динаміка заробітних плат, базових вимог роботодавців до молодих фахівців тощо), але інформація щодо його результатів на сайті відсутня⁷⁶.

70

У Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого завдання із підтримки зворотного зв'язку між випускниками-практиками та університетом з «метою своєчасного реагування на зміни до вимог щодо підготовки спеціалістів» використання досягнень випускників для розвитку навчально-виховного процесу й матеріально-технічної бази університету, а також сприяння працевлаштуванню та підвищенню кваліфікації випускників покладаються на Асоціацію випускників університету⁷⁷. Однак, ні сайт університету, ні сторінка Асоціації не містить інформації яким чином підтримується такий зворотній зв'язок, як він сприяє підвищенню кваліфікації випускників.

У Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти НАПН України»⁷⁸:

– здійснюють моніторинг і аналіз ринку праці в Україні, запити роботодавців про кількість кваліфікованих працівників спеціальності «011 Освітні, педагогічні науки»; відстежують динаміку вимог роботодавців до професійних компетентностей фахівців та рівня заробітної плати з урахуванням сучасних вимог та потреб в умовах воєнного стану і повоєнного відновлення країни;

– проводять опитування фахівців із спеціальності «011 Освітні, педагогічні науки» (для визначення

⁷⁰ Положення про Єдиний веб-портал вакантних посад у державних та комунальних закладах охорони здоров'я, затверджене постановою КМУ від 29.03.2024 № 358. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/358-2024-n#n17>

⁷¹ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. Ст. 14, п. 1. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

⁷² Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. Ст. 39¹. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.

⁷³ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. Ст. 26, п. 1. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

⁷⁴ Відділ професійної орієнтації – Центр розвитку кар'єри / КНУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського». URL : <https://kpi.ua/students/sec>.

⁷⁵ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. Ст. 26, п. 1. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

⁷⁶ Дослідження з якості освіти / ННЦ ПС «Соціоплюс». URL : <http://socioplus.kpi.ua/research/quality-education/>

⁷⁷ Асоціація випускників Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого / НЮУ імені Ярослава Мудрого. URL : <https://nlu.edu.ua/studentam/asocziacziya-vypusnykiv-nacjonalnogo-yurydychnogo-universytetu-imeni-yaroslava-mudrogo/>

⁷⁸ Кучеренко І.А., Кулішов В.С. Про результати аналізу ринку праці та запитів роботодавців щодо затребуваності фахівців за спеціальністю 011 освітні, педагогічні науки в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення країни : доповідь на раду із забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у БІНПО (26 січня 2024 року). 10 с. С.10. URL : https://binpo.com.ua/wp-content/uploads/2024/02/Питання-3_Кучеренко_Кулішов.pdf.

актуального сучасного і перспективного попиту на напрями професійного розвитку та підвищення кваліфікації);

- спрямовують зусилля на: забезпечення якісної підготовки кваліфікованих фахівців, необхідних для ринку праці; реалізацію сучасного освітнього простору, в тому числі й у цифровому режимі; неперервність освіти фахівців упродовж життя; синергію науки, освіти і бізнесу.

4.3.2 Результати моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою

МОН у співпраці з Міністерством цифрової трансформації України та Пенсійним фондом України у 2021 та 2022 роках реалізовували моніторинг працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти. Ідея моніторингу зайнятості випускників передбачала прив'язку до формули фінансування ЗВО й базувалася на трьох речах⁷⁹:

- різні університети мають різний ринок праці навколо себе (вимірюється відхилення від працевлаштування для певного регіону чи макрорегіону. За вищого показника – більше фінансування, за нижчого – менше фінансування);
- замір має бути не раніше, ніж 2 роки після випуску (це той період, який йде на пошук стабільної / задовільної роботи);
- вимірювати факт роботи за спеціальністю чи не за спеціальністю можливо лише для деяких спеціальностей (для меншості). Продуктивніше визначити певні спеціальності (можливо, регульовані), для яких факт роботи за спеціальністю піддається виміру, а для більшості спеціальностей вимірювати не професії, а рівень, тобто чи особа зайнята там, де потрібний рівень вищої освіти.

Моніторинг здійснювався згідно з⁸⁰ й спрямовувався на аналіз тенденції працевлаштування фахівців та сприяв коригуванню розподілу бюджетного фінансування між закладами вищої освіти. Моніторинг проводиться шляхом інформаційного обміну між Єдиною державною електронною базою з питань освіти та Державним реєстром загальнообов'язкового державного соціального страхування⁸¹. У подальшому планується передати повноваження щодо проведення такого моніторингу Державній науковій установі «Інститут освітньої аналітики»⁸².

У процесі моніторингу досліджувалася зайнятість осіб, які завершили навчання за державним або регіональним замовленням в проміжку від 36 до 48 місяців до дати спостереження (дати спостереження – 01.11.2021 та 01.11.2022) та не продовжили навчання за наступним рівнем освіти. При дослідженні враховано роботу станом на 01.11.2021 та відповідно 01.11.2022 за наймом (за основним місцем роботи або сумісництвом), договором цивільно-правового характеру, а також ведення підприємницької діяльності (зокрема, статус ФОПа), незалежної професійної діяльності або іншої задекларованої самозайнятості^{83,84}.

За результатом електронного моніторингу працевлаштування випускників ЗВО МОН підготувало відповідні звіти, у яких вказано, що відсоток зайнятості серед випускників ЗВО зменшився і становив у 2021 році – 58,96 %, а у 2022 році – 46,18 %. Для різних освітніх рівнів показники коливалися: бакалаври – 50,26 % (2021),

⁷⁹ Стадний Є. Щодо моніторингу працевлаштування випускників / Освіта.ua – Блоги. URL : <https://osvita.ua/blogs/81348/>

⁸⁰ Методичні рекомендації з проведення моніторингу зайнятості випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти і визначення показника працевлаштування для Формули розподілу видатків державного бюджету на вищу освіту між закладами вищої освіти, затверджені наказом МОН України від 02.02.2022 № 101 / Міністерство освіти і науки України. 4 с. URL : <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomendacij-z-provedennya-monitoringu-zajnyatosti-vipusknikiv-zakladiv-vishoyi-ta-fahovoyi-peredvishoyi-osviti-i-viznachennya-pokaznika-pracevlashtuvannya-dlya>.

⁸¹ У МОН підбили підсумки першого моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти. URL : <https://svit.kpi.ua/2022/02/03/y-mon-pidbili-pidsumki-perшого-monito/>

⁸² Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти: дата спостереження 01.11.2022 / МОН України. 2024. 13 с. С. 13. URL : <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2024/04/12/Zvit.z.Monitorynhu.pratsevlashtuvannya.vypusknikiv.ZV.i.FPO-12.04.2024.pdf>.

⁸³ У МОН підбили підсумки першого моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти. URL : <https://svit.kpi.ua/2022/02/03/y-mon-pidbili-pidsumki-perшого-monito/>

⁸⁴ Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти: дата спостереження 01.11.2022 / МОН України. 2024. 13 с.

36,27 % (2022); спеціаліст – 71,72 % (2021), 89,95 % (2022); Магістр – 61,21 % (2021), 50,04 % (2022)^{85;86}. Однак, таке зменшення, за поясненням МОН України «зумовлене удосконаленням алгоритмів розрахунку умовної зайнятості моніторингових осіб в частині розрахунку стажу роботи»⁸⁷. Крім того, продовжили навчання для здобуття наступного рівня освіти або іншої спеціальності у 2021 та 2022 роках відповідно: 62,82 % (62,69 %) молодших спеціалістів; 73,28 % (71,78 %) бакалаврів; 7,43 % (8,15 %) спеціалістів; 10,89 % (11,02 %) магістрів^{88;89}. Досить високий відсоток випускників, що проводжують навчання на вищих рівнях освіти, може свідчити або про недостатню їх готовність та мотивацію до роботи за спеціальністю, або про відсутність привабливих для них робочих місць. Показники працевлаштування планувались до врахування в 2022 та 2023 роках при формульному розподілі бюджетного фінансування між ЗВО (високі показники працевлаштування продемонстрували випускники ЗВО Київської, Сумської, Чернігівської областей; низькі показники – випускники ЗВО Івано-Франківської, Луганської та Чернівецької областей)⁹⁰.

Найвищі показники зайнятості у 2021 та 2022 роках були за спеціальностями «221 Стоматологія», «222 Медицина», «228 Педіатрія» (92,02 %; 89,92 %), та підготовлених фахівців для системи МВС за спеціальностями «261 Пожежна безпека», «262 Правоохоронна діяльність», «263 Цивільний захист» (83,50 %; 78,33 %). Для випускників цих спеціальностей в моніторинговий період зазвичай є обов'язковим розподіл на робочі місця в державному секторі^{91;92}.

Найгірші показники працевлаштування для спеціальності «271 Морський та внутрішній водний транспорт» (14,1 %; 10,62 %). На ринку праці України спостерігається дефіцит кваліфікованих фахівців морської справи, проте для випускників цієї спеціальності характерна зайнятість за кордоном^{93;94}.

Варто наголосити, що за результатами 2023 року показник не розраховували (а можливо, ще не оприлюднили), хоча він дуже важливий для розвитку людського капіталу⁹⁵.

Організації роботодавців також здійснюють моніторинг ринку праці. Так, Федерація роботодавців України у жовтні-листопаді 2022 року вперше, спільно з EU4Skills та job порталом GRC.UA, здійснила партнерське дослідження актуальних потреб ринку праці шляхом опитування підприємств, бізнесу (836 компаній, підприємств усіх галузей та напрямків економічної діяльності з 23 областей України) щодо дефіциту кваліфікованого персоналу, актуальних вакансій і проблем, затребуваних навичок, потреб у співпраці із закладами освіти. За результатом опитування виявилось, що лише 33 % компаній мали у цей період відкриті вакансії (найбільше вакансій в компаніях системи охорони здоров'я та надання соціальної допомоги; переробної

72

⁸⁵ Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти / Міністерство освіти і науки України. 2022. 14 с. С. 8. URL : <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2022/02/03/01/Zvit.z.monitorynhu.pratsevlashtuvannya-2022-02-03.pdf>.

⁸⁶ Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти: дата спостереження 01.11.2022 / МОН України. 2024. 13 с. URL : <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2024/04/12/Zvit.z.Monitorynhu.pratsevlashtuvannya.vypusknkyiv.ZV.i.FPO-12.04.2024.pdf>.

⁸⁷ Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти: дата спостереження 01.11.2022 / МОН України. 2024. 13 с. С. 7–8.

⁸⁸ Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти / Міністерство освіти і науки України. 2022. 14 с. С. 7–8. URL : <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2022/02/03/01/Zvit.z.monitorynhu.pratsevlashtuvannya-2022-02-03.pdf>.

⁸⁹ Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти: дата спостереження 01.11.2022 / МОН України. 2024. 13 с. С. 7.

⁹⁰ У МОН підбили підсумки першого моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти. URL : <https://svit.kpi.ua/2022/02/03/y-mon-pidbili-pidsumki-perшого-monito/>

⁹¹ Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти / Міністерство освіти і науки України. 2022. 14 с. С. 9.

⁹² Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти: дата спостереження 01.11.2022 / МОН України. 2024. 13 с. С. 9.

⁹³ Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти / Міністерство освіти і науки України. 2022. 14 с. С. 10.

⁹⁴ Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти: дата спостереження 01.11.2022 / МОН України. 2024. 13 с. С. 11.

⁹⁵ Костюк О. Як синхронізувати систему вищої освіти й ринок праці? Міжнародний досвід та Україна / Дзеркало тижня. ZN, UA. 2024. 21 вересня. URL : <https://zn.ua/ukr/EDUCATION/jak-sinkhronizuvati-sistemu-vishchoji-osviti-i-rinok-pratsi-mizhnarodnij-dosvid-ta-ukrajina.html>.

промисловості; постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря)⁹⁶, із них 14,6 % компаній не вистачало фахівців з вищою освітою; важливою проблемою у роботі з персоналом є недостатня кваліфікація претендентів на посади⁹⁷.

У лютому 2023 року Державна служба зайнятості спільно з Європейським банком реконструкції та розвитку, МОН, Федерацією роботодавців України та програмою EU4Skills проводила опитування українських роботодавців (майже 8 тис. представників підприємств та організацій; фокус-групи в 12 сферах економіки за участю 168 експертів від роботодавців) з метою визначення поточних та перспективних потреб у працівниках та навичках⁹⁸. Серед основних ризиків на ринку праці визначено порушення пропорції попиту та пропозиції робочої сили та збільшення безробіття⁹⁹.

Ключовими проблемами на ринку праці виділено: недостатню кількість кандидатів на посади (33,4 % опитаних); недостатню кваліфікацію претендентів на посади (22,9 % опитаних); невідповідність очікувань претендентів щодо розміру заробітної плати (14,7 % опитаних)¹⁰⁰.

В перспективі для ринку праці зростатиме значення таких якостей та навичок шукачів роботи: особиста відповідальність та свідоме кар'єрне планування; здатність до навчання; володіння іноземними мовами; робота із сучасним обладнанням (у т. ч. цифровим); робота з інтеграції штучного інтелекту до систем електронної комерції, маркетингу тощо; знання європейських стандартів та норм¹⁰¹.

У TOP-10 видів робіт, за якими наймали працівників у 2022 році, на десятому місці – лікар. Проте, високі потреби в кваліфікованому медичному персоналі зумовлені не стільки додатковим попитом на працівників, скільки пошуком заміни вибулим працівникам, переважно через масовий виїзд за кордон і мобілізацію¹⁰².

У Національному технічному університеті України «КПІ» фахівці Навчально-наукового центру прикладної соціології «Соціоплюс» проводять дослідження з якості освіти. До таких досліджень відноситься моніторинг задоволеності роботодавців рівнем підготовки випускників КТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського» – «Оцінка якості освіти очима роботодавців», що проводилась з 2008 по 2011 рік та з 2021 року й до теперішнього часу^{103,104,105}. Методом формалізованого експертного опитування / експертного телефонного опитування дослідники вивчають думки роботодавців щодо якості підготовки випускників університету попереднього навчального року з усіх спеціальностей та відповідності їх кваліфікації вимогам роботодавців. За результатами останніх досліджень вважають, що кваліфікація працівника / працівниці повністю відповідає вимогам до роботи в середньому 62,8 % роботодавців, швидше відповідає вимогам до роботи – 31,1 %. При цьому за фахом, отриманим в КПІ ім. Ігоря Сікорського працює в середньому 63,9 % випускників, а за суміжним фахом до отриманого в КПІ ім. Ігоря Сікорського – 24,8 % випускників¹⁰⁶. Така ситуація може бути зумовлена такими чинниками: не відповідність очікуванням рівень оплати праці; відсутність соціальних пакетів та переваг; можливість працевлаштуватися за кордоном.

Це також може свідчити, що не всі випускники ЗВО, до речі ті, які готувалися за рахунок коштів

⁹⁶ Актуальні потреби ринку праці. Результати дослідження (07.02.2023) / Федерація роботодавців України. URL : <https://fru.ua/ua/media-center/analytics/aktualni-potrebi-rinku-pratsi-rezultati-doslidzhennya/>

⁹⁷ Опитування підприємств – 2022. Solidarity Fund PL / Федерація роботодавців України. URL : https://fru.ua/images/doc/2022/EU4Skills_Sectoral_survey.pdf.

⁹⁸ Дослідження потреб у навичках в Україні під час війни / Федерація роботодавців України. URL : <https://fru.ua/ua/media-center/analytics/doslidzhennya-potreb-u-navichkakh-v-ukrajini-pid-chas-vijni>.

⁹⁹ Ринок праці в Україні: 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. Дослідження потреб у навичках в Україні під час війни / Федерація роботодавців України. URL : https://fru.ua/images/doc/2023/ebrd_survey_20_04_23.pdf.

¹⁰⁰ Там само.

¹⁰¹ Там само.

¹⁰² Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи: звіт / М. Судаков, Л. Лісогор. 170 с. С. 41. URL : https://fru.ua/images/doc/2023/EBRD_Report_20_04_2023.pdf.

¹⁰³ Випускник НТУУ «КПІ» на ринку праці: результати опитування / КНУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського». URL : <https://kpi.ua/915-9>.

¹⁰⁴ Якість підготовки випускників НТУУ "КПІ" крізь призму оцінок роботодавців / КНУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського». URL : <https://kpi.ua/node/4475>.

¹⁰⁵ Дослідження з якості освіти / ННЦ ПС «Соціоплюс». URL : <http://socioplus.kpi.ua/research/quality-education/>

¹⁰⁶ Оцінки якості освіти очима роботодавців: результати опитування ННЦ ПС «Соціоплюс» / НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського». 2023. 18 с. С. 4, 15. URL : <http://socioplus.kpi.ua/wp-content/uploads/2024/01/robotodavczii-opytuvannya-2023-roku-zdobuvachiv-vypusk-2021-2022-pdf.pdf>.

державного бюджету, працевлаштовуються за спеціальністю після завершення ЗВО. На нашу думку, це зумовлено тим, що починаючи із 2000 року, а саме від часу ратифікації Законом України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 105 про скасування примусової праці»¹⁰⁷, законодавство дає їм право вільного вибору місця роботи, окрім випускників військових ЗВО, ЗВО із специфічними умовами навчання, військових інститутів як підрозділів ЗВО з числа військовослужбовців (осіб начальницького складу), які після випуску направляються для подальшого проходження служби; та випускників вищих медичних і педагогічних закладів освіти, які уклали угоди про відпрацювання не менше трьох років у сільській місцевості або селищах міського типу¹⁰⁸.

Моніторинг попиту і пропозиції фахівців, у тому числі й з вищою освітою, здійснюють Інститут професійних кваліфікацій (експертна громадська організація, що ставить на меті системну роботу в напрямку формування системи професійних кваліфікацій в Україні, який почав роботу у 2014 році)¹⁰⁹, інтернет сайти JobBingo¹¹⁰, Robota.ua (<https://about.robota.ua/>), Work.ua (<https://www.work.ua/>), hh.ua, Jobs.ua та інші.

Наприклад, Інститут професійних кваліфікацій на порталі «Кваліфікаційна мапа України» відображається динамічний рейтинг найбільш затребуваних професій. Наведемо його показники станом на 01.10.2024 та 01.11.2024. Серед 50 професій із рейтингом від 1 до 50 наявні 15 (13) професій, що потребують від претендента наявності вищої освіти. Із них професіями, для яких запроваджено додаткове регулювання, є 7 професій: 2224.2 фармацевт (14 місце у списку/17), 2221.2 Лікар загальної практики – сімейний лікар (16/18), 2221.2 Лікар-терапевт (24/32), 2221.2 Лікар-педіатр (45/50), 2223.2 Лікар ветеринарної медицини (46/49), 2221.2 Лікар-анестезіолог (47/-), 2229.2 Ерготерапевт (48/-)¹¹¹.

Станом на 01.11.2024 на ринку праці було вакансій: фармацевта – 229 (з.п. 13571,5 грн); лікар загальної практики – сімейний лікар – 172 (з.п. 17637,7 грн.), лікар ветеринарної медицини – 110 (з.п. 12372,8 грн), лікар-терапевт – 103 (з.п. 20502,1 грн), ерготерапевт – 74 (з.п. 18939,6 грн), лікар-педіатр – 74 (з.п. 16678,9), лікар-анестезіолог – 69 (з.п. 19291,5 грн)¹¹².

За даними сайту work.ua, у квітні 2024 у категорії «Юриспруденція» роботодавці пропонували шукачам 1522 вакансії (найвищий показник за останні 3,5 роки). Роботодавці виділяють декілька причин цього: по-перше, через повномасштабне вторгнення вивільнилася велика кількість робочих місць, адже чимало фахівців пішли до лав ЗСУ, виїхали за кордон чи вирішили змінити професію; по-друге, попит на юристів у найближчі роки не знизиться, адже в країні є багато викликів, долати які потрібно саме у юридичній площині.

Найбільше шукачів на юридичному ринку праці цікавить галузь «військове право». Про затребуваність цієї галузі права підтверджують і роботодавці. З метою подолання дефіциту кадрів, юридичні компанії активно працюють зі студентами та все частіше запроваджують для них стажування. Також роботодавці готові платити заробітну плату на 38 % більшу тим шукачам, які вільно володіють англійською.

Найнижчою є конкуренція за посади у державних органах (судовий експерт, фахівець центру пробації та ін.). Однією із головних причин цього може бути низький рівень заробітної плати. Також деякі з цих посад мають спеціальні вимоги до кандидатів, як-от наявність свідоцтва про право на заняття адвокатською діяльністю тощо¹¹³.

Однак, незважаючи на наявність законодавчої бази та відповідних інституцій в країні ще не налагоджений механізм обміну інформацією між вищою освітою та ринком праці. Вища освіта не отримує достатньо даних про наявність вакансій, а ринок праці не має можливості про них повідомити, відповідним чином, щоб інформацію отримали вчасно. Державна служба зайнятості, Державна служба статистики України та приватні онлайн-сайти для пошуку роботи (Trud.gov.ua, Robota.ua, hh.ua, Jobs.ua) функціонують незалежно, мають різні джерела та цілі збору даних, не стали «містком», що сприяє співпраці між вищою освітою та ринком

¹⁰⁷ Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 105 про скасування примусової праці : Закон України від 05.10.2024 № 2021-III. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2021-14#Text>.

¹⁰⁸ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. Ст. 64. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

¹⁰⁹ Інститут професійних кваліфікацій. URL : <https://ipq.org.ua/ua/institute>

¹¹⁰ ГО «ДжобБінго». URL : <https://jobbingo.org/uk>

¹¹¹ Рейтинги найбільш затребуваних професій / Кваліфікаційна мапа України. URL : <https://www.futureskills.org.ua/>

¹¹² Поточні вакансії на ринку праці / Кваліфікаційна мапа України. URL : <https://www.futureskills.org.ua/>

¹¹³ Кузенкова Є. Україні (не) потрібні юристи: що відбувається з ринком праці юриспруденції та чи знайдуться робочі місця для тисяч випускників / Work.ua. URL : <https://www.work.ua/articles/analytics/3291/>

праці (до того ж, дослідження показують, що «57,9 % компаній не готові до співпраці із закладами освіти»¹¹⁴). Тому стверджується, що «на початок 2020 року сформувалась модель незбалансованої взаємодії між вищою освітою та ринком праці»¹¹⁵.

Нестача актуальної інформації про стан ринку праці підтверджує необхідність¹¹⁶:

- проведення постійного моніторингу (досліджень) його стану, змін у затребуваності професій і навичок;
- врахування результатів такого моніторингу при прийнятті рішень щодо обсягу підготовки фахівців відповідної кваліфікації та змісту їх навчання.

4.4 Напрями модернізації моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою за професіями, для яких запроваджене додаткове регулювання

На сьогоднішній день, враховуючи реалії стану війни та перспективи післявоєнного відновлення країни ми вбачаємо три можливі напрями / варіанти розвитку процесу моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою за професіями, для яких запроваджене додаткове регулювання.

Перший варіант: Status Quo – залишити все так, як є. Ніяких додаткових витрат на зміни в існуючій системі моніторингу попиту і пропозицій фахівців з вищою освітою, в тому числі й фінансових, не передбачається. При цьому як існували так й існуватимуть проблеми процесу моніторингу попиту і пропозиції фахівців. Наприклад, у 2013 році у Державній службі зайнятості були зареєстровані як безробітні них 74,1 тис. осіб (категорія «молодь») – випускники ЗВО та ЗПО. Роботодавці вважали, що основними причинами цього є невідповідність обсягів та напрямів професійного навчання потребам економіки та ринку праці (через недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку кадрів; відсутність сталих взаємозв'язків між закладами освіти, роботодавцями та органами виконавчої влади рівних рівнів); недостатній рівень якості професійної підготовки (через відсутність системи незалежної кваліфікаційної атестації випускників ЗВО та ЗПО); незадовільні умови праці, що пропонуються молоді на робочих місцях; низький рівень професійної адаптації молодих працівників¹¹⁷. Це зайвий раз підтверджує тенденцію розвитку вищої освіти в Україні, що визначають майбутнє вищої освіти і міжнародної студентської мобільності до 2030 року, – «невідповідність компетентностей, яких повинні набути здобувачі вищої освіти, як розрив між вимогами роботодавців та пропозиціями закладів вищої освіти та наукових установ»¹¹⁸.

У аналітичному звіті¹¹⁹ наводяться дані, що «у 2021 році бакалаврат закінчили 189,5 тис. осіб, а до магістратури на основі ступеня бакалавра вступили 83 тис. осіб (43,8% від кількості випускників бакалаврату). У 2022 році правила вступу на всі рівні вищої освіти було суттєво спрощені. Випускниками бакалаврату стали 174,7 тис. осіб, а до магістратури на основі ступеня бакалавра вступили 150,6 тис. осіб (у т. ч. випускники бакалаврату попередніх років)»¹²⁰. На основі цього робиться висновок, що «можливості працевлаштування бакалаврів в Україні дещо обмежені, цей рівень неохоче сприймається як повноцінна вища освіта в окремих секторах ринку

¹¹⁴ Актуальні потреби ринку праці. Результати дослідження (07.02.2023) / Федерація роботодавців України. URL : <https://fru.ua/ua/media-center/analytics/aktualni-potrebi-rinku-pratsi-rezultati-doslidzhennya/>

¹¹⁵ Мосьпан Н. Вища освіта та ринок праці в Україні: десятиліття взаємодії. *Освітологічний дискурс*. 2021, № 1 (32). С. 20–38. С. 27. URL : https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/34974/1/Mospan_OsvDis_2020.pdf.

¹¹⁶ Актуальні потреби ринку праці. Результати дослідження (07.02.2023). URL : <https://fru.ua/ua/media-center/analytics/aktualni-potrebi-rinku-pratsi-rezultati-doslidzhennya/>

¹¹⁷ 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 та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Будапешт: МОП, 2013. 137 с. С. 71. URL : https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms_244735.pdf.

¹¹⁸ 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>.

¹¹⁹ Вища освіта в Україні: зміни через війну: аналітичний звіт / Є. Ніколаєв, Г. Рій, І. Шемелинець. Київ : Київський університет імені Бориса Грінченка, 2023. 94 с. С. 11. URL : <https://osvitanalityka.kubg.edu.ua/wp-content/uploads/2023/03/HigherEd-in-Times-of-War.pdf>.

¹²⁰ Там само.

праці»¹²¹. Також через незадовільні умови праці, що пропонуються молоді на робочих місцях, магістратура в Україні користується підвищеною популярністю¹²².

Однак, ще одними передумовами такого стану справ є: суспільний стереотип «більшої престижності» диплома магістра над дипломом бакалавра; недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку кадрів (адже державне замовлення на підготовку фахівців формується не на основі необхідної кількості вакансій, а у відповідності до п. 1 ст. 72 Закону України «Про вищу освіту»: «загальний обсяг державного замовлення на підготовку фахівців ступеня магістра на поточний рік становить *не менш* як 50 % кількості осіб, які у поточному році здобудуть ступінь бакалавра за державним замовленням»¹²³. Відповідно, випускники бакалаврату користуються наданими державною можливістю.

Такий варіант все ж не призведе до встановлення рівноваги у питаннях попиту і пропозиції робочої сили. До того, у процесах моніторингу попиту і пропозиції незначною є роль ЗВО та громадських організацій.

Другий варіант: посилення державного контролю за попитом і пропозицією у підготовці фахівців. Під час воєнного стану та повоєнного відновлення, можливо, такий варіант і може стати більш ефективним. Однак, на нашу думку збільшаться витрати на державні структури, на які покладаються завдання моніторингу, адже такий моніторинг має охоплювати всі питання попиту і пропозиції, що є на ринку праці (як державного так і приватного секторів). Такий підхід передбачає відповідність кількості підготовлених фахівців наявним вакансіям. Це можна забезпечити переважанням державного замовлення при підготовці фахівців й відповідного гарантованого працевлаштування за спеціальністю осіб з вищою освітою, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням шляхом направлення їх на роботу. Передбачається також повернення практики обов'язкового відпрацювання певного часового проміжку особами, які навчалися за державним замовленням.

Проте, це видається недоцільним, адже робить більший ухил до планової економіки, передбачатиме відміну ратифікації Конвенції щодо заборони примусової праці. До того ж відсутність конкуренції при прийомі на роботу може призводити до негативних проявів: зниження мотивації до праці; недостатність рівня кваліфікації претендентів на посади і як наслідок – погіршення якості праці.

Третій варіант: залучення широкого кола суб'єктів для моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою. Суб'єкти моніторингу повинні мати тісні взаємозв'язки із ЗВО та роботодавцями, стати своєрідним містком для співпраці між ними. Держава ж через моніторинг ринку праці державними центрами зайнятості також має сприяти співпраці ЗВО та роботодавців.

Важливим також є вирішення питання методики прогнозування середньострокової потреби у фахівцях на ринку праці. У 2016–2017 роках проводилась робота щодо перегляду і вдосконалення існуючої моделі прогнозування середньострокової потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці для більш деталізованого прогнозу потреб у навичках. Вона мала складатися із п'яти основних модулів: *макро-модуля* (прогнозування рівня зайнятості за 18 секторами економіки (М 1)); *модуля оцінки попиту, обумовленого економічним розвитком* (перетворення прогнозованого сектора зайнятості у попит за професією чи кваліфікацією (М. 2)); *модуля заміщення попиту* (оцінювання заміщення попиту за професією та кваліфікацією (М. 3)); *модуля пропозиції* (оцінювання пропозиції робочої сили за (професійними та) кваліфікаційними групами (М. 4)); *модуля невідповідності (дисбалансу)* (оцінка невідповідності попиту та пропозиції (М. 5))¹²⁴. Однак, ця модель ще перебуває на стадії обговорення між експертами, які її розробляли, і зацікавленими сторонами, які надалі мають її використовувати¹²⁵.

Держава повинна сформулювати переліки професій, для яких запроваджено додаткове регулювання, та реалізовувати механізм державного регулювання, спрямований на забезпечення збалансованості

¹²¹ Вища освіта в Україні: зміни через війну: аналітичний звіт / Є. Ніколаєв, Г. Рій, І. Шемелинець. Київ : Київський університет імені Бориса Грінченка, 2023. 94 с. С. 11. URL : <https://osvitanalytika.kubg.edu.ua/wp-content/uploads/2023/03/HigherEd-in-Times-of-War.pdf>.

¹²² Там само.

¹²³ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

¹²⁴ Аналітичний звіт щодо професійно-кваліфікаційного прогнозування в Україні : робочий проект для обговорення 9 листопада 2017 р. у м. Києві / ETF: Working together Learning for life. 2017. 62 с. С. 42. URL : <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/nrk/Analitichni-materialy/2-analitichnyy-zvit-shchodo-profesiyno-kvalifikatsiy-nogo-prognozuvannya-v-ukraini.pdf>.

¹²⁵ Комплексний аналіз діяльності Державної служби зайнятості на національному, обласному і місцевому рівнях (на прикладі Донецької, Луганської та Запорізької областей) / CIVITA; ООН Україна; Прямуємо Разом. 170 с. URL : <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/employment-services-report-UNRPP.pdf>.

(оптимального співвідношення) кількісних та якісних параметрів попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою для таких професій.

Збалансованість може досягатися шляхами:

– застосування державою коригуючого впливу (через активну або пасивну політики регулювання зайнятості) на попит і пропозицію робочої сили для максимального їх зближення (рівноважна кон'юнктура ринку праці)¹²⁶;

– оптимального розподілу обмежених фінансових ресурсів (насамперед відміна державного замовлення в існуючому форматі (державна обов'язково має фінансувати підготовку фахівців для державного сектору, а також регулювати попит і пропозицію шляхом спрямування коштів на підготовку спеціалістів, нестача яких найбільше відчувається на ринку. Для цього можливе замовлення державою, як роботодавцем, у ЗВО цільову підготовку фахівців через освітні кредити);

– доповнення ст. 64 ЗУ «Про вищу освіту» умовою про укладання угод про відпрацювання не менше трьох років для осіб, які здобувають вищу освіту за кошти державного бюджету за спеціальностями, здобуття ступеня освіти з яких необхідне для доступу до професій, для яких запроваджене додаткове регулювання;

– здійснювати заходи, спрямовані на покращення інформованості про працевлаштування випускників ЗВО, відповідність їх кваліфікації (навичок) потребам роботодавців (ринку праці). За основи цієї інформації здійснювати аналіз і прогнозування потреб ринку праці; вносити зміни до освітніх програм для забезпечення можливості здобуття випускниками ЗВО знань, навичок та компетентностей (результатів навчання), необхідних для працевлаштування на ринку праці¹²⁷.

За цього варіанту варто розширити можливості ЗВО у здійсненні систематичного моніторингу працевлаштування випускників та моніторингу кваліфікацій, яких потребує ринок праці (з роботодавцями потрібно працювати постійно). Своєчасне отримання об'єктивної інформації стосовно ситуації із попитом на фахівців з вищою освітою на ринку праці та вимог роботодавців до рівня професійної підготовки випускників дозволить ЗВО за необхідності оперативно реагувати на нові виклики шляхом формування / внесення змін до переліку та змісту освітніх програм (навчальних планів). ЗВО, як «виробники продукції» (суб'єкти, що здійснюють підготовку фахівців із вищою освітою) повинні опікуватися над питаннями «реалізації продукції» (забезпечити набуття випускниками рівнем кваліфікації, необхідним для ринку праці).

77

Висновки до розділу 4

1. Аналіз нормативних актів та документів державного планування України свідчить, що в них акцентується увага на питаннях моніторингу попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці, моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої освіти (в тому числі й електронного), розробленні середньострокових прогнозів потреби певного виду економічної діяльності у кадрах у розрізі кваліфікацій, забезпеченні першого робочого місця випускникам, які здобули вищу освіту за рахунок бюджетних коштів, що підтверджує актуальність теми дослідження.

2. В Україні, на відміну від країн Європейського Союзу, у нормативних документах не використовується термін «регульована професія». Натомість використовується поняття «професія, для якої запроваджене додаткове регулювання». У цілому їх зміст подібний. Проте, у час, коли Україна визначила для себе пріоритетом шлях до ЄС й реалізує відповідні реформи, запроваджувати свій термін недоцільно.

Також в Україні ще не сформований на національному рівні перелік / реєстр професій, для яких запроваджено додаткове регулювання (регульованих професій) й відповідно відсутні стандарти для них. У 2020 році МОН лише затвердило перелік спеціальностей, здобуття освіти з яких необхідне для доступу до професій, для яких запроваджено додаткове регулювання.

¹²⁶ Карпій О.П., Качмар С.А. Маркетинговий аналіз попиту та пропозиції на ринку праці України. *Management and entrepreneurship in Ukraine: the stages of formation and problems of development*. 2021. Vol. 3, numb. 2. С. 181–192. URL : <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2021/nov/25529/nzmeded-181-192.pdf>

¹²⁷ On tracking graduates : Council Recommendation of 20 November 2017 (Text with EEA relevance). 2017/C 423/01. URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017H1209%2801%29>.

Моніторинг працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти здійснюється не за професіями, а за спеціальностями.

3. Нормативно-правовими документами в Україні визначена система державних та недержавних структур на які покладаються повноваження щодо підготовки середньо- та короткострокових прогнозів потреби у фахівцях на основі моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців (у тому числі й з вищою освітою). Незважаючи на досить широко розгалужену мережу таких структур все ще не налагоджений дієвий механізм обміну інформацією між ними, адже вони переважно функціонують незалежно, мають різні джерела та цілі збору даних та не стали «містком», що сприяє співпраці між вищою освітою та ринком праці.

4. За результатом проведеного аналізу сформовано рекомендації:

На державному рівні:

– внести зміни законодавства, зокрема до ЗУ «Про вищу освіту», а саме вилучити термін «професії, для яких запроваджено додаткове регулювання», замість якого внести термін «регульовані професії», що використовується у країнах Європи;

– сформувати перелік професій, для яких запроваджено додаткове регулювання, «стратегічно» необхідних для країни в умовах війни та повоєнного відновлення;

– створити «Реєстр професій, для яких запроваджено додаткове регулювання» (що має містити списки таких професій, вимоги до рівня кваліфікації осіб, які претендують на такі професії, умови доступу до професій, переліки закладів та установ, що надають / підтверджують рівень кваліфікації здобувача) за аналогією з Regulations Professions Database, створеною Європейською Комісією;

– удосконалити методіку моніторингу попиту і пропозиції підготовки фахівців із вищою освітою із застосуванням технологій штучного інтелекту, яка має враховувати потреби державного сектору у фахівцях з відповідними професійними кваліфікаціями та давати змогу контролювати ефективність витрачених на їх підготовку коштів;

– організувати спеціальні соціологічні опитування випускників і роботодавців щодо зайнятості та якості підготовки фахівців, рівня їхніх доходів на загальнонаціональному, регіональному, галузевому чи інституційному рівнях;

– уповноважити Національне агентство кваліфікацій здійснювати прогнозування необхідних для ринку праці кваліфікацій.

На рівні ЗВО:

– на сайтах ЗВО розміщувати платформи оголошень, наприклад, «Дошки вакансій», на яких роботодавці можуть безкоштовно публікувати вакансії для стажування, роботи, що пов'язана з навчанням на неповний робочий день, зайняття посад початкового рівня. Дошка вакансій доступна виключно для студентів ЗВО та недавніх випускників у всіх сферах. Вимогою до вакансій має бути їх відповідність академічному рівню студентів;

– здійснювати постійний конфіденційний моніторинг працевлаштування випускників (швидкість працевлаштування, робота за спеціальністю, заробітна плата тощо) за підсумками якого видавати звіт, важливий для абітурієнтів; опитування роботодавців щодо якості підготовки фахівців;

– аналізувати дослідження сайтів із пошуку роботи та інших інформаційних ресурсів у мережі Інтернет з відомостями про вакансії роботодавців і резюме тих, хто шукає роботу.

РОЗДІЛ 5
ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ТА МЕХАНІЗМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ЗДОБУТТЯ
ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

*Ольга Ярошенко,
доктор педагогічних наук, професор,
дійсний член (академік) НАПН України, головний науковий співробітник,
Відділ взаємодії вищої освіти та ринку праці,
Інститут вищої освіти НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1555-0526>*

5.1 Актуальність організації освітнього процесу за дуальною формою здобуття освіти в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України

В умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України вітчизняний ринок праці відчуває гострий дефіцит фахівців з якісною практичною підготовкою, потреба в них щороку зростає. Традиційні форми здобуття вищої освіти не спроможні розв'язати цю проблему. Як і раніше, роботодавцям доводиться «перенавчати» випускників ЗВО, тобто виправляти недоліки практичної підготовки, яку проводили за інституційною формою здобуття вищої освіти. На це витрачаються додаткові ресурси, й не лише часові, продуктивність праці фахівців-початківців далеко не найкраща.

Існує протиріччя між потребами ринку праці у висококваліфікованих фахівцях із вищою освітою та недосконалістю практичної підготовки здобувачів вищої освіти з використанням інституційної форми навчання. Потреба у подоланні цього протиріччя привернула увагу вітчизняної наукової спільноти та управлінців до зарубіжного досвіду дуального навчання, яке формується вже упродовж кількох десятиліть і зарекомендувало себе у високорозвинених країнах світу як ефективна форма здобуття освіти на різних рівнях^{1, 2, 3, 4}, що відповідає Європейським принципам викладання і навчання⁵.

79

5.2 Дуальна форма здобуття вищої освіти як механізм взаємодії вищої освіти і ринку праці

Одним із завдань вищої освіти є «участь у забезпеченні суспільного та економічного розвитку держави через формування людського капіталу» та «вивчення попиту на окремі спеціальності на ринку праці та сприяння працевлаштуванню випускників»⁶. Тож упровадження дуальної форми здобуття вищої освіти (далі – ДФЗВО) є механізмом виконання окреслених завдань.

Місія дуальної освіти – «наблизити систему освіти до вимог ринку праці, створити можливості надання сучасних компетентностей випускникам навчальних закладів, та підвищити конкурентоспроможність як випускників навчальних закладів, так і самих навчальних закладів в умовах глобалізації освітніх процесів»⁷. Для цього необхідно, щоб внутрішнє забезпечення якості вітчизняної вищої освіти відповідало стандартам і

¹ Duales Studium in Zahlen 2019. *BiBB*. 2020. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/06072020_AiZ_dualesStudium-2019.pdf.

² Duales Studium: Anforderungen und Qualitätsdimensionen. URL: https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_62913.php.

³ Чумак О.О., Плачинда Т.С. Дуальна освіта як перспектива розвитку вищої школи України. *Вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки»*. Черкаси : ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2018. С. 143–149. URL: <https://dspace.sfa.org.ua/handle/123456789/1045>.

⁴ Онтологія дуальної освіти: досвід Німеччини та України / В. Бугайчук, О. Давліканова, І. Лилик та ін. Київ : ТОВ «Вістка», 2022. 240 с. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2023/03/10/Ontologi.book-6.03.23.pdf>.

⁵ Європейські принципи викладання і навчання. URL: https://ihed.org.ua/wpcontent/uploads/2020/12/yevropeiski_pryntsypy_vdoskonalennia_navchanya.pdf.

⁶ Про вищу освіту : Закон України від 18.12.2019 № 392-IX. Ст. 26. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

⁷ Давліканова О.Б. Актуальність впровадження дуальної освіти у ВНЗ. URL: https://www.academia.edu/35288771/АКТУАЛЬНІСТЬ_ВПРОВАДЖЕННЯ_ДУАЛЬНОЇ_ОСВІТИ_У_ВНЗ_doc.

рекомендаціям якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG); роботодавці брали активну участь у підготовці здобувачів вищої освіти; студенти були мотивовані до здобуття вищої освіти в дуальній формі.

У Законі України «Про вищу освіту» визначено, що «Основними формами здобуття вищої освіти є: інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева); дуальна»⁸. Особливістю цієї форми здобуття освіти є проведення навчання не лише у ЗВО, а й на виробництві. «Дуальна форма передбачає часткове перенесення процесу формування програмних компетентостей 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»⁹.

У 2019 р. наказом МОН України від 15.10.2019 № 1296 розпочато пілотний експеримент¹⁰. І зарубіжний досвід^{11, 12, 13} і наведені у вітчизняних нормативно-правових актах визначення ДФЗВО^{14, 15} виразно ілюструють взаємозв'язок вищої освіти та ринку праці, тому що практична підготовка здобувачів вищої освіти вийшла за межі університетських аудиторій на виробництво, для якого університети готують фахівців із вищою освітою.

В обґрунтованих нами теоретичних основах взаємодії вищої освіти та ринку праці основу взаємодії вищої освіти та ринку праці становить злагоджений механізм комунікації трьох суб'єктів освітнього процесу: ЗВО, роботодавця, здобувача освіти. На підставі цього в науковий обіг було введено поняття «трикутника партнерства дуального навчання». Підприємства-партнери не витрачають час і кошти на пошук потрібних фахівців з вищою освітою, а спільно зі ЗВО здійснюють проводять їх підготовку і в у такий спосіб вирішують кадрове забезпечення. На підставі цього в науковий обіг було введено поняття трикутника партнерства дуального навчання¹⁶.

Трикутник партнерства – це симбіоз дій ЗВО, роботодавця і здобувача вищої освіти, спрямованих на досягнення високої якості практичної підготовки майбутніх фахівців, якої потребує ринок праці. Злагоджена продуктивна співпраця суб'єктів трикутника партнерства сприяє взаємодії вищої освіти і ринку праці на всіх етапах освітнього процесу: планування навчання, розроблення освітньої програми, укладання навчальних програм конкретних дисциплін, обрання моделі дуального навчання, контрольних заходів і діагностичного інструментарію, проведення поточного та підсумкового контролю, участі представників підприємства у роботі вченої ради ЗВО, укладання переліку тем навчальних досліджень студентів тощо.

ДФЗВО істотно впливає на кожного суб'єкта трикутника партнерства^{17, 18, 19, 20}. ЗВО вона спонукає удосконалювати освітні програми, час від часу поновлювати зміст окремих навчальних дисциплін навчальним

⁸ Про вищу освіту : Закон України від 18.12.2019 № 392-IX. Ст. 49. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

⁹ 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>.

¹⁰ Щодо запровадження пілотного Проекту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 15.10.2019 № 1296. URL: <https://mon.gov.ua/npa/shodo-zaprovadzhennya-pilotnogo-proektu-u-zakladah-fahovoyi-peredvishoyi-ta-vishoyi-osviti-z-pidgotovki-fahivciv-za-dualnoyu-formoyu-zdobuttya-osviti>.

¹¹ 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>.

¹² Кравченко О.Л. Деякі аспекти історичного розвитку дуальної освіти у Європі. *Молодий вчений*. 2020. № 8 (84). P. 27–31. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-8-84-6>.

¹³ Черкашин С.В. Дуальна освіта в Німеччині як спосіб поглиблення практичної спрямованості вищої освіти. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 5 «Педагогічні науки: реалії та перспективи»*. 2021. Т. 2, вип. 84. С. 116–121. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/36884>.

¹⁴ 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>.

¹⁵ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18?find=1&text>.

¹⁶ Ярошенко О. Теоретичні основи підготовки фахівців за дуальною формою здобуття вищої освіти. *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 та ін.; за ред. Ю. Скиби. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2023. С. 79–103. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2024/02/Vzayemodiya-VO-ta-rynku-pratsi_IVO-2023-142p.pdf.

¹⁷ 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.

¹⁸ Мілл У. Дуальне навчання: досвід Німеччини. *Маркетинг в Україні*. 2016. № 6. С. 53–62. URL: <https://www.academia.edu/41953902>.

¹⁹ 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>.

матеріалом, що знадобиться майбутньому фахівцю у його професійній діяльності. Співпраця з роботодавцями дає можливість зміцнювати матеріально-технічну базу за рахунок участі у її створенні підприємств-партнерів. Підприємства-партнери не витрачають час і кошти на пошук потрібних фахівців з вищою освітою, а спільно із ЗВО проводять їх підготовку і у такий спосіб вирішують кадрове забезпечення.

Практична частина підготовки здобувача за дуальною формою навчання нетотожна з виробничими практиками за різними параметрами: тривалістю, укладанням/відсутністю трудового договору студента й роботодавця, повноцінним виконанням професійних обов'язків й грошовою винагородою/зарплатою²¹.

В обґрунтованих нами теоретичних основах взаємодії вищої освіти та ринку праці основу взаємодії вищої освіти та ринку праці становить злагоджений механізм комунікації трьох суб'єктів освітнього процесу: ЗВО, роботодавця, здобувача освіти. На підставі цього в науковий обіг було введено поняття «трикутника партнерства дуального навчання». Підприємства-партнери не витрачають час і кошти на пошук потрібних фахівців з вищою освітою, а спільно із ЗВО здійснюють проводять їх підготовку і в у такий спосіб вирішують кадрове забезпечення. За інших форм здобуття вищої освіти номінально може бути призначений відповідальний за проходження виробничої практики зі співробітників підприємства, але він не зобов'язаний здійснювати навчання на робочому місці, нести відповідальність за виконання студентом індивідуального плану навчання, що відбувається на підприємстві. Для цього передбачено функціонування інституту наставництва. «Наставник – призначений роботодавцем працівник, який допомагає реалізовувати індивідуальний навчальний план здобувача освіти на робочому місці відповідно до програми практичного навчання на робочому місці»²².

Зарубіжний досвід і перші вітчизняні розвідки свідчать, що на злагодженість діяльності суб'єктів трикутника партнерства позитивно впливає створення на виробництві навчальних лабораторій, центрів, обладнаних новітнім устаткуванням, перенесення частини навчальних занять з університету в такі центри.

Отже, ДФЗВО поєднує теоретичні знання, набуті аудиторно, з виробничим процесом, де формується практична складова професійної компетентності майбутнього фахівця з вищою освітою. Зв'язок задіяних в освітньому процесі суб'єктів не лише окреслений, а й дієвий та одночасно сприятливий для підвищення якості вищої освіти й кадрового забезпечення ринку праці молодими фахівцями з належною практичною підготовкою^{23, 24, 25}.

81

5.3 Інституційні засади організації освітнього процесу за дуальною формою здобуття вищої освіти

У проведеному нами дослідженні обґрунтовано та уведено в науковий обіг^{26, 27} такі засадничі принципи застосування ДФЗВО: взаємодії вищої освіти і ринку праці, відповідності змісту підготовки здобувачів освіти

²⁰ 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>.

²¹ Ярошенко О. Теоретичні основи підготовки фахівців за дуальною формою здобуття вищої освіти. *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 та ін.; за ред. Ю. Скиби. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2023. С. 79–103. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2024/02/Vzayemodiya-VO-ta-rynku-pratsi_IVO-2023-142p.pdf.

²² 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>.

²³ Maschke K. Das duale Studium als Exportmodell. *DAAD-BLICKPUNKT*. November 2015. URL: https://www2.daad.de/medien/der-daad/analysen-studien/final_blickpunkt_duales_studium.pdf.

²⁴ Маринченко Є.О. Дуальне навчання як важливий складник інноваційної підготовки майбутніх педагогів професійного навчання. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія «Педагогічні науки»*. 2019. Вип. 1. С. 130–135. URL: <https://ped-ejournal.cdu.edu.ua/article/view/3245>.

²⁵ Романишина О.Я., Дундюк А.Ю. Дуальна освіта як одна з умов формування професійної компетентності техніків-технологів. *Науковий вісник Ужгородського університету: збірник наукових праць. Серія «Педагогіка. Соціальна робота»*. Ужгород: Говерла, 2021. Вип. 1 (48). С. 361–364. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/37600>.

²⁶ Ярошенко О. Теоретичні основи підготовки фахівців за дуальною формою здобуття вищої освіти. *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 та ін.; за ред. Ю. Скиби. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2023. С. 79–103. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2024/02/Vzayemodiya-VO-ta-rynku-pratsi_IVO-2023-142p.pdf.

професійним стандартам, орієнтації підготовки фахівців з вищою освітою на потреби ринку праці, інтеграції вищої освіти з виробничим процесом за обраною студентом спеціальністю, студентоцентризму, трипартизму, інформаційної доступності, умотивованості суб'єктів освітнього процесу до навчання за дуальною формою (табл. 5.1).

Таблиця 5.1

Принципи підготовки здобувачів вищої освіти із застосуванням дуальної форми її здобуття

Принцип	Значення
Взаємодії вищої освіти і ринку праці	Завдяки ДФЗВО теоретичні знання підкріплюються вміннями, сформованими під час навчання на робочому місці і ринок праці поповнюється професійно підготовленими фахівцями з вищою освітою.
Відповідності змісту підготовки здобувачів вищої освіти професійним стандартам	Реалізує державну політику щодо підготовки конкурентоспроможного людського капіталу, сприяє узгодженості вимог до змісту та результатів освітньої діяльності ЗВО з підготовки майбутніх фахівців за конкретним рівнем вищої освіти і спеціальністю; спрямовує освітній процес на формування «hard skills» та «soft skills», необхідних випускникам для успішного формування професійної компетентності з подальшою її реалізацією в умовах реального виробничого процесу
Орієнтації підготовки фахівців з вищою освітою на потреби ринку праці	Урівноважує попит і пропозицію фахівців з вищою освітою на ринку праці; зобов'язує ЗВО моніторити потреби ринку праці у фахівцях конкретних спеціальностей та уникати перевиробництва випускників з незатребуваними ринком праці спеціальностями
Інтеграції вищої освіти з виробничим процесом за обраною студентом спеціальністю	Зближує та забезпечує взаємодію вищої освіти і виробничого процесу, що сприяє формуванню моноліту освітньої та професійної підготовки фахівців з вищою освітою, затребуваних ринком праці. Професійна підготовка здобувачів вищої освіти відбувається в умовах тісної взаємодії академічної та практичної складових, створюються сприятливі умови для реалізації спільних проєктів, підвищення кваліфікації співробітників університету на підприємстві, а його працівників, задіяних у підготовці студентів, — в університеті
Студентоцентризму	Забезпечує використання дидактичних можливостей ДФЗВО для організації освітнього процесу з урахуванням можливостей, потреб і здібностей здобувачів вищої освіти, надає їм можливість поліпшувати власне фінансове становище
Трипартизму	Налагоджує рівноправне партнерство та збалансованість освітніх інтересів учасників дуального навчання — здобувача вищої освіти, закладу вищої освіти і роботодавця/роботодавців. Вибудовується трикутник партнерства. Встановлюється взаєморозуміння і повага учасників дуального навчання один до одного
Інформаційної доступності	Забезпечує суб'єктам трикутника партнерства вільний доступ до різнопланової інформації щодо переваг дуального навчання й наявні можливості її здобуття у конкретному ЗВО, в тому числі до прикладів з досвіду застосування ДФЗВО в Україні та за кордоном
Умотивованості суб'єктів освітнього процесу до навчання за дуальною формою	Робить запровадження ДФЗВО реально можливим, оскільки мотивації належить провідна роль у будь-якому виді діяльності людини

82

«Наведені принципи визначають зміст, методи й організацію дуального навчання. Вони є основою, керівними ідеями здобуття вищої освіти у дуальній формі, тому їх дотримання — одна з умов відповідності підготовки здобувачів вищої освіти потребам ринку праці, спосіб втілення у вітчизняну практику європейських принципів вдосконалення навчання й викладання»²⁸.

²⁷ Ярошенко О. Принципи застосування дуальної форми здобуття вищої освіти. *Соціально-гуманітарні студії: інновації, виклики та перспективи: збірник матеріалів II Міжнародної наукової конференції* (м. Житомир, 16–17 трав. 2024 р.). Житомир: Житомирська політехніка, 2024. С. 3–5. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/sotsialno-humanitarni-studiyi-innovatsiyi-vyklyky-ta-perspektyvy-zbirnyk-materialiv-ii-mizhnarodnoyi-naukovoyi-konferentsiyi-m-zhytomyr-16-17-travnya-2024-r/>

²⁸ Ярошенко О. Принципи застосування дуальної форми здобуття вищої освіти. *Соціально-гуманітарні студії: інновації, виклики та перспективи: збірник матеріалів II Міжнародної наукової конференції* (м. Житомир, 16–17 трав. 2024 р.). Житомир: Житомирська

Досягнення цілей дуального навчання за розглянутими принципами залежить від низки чинників – рушіїв ефективного перебігу освітнього процесу в дуальній формі. Розглянемо їх.

Спираючись на тлумачення трикутника партнерства, в науковий обіг також ввели поняття «суб'єкти трикутника партнерства». Їх функції та взаємодія розкриті у наших публікаціях. Тому, характеризуючи підґрунтя організації освітнього процесу за ДФЗВО, абстрагуємось від одиничного і зосередимось на загальному, а саме етапах утворення й функціонування трикутника партнерства дуального навчання, суб'єктами якого є заклад освіти, роботодавець і студент.

Створення трикутника партнерства розпочинається з пошукового етапу. Здобувачі вищої освіти дізнаються про особливості та результативність ДФЗВО і за власним бажанням обирають її для навчання. ЗВО для внутрішнього забезпечення якості вищої освіти моніторять регіональні потреби у підготовці кадрів конкретних спеціальностей та виробниче оточення з метою вибору підприємства/підприємств, які стануть партнерами у застосуванні ДФЗВО. Підготовчий етап включає розроблення ЗВО та роботодавцем необхідних внутрішніх нормативних документів і розпоряджень. Здобувачі вищої освіти на цьому етапі обирають місце проходження практичного навчання, обдумують і складають індивідуальний план на весь період навчання.

Етап інституалізації призначений для регламентації та упорядкування дій і відносин суб'єктів трикутника партнерства, приведення їх у систему, здатну підтримувати функціонування ДФЗВО на належному рівні. З цією метою укладають договори між ЗВО і роботодавцем, роботодавцем і студентом, призначають наставників на виробництві, кураторів дуального навчання, відповідальних за нього або створюють окремий підрозділ, що опікується запровадженням ДФЗВО, як наприклад, в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу²⁹.

Проектувальний етап – це спільне обговорення і вибір моделі дуального навчання; розроблення навчального плану; модернізація змісту підготовки загалом і конкретних навчальних дисциплін у її межах; формулювання змісту дуального навчання у термінах результатів навчання; визначення кількості кредитів ЄКТС на академічне навчання та навчання на робочому місці; вибір форм контролю і критеріїв оцінювання навчальних результатів; створення діагностичного інструментарію.

Етап імплементації найтриваліший та охоплює всі роки здобуття студентом вищої освіти за дуальною формою. На цьому етапі виявляється злагоджена діяльність суб'єктів дуального навчання з формування професійної компетентності здобувачів освіти. Кожен суб'єкт трикутника партнерства виконує відповідні функції³⁰, співпрацюючи один з одним.

Заключним, але не менш важливим за всі інші є аналітично-прогностичний етап. На ньому в стислий термін проводять різнобічний порівняльний аналіз організації й ефективності застосування ДФЗВО студентами, визначають результативність проведеної підготовки, приймають управлінські рішення щодо подальшого застосування ДФЗВО, вносять необхідні корективи у зміст і методи підготовки здобувачів вищої освіти із застосуванням дуальної форми її здобуття.

Не менш важливим чинником функціонування ДФЗВО є повнота ресурсного забезпечення. До нього належать: висококваліфіковані науково-педагогічні працівники, модернізоване навчально-методичне забезпечення освітнього процесу, сучасна матеріально-технічна база підприємств-партнерів і досвідчені його працівники, спроможні стати наставниками для здобувачів вищої освіти у дуальній формі.

Під час дуального навчання здобувачів вищої освіти за обраним ними фахом відбувається продуктивний освітній процес, і в цьому контексті наведені чинники є динамічними його регуляторами, що сприяє досягненню поставлених цілей. Вони сукупно виконують функцію рамкових умов, які визначають/окреслюють спільну освітню діяльність суб'єктів трикутника партнерства і сприяють налагодженню взаємозв'язку вищої освіти і ринку

політехніка, 2024. С. 3–5. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/sotsialno-humanitarni-studiyi-innovatsiyi-vyklyky-ta-perspektyvy-zbirnyk-materialiv-ii-mizhnarodnoyi-naukovoyi-konferentsiyi-m-zhytomyr-16-17-travnnya-2024-r/>

²⁹ Координаційний центр дуальної освіти / Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу. URL: <https://nung.edu.ua/department/kcdo>.

³⁰ Ярошенко О. Теоретичні основи підготовки фахівців за дуальною формою здобуття вищої освіти. *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 та ін.; за ред. Ю. Скиби. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2023. С. 86–87. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2024/02/Vzayemodiya-VO-ta-rynku-pratsi_IVO-2023-142p.pdf.

праці. Водночас модернізації змісту і технологій навчання здобувачів вищої освіти для реалізації практичної складової освітнього процесу можуть сприяти також інші чинники, в цьому ми вбачаємо предмет подальших наукових досліджень.

5.4 Перші вітчизняні набутки із запровадження дуальної форми здобуття вищої освіти

Аналіз та порівняння вітчизняних і зарубіжних практик застосування ДФЗВО освіти дали можливість з'ясувати, що у багатьох країнах світу дуальна освіта з кожним роком набуває дедалі більшого поширення. Лідирує Німеччина, де пів століття тому вперше розпочали підготовку здобувачів вищої освіти за дуальною формою³¹, й за відносно короткий проміжок часу сформувався позитивний досвід практичної підготовки майбутніх фахівців з вищою освітою на робочому місці. Нині цю форму навчання підхопили і поширюють багато інших країн, в тому числі й Україна.

Перші спроби імплементації ДФЗВО в освітній процес вітчизняних ЗВО були на початку XXI ст. «У 2013 році Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні (ФФЕ) в партнерстві з Українською Асоціацією Маркетингу (УАМ) та Сумським державним університетом розпочали проект «Впровадження елементів системи дуальної освіти у закладах вищої освіти України задля підвищення конкурентоспроможності випускників на ринку праці». Метою проекту 2013 року було популяризувати дуальну освіту в Україні, сприяти створенню загальних правил співпраці сторін при впровадженні дуальних програм та прийняття їх на національному рівні»³².

Представництво ФФЕ та УАМ 18–19 вересня 2014 р. провели у Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» першу міжнародну науково-практичну конференцію «Дуальна освіта як відповідь на виклики, що стоять перед сучасною системою української освіти»³³.

У 2014 р. для упровадження елементів дуальної освіти МОН України організувало виконання 14 пілотних проєктів. Їх виконанням передбачалось з'ясувати, наскільки ідея дуального навчання відповідає вітчизняним реаліям, щоб розпочати розроблення відповідних нормативних документів для її упровадження. Одним із перших документів стала Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття передвищої та вищої освіти, яка мала на меті «вироблення засад державної політики щодо підвищення якості професійної підготовки фахівців на основі дуальної форми здобуття освіти»³⁴. Розроблення Концепції уможливило організацію і проведення у 2019–2023 рр. пілотного проєкту з реалізації основних її положень. Після оприлюднення Концепції довгий час тривало розроблення та обговорення Положення про дуальну форму здобуття фахової передвищої та вищої освіти. У Положенні розкрито завдання ДФЗВО, особливості планування й організації освітнього процесу. Привертає увагу те, що ЗВО надається автономія у питаннях обрання спеціальностей, розроблення освітніх програм, навчання за якими відбуватиметься в дуальній формі.

Чотири непростих роки тривала реалізація пілотного проєкту з підготовки фахівців за ДФЗВО³⁵, на які припадає пандемія коронавірусу і повномасштабне воєнне вторгнення росії, тому час від часу змінювався склад виконавців. «Проте Україні вдалося не тільки забезпечити неперервність освітнього процесу протягом війни, але й продовжити процес реформування системи освіти, зокрема, роботу із упровадження дуальної форми здобуття освіти (ДФЗО)»³⁶.

³¹ Онтологія дуальної освіти: досвід Німеччини та України / В. Бугайчук, О. Давліканова, І. Лирик та ін. Київ : ТОВ «Вістка», 2022. 240 с. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2023/03/10/Ontologi.book-6.03.23.pdf>.

³² Давліканова О.Б. Актуальність впровадження дуальної освіти у ВНЗ. URL: https://www.academia.edu/35288771/АКТУАЛЬНІСТЬ_ВПРОВАДЖЕННЯ_ДУАЛЬНОЇ_ОСВИТИ_У_ВНЗ_doc.

³³ Там само.

³⁴ 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>.

³⁵ Щодо запровадження пілотного Проєкту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 15.10.2019 № 1296. URL: <https://mon.gov.ua/npa/shodo-zaprovadzhennya-pilotnogo-proektu-u-zakladah-fahovoyi-peredvishoyi-ta-vishoyi-osviti-z-pidgotovki-fahivciv-za-dualnoyu-formoyu-zdobuttya-osviti>.

³⁶ Аналітичний звіт за результатами третього року пілотного проєкту, що реалізується відповідно до Наказу МОНУ від 15.10.2019 № 1296 «Щодо запровадження пілотного проєкту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою

Упродовж всього періоду реалізації пілотного проекту видавали щорічні аналітичні матеріали, в яких відображено та проаналізовано результати опитування його учасників за навчальними роками. Задіяні у пілотуванні заклади освіти на своїх офіційних сайтах оприлюднювали хід і результати дуального навчання^{37, 38}, а дослідники публікували наукові статті про навчання у дуальній формі. МОН України ініціювало проведення тематичних наукових конференцій, на яких організатори, учасники пілотного проекту і дослідники ДФЗВО обмінювались думками^{39, 40}. Перелічене стало основними матеріалами нашого дослідження вітчизняної практики упровадження ДФЗВО. На підставі аналізу зазначених джерел та узагальнення отриманих результатів визначено основний набуток запровадження ДФЗВО у вітчизняних ЗВО, включаючи не лише досягнення, а й ризики і невдачі першої широкомасштабної спроби імплементувати дуальне навчання у вищу освіту України.

Аналітичний звіт про перший рік пілотування⁴¹ охоплює опитування роботодавців, серед яких були представники великого, середнього і малого бізнесу, щодо їх обізнаності про дуальну форму здобуття освіти і набутого ними досвіду участі у пілотному проекті. Важливим у цьому звіті вважаємо визначення рівня готовності роботодавців України, які ще не мають досвіду участі у дуальному навчанні студентів, долучатись до підготовки здобувачів освіти за дуальною формою.

Перший рік пілотування засвідчив, що основним мотивом роботодавців налагоджувати партнерські відносини із ЗВО є бажання отримати висококваліфікованих фахівців, не витрачаючи час на додаткове навчання. З опитування роботодавців стало зрозуміло, що вони доволі швидко усвідомили, наскільки перспективною для них є участь у дуальному навчанні: «З нашого досвіду, молодий спеціаліст після закінчення ЗВО потребує щонайменше 3 роки для того, щоб стати справжнім фахівцем. Тож коли ми надаємо здобувачеві освіти можливість набути практичні навички на виробництві, то вже на момент його випуску отримуємо готового фахівця, який може відразу повноцінно виконувати трудові обов'язки на нашому підприємстві»⁴².

Укладачі звіту, спираючись на результати проведеного опитування, дійшли висновку, що «Результати першого року 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 показали, що реалізувати дуальну форму здобуття освіти (ДФЗО) у національному контексті можливо. Для повноцінного розгортання такої практики, а тим більше, системи, буде потрібен час, широка інформаційна кампанія, доопрацювання нормативної бази та формування загальноприйнятого розуміння (філософії) дуальної освіти» (С. 62). Заслуговує на увагу те, що «переважна більшість роботодавців відзначила власну зацікавленість у продовженні подібної співпраці та її перспективність для кадрової політики підприємства»⁴³.

В аналітичному звіті за результатами другого року пілотного проекту крізь призму співпраці роботодавців і ЗВО продовжується розгляд питання підготовки здобувачів освіти за дуальною формою її здобуття⁴⁴. У сенсі значущості цього звіту для запровадження ДФЗВО в освітній процес вітчизняних університетів слід зазначити

здобуття освіти» / О. Бучинська, О. Давліканова, Т. Іщенко та ін. Київ : ТОВ «Вістка», 2022. 100 с. С. 4. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2023/02/02/Dual.studies-02.02.2023.pdf>.

³⁷ Дуальна освіта / Сумський національний аграрний університет. URL: <https://dual.snau.edu.ua/>

³⁸ Організаційна структура Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу (станом на жовтень 2022 р.) / Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу. URL: <https://nung.edu.ua/sites/default/files/2022-10/Stuktura2022.pdf>.

³⁹ Дуальна форма здобуття освіти: успіхи та проблеми першого року запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої освіти України : збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 22 жовт. 2020 р.) / Науково-методичний центр ВФПО. Київ, 2020. 116 с. URL: <https://nmc-vfpo.com/wp-content/uploads/2020/11/zbirnyk-materialiv-22.10.2020.pdf>.

⁴⁰ Там само.

⁴¹ Дослідження обізнаності роботодавців про дуальну форму здобуття освіти, їхньої готовності долучатися до підготовки здобувачів фахової передвищої та вищої освіти, які виявили бажання навчатися за дуальною формою здобуття освіти, та результатів першого року проведення експерименту Міністерства освіти і науки України, започаткованого відповідно до наказу МОН від 15.10.2019 № 1296 «Щодо запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» / О.В. Бучинська, О.Б. Давліканова, І.В. Лилик, А.Б. Чайковська. Київ, 2020. 98 с. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16664.pdf>.

⁴² Там само. С. 26.

⁴³ Там само. С. 65.

⁴⁴ Аналітичний звіт за результатами другого року пілотного проекту, що реалізується відповідно до Наказу МОНУ від 15.10.2019 № 1296 «Щодо запровадження пілотного проекту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» / О. Бучинська, О. Давліканова, Т. Іщенко та ін. Київ, 2021. 188 с. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/18545-20211213.pdf>.

наявність додаткового матеріалу щодо досвіду укладання тристоронніх договорів між ЗВО, роботодавцем і здобувачем вищої освіти, наповнення на сайтах закладу та у соціальних мережах сторінки з дуальної освіти.

Основними стимулами до запровадження ДФЗО заклади освіти назвали такі:

- «модернізація змісту освіти з метою приведення його у відповідність до сучасного змісту професій та посилення практичної складової підготовки здобувачів;
- підвищення якості підготовки майбутніх фахівців, зокрема набуття здобувач(к)ами компетентостей відповідно до реальних вимог ринку праці;
- підвищення конкурентоспроможності та показників працевлаштування випускників;
- створення оптимальних умов для розвитку потенціалу молоді, яка визначилася з професійною траєкторією;
- використання сучасної матеріально-технічної бази підприємств для навчання здобувачів (-ок) і забезпечення можливості стажування науково-педагогічного та педагогічного персоналу на виробництві;
- історичні традиції співпраці ЗО з роботодавцем»⁴⁵.

Заклади, задіяні у пілотуванні ДФЗВО, здебільшого обирали одну модель дуального навчання, а от моделі розподілу навчального часу були різними⁴⁶.

З невеликими відхиленнями «у 2020/2021 н. р. залишаються затребуваними ті самі дві моделі розподілу часу перебування в закладі освіти і на підприємстві, як і минулого року, — модель поділеного тижня та блочна, хоча користуються й моделями поділеного дня й змішаною» (рис. 5.1)⁴⁷.

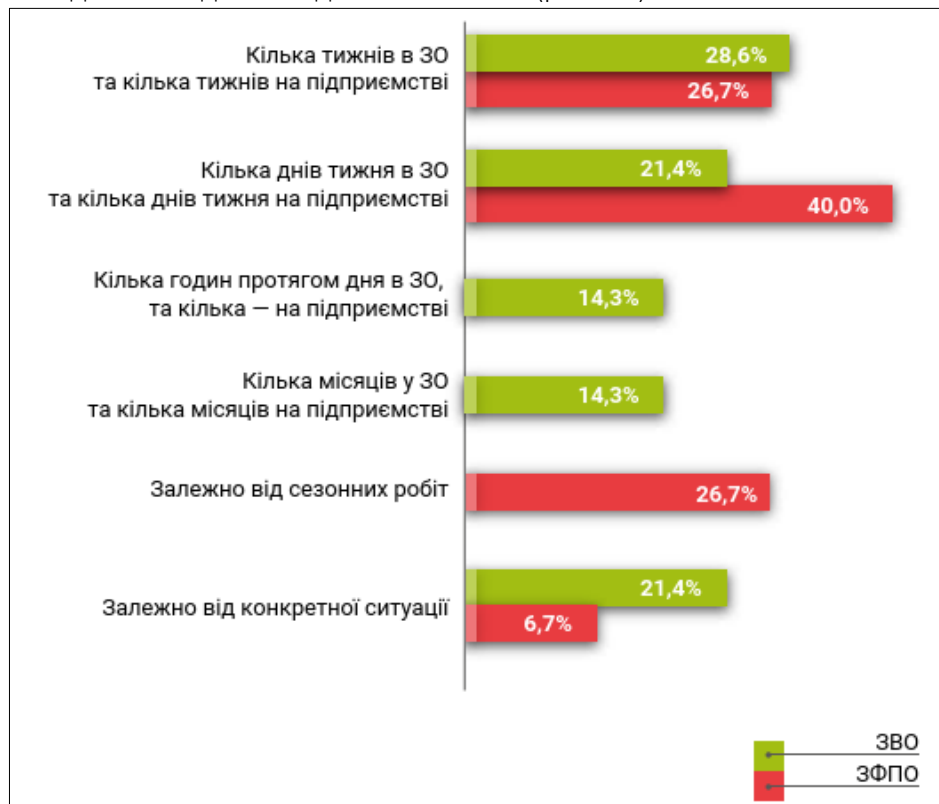


Рис. 5.1. Графік освітнього процесу

Про схвальне ставлення студентів до здобуття вищої освіти у дуальній формі робимо висновок на підставі того, що «Дві третини здобувачів освіти, які навчалися у 2020/2021 н. р. за ДФЗО, порадили б її іншим

⁴⁵ Аналітичний звіт за результатами другого року пілотного проекту, що реалізується відповідно до Наказу МОНУ від 15.10.2019 № 1296 «Щодо запровадження пілотного проекту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» / О. Бучинська, О. Давліканова, Т. Іщенко та ін. Київ, 2021. 188 с. С. 29. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/18545-20211213.pdf>.

⁴⁶ Там само.

⁴⁷ Там само. С. 44.

здобувачам, що свідчить про привабливість такої форми здобуття освіти для певної групи здобувачів»⁴⁸.

Другий рік реалізації пілотного проєкту показав, що «Основними причинами впровадження ДФЗО для закладів освіти залишаються підвищення якості підготовки фахівців відповідно до вимог ринку праці, набуття здобувачами затребуваних компетентостей, поєднання теоретичних знань із практичними навичками; основний мотив співпраці роботодавців – потреба у кваліфікованих кадрах; здобувачі обирають дуальну освіту через бажання працювати на конкретному підприємстві, мати конкурентні переваги перед одногрупниками або довести свою самостійність батькам»⁴⁹. Тобто всі задіяні у пілотуванні представники трикутника партнерства сприйняли дуальне навчання як перспективний механізм взаємодії вищої освіти та ринку праці.

Проте організатори і координатори пілотування не врахували те, що «Часто в ЗО відсутнє регулятивне та методичне забезпечення ДФЗО, тож більше уваги необхідно приділяти обміну досвідом, кращим практикам та проводити широку інформаційну кампанію щодо прав та обов'язків усіх сторін, принципів і особливостей організації навчання за ДФЗО»⁵⁰.

В аналітичному звіті за результатами третього року реалізації пілотного проєкту⁵¹ «описано підходи до організації співпраці з роботодавцями та їх досвід підготовки здобувачів освіти за дуальною формою, а також досліджено досвід здобувачів освіти, які перейшли на навчання за ДФЗО. Крім того, вивчено думку сторін щодо впливу війни на розвиток співпраці стейкхолдерів та поширення ДФЗО в Україні». Опрацювання матеріалів цього звіту засвідчило, що труднощі з надання освітніх послуг в умовах війни є спільними для всіх ЗВО України. Однак для учасників експерименту виникла додаткова перешкода – втрата партнерів дуального навчання серед підприємств-роботодавців, які залишились на непідконтрольній Україні території або не можуть повноцінно функціонувати внаслідок частково зруйнованої інфраструктури. Тому вкрай важливими є представлені на сторінках цього звіту думки учасників дослідження щодо викликів і можливостей розвитку ДФЗО в умовах війни, спроможності закладів освіти та підприємств-партнерів забезпечувати освітній процес за ДФЗО під час війни.

Загалом реалізація пілотного проєкту відбувалась в умовах динамічних змін складу роботодавців і спеціальностей, за якими відбувалось дуальне навчання студентів ЗВО. «Якщо в перші роки всі позиції в рейтингу посідали підприємства технічного спрямування (видобувні підприємства, хімічні, машинобудівні тощо), то нині з величезним відривом лідирує компанія з виробництва програмного забезпечення, а чотири позиції в рейтингу займають заклади дошкільної та середньої освіти»⁵². Це не могло не позначитись на складі виконавців проєктів (табл. 5.2)⁵³.

За даними аналітичного звіту, дуальну форму навчання обирають переважно студенти економічних, інженерних, транспортних, педагогічних та аграрних спеціальностей.

Аналітичний звіт за результатами третього року пілотного проєкту продовжує розкривати підходи до організації співпраці з роботодавцями. Методом анкетного опитування з'ясовано думку студентів, які здобувають освіту за ДФЗО, а також думку представників трикутника партнерства щодо загального впливу війни на розвиток їх співпраці та поширення ДФЗО в Україні. «Безумовно, війна не дала можливості в повному обсязі реалізуватися планам щодо проведення навчання за ДФЗО, починаючи з II семестру 2022 року. Заклади освіти, здобувачі освіти та підприємства наголошують, що з лютого 2022 року зіткнулися зі суттєвими перешкодами та проблемами в процесі реалізації навчання»⁵⁴.

⁴⁸ Аналітичний звіт за результатами другого року пілотного проєкту, що реалізується відповідно до Наказу МОНУ від 15.10.2019 № 1296 «Щодо запровадження пілотного проєкту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» / О. Бучинська, О. Давліканова, Т. Іщенко та ін. Київ, 2021. 188 с. С. 143. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/18545-20211213.pdf>.

⁴⁹ Там само. С. 134.

⁵⁰ Там само. С. 137.

⁵¹ Аналітичний звіт за результатами третього року пілотного проєкту, що реалізується відповідно до Наказу МОНУ від 15.10.2019 № 1296 «Щодо запровадження пілотного проєкту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» / О. Бучинська, О. Давліканова, Т. Іщенко та ін. Київ: ТОВ «Вістка», 2022. 100 с. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2023/02/02/Dual.studies-02.02.2023.pdf>.

⁵² Там само. С. 20.

⁵³ Там само. С. 22.

⁵⁴ Аналітичний звіт за результатами третього року пілотного проєкту, що реалізується відповідно до Наказу МОНУ від 15.10.2019 № 1296 «Щодо запровадження пілотного проєкту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою

Статистика щодо закладів освіти, кураторів та здобувачів освіти, які навчалися за дуальною формою здобуття освіти у 2021–2022 н. р.

Освітній ступінь/ освітньо-професійний ступінь	Кількість здобувачів освіти, які навчалися за ДФЗО у 2021/2022 н.р. до 24.02.2022 (за даними ЗО)			Кількість здобувачів освіти, які навчалися за ДФЗО у 2021/2022 н.р. після 24.02.2022 (за даними ЗО)		Кількість закладів освіти, що мали здобувачів освіти на ДФЗО		Кількість кураторів	
	Всього	Чол.	Жін.	Чол.	Жін.	До 24.02.2022	Після 24.02.2022	До 24.02.2022	Після 24.02.2022
Університети									
Бакалавр	347	242	105	174	68	20	15	107	94
Магістр	238	124	114	91	108	18	16	87	68

Ключові перепони для застосування ДФЗО в умовах війни:

- «утрата підприємства-партнера внаслідок зміни місця його розташування або самого закладу освіти, або знищення матеріальної бази підприємства внаслідок військових дій;
- зменшення обсягів виробництва товарів та послуг та внаслідок цього, скорочення штату, що призводить до відсутності кадрів, які реалізують ДФЗО;
- переміщення закладу освіти та переїзд освітян в різні місця, що ускладнює організацію занять за ДФЗО;
- переміщення родин здобувачів освіти в інші регіони України, що дає змогу продовжити навчання в ЗО, проте унеможлиблює реалізацію ДФЗО»⁵⁵.

Є всі підстави стверджувати, що аналітичний звіт третього року пілотування ДФЗВО інформаційно вагомий для дослідників проблем освітніх втрат в умовах війни.

В аналітичному звіті четвертого року запровадження пілотного проекту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти представлено результати завершального етапу виконання пілотного проекту, а також кількісні показники участі в ньому здобувачів дуальної освіти, роботодавців-партнерів, розподілу навчального навантаження у кредитах ЄКТС та відсотках між теоретичним навчанням у закладі освіти та практичним навчанням на робочому місці; наведено приклади якісного показника успішності здобувачів освіти, які навчалися за дуальною формою. Сукупно наведені результати доводять, що попри труднощі, спричинені війною, ДФЗВО пройшла випробування на життєздатність в освітньому просторі України.

Експеримент висвітлив низку труднощів. Одна з них – вітчизняні ЗВО ще не досягли належного рівня інформування здобувачів вищої освіти про можливості й переваги ДФЗВО, можливості конкретного університету надавати якісну освітню послугу з використанням ДФЗВО. «Серед труднощів також було названо низьку мотивацію здобувачів освіти. Подолання цієї причини вимагає проведення інформаційної кампанії не лише на загальноукраїнському рівні, але й самими ЗО та підприємствами. Саме на підвищення мотивації спрямовано презентації підприємств, які розповідають не лише про спеціальність, але й про перспективи галузі та працевлаштування»⁵⁶.

Схвальне ставлення вітчизняних закладів освіти до запровадження ДФЗВО засвідчує позитивна динаміка упродовж чотирьох років кількості закладів освіти і здобувачів дуальної освіти, які брали участь в експерименті,

здобуття освіти» / О. Бучинська, О. Давліканова, Т. Іщенко та ін. Київ : ТОВ «Вістка», 2022. 100 с. С. 15. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2023/02/02/Dual.studies-02.02.2023.pdf>.

⁵⁵ Там само. С. 71.

⁵⁶ Аналітичний звіт за результатами четвертого року пілотного проекту, що реалізується відповідно до Наказу МОН від 15.10.2019 № 1296 «Щодо запровадження пілотного проекту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» / О. Бучинська, О. Давліканова, В. Дудін та ін.; за ред. І. Лилик. Київ : ТОВ «Вістка», 2023. 190 с. С. 76. URL: https://nmc-vfpo.com/wp-content/uploads/2024/01/dual-studi_4year_22-01_compressed.pdf.

кількості спеціальностей, незважаючи на складні умови воєнного часу. «Зросла також кількість спеціальностей, за якими навчаються на ДФЗО здобувачі освіти: якщо на початку пілотного проекту у 2019–2020 н.р. налічувалося 34 спеціальності, то за чотири роки у 2022–2023 н.р. вже було представлено 61 спеціальність»⁵⁷.

Організатори й виконавці пілотного проекту з реалізації дуального навчання вважають, що «ДФЗО показала свої переваги в воєнні часи. Вона надала змогу ЗО, які втратили матеріально-технічну базу, знайти партнерів з-поміж підприємств та продовжити навчання здобувачів освіти, а здобувачам – отримати компетентності. Частина релокованих підприємств залишилася в експерименті. ДФЗО дає змогу їм частково перекрити нестачу мобілізованих працівників. Отже, незважаючи на важкі часи, Україні вдалося продовжити реформування освіти та впровадження затребуваних часом підходів до організації навчання»⁵⁸.

Для ЗВО, які мають намір упроваджувати ДФЗО, аналітичний звіт четвертого року виконання пілотного проекту цінний щодо отримання відповідей на низку питань стосовно процедури відбору здобувачів освіти на навчання за ДФЗО, критеріїв пошуку роботодавців-партнерів, узгодження з роботодавцями програм навчання на робочих місцях й індивідуальних навчальних планів та ін. Зазначимо, що предметом уваги може стати створення окремого підрозділу/координаційного центру, який опікується проблемами запровадження ДФЗО; у деяких вітчизняних ЗВО такий вже з'явився завдяки пілотному проекту.

З нашого погляду, значущим і своєчасним було підтвердження пілотним проектом того, що «Організація підготовки фахівців за ДФЗО є більш складним, трудомістким процесом, ніж організація на рівні професійно-технічної освіти, оскільки вимагає більш ретельного балансування інтересів сторін. Тому співпраця науковців, освітян, роботодавців, їх об'єднань та професійних асоціацій, громадських і міжнародних організацій є ключовою для напрацювання вітчизняного досвіду та відпрацювання моделей організації навчання за ДФЗО для здобувачів фахової передвищої й вищої освіти»⁵⁹.

Пілотний проект є масштабним експериментом, тому що: він мав тривалий хронотоп, проводився у різних регіонах; в ньому взяли участь три категорії учасників – ЗВО, роботодавці, здобувачі фахової передвищої та вищої освіти; його хід постійно піддавали моніторингу, а результати висвітлювали у різний спосіб; причетні наукові й науково-педагогічні працівники оприлюднювали та обговорювали його результати у наукових публікаціях, виступах на наукових конференціях різних рівнів тощо.

Вважаємо, що основні отримані результати пілотного запровадження ДФЗО в Україні, у тому числі й статистичні дані, виявлені проблеми, наведені приклади кращих кейсів, рекомендації для суб'єктів навчання у дуальній формі мають практичну значущість і становлять значний інтерес для дослідників у галузі дидактики вищої освіти.

Загалом проведений пілотний проект сприяв налагодженню діалогу закладів освіти й роботодавців, які брали в ньому участь, привернув увагу багатьох інших ЗВО і роботодавців, а також студентів до цієї перспективної форми здобуття вищої освіти. Вважаємо, що відтепер вкрай важливим є поширення набутого досвіду у масову практику вітчизняних ЗВО: щоб на нього звернули увагу студенти багатьох інших спеціальностей, а ЗВО без зволікань упроваджували дуальну форму здобуття вищої освіти. На цьому шляху доцільне використання:

– створеного в рамках Проекту USAID «Економічна підтримка України» інструментарію упровадження дуальної форми здобуття освіти, який дає можливість отримати відповіді на низку питань, пов'язаних з упровадженням ДФЗО⁶⁰;

⁵⁷ Аналітичний звіт за результатами четвертого року пілотного проекту, що реалізується відповідно до Наказу МОН від 15.10.2019 № 1296 «Щодо запровадження пілотного проекту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» / О. Бучинська, О. Давліканова, В. Дудін та ін.; за ред. І. Лилик. Київ : ТОВ «Вістка», 2023. 190 с. С. 11. URL: https://nmc-vfpo.com/wp-content/uploads/2024/01/dual-studi_4year_22-01_compressed.pdf.

⁵⁸ Там само. С. 12.

⁵⁹ Аналітичний звіт за результатами другого року пілотного проекту, що реалізується відповідно до Наказу МОНУ від 15.10.2019 № 1296 «Щодо запровадження пілотного проекту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» / О. Бучинська, О. Давліканова, Т. Іщенко та ін. Київ, 2021. 188 с. С. 5. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/18545-20211213.pdf>.

⁶⁰ Інструментарій щодо впровадження дуальної форми здобуття освіти (ДФЗО). URL: <https://era-ukraine.org.ua/instrumentariy-shchodo-vprovadzhennia-dualnoi-formy-zdobuttia-osvity-dfzo/>

– методичних рекомендацій щодо впровадження дуальної форми здобуття освіти, розроблених та опублікованих у межах Проєкту «Дуальна освіта для України», що реалізується в партнерстві з ГО «Українська Асоціація Маркетингу» та Проєктом USAID «Економічна підтримка України»⁶¹.

Матеріали аналітичних звітів свідчать, що респонденти підтвердили всі відомі та описані у численних публікаціях переваги ДФЗВО для суб'єктів трикутника партнерства. Нині перед ЗВО стоїть завдання вивчити первинний досвід застосування ДФЗВО як одного з результативних механізмів взаємодії вищої освіти і ринку праці та скористатись ним для модернізації підготовки майбутніх фахівців з вищою освітою, щоб привести її у відповідність до вимог ринку праці.

Висновки до розділу 5

В умовах воєнного стану та повоєнного відновлення істотно змінилась взаємодія вищої освіти та ринку праці. Вона демонструє пряму залежність змісту вищої освіти від потреб ринку праці у висококваліфікованих фахівцях з вищою освітою, які вміють застосовувати набуті академічні знання у практичній діяльності за обраною спеціальністю. У межах інституційної форми здобуття вищої освіти класичні підходи до практичної підготовки здобувачів вищої освіти (проведення виробничих практик, урізноманітнення змісту практичних занять професійно-орієнтованими завданнями тощо) не можуть розв'язати окреслену проблему. Натомість ДФЗВО забезпечує всі умови для цього.

У країнах Європи та світу з потужною економікою сформувався досвід дуального навчання, що упродовж десятиліть є одним із механізмів взаємозв'язку вищої освіти та ринку праці. Зарубіжний досвід свідчить, що співпраця у форматі дуальної освіти взаємовигідна усім її учасникам/суб'єктам: ЗВО, підприємству, здобувачу вищої освіти.

Європейський вектор розвитку вищої освіти спонукав українські ЗВО застосовувати основні його ідеї у вітчизняній практиці й у XXI ст. український освітній простір збагатився новою формою здобуття вищої освіти – дуальною. Вона унормована законодавчо та пройшла чотирирічну експериментальну перевірку в межах широкомасштабного пілотного проєкту.

Сформульовані у дослідженні цілі, принципи, методи й етапи упровадження ДФЗВО встановлюють рамки здобуття вищої освіти у дуальній формі, яка за результатами пілотування життєздатна та перспективна для вітчизняної вищої освіти.

Запровадження й ефективне функціонування ДФЗВО потребує злагодженої роботи здобувача вищої освіти, ЗВО і роботодавця, єдність і зв'язок дій яких характеризує уведене нами в науковий обіг поняття «трикутник партнерства дуального навчання». Його суб'єктами є ЗВО різних типів – університети, академії, коледжі; роботодавці підприємства, установи або організації; здобувачі дуального навчання – студенти денної форми навчання, де передбачено практичну підготовку на робочому місці здобувачів вищої освіти першого – третього рівнів.

Проведене в Україні широкомасштабне експериментальне пілотування з упровадження дуальної форми освіти показало, що вона сприяє підвищенню конкурентоздатності випускника на ринку праці, посиленню ролі роботодавців у підготовці фахівців завдяки їх участі у формуванні змісту освітніх програм, навчанні студентів та оцінюванні результатів навчання. Студенти оцінили належним чином переваги отримання освітньої послуги у дуальній формі здобуття вищої освіти.

Результати експерименту, одержані здебільшого з опитувань суб'єктів трикутника партнерства, забезпечили розлогу фактологічну базу кількісних показників за різними характеристиками, тоді як якісні показники, що характеризують змістову складову підготовки, лишились мало дієвими. Тому вважаємо актуальним запровадити адресне дослідження та порівняння досвіду, напрацьованого учасниками пілотного проєкту.

⁶¹ Методичні рекомендації щодо впровадження дуальної форми здобуття освіти / В. Бугайчук, О. Бучинська, О. Давліканова та ін.; за заг. ред. М. Романова. Київ : ТОВ «Вістка», 2023. 281 с. URL: <https://era-ukraine.org.ua/dualna-osvita-metodychni-rekomendatsii/>

Пілотний експеримент показав, наскільки важливими для навчання у дуальній формі є належне кадрове, матеріально-технічне, навчальне та фінансово-ресурсне забезпечення.

На відміну від традиційної вищої освіти дуальна форма її здобуття орієнтована на такий кінцевий результат підготовки, як готовність випускника без часових затрат на адаптацію до виробничого процесу ставати його активним учасником відразу після здобуття вищої освіти. Отже, набуті у ЗВО академічні/теоретичні знання у тандемі з практикоорієнтованими, що формуються на підприємстві/установі, є платформою для успішного входження випускника у професію та подальшого його кар'єрного зростання.

Дуальна форма навчання як спосіб надання освітньої послуги більшою мірою, ніж інституційна, спроможна забезпечити повоєнне відновлення країни кваліфікованими кадрами з вищою освітою. У зв'язку з новою реальністю – забезпеченням висококваліфікованими кадрами для повоєнного відновлення країни – роль ДФЗВО має зростати.

Подальші дослідження ДФЗВО є перспективними, вони стосуватимуться розбудови її ресурсного забезпечення, удосконалення змістового наповнення академічного навчання та навчання на виробництві.

РОЗДІЛ 6
МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО
СТАНУ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

Олена Отич,
доктор педагогічних наук, професор,
головний науковий співробітник,
Відділ взаємодії вищої освіти та ринку праці,
Інститут вищої освіти НАПН України,
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2686-2832>

6.1 Формування інноваційної інфраструктури як стратегічний напрям повоєнного відновлення та розвитку Української держави

Незламність українського народу, його національна єдність і воля до перемоги у відстоюванні незалежності та європейського вибору своєї держави зумовили перетворення України на центр уваги світової спільноти й визнання унікальності її людського, соціально-культурного та інноваційного потенціалів. На розвиток кожного із цих потенціалів як складових загального потенціалу української нації істотно впливає вища освіта, що визнана сучасним постіндустріальним суспільством як важливе джерело розвитку людського капіталу та формування економіки знань.

Російська військова агресія, з одного боку, обмежила можливості вітчизняної вищої освіти виступати рушійною силою інноваційного розвитку регіонів і держави загалом, змусивши ЗВО зосередити усі сили на виживанні й відбудові зруйнованого інституційного потенціалу, а з іншого – запустила механізм перетворення їх на регіональні інноваційні хаби, які об'єднали навколо себе бізнес, державні органи влади й місцеву громаду для розв'язання нагальних соціальних та економічних проблем регіонального і загальнодержавного рівнів. Результати реалізації таких спільних інноваційних проєктів корисні для кожної зі сторін, а для ЗВО їх цінність полягає ще й у тому, що вони сприяють формуванню та розвитку в них інноваційної інфраструктури як за рахунок вироблення нового бачення щодо використання наявних ресурсів, так і залученням спонсорської допомоги, передусім міжнародної.

Спрямування допомоги на відновлення й розвиток інноваційної інфраструктури України регламентовано європейськими та вітчизняними стратегічними документами: План дій Ради Європи для України «Resilience, Recovery and Reconstruction 2023–2026» («Стойкість, відновлення та реконструкція»)¹, проєкт Плану Відновлення України², Декларація та Принципи Лугано (Lugano Declaration_URC2022³, Lugano Principles)⁴, Короткі огляди публічної політики щодо відновлення України (Policy Briefs on Ukrainian Recovery)⁵, підсумкові матеріали Міжнародної конференції з питань відбудови України «Ukraine Recovery Conference» (URC2023)⁶ тощо.

У звіті Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD/OECP)⁷ «The Architecture of

¹ 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://cutt.ly/z2TTayy>.

² Проєкт Плану відновлення України / Національна рада з відновлення. Липень 2022. 40 с. URL: https://cdn.prod.website-files.com/625d81ec8313622a52e2f031/62c19ac16c921fc712205f03_NRC%20Ukraine%27s%20Recovery%20Plan%20blueprint_UKR.pdf.

³ Outcome Document of the Ukraine Recovery Conference URC2022 «Lugano Declaration». *Ukraine Recovery Conference*. Lugano, Switzerland, 4–5 July 2022. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/attachment/document/1060/Lugano_Declaration_URC2022-1.pdf.

⁴ Lugano Principles. Outcome Document of the Ukraine Recovery Conference URC2022 «Lugano Declaration». *Ukraine Recovery Conference*. Lugano, Switzerland, 4–5 July 2022. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/attachment/document/1060/Lugano_Declaration_URC2022-1.pdf.

⁵ Policy Briefs on Ukrainian Recovery. *Ukrainian Recovery Conference*. Lugano, Switzerland, 4–5 July 2022. URL: https://global-uploads.webflow.com/621f88db25fbf24758792dd8/62bea1badf4e93871d7c8ec5_eng%20-%20URC%20brief%20final.pdf.

⁶ Ukrainian Recovery Conference. 21–22 June 2023. London, UK. URL: <https://ua.unc-international.com/unc-2023-info>.

⁷ OECD Science, Technology and Innovation Outlook 2023: Enabling Transitions in Times of Disruption. *OECD*. Paris: OECD Publishing, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1787/0b55736e-en>; Robinson D., Winikoff D., Kreiling L. Technology Assessment for Emerging Technology: Meeting New

Infrastructure Recovery in Ukraine» («Архітектура відновлення інфраструктури в Україні»)⁸ наголошено на необхідності розроблення галузевих, регіональних і місцевих довго- та середньострокових планів реконструкції інфраструктури з прагматичною спрямованістю, стратегічних майстер-планів для кожної інфраструктурної підсистеми, а також започаткування конкретних проєктів, спрямованих на виявлення потреб та встановлення їх пріоритетності, визначення балансу між економічною логікою розвитку інфраструктури та міркуваннями безпеки. Підкреслено необхідність стратегічного вибору темпів реконструкції на основі економічного аналізу компромісів між швидкістю та загальною траєкторією реконструкції і впливом на економічне зростання, зайнятість і розподіл прибутку на основі довгострокових сценаріїв. При цьому наголошено на необхідності упровадження інноваційних технологій у відбудову інфраструктури (InfraTech) і розгортання інноваційних інфраструктурних проєктів⁹, що розглядаються як інвестиції у нарощування потенціалу України, зміцнення її стійкості та економічний і соціальний розвиток.

У документах ОЕСР акцентується важливість управління інфраструктурою, що реалізується через «політику, рамки, норми, процеси та інструменти, які використовуються для планування, прийняття рішень, реалізації та моніторингу усього життєвого циклу інфраструктури»¹⁰. Мету такого управління визначено як забезпечення стійкого зростання інфраструктури та її опірності до зовнішніх впливів¹¹ шляхом вибору правильних проєктів і їх реалізації таким чином, щоб вони були фінансово стійкими, рентабельними, доступними з погляду вартості життєвого циклу, прозорими й репрезентативними, тобто забезпечували оптимальне співвідношення ціни та якості для державного сектору й кінцевих користувачів¹².

Визнаючи необхідність подолання труднощів управління інфраструктурою, пов'язаних із забезпеченням якості, ефективності витрат, засобів, доступності за ціною, економічної вигоди, впливів з боку публічної інфраструктури тощо, Рада ОЕСР рекомендує країнам, які не входять до цієї організації, розробити рамкові концепції управління інфраструктурою, що передбачають вироблення довгострокового стратегічного бачення інфраструктури, яке:

- ґрунтується на загальних прагненнях до національного й субнаціонального розвитку;
- виходить з обґрунтованої оцінки поточних і майбутніх потреб в інфраструктурі на національному й субнаціональному рівнях та вибудовування пріоритетності у плануванні й задоволенні цих потреб;
- підлягає моніторингу, вирізняється гнучкістю й регулярно актуалізується з урахуванням впливу нових технологій та інфраструктурних потреб;
- бюджетостійкий, відповідає середньостроковим концепціям витрат;
- визначає прозорі, послідовні, передбачувані й відповідальні інституційні основи для інфраструктури, в яких установи й органи влади наділені широкими повноваженнями, необхідними компетенціями й достатніми фінансовими ресурсами тощо¹³.

Ефективне управління інфраструктурою, згідно з Рекомендаціями Ради ОЕСР, забезпечує прозоре,

Demands for Strategic Intelligence. *OECD Science, Technology and Industry: Policy Papers*. 26 April 2023. № 146. Paris : OECD Publishing, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1787/e738fcdf-en>; Global Trends in Government Innovation 2023. *OECD Public Governance Reviews*. Paris : OECD Publishing, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1787/0655b570-en>; Ruiz Rivadeneira A., Dekyi T., Cruz L. OECD Infrastructure Governance Indicators: Conceptual framework, design, methodology and preliminary results. *OECD Working Papers on Public Governance*. 2023. № 59. DOI: <https://doi.org/10.1787/95c2cef2-en>; OECD Tackling the Policy Challenges – Browse OECD Contributions: The architecture of infrastructure recovery in Ukraine. OECD. 2022. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/d768a2e4-en.pdf?expires=1689069056&id=id&accname=guest&checksum=95BAD979B062EAC37D2305419D5B94EA>.

⁸ OECD Tackling the Policy Challenges – Browse OECD Contributions: The architecture of infrastructure recovery in Ukraine. OECD. 2022. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/d768a2e4-en.pdf?expires=1689069056&id=id&accname=guest&checksum=95BAD979B062EAC37D2305419D5B94EA>.

⁹ Там само.

¹⁰ Ruiz Rivadeneira A., Dekyi T., Cruz L. OECD Infrastructure Governance Indicators: Conceptual framework, design, methodology and preliminary results. *OECD Working Papers on Public Governance*. 2023. № 59. DOI: <https://doi.org/10.1787/95c2cef2-en>.

¹¹ Recommendation of the council on the governance of infrastructure. OECD/LEGAL/0460. *OECD Legal Instruments*. 2022. URL: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0460>.

¹² Ruiz Rivadeneira A., Dekyi T., Cruz L. OECD Infrastructure Governance Indicators: Conceptual framework, design, methodology and preliminary results. *OECD Working Papers on Public Governance*. 2023. № 59. DOI: <https://doi.org/10.1787/95c2cef2-en>.

¹³ Recommendation of the council on the governance of infrastructure. OECD/LEGAL/0460. *OECD Legal Instruments*. 2022. URL: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0460>.

систематичне та ефективно залучення зацікавлених сторін шляхом планування та реалізації превентивних заходів щодо поширення інформації про інфраструктурні проекти, їх потенційні короткотривалі й довготривалі наслідки і створення умов для безперервного інклюзивного, соціального та відкритого діалогу на широкій основі із залученням зацікавлених сторін до планування, прийняття рішень, контролю й навчання.

Важливою особливістю управління інфраструктурою України в умовах війни та повоєнного відновлення є безпосередній зв'язок цього процесу з інноваціями та інноваційною діяльністю, адже саме у них вбачається ресурс для відбудови нашої держави, її динамічного розвитку та успіху, захисту безпеки й суверенітету, досягнення конкурентоспроможності в сучасному світі¹⁴.

Водночас за рівнем розвитку інновацій європейські експерти відносять Україну, попри доволі високий освітній та науковий потенціали, до групи країн «Інноватор, що формується»¹⁵. З висновків стратегічних державних документів, це свідчить про ще нереалізовані можливості інноваційного розвитку нашої країни, причину чого вбачають у неподоланності таких бар'єрів для розвитку інновацій:

- непослідовності у формуванні та реалізації державної політики у сфері наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності¹⁶;
- відсутності державного фінансування, а отже, неповної реалізації затверджених цільових комплексних програм, зокрема Державної цільової економічної програми «Створення в Україні інноваційної інфраструктури» на 2009–2013 рр.¹⁷;
- низькому рівні інноваційної культури суспільства та неефективності впливу освіти на його підвищення;
- несформованості в інноваторів презентаційних навичок, вміння оцінювати обсяг коштів, які вони можуть отримати від підприємства, низькому рівні їх обізнаності у сфері правової охорони та захисту інтелектуальної власності;
- превалюванні моделі поведінки «шаленого равлика», що виявляється у демонстрації бурхливої активності інноваційної діяльності за мізерних темпів швидкості¹⁸;
- недостатній активності державних наукових установ у сфері патентування і ліцензування прав інтелектуальної власності;
- слабких взаємозв'язках університетів із промисловістю у сфері досліджень і розробок, відсутності «спільної мови» представників бізнесу та науки¹⁹;
- функціональній неповноті, недостатній сформованості й невизначеності механізмів стимулювання створення інноваційної інфраструктури²⁰.

З огляду на це загальним висновком Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 р. стало: сучасна Українська держава має дуже обмежену фінансову та інституційну спроможність, тому наявні ресурси і потенціал доцільно зосередити на підтриманні наукових досліджень та видів діяльності з високою наукоємністю, які уможливають перехід від низькотехнологічної ресурсної економіки до високотехнологічної інноваційної, а також на створенні інноваційної інфраструктури, що сприятиме перетворенню результатів досліджень на продукт, придатний до комерціалізації²¹.

У зв'язку з цим виникла необхідність оновлення чинного Переліку пріоритетних напрямів інноваційної діяльності відповідно до реалій воєнного стану. Такий документ був прийнятий на засіданні Кабінету Міністрів

¹⁴ Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 № 526-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-p#Text>.

¹⁵ Там само.

¹⁶ Там само.

¹⁷ 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/laws/show/447-2008-p#Text>.

¹⁸ Юрчак О. Модель інноваційних екосистем промислових хайтек – практичні аспекти. *Індустрія 4.0 в Україні*. URL: <https://industry4-0-ukraine.com.ua/2019/02/23/model-of-innovative-ecosytem-for-industrial-high-tech/>

¹⁹ Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 № 526-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-p#Text>.

²⁰ 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/laws/show/447-2008-p#Text>.

²¹ Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 № 526-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-p#Text>.

України 30 березня 2023 року²². У ньому офіційно закріплено стратегічні напрями інноваційної діяльності щодо сфери енергетики, стратегічних галузей промисловості, зокрема оборонно-промислового комплексу, нових технологій виробництва матеріалів, агропромислового комплексу, медицини, охорони навколишнього середовища, розвитку сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, робототехніки тощо²³.

На сьогодні у процесі реалізації цих напрямів інноваційної діяльності дедалі більшого значення набувають університети, передусім технічні. З розширенням своїх соціальних функцій вони перетворюються на ключових суб'єктів інноваційного розвитку регіону й країни, оскільки крім надання вищої освіти й проведення наукових досліджень виробляють, експериментально апробують, упроваджують та здійснюють трансфер інновацій, пропонують консалтингові, експертні й аналітичні послуги, виробляють інноваційні продукти, затребувані як на полі бою, у реабілітації поранених українських воїнів, так й у перспективі повоєнного відновлення України. Прикладом є розроблені в інноваційній екосистемі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (НТУУ «КПІ») «Sikorsky Challenge Ukraine» дистанційно керовані мобільні носії, інноваційний гелікоптер VM-4 «Джміль», біонічний протез руки, резектор меніску, універсальна гідрогелева пов'язка «Арма-гель+», штучний суглоб тощо²⁴.

Міністерство освіти і науки України (МОН України) започаткувало практику підготовки інформаційного збірника «Інноваційні розробки університетів і наукових установ МОН України»²⁵, в якому представлено рекламні описи інноваційних науково-технічних розробок університетів та інформацію про досвід цих закладів з їх комерціалізації й трансферу технологій на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Однак реалізація університетами функції драйверів інноваційного розвитку регіонів і держави в умовах війни гальмується невідповідністю між досягнутим ними високим рівнем інноваційного, інтелектуального, наукового, освітнього й кадрового потенціалів і нерідко слабкими можливостями реалізації цих потенціалів внаслідок зруйнованої, пошкодженої або застарілої інфраструктури ЗВО.

Таким чином, існує потреба в удосконаленні механізмів формування інноваційної інфраструктури університетів України в умовах війни та повоєнного відновлення, що й зумовило соціально-педагогічну актуальність проведеного дослідження.

95

6.2 Університети як системотвірні елементи національних інноваційних систем та екосистем

Посилення впливу університетів на інноваційний розвиток регіонів і держави загалом зумовлює набуття ними нового статусу в суспільстві та входження до складу національної інноваційної системи та національної інноваційної екосистеми.

Національна інноваційна система визначається як:

- сукупність законодавчих, структурних і функціональних компонентів (інституцій), що задіяні у процесі створення й застосування наукових знань і технологій, визначають правові, економічні, організаційні та соціальні умови для забезпечення інноваційного процесу (Концепція розвитку національної інноваційної системи)²⁶;
- процес взаємодії між різними інститутами, які займаються виробництвом та комерціалізацією наукового знання у межах держави, і водночас – її результат (І. Багрова, Н. Буняк, А. Гречко, О. Кавтиш,

²² Уряд оновив перелік пріоритетних напрямів інноваційної діяльності до актуальних потреб періоду воєнного стану та потреб відновлення України / Урядовий портал. МОН. 30.03.2023. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriad-onovyv-perelik-priorytetnykh-napriamiv-innovatsiinoi-diiialnosti-do-aktualnykh-potreb-periodu-voiennoho-stanu-ta-potreb-vidnovlennia-ukrainy>.

²³ Там само.

²⁴ Всеукраїнська інноваційна екосистема «Sikorsky Challenge Ukraine» у воєнний та післявоєнний періоди. Буклет. 2024. URL: <https://drive.google.com/file/d/1CbSz9tVRpUY8CEfKUfDZ-mf2H47K6yRU/view>.

²⁵ Інноваційні розробки університетів і наукових установ МОН України; за заг. ред. М. Стрихи, М. Ільченка / Міністерство освіти і науки України. Київ, 2017. 278 с. *Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*. URL: <https://kpi.ua/files/2017-innovation.pdf>.

²⁶ Концепція розвитку національної інноваційної системи: розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.06.2009 № 680-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/224444321>.

В. Побіченко, О. Черевко, Л. Яремко та ін.)²⁷;

– ядро економіки, заснованої на знаннях, що забезпечує практичну реалізацію вироблених нових знань у вигляді інновацій (В. Білозубенко)²⁸.

У Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 р. розкрито державотворче значення національної інноваційної системи, артикульовано її важливість у розвитку інноваційного потенціалу Української держави і обґрунтовано зв'язок з лідерством у дослідженнях і розробках та залежність від рівня розвитку інноваційної інфраструктури²⁹.

Визначаючи структуру національної інноваційної системи, українські дослідники (І. Багрова, А. Гречко, О. Кавтиш, І. Карпунь, О. Черевко, Л. Яремко) виокремлюють дві основні її підсистеми:

– генерування та поширення нових знань, освіти і професійної підготовки, виробництва продукції та послуг (науково-виробничу);

– інноваційної інфраструктури, зокрема й фінансового та інформаційного забезпечення (інфраструктурно-забезпечувальну)³⁰.

Залежно від функцій в інноваційному процесі ці підсистеми диференціюються за такими структурно-функціональними блоками:

– *державного регулювання* – законодавчі інституції, структурно-функціональні підрозділи, які встановлюють і забезпечують дотримання норм, правил, вимог в інноваційній сфері та взаємодію всіх підсистем національної інноваційної системи;

– *освіти* – ЗВО, науково-методичні та методичні установи, науково-виробничі підприємства, державні й місцеві органи управління освітою, заклади освіти, які проводять підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів;

– *генерування знань* – наукові установи та організації, що проводять наукові дослідження і розробки та створюють нові наукові знання й технології; наукові підрозділи ЗВО, наукові та конструкторські підрозділи підприємств;

– *інноваційної інфраструктури* – виробничо-технологічна, фінансова, інформаційно-аналітична та експертно-консалтингова складові, а також технополіси, технологічні й наукові парки, інноваційні центри і центри трансферу технологій, бізнес-інкубатори та інноваційні структури інших типів; інформаційні мережі науково-технічної інформації, експертно-консалтингові й інжинірингові фірми, інституційні державні та приватні інвестори;

– *виробництва* – організації та підприємства, які виробляють інноваційну продукцію і надають послуги та/або є споживачами технологічних інновацій³¹.

Українські науковці В. Побіченко³² і Н. Буняк³³ виокремлюють у складі національної інноваційної системи такі блоки:

²⁷ Буняк Н.М. Сутність національної інноваційної системи. *Ефективна економіка*. 2011. № 7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=633>.

²⁸ Білозубенко В.С. Роль національної інноваційної системи у підтриманні інноваційної активності. *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. Серія «Економічні науки»*. 2009. № 4. С. 13–20.

²⁹ Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 № 526-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-p#Text>.

³⁰ Багрова І., Черевко Л. Національна інноваційна система України: характеристика та проблеми становлення. *Вісник Дніпропетровської державної фінансової академії*. 2010. № 2 (24). С. 81–90; Кавтиш О.П., Гречко А.В. Теоретико-методологічні підходи до визначення національної інноваційної системи. *Інноваційна економіка*. 2011. № 2. С. 223–228; Карпунь І.Н. Структура і середовище національної інноваційної системи України. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2010. Вип. 20.14. С. 193–200; Яремко Л.А. Національна інноваційна система та її формування в Україні. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2007. № 1 (68). С. 54–57. URL: http://mev.lac.lviv.ua/downloads/vyklad/jaremko/jaremko_reform.pdf.

³¹ Концепція розвитку національної інноваційної системи : розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.06.2009 № 680-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/nras/224444321>.

³² Побіченко В.В. Національні інноваційні системи в глобальній економіці. *Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского. Серия «Экономика и управление»*. 2011. Т. 24 (63). № 1. С. 155–163. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/natsionalni-innovatsiyni-sistemi-v-globalniy-ekonomitsi>.

³³ Буняк Н.М. Сутність національної інноваційної системи. *Ефективна економіка*. 2011. № 7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=633>.

I. *Креативний, або блок породження знання* (університети, наукові інститути, окремі фахівці, складні соціальні мережі, що забезпечують неформальну взаємодію дослідників з різних інститутів та університетів).

II. *Блок трансферу технологій.*

III. *Блок фінансування.*

IV. *Блок виробництва.*

V. *Блок підготовки кадрів.*

У цій системі ЗВО відведено функції креативного і кадрового елементів, що фактично перетворює їх на ключових суб'єктів інноваційного розвитку держави, які продукують інновації й готують інноваторів. Це актуалізує важливість сформованості інфраструктурно-забезпечувальної підсистеми, зокрема інноваційної інфраструктури університетів, яка, власне, й створює умови для вироблення ними нового знання та інноваційних продуктів і підготовки інноваційних кадрів для різних сфер виробництва.

Для нашого дослідження інтерес становить модульна модель національної інноваційної системи Л. Федулової. Вона виокремлює у її складі як модулі інноваційні екосистеми різних рівнів, розглядаючи їх в аспекті встановлення горизонтальних відносин між суб'єктами інноваційного процесу в зонах інноваційного розвитку. Такі зони формуються на основі створення спеціалізованих структур, призначених для підтримки інноваційної діяльності, тобто інноваційної інфраструктури. Наприклад, типова інноваційна екосистема може складатися з таких основних компонентів: креативного ресурсу, інноваційної ідеї, інноваційного підприємницького досвіду, джерел фінансування та інноваційної мережі, що поєднує їх в єдине ціле й сприяє трансферу технологій³⁴.

МОН України визначає інноваційну екосистему як синергію держави, підприємницького та дослідницького середовищ, спрямовану на колективні дії у сфері створення потоків знань, підтримку технологічного розвитку й комерціалізації інновацій³⁵.

Узагальнивши наукові праці з проблеми розвитку інноваційних екосистем (Л. Волошенюк, Н. Горностай, О. Михальченкова, С. Пермінова, Л. Федулова, М. Чупріна та ін.)³⁶, екосистему можна визначити як систему взаємодії усіх суб'єктів інноваційної діяльності, в якій академічні й наукові знання перетворюються на суспільні та економічні блага, надаються послуги суспільству й бізнесу, здійснюється вища освіта громадян та професійна підготовка фахівців, затребуваних на ринку праці.

Залежно від масштабу інноваційна екосистема може бути глобальною, національною, регіональною, корпоративною та індивідуальною³⁷.

Національна інноваційна екосистема є сукупністю інституцій, відносин та різних видів ресурсів, задіяних у процесі створення й застосування наукових знань і технологій, що забезпечують розвиток інноваційної діяльності та підвищують рівень інноваційної культури в державі, використовуючи крім фінансових також інші механізми розвитку інноваційної діяльності³⁸.

Найпотужнішим елементом національної інноваційної екосистеми є регіональна (територіальна), оскільки територія, за висновком Л. Волошенюк, Н. Горностай та О. Михальченкової, є одночасно і споживачем, і замовником інноваційних продуктів, послуг, ідей, які спрямовуються, зокрема, й на створення комфортних умов для досягнення конкурентоспроможності цих територій³⁹.

³⁴ Федулова Л.І. «М'яка інфраструктура» у формуванні інноваційної екосистеми / Національний університет «Львівська політехніка». С. 243–253. URL: <https://ena.lpnu.ua:8443/server/api/core/bitstreams/faa66b84-1284-4870-8661-e77997cad08/content>.

³⁵ МОН проводить опитування щодо змін у інноваційній екосистемі серед учасників процесу її створення / Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/news/mon-provodit-opituvannya-shchodo-zmin-u-innovatsiyniy-ekosistem-tered-uchasnikiv-protse-su-ii-stvorennya>.

³⁶ Волошенюк Л.В., Горностай Н.І., Михальченкова О.Є. Інноваційна екосистема: поняття, функції, рівні інноваційного розвитку, приклади. *Наука, технології, інновації*. 2020. № 1. С. 3–9. DOI: <https://doi.org/10.35668/2520-6524-2020-1-01>; Пермінова С., Чупріна М. Розвиток національної інноваційної екосистеми в контексті взаємодії суб'єктів науки і бізнесу. *Економіка та суспільство*. 2022. № 38. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-29>.

³⁷ Волошенюк Л.В., Горностай Н.І., Михальченкова О.Є. Інноваційна екосистема: поняття, функції, рівні інноваційного розвитку, приклади. *Наука, технології, інновації*. 2020. № 1. С. 3–9. DOI: <https://doi.org/10.35668/2520-6524-2020-1-01>.

³⁸ Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 № 526-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-p#Text>.

³⁹ Волошенюк Л.В., Горностай Н.І., Михальченкова О.Є. Інноваційна екосистема: поняття, функції, рівні інноваційного розвитку, приклади. *Наука, технології, інновації*. 2020. № 1. С. 3–9. DOI: <https://doi.org/10.35668/2520-6524-2020-1-01>.

Для нашого дослідження цінним є те, що ключовим елементом інноваційних екосистем визначено університети, які акумулюють навколо себе потужний інноваційний потенціал регіону і перетворюють його на територію інновацій. Яскравими прикладами регіональних інноваційних екосистем є «Силіконова долина» (Стенфордський університет), Нью Джерсі (Університет Принстона і колишня Bell-лабораторія), Massachusetts Institute of Technology (MIT у Массачусетсі та Бостоні), Кембридж, Гарвард тощо⁴⁰.

6.3 Інноваційна інфраструктура як забезпечувальна складова інноваційної екосистеми

На сайтах деяких українських університетів⁴¹ поняття «інноваційна екосистема» і інколи ототожнюється з поняттям «інноваційна інфраструктура». З нашого погляду, це неправомірно, оскільки зміст поняття «екосистема» охоплює різні аспекти взаємодії суб'єктів інноваційної діяльності, а поняття «інфраструктура» стосується забезпечення та різноманітної підтримки цього процесу (табл. 6.1).

Таблиця 6.1

Склад інноваційної екосистеми та інноваційної інфраструктури

Складники інноваційної екосистеми	Складники інноваційної інфраструктури
<p>Університет (зазвичай технічний) чи дослідницький інститут, здатний виступати генератором ідей, інновацій, нових розробок і джерелом інтелектуального людського капіталу.</p> <p>Малі інноваційні підприємства; корпорації та компанії, що випускають інноваційні продукти.</p> <p>Розвинена система венчурного інвестування.</p> <p>Інноваційна спільнота, традиційно орієнтована на інноваційні процеси.</p>	<p>Матеріально-технічні об'єкти.</p> <p>Система фінансової підтримки, зокрема венчурна індустрія.</p> <p>Інфраструктура сервісів і компетенцій, що спеціалізується на наданні послуг високотехнологічним компаніям.</p> <p>Інформаційні системи, які забезпечують взаємодію й обмін даними між учасниками інноваційної екосистеми.</p>

98

Отже, інноваційна інфраструктура університету – це система забезпечення його інноваційної і підприємницької діяльності, в якій відбувається створення і комерціалізація інноваційних продуктів, трансфер знань й інноваційних технологій, підготовка випускників ЗВО до продуктивної діяльності в умовах інноваційної економіки і розвитку підприємництва. Інноваційна інфраструктура є інтегровальним елементом інноваційних екосистем, який створює умови для неперервного інноваційного розвитку й підвищення підприємницького потенціалу як університету загалом, так і його академічних працівників та здобувачів вищої освіти зокрема, а також для зміцнення взаємодії вищої освіти з бізнесом і ринком праці.

За результатами наукових досліджень Г. Багаєва, А. Махмурова і Л. Федулової, інноваційні екосистеми формуються на основі «твердої» (організаційно-технологічної) і «м'якої» (сервісно-ресурсної) інноваційних інфраструктур⁴². До першої належать «стіни» – матеріально-технічні об'єкти (інноваційні технологічні центри, кластери, бізнес-інкубатори, технологічні парки, центри трансферу технологій тощо); система фінансової підтримки, включно з венчурною індустрією, пільговою орендою офісних і виробничих площ у бізнес-інкубаторах і технопарках, доступом до високотехнологічного устаткування тощо⁴³. Друга охоплює інфраструктуру сервісів і компетенцій, що спеціалізується на наданні послуг високотехнологічним компаніям; інформаційні системи, які забезпечують взаємодію й обмін даними між учасниками інноваційної екосистеми не лише в технологічній, а й соціальній сфері⁴⁴. До її складу входять навчально-ділові центри, центри науково-технічної інформації, патентні

⁴⁰ Волошенюк Л.В., Горностаї Н.І., Михальченкова О.Є. Інноваційна екосистема: поняття, функції, рівні інноваційного розвитку, приклади. *Наука, технології, інновації*. 2020. № 1. С. 3–9. DOI: <https://doi.org/10.35668/2520-6524-2020-1-01>.

⁴¹ Інноваційна інфраструктура (екосистема) Університету / Центральноукраїнський національний технічний університет. URL: <https://kntu.kr.ua/science/innovatsiina-infrastruktura-ekosystema>.

⁴² Федулова Л.І. «М'яка інфраструктура» у формуванні інноваційної екосистеми. *Національний університет «Львівська політехніка»*. С. 243–253. URL: <https://ena.lpnu.ua:8443/server/api/core/bitstreams/faa66b84-1284-4870-8661-e77997cad08/content>.

⁴³ Там само.

⁴⁴ Там само.

та юридичні бюро, центри спільного користування приладами й устаткуванням, виставкові центри, фінансові фонди і компанії, що підтримують інновації, банки реконструкції та розвитку, оціночні організації, спеціалізовані інноваційні страхові компанії, інститути радників і консультантів, фонди й товариства підтримки винахідників та раціоналізаторів, мережеві співтовариства, краудсорсинг, партнерства, які надають нові функції традиційним видам інфраструктури знань та інновацій (університети, лабораторії, компанії, фірми), інноваційні співтовариства, загальні F&D-лабораторії, простори коворкінгу, що можуть надавати державні або приватні суб'єкти⁴⁵.

Необхідність диференціювання інноваційної інфраструктури на «тверду» і «м'яку» зумовлена, на думку Л. Федулової, тим, що з поширенням мережевої організації економіки використання «твердої» інфраструктури стало неефективним без «м'якої», оскільки їй не вистачало необхідних супроводжувальних сервісів⁴⁶.

Усвідомлення стратегічної важливості розвитку інноваційної інфраструктури університетів для інноваційного поступу України відображено у Плані заходів на 2021–2023 рр. з реалізації Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 р., де цей напрям представлений другим за значенням. Заходи з його реалізації передбачають:

- надання фінансової підтримки ЗВО та науковим установам для здійснення інноваційної діяльності;
- розширення мережі інноваційних центрів трансферу технологій, експертизи науково-технічних розробок;
- запровадження пільгових умов оренди приміщень для об'єктів інноваційної інфраструктури ЗВО та наукових установ;
- розроблення і підтримку виконання тренінгових програм з питань експортних та орієнтованих на потреби ринку інновацій з акцентом на малі й середні підприємства;
- поєднання науки, технологій, інженерії та математики з винахідництвом і підприємництвом;
- започаткування експериментального проєкту зі створення на базі ЗВО та наукових установ мережі стартап-школа–інкубатор–акселератор через запровадження програми підтримки інкубаторів для розвитку стартапів⁴⁷.

99

6.4 Механізми розвитку інноваційної інфраструктури університету як базового складника інноваційної екосистеми

Механізм – це внутрішній устрій, замкнена послідовність сполучених ланок, що запускає у дію цілий пристрій чи систему і задає алгоритм змін, які забезпечують самопідтримуваність діяльності та розвитку цього пристрою чи системи⁴⁸.

У контексті взаємодії систем механізм доцільно розглядати як рушій процесу, послідовність впливів систем одна на одну з метою оптимізації функціонування та розвитку. У соціальних системах механізм передбачає встановлення зв'язків між структурними підрозділами інституцій, що утворюють ці системи, з метою подолання суперечностей між інституційними потребами та можливостями кожної інституції щодо їх самостійного задоволення.

З огляду на те що суперечності є джерелом розвитку, механізм розвитку інноваційної інфраструктури університетів запускається у дію суперечністю між високим рівнем розвитку інституційних інноваційного, наукового й освітнього потенціалів та неможливістю їх успішної реалізації й подальшого удосконалення без наявності належної інноваційної інфраструктури. Для українських університетів джерелом розвитку інноваційного потенціалу в умовах війни стає суперечність між їх потребою у коштах, матеріальній базі та

⁴⁵ Федулова Л.І. «М'яка інфраструктура» у формуванні інноваційної екосистеми. *Національний університет «Львівська політехніка»*. С. 243–253. URL: <https://ena.lpnu.ua:8443/server/api/core/bitstreams/faa66b84-1284-4870-8661-e77997cad08/content>.

⁴⁶ Там само.

⁴⁷ Про затвердження плану заходів на 2021–2023 роки з реалізації Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 09.12.2021 № 1687-р. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/kr211687?an=1>.

⁴⁸ Механізм – тлумачення, орфографія, новий правопис. *Тлумачний словник української мови*. URL: <https://slovnuk.ua/index.php?sword=механізм>; Механізм. *Велика українська енциклопедія*. URL: <https://vue.gov.ua/Механізм>.

інфраструктурі для інституційного розвитку і неможливістю отримати їх від держави у повному обсязі внаслідок перерозподілу ресурсів для ведення воєнних дій. Усвідомлення цих суперечностей на інституційному рівні спонукає університети до провадження інноваційної діяльності та розвитку інноваційної інфраструктури для її забезпечення, що створює матеріальну основу для подальшого інституційного розвитку й підготовки кадрів для інноваційної діяльності.

Алгоритм механізму розвитку інноваційної інфраструктури університетів, на нашу думку, може бути таким:

1) Пошук партнерів для реалізації інноваційних ідей на взаємовигідній основі: бізнес, держава, місцева громада (потрійна, чотири- і п'ятиступенева спіраль).

2) Розроблення спільного інноваційного проєкту з визначенням сфер компетенцій та відповідальності кожної зі сторін.

3) Надання партнерами фінансової, інфраструктурної, нормативно-правової, освітньої, консалтингової, аналітичної та іншої допомоги університету в реалізації проєкту (створення інноваційного інфраструктурного об'єкта, інноваційної екосистеми тощо).

4) Залучення бізнесу до розроблення навчальних програм і планів, «щоб навчальні заклади з перших вуст дізнавалися про актуальні потреби тієї чи іншої галузі, і, таким чином, готували відповідних спеціалістів. Інакше освіта й надалі не встигатиме за інноваціями, тенденціями і ринком праці» (голова наглядової ради Кластера ІЕ-ВРО А. Ганкевич)⁴⁹.

5) Моніторинг етапів реалізації інноваційного проєкту.

6) Узагальнення результатів: поточне, проміжне, підсумкове.

7) Корекція стратегії реалізації інноваційного проєкту і розвитку інноваційної інфраструктури.

8) Формування нового запиту на удосконалення елементів інноваційної інфраструктури.

Результатом упровадження університетами такого механізму стане підвищення рівня їх інноваційної діяльності та зміна типу, тобто перетворення на *підприємницький університет* – інноваційну освітньо-наукову установу, що функціонує на засадах академічного підприємництва, характеризується перенесенням академічних і наукових знань до практичних галузей економіки й суспільства загалом, втіленням їх в інноваційному продукті або послугі, їх комерціалізацією, пошуком зовнішнього недержавного фінансування на засадах діалогу з бізнесом, державою і громадянським суспільством.

6.4.1 Механізми розвитку інноваційної інфраструктури українських університетів в умовах війни: кращі освітні практики

Аналіз сучасного стану та наявних механізмів розвитку інноваційної інфраструктури ЗВО дав можливість виявити і запропонувати впровадити в діяльність вітчизняних університетів кейси інституційних практик реалізації цього процесу в провідних ЗВО України та релокованих університетах, які успішно розвивають свій інноваційний потенціал.

6.4.1.1 Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Виходячи з ідеї, що центрами інновацій у різних галузях економіки є університети з їхніми науковими школами і експертними середовищами, сталим потоком студентів, аспірантів, науковців, інженерів-винахідників, у НТУУ «КПІ» створено інноваційну екосистему «Sikorsky Challenge КПІ» (INESC), навколо якої розбудовано Всеукраїнську інноваційну екосистему «Sikorsky Challenge Ukraine» (SCU)⁵⁰ – відкриту інноваційну екосистему, що об'єднує інституції країни, зацікавлені у розвитку національної інноваційної економіки: університети, наукові установи, органи державної влади та місцевого самоврядування, бізнес-компанії, фонди і громадські організації.

Розвиток інноваційної інфраструктури НТУУ «КПІ» у цій екосистемі спрямований на підтримку середовища, де зароджуються нові ідеї та інноваційні технології, створюються стартап-компанії та малі

⁴⁹ Щоб перезапустити освіту, треба залучати бізнес. *Освіта та інновації: куди рухатися Україні? (Delo.ua). UCU Business School. 30 січ. 2015. URL: <https://lvbs.com.ua/news/osvita-ta-innovatsiyi-kudy-ruhatsya-ukrayini-delo-ua/>*

⁵⁰ Всеукраїнська інноваційна екосистема «Sikorsky Challenge Ukraine» у воєнний та післявоєнний періоди. Буклет. 2024. URL: <https://drive.google.com/file/d/1CbSz9tVRpUY8CEfKUFdZ-mf2H47K6yRU/view>.

високотехнологічні підприємства, які виводять нові високотехнологічні продукти й сервіси на локальні, національні та глобальні ринки⁵¹.

Аналіз функціонування інноваційної екосистеми «Sikorsky Challenge КПІ» зумовив висновок, що механізмом формування його інноваційної інфраструктури є структурування її об'єктів у блоки, що здійснюють навчання, інкубацію та акселерацію стартапів, і встановлення послідовного зв'язку між ними:

- **блоком навчання інноваційному підприємництву та створенню стартапів** – мережа стартап-шкіл, Департамент інновацій та трансферу технологій, інжинірингові центри, Інститут передових оборонних технологій, Центр інтелектуальної власності;
- **блоком інкубування стартапів** – Бізнес-інкубатор «Sikorsky Challenge»;
- **блоком акселерації стартапів** – Науковий парк «Київська політехніка», Інноваційний холдинг «Sikorsky Challenge», Інноваційне технологічне середовище «Sikorsky Lab» (рис. 6.1).

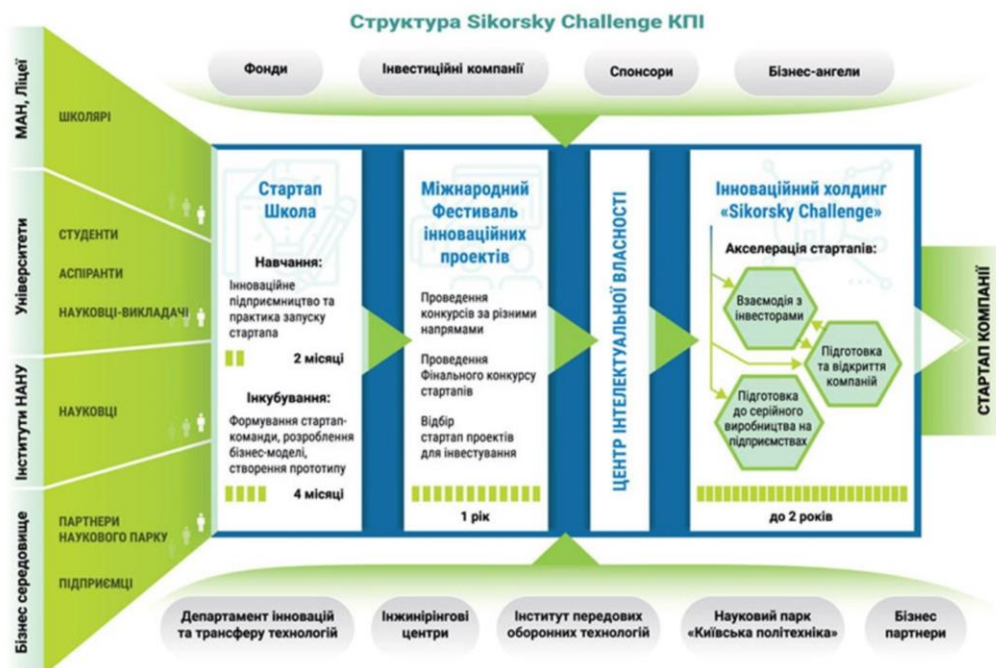


Рис. 6.1. Механізми розвитку інноваційної інфраструктури Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» в інноваційній екосистемі «Sikorsky Challenge КПІ» (INESC)⁵²

Стартап-школа Sikorsky Challenge КПІ

Стартап-школа Sikorsky Challenge КПІ (стартап-школа Sikorsky Challenge–інкубатор–акселератор) – центральний елемент інноваційної екосистеми INESC. У ній відбувається підготовка студентів до інноваційного підприємництва і створення інноваційних технологій.

Навчання у стартап-школі здійснюється у **5 етапів**:

1. Навчання за програмою «Інноваційне підприємництво та практика запуску стартапа» 3 семестри:
 - *осінній, 1-й ступінь* «Введення до інноваційного підприємництва» (36 год): навчання створенню й запуску стартапів на прикладах наявних стартап-компаній, мотивація до виникнення бізнес-ідей;
 - *весняний, 2-й ступінь* «Практика запуску стартапа» (48 год): перевірка гіпотези бізнес-ідеї на потенційних клієнтах, розроблення фінансової та бізнес-моделі, формування бачення прототипу бізнес-моделі/послуги (MVP);
 - *літній, 3-й ступінь* «Робота з потенційними інвесторами»: робота над прототипом, підписання договору з бізнес-інкубатором про утворення юридичної особи.

⁵¹ Всеукраїнська інноваційна екосистема «Sikorsky Challenge Ukraine» у воєнний та післявоєнний періоди. Буклет. 2024. URL: <https://drive.google.com/file/d/1CbSz9tVRpUY8CEfKufDZ-mf2H47K6yRU/view>.

⁵² Там само.

2. Інкубування – підготовка стартап-проєкту до інвестування (3–4 міс).
3. Конкурс інноваційних проєктів на рівні міста, регіону у рамках Фестивалю інноваційних проєктів Sikorsky Challenge (1–2 тижні).
4. Акселерація стартап-проєктів «під інвестора/інвесторів».
5. Відкриття стартап-компаній⁵³.

Об'єднання у регіональну мережу університетів, у яких діють стартап-школи, зумовлює створення у цих регіонах інноваційних кластерів міст і регіонів – локальних і регіональних інноваційних екосистем, що є об'єднанням учасників відбудови економіки, інфраструктури і безпеки свого міста/решіону на основі його інноваційного розвитку⁵⁴. З 2016 р. у рамках інноваційної екосистеми «Sikorsky Challenge КПІ» створено 27 стартап-шкіл на базі університетів з 21 міста України, які стали основою 12 інноваційних кластерів міст і 5 інноваційних кластерів регіонів⁵⁵. На жаль, воєнні дії змусили релокувати деякі університети зі стартап-школами (а відповідно, й інноваційні кластери міст Покровськ, Краматорськ і Маріуполь Донецької обл.) на інші території України, але це не припинило їх діяльності, а лише змінило її пріоритети. Так, в умовах війни основними сферами інноваційного розвитку Sikorsky Challenge КПІ стали оборона і безпека, навколо яких розвиваються «хардверні» високотехнологічні напрями економіки: промисловий хайтек і космос, біологічна інженерія, інформаційні технології і кібербезпека, енергетика і екологія, аграрна інженерія⁵⁶.

Інститут передових оборонних технологій

Інститут передових оборонних технологій є структурним підрозділом НТУУ «КПІ», діє у середовищі SCU, провадить аналітичну, експертну, науково-технічну та інноваційну діяльність, спрямовану на розвиток оборонно-промислового комплексу України з метою підвищення обороноздатності держави. Він є координувальним аналітичним центром для учасників SCU, які реалізують проєкти оборонного і подвійного призначення⁵⁷.

Центр інтелектуальної власності

Центр інтелектуальної власності є ланкою INESC і SCU, що забезпечує процеси комерціалізації інноваційних технологій, створених в інноваційній екосистемі «Sikorsky Challenge».

До складу Центру входять: відділ трансферу технологій НТУУ «КПІ»; центри підтримки технологій та інновацій Всесвітньої організації інтелектуальної власності (TISC-КПІ)⁵⁸.

Міжнародний фестиваль інноваційних проєктів Sikorsky Challenge

Фестиваль є масовим творчим заходом, змаганням кращих стартап-команд, підготовлених у стартап-школах Sikorsky Challenge, які презентують свої інноваційні проєкти і розробки експертам міжнародного рівня та потенційним інвесторам з метою отримання допомоги у виведенні їх на національні та глобальні ринки.

Проєкти оцінюють за чотирма критеріями: ідея проєкту, технологічне рішення, розв'язання проблем потенційних клієнтів, бізнес-модель⁵⁹.

Віртуальна виставка стартап-проєктів «Sikorsky Challenge Immersive» (SCHIMM)

Виставка працює як онлайн-коворкінг Space, де учасники дистанційно спілкуються та співпрацюють над проєктами, переглядають тривимірні експозиції, презентують власні проєкти та проводять перемовини, що дає змогу знайти свого інвестора⁶⁰.

Основними механізмами розвитку інноваційної інфраструктури в інноваційній екосистемі «Sikorsky Challenge КПІ», на нашу думку, можна вважати:

– упровадження іноземних інновацій: трансфер технологій; відкриття представництв іноземних високотехнологічних підприємств; створення спільних інноваційних підрозділів в університетах (наприклад, Центри підтримки технологій та інновацій Всесвітньої організації інтелектуальної власності (TISC-КПІ))⁶¹;

⁵³ Всеукраїнська інноваційна екосистема «Sikorsky Challenge Ukraine» у воєнний та післявоєнний періоди. Буклет. 2024. URL: <https://drive.google.com/file/d/1CbS29tVrPuy8CEfKufDZ-mf2H47K6yRU/view>.

⁵⁴ Там само.

⁵⁵ Там само.

⁵⁶ Там само.

⁵⁷ Там само.

⁵⁸ Там само.

⁵⁹ Там само.

⁶⁰ Там само.

- розвиток і впровадження вітчизняних інновацій спільно з міжнародними партнерами (міжнародний проєкт НТУУ «КПІ» з University of Sheffield (UK) «Building Back Better/Відбудуємо краще» – виведення українських стартапів на ринки Великої Британії);
- розв’язання науково-технологічних проблем і виконання замовлень на інноваційну продукцію з боку державних інституцій та бізнес-структур (ЗСУ, державні та регіональні органи управління, українські та іноземні компанії, їх об’єднання, фонди);
- розвиток «фабрики» ідей та інновацій, вирощування стартап-проєктів, створення мікро- і малих високотехнологічних підприємств, виведення їх інноваційної продукції на ринки, взаємодія з міжнародними венчурними фондами⁶²;
- міжнародну грантову підтримку, грантові проєкти від:
 - European Institute of Innovation & Technology «Збільшення спроможності закладів вищої освіти до підприємництва та інновацій в галузі штучного інтелекту та наук про дані в охороні здоров’я»;
 - Svenska Institutet «Стойкість освіти: сталий розвиток освіти та розширення співпраці для українських університетів»⁶³.

6.4.1.2 Київський академічний університет

Значні можливості для розвитку інноваційної інфраструктури ЗВО України закладені у моделі «Наука–Освіта–Бізнес». Успішний досвід реалізації цієї моделі має Національна академія наук України (НАН України), у структурі якої створено дочірню установу – Київський академічний університет (КАУ)⁶⁴ як освітньо-наукову установу, що провадить інноваційну діяльність у рамках EIT Strategic Innovation Agenda (SIA) for 2021–2027 (Стратегічного інноваційного порядку на 2021–2027 рр. Європейського інституту інновацій та технологій)⁶⁵.

Ключовими об’єктами інноваційної інфраструктури КАУ є Лабораторія відкритих інновацій, Хаб цифрових інновацій КАУ NOSC-UA DIN та Грантовий офіс. Аналіз їх інноваційної діяльності дає можливість зробити висновок, що механізмами, які запускають у дію інфраструктурний розвиток цих об’єктів, є:

- запуск вченими НАН України академічних стартапів у межах проєкту «Academ.City»;
- підготовка цих стартапів до участі у грантових конкурсах, зокрема за програмами «Horizon Europe», «Erasmus+» та ін.;
- удосконалення сервісів цифрових інновацій;
- упровадження освітнього курсу «Інноваційний менеджмент» від Hochschule Reutlingen (Німеччина) – офіційного партнера КАУ;
- проведення нетворкінгових заходів з метою входження КАУ до інноваційної екосистеми Європи⁶⁶;
- участь у європейських проєктах, зокрема проєкті «European Institute of Innovation and Technology», EIT (EU) «Посилення інноваційних комунікацій для впливових університетів» («Strengthening Innovation Pipelines for Impactful Universities», 4Innpipe)⁶⁷.

Реалізація цих заходів сприяє розвитку інноваційної інфраструктури КАУ, формуванню на її основі інституційної інноваційної екосистеми та полегшує доступ учасників освітнього процесу до європейської інноваційної екосистеми вищої освіти.

⁶¹ Всеукраїнська інноваційна екосистема «Sikorsky Challenge Ukraine» у воєнний та післявоєнний періоди. Буклет. 2024. URL: <https://drive.google.com/file/d/1CbSz9tVRpUY8CEfKufDZ-mf2H47K6yRU/view>.

⁶² Там само.

⁶³ Там само.

⁶⁴ Київський академічний університет розвиватиме інноваційну інфраструктуру в проєкті від Європейського інституту інновацій і технологій / Національна академія наук України. 21.07.2022. URL: <http://www.nas.gov.ua/UA/Messages/news/Pages/View.aspx?MessageID=9287>.

⁶⁵ Document 32021D0820. Decision (EU) 2021/820 of the European Parliament and of the Council of 20 May 2021 on the Strategic Innovation Agenda of the European Institute of Innovation and Technology (EIT) 2021–2027: Boosting the Innovation Talent and Capacity of Europe and repealing Decision No. 1312/2013/EU (Text with EEA relevance). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32021D0820>.

⁶⁶ Там само.

⁶⁷ Boosting innovation and entrepreneurship capacity in higher education. EIT HEI Initiative. *European Institute of Innovation & Technology*. URL: <https://eit-hei.eu/>

6.4.2 Розвиток інноваційної інфраструктури релокованих університетів України. Успішні практики Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля і Маріупольського державного університету

Механізми розвитку інноваційної інфраструктури релокованих університетів принципово не відрізняються від охарактеризованих вище. Вони запускають у дію процеси відновлення й посилення інституційної спроможності переміщених університетів залученням академічної спільноти до розв'язання соціальних, економічних, екологічних, культурних та інших проблем⁶⁸. Відмінності полягають лише в обмеженості інституційних ресурсів для підтримки й удосконалення цих механізмів внаслідок вимушеної зміни місця розташування ЗВО.

З цією метою переміщені університети зосереджуються на тих формах інституційної діяльності, які сприяють підвищенню фінансово-матеріального потенціалу за максимальної опори на власні сили:

- утворюють спільні елементи інноваційної інфраструктури з українськими і зарубіжними партнерами (наприклад, Центр розвитку кар'єри та підтримки підприємництва⁶⁹, Фундація «Простір» на базі Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (СНУ ім. В. Даля)⁷⁰, Освітній центр «Донбас/Крим – Україна»⁷¹, Центр Маріупольського університету на базі Університету Вітовта Великого у Литві⁷²);
- активно упроваджують цифровізацію в освітній процес (Електронний університет СНУ ім. В. Даля «E-Campus»)⁷³;
- створюють благодійні організації для розвитку університету (Благодійний фонд «Новий університет» СНУ ім. В. Даля)⁷⁴;
- використовують міжнародну співпрацю для розвитку інноваційної інфраструктури університету (так, Маріупольський державний університет (МДУ) отримав від University of Hull (Велика Британія), з яким співпрацює в рамках реалізації проекту «Twinning», технічну підтримку, технічне обладнання на суму 464 040 євро, благодійні кошти для підтримки інституційної інфраструктури у сумі 14 925 євро, доступ до його бібліотечних ресурсів)⁷⁵;
- започатковують співпрацю з бізнесом, органами влади та місцевого самоврядування (Торгово-промисловою палатою, Українським фондом підтримки підприємництва, Державною службою зайнятості, громадськими організаціями, засобами масової інформації, науково-дослідними інститутами з питань розвитку інноваційної та підприємницької діяльності);
- виборюють міжнародні гранти та беруть участь у міжнародних програмах і проектах, організованих науковими установами України (наприклад, МДУ та СНУ ім. В. Даля взяли участь у програмах «Підтримка ЄС переміщеним закладам вищої освіти на сході України» (координатор – Інститут вищої освіти НАПН України), «Лідери трансформації університетів задля відродження України»; проектах «Підприємницький університет», «Інновації в освіті та нарощування потенціалу вищої освіти в Україні та Молдові», «Імплементация системи забезпечення якості освіти через співробітництво університету–бізнесу–уряду в ЗВО»);
- входять до міжнародних спільнот: EUA – МДУ⁷⁶, СНУ ім. В. Даля⁷⁷ та ін.; International Association of Universities, The Association of the Carpathian Region Universities (ACRU) – СНУ ім. В. Даля⁷⁸.

104

⁶⁸ Проект ЄС «Відродження переміщених університетів: посилення конкурентоспроможності, підтримка громад» / Інститут вищої освіти НАПН України. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2023/03/REDU_project_info-sheet.pdf.

⁶⁹ Центр розвитку кар'єри та підтримки підприємництва / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. URL: https://snu.edu.ua/index.php/subdivision/career_development_center/

⁷⁰ Громадська організація «Фундація «Простір» / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. URL: <https://snu.edu.ua/index.php/subdivision/prostir/>

⁷¹ Освітній центр «Донбас/Крим – Україна» / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. URL: <https://snu.edu.ua/index.php/donbass-crimea-ukraine/>

⁷² Стратегічні партнерства / Маріупольський державний університет. URL: <https://mu.edu.ua/strategichni-partnerstva>.

⁷³ Електронний університет СНУ ім. В. Даля / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. URL: <http://moodle2.snu.edu.ua/>

⁷⁴ Благодійна організація «Благодійний фонд «Новий університет» / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. URL: <https://snu.edu.ua/index.php/help-vdeunu/>

⁷⁵ Стратегічні партнерства / Маріупольський державний університет. URL: <https://mu.edu.ua/strategichni-partnerstva>.

⁷⁶ Transform4Europe / Маріупольський державний університет. URL: <https://mu.edu.ua/transform4europe>.

Реалізація таких механізмів сприяє не лише розвитку інноваційної інфраструктури університетів, а й посиленню практичної спрямованості навчального процесу, залученню потенційних працедавців до участі в ньому; підвищенню ділової та підприємницької активності здобувачів вищої освіти; формуванню полігону навчальних баз практики та розвитку студентського стартап-руху як важливого напрямку розбудови інноваційної екосистеми України.

Висновки до розділу 6

В умовах обмежених фінансово-економічних і технологічних можливостей України протистояти російській військовій агресії та відновлювати зруйнований національний потенціал, нарощуючи його до європейського, українське суспільство покладає надії на інновації й інноваційну діяльність, в яких вбачається ресурс для захисту суверенітету нашої держави, її успішної відбудови й динамічного розвитку.

Світовим трендом сучасного постіндустріального суспільства стало перетворення університетів на системотвірний елемент національної інноваційної системи, навколо якого вибудовуються інноваційні екосистеми локального, регіонального та національного рівнів. Їх інтегративним елементом, що забезпечує середовище для підтримки функціонування, є інноваційна інфраструктура. Вона диференціюється на «тверду» (організаційно-технологічну) і «м'яку» (сервісно-ресурсну), яка забезпечує ефективність використання «твердої».

Інноваційна інфраструктура університету – це система забезпечення його інноваційної і підприємницької діяльності, в якій відбувається створення і комерціалізація інноваційних продуктів, трансфер знань й інноваційних технологій, підготовка випускників ЗВО до продуктивної діяльності в умовах інноваційної економіки і розвитку підприємництва. Інноваційна інфраструктура створює умови для безперервного інноваційного розвитку й підвищення підприємницького потенціалу як університету загалом, так і його академічних працівників та здобувачів вищої освіти зокрема, а також для зміцнення взаємодії вищої освіти з бізнесом і ринком праці.

Соціально-економічне значення інноваційної інфраструктури університетів полягає в тому, що вона є основою їх інноваційного потенціалу та здатності впливати на розвиток інновацій і промислових досліджень на загальнодержавному рівні. Це надає можливість нашій державі не лише власними силами відновити втрачений внаслідок війни потенціал, а й зробити його «кращим, ніж було» (Build back better).

Аналіз вітчизняної та зарубіжної практики розвитку інноваційної інфраструктури університетів показав, що вона потужніша у тих, які:

- розміщені у промислово розвинених регіонах;
- активніше взаємодіють із підприємствами та бізнес-структурами регіону;
- беруть участь у міжгалузевих проєктах регіонального розвитку та міжнародних освітніх і наукових програмах.

Механізми розвитку інноваційної інфраструктури університету формуються у межах інноваційних екосистем, до яких він входить, й зумовлені їх цілями та рівнем інфраструктурної підтримки (пакет інструментів і стимулів). Потреба у досягненні цілей кожним із суб'єктів інноваційної взаємодії стає рушієм співпраці між ними та стимулює до визначення обсягів необхідного інфраструктурного забезпечення для здійснення інноваційної діяльності у певній інноваційній екосистемі. Такі механізми стимулюють ЗВО до розвитку академічного підприємництва, встановлення взаємозв'язків між зацікавленими сторонами та започаткування інноваційних проєктів зі створення спільних об'єктів інноваційної інфраструктури з метою вироблення й трансферу інновацій, комерціалізації результатів інноваційної діяльності й у такий спосіб забезпечення можливостей власного інституційного розвитку.

Механізми удосконалення інноваційної інфраструктури українських університетів мають як спільні риси, так й особливості, зумовлені індивідуальними умовами їх функціонування. Спільні риси полягають у тому, що вони запускають у дію процеси посилення інноваційного і підприємницького потенціалів ЗВО шляхом створення

⁷⁷ Членство в асоціаціях / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. URL: <https://snu.edu.ua/index.php/university/associations/>

⁷⁸ Там само.

системи взаємодії елементів їх інноваційної інфраструктури і управління нею. Відмінності зумовлені кількістю і якістю інституційних ресурсів для реалізації цього завдання у різних типах ЗВО:

- провідних університетах держави, що входять до міжнародних рейтингів;
- середньостатистичних університетах;
- релокованих ЗВО, яким доводиться розв'язувати комплекс нових соціально-освітніх проблем і нерідко виживати в нових умовах, зосереджуючись на тих формах інституційної діяльності, які дають можливість підвищити фінансово-матеріальний, кадровий та інноваційний потенціали за максимальної опори на власні сили.

З цією метою вони утворюють спільні елементи інноваційної інфраструктури з українськими та зарубіжними партнерами; активно упроваджують цифровізацію в освітній процес, функціонуючи паралельно як Відкритий університет; створюють благодійні організації і фонди для розвитку університету; використовують можливості міжнародної співпраці для удосконалення інноваційної інфраструктури університету; започатковують співпрацю з бізнесом, органами влади та місцевого самоврядування, громадськими організаціями, засобами масової інформації, науково-дослідними інститутами з питань розвитку інноваційної і підприємницької діяльності; виборюють міжнародні гранти й беруть участь у міжнародних програмах і проектах; стають членами міжнародних спільнот тощо.

Виявлення, аналіз і широке ознайомлення освітянської і наукової громадськості з успішними практиками удосконалення механізмів формування та розвитку інноваційної інфраструктури українських університетів в умовах війни сприятиме поширенню цього досвіду серед вітчизняних ЗВО і допоможе їм у створенні життєздатних і стійких інноваційних екосистем, здатних забезпечити ефективність їх інституційного розвитку у воєнний та повоєнний періоди, і утворити потужну інноваційну екосистему вищої освіти України, яка стане основою утвердження в нашій державі економіки знань.

ЧАСТИНА 2
РЕКОМЕНДАЦІЇ З МОДЕРНІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМІВ ВЗАЄМОДІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА РИНКУ
ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

РОЗДІЛ 7
МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ З МОДЕРНІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМІВ ВЗАЄМОДІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА
РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ
(Ю Скиба, О. Отич, Л. Червона, О. Ярошенко)

7.1 Методичні рекомендації університетам для оцінювання рівня взаємодії з ринком праці

Оцінювання рівня взаємодії університетів і ринку праці є важливим інструментом для забезпечення якості освіти та успішної кар'єри випускників. Університети мають використовувати різні методи та інструменти оцінювання, щоб своєчасно вносити необхідні корективи.

Метою цих методичних рекомендацій є надання університетам інструментів для оцінювання рівня взаємодії з ринком праці.

Основні принципи оцінювання рівня взаємодії з ринком праці:

- системність – взаємодію необхідно оцінювати у різних аспектах, таких як освітні програми, практика студентів, працевлаштування випускників тощо;
- оперативність – оцінювання слід проводити регулярно, щоб університети могли своєчасно вносити відповідні корективи;
- об'єктивність – проводити оцінювання на основі даних і фактів.

107

Критерії оцінювання рівня взаємодії з ринком праці:

- участь роботодавців у розробленні освітніх програм – роботодавці мають бути залучені до процесу розроблення освітніх програм, щоб вони відповідали потребам ринку праці;
- розвиток дуальної освіти – дуальна освіта передбачає поєднання навчання в університеті з практикою на підприємстві, що дає можливість студентам отримати практичні навички, необхідні для успішної кар'єри;
- впровадження систем кредитування навчальних досягнень – системи кредитування навчальних досягнень дають студентам змогу самостійно вибирати курси та створювати індивідуальні навчальні плани, які відповідають їхнім інтересам і професійним цілям;
- розвиток системи професійної орієнтації для студентів – система професійної орієнтації допомагає студентам визначитися з кар'єрним шляхом і підготуватися до працевлаштування;
- працевлаштування випускників – випускники університетів повинні мати можливість працевлаштуватися за фахом, який вони отримали;
- відгуки роботодавців про випускників – роботодавці мають бути задоволені підготовкою випускників університетів.

Напрями оцінювання рівня взаємодії з ринком праці:

- відповідність освітніх програм потребам ринку праці – оцінювання відповідності освітніх програм потребам ринку праці передбачає аналіз таких показників:
 - включеність у навчальні програми знань і навичок, необхідних для успіху на ринку праці;
 - залучення роботодавців до розроблення освітніх програм;
 - відгуки роботодавців про якість підготовки випускників;
- практична підготовка студентів – оцінювання практичної підготовки студентів передбачає аналіз таких показників:
 - наявність можливості для студентів проходити практику на підприємствах;
 - задоволеність роботодавців практикою студентів;
- співпраця з роботодавцями – оцінювання співпраці з роботодавцями передбачає аналіз таких показників:

- кількість партнерських угод з роботодавцями;
- участь роботодавців у житті університету;
- працевлаштування випускників – оцінювання працевлаштування випускників передбачає аналіз таких показників:

- відсоток працевлаштованих випускників;
- середня заробітна плата працевлаштованих випускників.

Методи оцінювання рівня взаємодії з ринком праці:

- анкетування роботодавців – роботодавцям пропонується відповісти на питання про те, якою мірою освітні програми університетів відповідають потребам ринку праці, які навички та знання є найважливішими для успішної роботи в галузі, в якій вони працюють, чи задоволені вони підготовкою випускників університетів;
- анкетування студентів – опитування студентів про їхні враження від практики, працевлаштування тощо;
- аналіз даних про працевлаштування випускників – університети повинні відстежувати працевлаштування випускників за фахом і галуззю;
- аналіз освітніх програм – оцінювання освітніх програм за такими критеріями, як відповідність потребам ринку праці, інноваційність тощо;
- аналіз практики студентів – університети повинні оцінювати, наскільки практика студентів на підприємствах допомагає їм отримати необхідні навички та досвід;
- аналіз співпраці з роботодавцями – аналіз співпраці з роботодавцями дає можливість оцінити рівень залученості роботодавців до життя університету, їх участь у розробленні освітніх програм тощо.

Алгоритм оцінювання рівня взаємодії з ринком праці:

- 1) Визначення цілей і завдань оцінювання:
 - визначте мету оцінювання взаємодії з ринком праці;
 - спрямуйте увагу на конкретні аспекти, які ви бажаєте оцінити (практичний досвід студентів, 108 стажування, партнерство з роботодавцями тощо).
- 2) Вибір методів та інструментів оцінювання:
 - виберіть методи та інструменти, що найкраще відповідають вашим цілям (анкети для студентів, випускників і роботодавців, аналіз програм стажування, внутрішні оцінки викладачів тощо).
- 3) Збір даних:
 - збирайте необхідні дані для оцінювання взаємодії з ринком праці (опитування студентів, вивчення статистичних даних, аналіз документів та інших джерел інформації).
- 4) Аналіз та інтерпретація результатів:
 - проаналізуйте отримані дані та інтерпретуйте їх для визначення поточного стану взаємодії вищої освіти та ринку праці;
 - визначте сильні й слабкі сторони, а також можливі шляхи удосконалення.
- 5) Визначення конкретних заходів для покращення:
 - за результатами оцінювання розробіть конкретний план дій і заходів для поліпшення взаємодії з ринком праці;
 - врахуйте потреби студентів, погляди роботодавців і співпрацюйте з відповідними відділами та факультетами.
- 6) Впровадження змін і моніторинг:
 - впровадьте запропоновані заходи та механізми покращення взаємодії з ринком праці;
 - постійно моніторте та оцінюйте їх ефективність, вносьте корективи за необхідності.
- 7) Звітність і комунікація:
 - забезпечте прозору звітність щодо результатів оцінювання та вжитих заходів для всіх зацікавлених сторін: студентів, викладачів, роботодавців, адміністрації та інших.
- 8) Постійне удосконалення:
 - зробіть оцінювання взаємодії вищої освіти та ринку праці постійним процесом та впроваджуйте нові підходи і методи відповідно до змін у вимогах ринку праці та суспільства.

Ці методичні рекомендації допоможуть університетам систематично оцінювати та поліпшувати взаємодію з ринком праці для підготовки студентів до викликів сучасного світу.

У рамках системного підходу розвиток взаємодії між вищою освітою та ринком праці в Україні включає комплекс різноманітних заходів, спрямованих на всі елементи цієї системи. Нижче запропоновано кроки для кожного з елементів:

Аналіз ринку праці:

Крок 1. Здійснення системного аналізу ринку праці, включаючи ідентифікацію секторів, що розвиваються, та прогнозування потреб у фахівцях на різних ринкових сегментах.

Крок 2. Забезпечення механізмів регулярного моніторингу ринкових тенденцій та оновлення даних для адаптації програм освіти.

Розроблення гнучких навчальних програм:

Крок 3. Розвиток гнучких і модульних навчальних програм, спрямованих на розвиток конкретних компетенцій, які визначають потреби ринку.

Крок 4. Забезпечення можливості студентам вибирати модулі залежно від індивідуальних інтересів і кар'єрних планів.

Партнерство й співпраця:

Крок 5. Створення партнерств і співпраці з роботодавцями та галузевими організаціями для спільного розроблення та впровадження навчальних програм.

Крок 6. Впровадження практик спільного навчання та стажування для студентів на підприємствах.

Підтримка студентської підприємницької активності:

Крок 7. Забезпечення студентам підтримки для розвитку власних ініціатив і стартапів.

Крок 8. Створення інкубаторів і просторів для сприяння інноваційним ідеям студентів.

Моніторинг та оцінювання якості:

Крок 9. Розроблення системи моніторингу для відстеження кар'єрного розвитку випускників та оцінювання їхньої успішності на ринку праці. 109

Крок 10. Використання отриманих результатів для постійного вдосконалення програм і методів навчання.

Залучення стейкхолдерів:

Крок 11. Організація регулярних форумів для обговорення стратегічних напрямів розвитку вищої освіти та потреб ринку праці.

Крок 12. Включення представників студентів, роботодавців, викладачів та інших груп у прийняття рішень.

Ці кроки спрямовані на створення цілісної системи, в якій вища освіта гнучко реагує на потреби ринку праці, а випускники володіють необхідними знаннями та навичками для успішної кар'єри.

Додаткові рекомендації

Для оцінювання рівня взаємодії з ринком праці університетам рекомендується використовувати комплексний підхід, який включає використання різних методів та інструментів.

Для підвищення ефективності оцінювання рівня взаємодії з ринком праці університетам рекомендується:

- залучати до оцінювання зовнішніх експертів (роботодавців, представників державних органів тощо);
- використовувати сучасні технології для збору й аналізу даних;
- регулярно проводити оцінювання та аналізувати результати.

Реалізація цих рекомендацій дасть можливість університетам забезпечити ефективну взаємодію з ринком праці та досягти позитивних практичних результатів.

7.2 Рекомендації щодо удосконалення механізмів формування і розвитку інноваційної інфраструктури університетів України в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення

З узагальнення результатів наукового дослідження механізмів формування і розвитку інноваційної інфраструктури університетів України запропоновано рекомендації для керівників ЗВО та органів державної влади щодо їх удосконалення в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення нашої країни.

На загальнодержавному рівні:

– підвищувати попит на інноваційні ідеї, науково-технічні розробки та інноваційні технології з боку держави, використовуючи нормативно-правові, економічні та адміністративні інструменти стимулювального характеру;

– узгодити і законодавчо визначити взаємозв'язки між національною інноваційною системою, національною інноваційною екосистемою та інноваційною інфраструктурою України;

– затвердити на законодавчому рівні новий тип ЗВО – підприємницький університет як інноваційну освітньо-наукову установу, що функціонує на засадах академічного підприємництва, характеризується перенесенням академічних і наукових знань до практичних галузей економіки й суспільства загалом, втіленням їх в інноваційному продукті чи послугі, їх комерціалізацією, пошуком зовнішнього недержавного фінансування на засадах діалогу з бізнесом, державою і громадянським суспільством; розробити відповідні вимоги та критерії оцінювання його діяльності;

– удосконалити нормативно-правове, фінансово-економічне та науково-організаційне забезпечення інноваційної діяльності університетів для розвитку інноваційної інфраструктури ЗВО, підвищення інноваційного потенціалу університетської науки та молодіжного підприємництва;

– посилити увагу не лише до технологічних, а й соціальних інновацій, ширше використовувати взаємодію університетів і громадянського суспільства в їх розвитку;

– встановити соціально-економічно доцільне співвідношення інвестицій у розвиток «твердої» (матеріально-технічної та фінансово-економічної) та «м'якої» (ґрунтованої на знаннях (knowledge based capital)) складових інноваційної інфраструктури;

– розвивати національний ринок інновацій у напрямі інтеграції його до міжнародного ринку інновацій, гармонізувати національне законодавство у цій сфері з європейським;

– створити сприятливі умови для інноваційного розвитку регіонів, формування регіональних інноваційних кластерів на базі провідних університетів і ключових підприємств регіону для забезпечення його першочергових соціально-економічних потреб в умовах війни та повоєнного відновлення;

– визначити як пріоритетні напрями інвестицій інноваційні проекти зі створення:

• спеціалізованих агентств інноваційного та інвестиційного розвитку державного рівня (зона управління ланцюжками цінності);

• інкубаторів та акселераторів промислових хайтек (зона інкубації);

• галузевих технопарків і лабораторій testbeds (зона тестування);

• інноваційних центрів і центрів трансферу технологій, у тому числі на базі ЗВО (зона трансферу);

– створити Національний реєстр і рейтинг таких інноваційних об'єктів, що забезпечить можливість надавати державну підтримку кращим із них.

На рівні МОН і НАПН України:

– започаткувати національний конкурс стартапів/студентських стартапів, етапами якого будуть галузевий, регіональний та інституційний тури;

– проводити моніторинг результатів інноваційної діяльності та наукових досліджень університетів України з метою формування єдиної інформаційної бази даних інноваційно-технологічних розробок;

– започаткувати опублікування щорічного дайджесту «Результати наукових досліджень та інноваційних розробок університетів», в якому чітко визначити, що має бути таким результатом для гуманітарних і технічних ЗВО та розробити критерії і показники для оцінювання цих результатів.

На міжінституційному рівні:

– формувати регіональні інноваційні кластери, учасниками яких будуть університети, державні інституції, громадські об'єднання та бізнес, для повоєнного відновлення регіону та створення умов для інноваційного розвитку:

• вищої освіти за напрямами:

- підготовки кадрів, здатних ефективно використовувати і розвивати інноваційну інфраструктуру;

- розширення мережі баз виробничої практики;

- спрощення доступу для користування студентами й академічним персоналом університетів високотехнологічним обладнанням;

- сприяння комерціалізації інноваційної продукції;
- бізнесу за напрямками:
 - наукового та експертного супроводу;
 - інформаційної, аналітичної, консалтингової, аудиторської та юридичної допомоги у здійсненні інноваційної діяльності;
- посилювати інформаційний супровід упровадження результатів інноваційної діяльності інноваційних кластерів та їх учасників у соціальну та економічну практику;
- підтримувати PR-компанії та сприяти формуванню позитивного іміджу інноваційних кластерів і суб'єктів, що їх утворюють;
- надавати університетам, що входять до інноваційних кластерів, матеріально-фінансову, інформаційну та науково-організаційну підтримку у створенні в рамках діяльності кластерів відкритої міжрегіональної системи навчання, стажування й підвищення кваліфікації фахівців у сфері управління інноваціями, розвитку стартапів, захисту інтелектуальної власності, інноваційного менеджменту тощо;
- учасникам інноваційних кластерів здійснювати спільну підготовку та реалізацію освітніх програм і курсів, на кшталт, «Підприємницький університет», «Інноваційний менеджмент та підготовка до реалізації стартапів» тощо;
- започатковувати спільні проекти з міжнародними партнерами з проведення моніторингу відбудовних процесів та встановлення їх відповідності стандартам і кращим практикам ЄС.

На інституційному рівні:

- зосередити наявні ресурси і потенціал ЗВО на підтриманні наукових досліджень, які є однією з основ інституційного інноваційного потенціалу, а також на створенні таких об'єктів інноваційної інфраструктури, що забезпечуватимуть перетворення результатів досліджень на продукт, придатний до комерціалізації;
- розвивати інноваційну культуру та підприємницькі компетентності в академічного персоналу і студентів університету, мотивувати їх до підприємницької та інноваційної діяльності;
- створювати об'єкти інноваційної інфраструктури за потрійною, чотири- і п'ятиступеневою моделями інноваційної діяльності, що дасть можливість розгорнути в університеті повний цикл інноваційних розробок та ефективно використовувати інструменти підтримки і розвитку інновацій;
- ускладнювати інноваційну інфраструктуру університету у послідовності етапів проваджуваної ним інноваційної діяльності: наука – стартап – компанія ранньої стадії – високотехнологічна компанія у певній галузі – вихід на ринок інновацій і входження в інноваційні кластери;
- виробляти і пропонувати приватним підприємствам і державним установам прикладні знання й технологічні послуги за напрямками: розвиток ноу-хау, участь у спільних проектах разом із державними науково-дослідними установами й приватними компаніями, комерційна діяльність тощо;
- створити на вебсайтах ЗВО сторінку «Результати наукових досліджень і розробок», де висвітлювати інформацію про такі результати та їх переваги для економіки і соціальної сфери Української держави, конкретного інвестора, функціонуючого і потенційного інноватора;
- розширювати канали інформування бізнесу та громадянського суспільства про інновації, що пропонують для впровадження університети за результатами наукових досліджень та інноваційних розробок;
- визначити основні напрями діяльності стартап-шкіл—інкубаторів—акселераторів за досвідом National Business Incubation Association (NBIA) (Національної асоціації бізнес-інкубації, США)¹: первинне бізнес-консультавання; консультації фахівців з маркетингу; бухгалтерські послуги; юридичний супровід; програми навчання для підприємців-початківців, бізнес-тренінги; програми менторингу для стартапів від досвідчених підприємців; послуги з управління інтелектуальною власністю; допомога у підборі кадрів; налагодження контактів з бізнес-ангелами, венчурними фондами, кредитними установами, експертним співтовариством, великим бізнесом²;
- запровадити для студентів послуги з додаткового навчання і розвитку фінансової, цифрової та підприємницької грамотності;

¹ National Business Incubation Association (NBIA). URL: <https://nbia.org>.

² Федулова Л.І. «М'яка інфраструктура» у формуванні інноваційної екосистеми / Національний університет «Львівська політехніка». URL: <https://ena.lpnu.ua:8443/server/api/core/bitstreams/faa66b84-1284-4870-8661-e77997cad08/content>.

- розробити інституційний План формування інноваційної інфраструктури ЗВО з урахуванням досвіду відновлених університетів Європи, що складатиметься орієнтовно з трьох етапів:
 - I етап – залучення міжнародної допомоги для відновлення інфраструктури університету на основі проєктної та грантової діяльності;
 - II етап – перехід університету на самоокупність шляхом розвитку академічного підприємництва і комерціалізації вироблених знань та інноваційних розробок;
 - III етап – перетворення університету на регіональний центр розвитку економіки і виробництва на основі зростання якісного рівня інновацій, що пропонуються для упровадження, використання результатів інноваційної та підприємницької діяльності не лише для інституційного розвитку, а й допомоги Українській державі в умовах війни і повоєнного відновлення;
- визначити стратегічними напрямками формування інноваційної інфраструктури університету:
 - входження його до EUA та імплементацію її цінностей у своїй діяльності;
 - розвиток наукової досконалості та інновацій у дослідженнях;
 - активізацію співпраці з бізнес-сектором і роботодавцями;
 - спрямування інноваційної діяльності університету на реалізацію Цілей сталого розвитку ООН, передусім 9 ЦСР «Індустрія, інновації та інфраструктура»;
 - удосконалення міжнародного співробітництва у галузі інноваційної та проєктної діяльності;
 - стимулювання міждисциплінарних досліджень;
 - утворення благодійних організацій для розвитку інфраструктури університету;
 - виховання в учасників освітнього процесу культури інновацій і трансферу знань;
 - міжсекторальну гармонізацію на місцевому й регіональному рівнях.

Утілення викладених вище рекомендацій у практику інноваційної діяльності університетів України сприятиме удосконаленню механізмів формування і розвитку в них інноваційної інфраструктури та їх трансформації у підприємницькі університети, здатні вагомо впливати на соціально-економічний розвиток Української держави в умовах війни та повоєнного відновлення. 112

7.3 Рекомендації щодо впровадження механізмів організації освітнього процесу за дуальною формою здобуття вищої освіти в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України

Ефект новизни ДФЗВО для викладачів, роботодавців і студентів, певна інерційність ЗВО щодо її впровадження, неналагодженість співпраці роботодавців і ЗВО сповільнюють темпи впровадження дуального навчання. Проведене дослідження показало, що результати трирічного пілотування викристалізували окремі важливі моменти/сторони, врахування яких дасть змогу продуктивно втілювати механізми організації освітнього процесу за дуальною формою.

ДФЗВО – це моноліт, створений на основі трикутника партнерства, в якому панує збалансованість інтересів трьох суб'єктів дуального освітнього процесу: ЗВО, роботодавців і здобувачів вищої освіти. Виходячи з цього, розроблені рекомендації стосуються кожного суб'єкта, а також симбіозу їх дій.

Рекомендації закладам вищої освіти:

– У Стратегіях розвитку університетів позиціонуйте функціонування ДФЗВО як пріоритетний напрям діяльності, оскільки ця форма на рівні з іншими передбачена законодавчо³, в освітніх програмах і програмах навчальних дисциплін враховуйте вимоги роботодавців до професіоналізму випускників.

– Упровадження ДФЗВО не може відбутись одним вольовим рішенням/розпорядженням. Йому передуює тривалий підготовчий етап розроблення відповідної внутрішньої документації та навчально-методичного забезпечення. Перші здобутки упровадження ДФЗВО (пілотного проєкту, реалізованого відповідно до Наказу МОН України від 15.10.2019 № 1296 «Щодо запровадження пілотного проєкту в закладах фахової

³ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. Ст. 50. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18?find=1&text_

передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти»⁴ за підтримки Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні) засвідчили доцільність створення ЗВО окремого структурного підрозділу, співробітники якого відповідають за організацію і забезпечують функціонування ДФЗВО. На них покладається відповідальність за підготовчу роботу, розроблення та адаптацію освітніх програм, створення індивідуальних графіків освітнього процесу, пошук підприємств-партнерів, моніторинг кадрових потреб у регіоні, проведення агітаційно-просвітницької діяльності серед студентів, збір, узагальнення та поширення досвіду упровадження ДФЗВО, оприлюднення результатів дуального навчання та ін.

- Приділяйте належну увагу пропаганді ДФЗВО серед студентів, викладачів і роботодавців.
- Готуйте змістовну інформацію щодо реалій і перспектив дуального навчання та розміщуйте її на офіційному сайті ЗВО.

- Дбайте, щоб координатор від ЗВО, координатор від роботодавця, куратор-наставник і здобувач вищої освіти конструктивно комунікували.

- Беріть на себе відповідальність за педагогічну підготовку наставників, для чого спільно з роботодавцями розробляйте кваліфікаційні вимоги до наставників, за потреби проводьте семінари, консультації.

- Використовуйте можливості ДФЗВО для навчання за ваучерами, які надає дорослому населенню державна служба зайнятості для оплати освітньої послуги з освоєння нових, затребуваних на ринку праці професій. «Ваучер – документ встановленого зразка, що дає особі відповідно до цього Закону право на перепідготовку за робітничою професією, підготовку за спеціальністю для здобуття ступеня магістра на основі ступеня бакалавра або магістра, здобутого за іншою спеціальністю, підготовку на наступному рівні освіти (крім третього (освітньо-наукового/освітньо-творчого) рівня вищої освіти), спеціалізацію та підвищення кваліфікації у закладах освіти чи у роботодавця»⁵.

- Активізуйте пошук здобувачів вищої освіти, умотивованих здобувати вищу освіту в дуальній формі, щоб після випуску працювати за набутим фахом. Для цього створюйте і розвивайте інформаційну мережу і способи ознайомлення з нею широкого загалу (студентів, науково-педагогічних працівників, роботодавців, батьків). Проект структури такої сторінки запропоновано у Методичних рекомендаціях щодо впровадження дуальної форми здобуття освіти⁶. Адміністрування навчання за ДФЗВО потребує додаткових людських ресурсів, тому вирішіть також фінансову сторону організації, включаючи оплату діяльності координаторів, кураторів, наставників.

- Під час розроблення чи удосконалення освітніх компонентів дуального навчання враховуйте особливості діяльності роботодавця й практичні уміння, необхідні студентам для виконання трудових обов'язків на робочому місці.

- До вирішення питань, пов'язаних з організацією дуального навчання, варто залучати органи студентського самоврядування на рівні курсу, спеціальності, структурного підрозділу, ЗВО.

- Чітко визначить і зафіксуйте у відповідних внутрішніх розпорядженнях, Положеннях тощо обов'язки та конкретні дії, що належать до сфери відповідальності кожного суб'єкта дуальної освіти.

- Налагоджуйте конструктивну комунікацію з роботодавцями. Тісна співпраця на всіх етапах запровадження дуального навчання – це запорука успіху навчання за ДФЗВО.

- До початку застосування ДФЗВО розробіть та оприлюдніть здобувачам вищої освіти критерії і методи оцінювання результатів навчання в дуальній формі.

- Під час розроблення нових і оновлення наявних освітніх програм враховуйте думки і пропозиції роботодавців.

- Якщо у вашому регіоні складно знайти відповідного роботодавця, то ініціюйте створення консорціуму кількох роботодавців.

⁴ Щодо запровадження пілотного Проекту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 15.10.2019 № 1296. URL: <https://mon.gov.ua/npa/shodo-zaprovadzhennya-pilotnogo-proektu-u-zakladah-fahovoyi-peredvishoyi-ta-vishoyi-osviti-z-pidgotovki-fahivciv-za-dualnoyu-formoyu-zdobuttya-osviti>.

⁵ Про зайнятість населення : Закон України від 19.12.2024 № 4170-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.

⁶ Методичні рекомендації щодо впровадження дуальної форми здобуття освіти / В. Бугайчук, О. Бучинська, О. Давліканова та ін.; за заг. ред. М. Романова. Київ : ТОВ «Вістка», 2023. 281 с. URL: <https://era-ukraine.org.ua/dualna-osvita-metodychni-rekomendatsii/>

- Перед укладанням угоди з роботодавцем вивчіть матеріально-технічну базу, кадровий потенціал і потреби підприємства у нових фахівцях з вищою освітою.
- Пам'ятайте, що під час проведення на базі ЗВО чи безпосередньо на підприємстві навчання співробітників об'єкт господарювання забезпечує дуальний освітній процес наставниками, які педагогічно компетентні, що разом із професійною компетентністю робить їх наставницьку діяльність високоефективною.
- Делегуйте представникам роботодавця право брати участь у роботі комісії з проведення поточного та підсумкового контролю програмних результатів навчання здобувачів вищої освіти за дуальною формою, включаючи захист курсових і кваліфікаційних робіт, виконаних на робочому місці.
- Освітня програма, в рамках якої реалізується дуальна форма здобуття освіти, не потребує окремої акредитації, проте Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти орієнтує акредитаційні комісії приділяти увагу застосуванню дуального навчання. Про це слід пам'ятати та обов'язково відображати у матеріалах самооцінювання наявність та ефективність освітніх програм, за якими проходить практична підготовка студентів на робочому місці.
- На ЗВО покладається відповідальність за збір, аналіз, поширення й подальше використання даних про хід і результати здобуття вищої освіти у дуальній формі, передусім інформації чи задоволені здобувачі вищої освіти освітньою програмою дуального навчання та її ресурсним забезпеченням.

Рекомендації роботодавцям

- Якщо ви по-справжньому піклуєтеся за якість кадрового потенціалу, не втрачайте шанс наростити його завдяки дуальному навчанню. Не чекайте пропозицій від ЗВО, а ініціюйте їх самі. Під час розроблення стратегії розвитку підприємства передбачайте задоволення кадрових потреб шляхом співпраці з ЗВО в організації дуального навчання здобувачів вищої освіти.
- Регулярно аналізуйте кадрові потреби підприємства у фахівцях з вищою освітою та свої можливості готувати їх за ДФЗВО.
- Ставайте рівноправними із ЗВО розробниками переліків програмних результатів навчання, яких будуть досягати здобувачі вищої освіти на робочому місці, та способів їх оцінювання.
- Залучайте до дуального навчання майбутніх фахівців на робочому місці лише висококваліфікованих наставників з відповідною педагогічною підготовкою, набутою самостійно чи на спеціальних курсах/семінарах, організованих ЗВО з цією метою. Забезпечте їм відповідні умови для роботи зі студентами, зокрема змогу використовувати новітнє обладнання.
- За можливості відкривайте навчальні центри для навчання за ДФЗВО, в аудиторіях яких наставники проводитимуть консультації здобувачів вищої освіти, а викладачі ЗВО – окремі навчальні заняття. У центрах доцільно відкривати спеціальні навчальні лабораторії та оснащувати їх новітнім обладнанням. Такими діями ви допоможете ЗВО, реалізувати право, надане йому Законом України «Про вищу освіту», «розміщувати свої навчальні, науково-дослідні та навчально-науково-виробничі підрозділи на підприємствах, в установах та організаціях»⁷.
- Розробляйте пропозиції ЗВО щодо переліку освітніх дисциплін й удосконалення змісту вже наявних; організації освітнього процесу, тематики курсових і дипломних робіт. Беріть участь у засіданнях вченої ради ЗВО.
- Будьте активними учасниками розроблення критеріїв і методів оцінювання результатів навчання у дуальній формі.
- Організуйте умови для стажування на підприємстві науково-педагогічних працівників ЗВО, проводьте спільні публічні заходи з популяризації ДФЗВО.
- Обов'язково призначайте координатора дуального навчання, враховуючи його освіту, спеціальність, стаж роботи на посаді, розряд, педагогічний досвід, здатність аналізувати освітню програму, визначати програмні результати навчання, отримані на робочому місці.
- Зверніть увагу на те, що фінансовий ресурс практичного навчання забезпечує роботодавець. Згідно з чинним законодавством, ви можете фінансувати підготовку для себе тих фахівців, яких першочергово потребує виробництво.

⁷ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. Ст. 32. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18?find=1&text>.

– Дбайте про розміщення інформації на сайті підприємства про дуальне навчання на базі вашого підприємства та його ефективність, якщо таке вже функціонує. Урізноманітнюйте агітаційну діяльність серед студентства, спрямовану на вибір саме вашого підприємства для одержання дуальної освіти.

- Заохочуйте студентів різними способами залишатись працювати на підприємстві після випуску із ЗВО.
- Пам'ятайте, що за виконання студентом трудових обов'язків на робочому місці відповідальність несе те ви.

Рекомендації для здобувачів вищої освіти

– Ставтеся зважено до вибору ДФЗВО. З доступних вам інформаційних джерел дізнайтесь про ДФЗВО, її відмінності від навчання з використанням інших форм здобуття вищої освіти.

– Оцініть свою спроможність навчатися за ДФЗВО з урахуванням, що робота за трудовим договором під час дуального навчання вимагатиме від вас дисциплінованості у всьому, комунікабельності, уміння працювати в команді, лідерських якостей, старанності й відповідальності, емоційної стійкості та інших важливих особистісних якостей.

– Зважте, що дуальне навчання передбачає навчання на робочому місці з виконанням посадових обов'язків відповідно до трудового договору, який здобувач вищої освіти підписує з роботодавцем і неухильно дотримується всіх його пунктів.

– Обирайте теми курсових, бакалаврських або магістерських робіт, пов'язані з реальними виробничими об'єктами чи процесами, та використовуйте всі можливості практичного навчання на робочому місці для успішного проведення досліджень.

– Ви матимете можливість проводити навчальне дослідження, що відповідає потребам роботодавця і може бути замовлене ним. Тож доповнюйте своє навчання на робочому місці проектною діяльністю за актуальною роботодавцю тематикою, що дасть можливість впровадити у виробництво отримані результати.

– Будьте активними популяризаторами навчання за дуальною формою.

– Регулярно відвідуйте сторінку сайту ЗВО, де висвітлюються питання дуальної освіти.

– Відповідально ставтеся до складання індивідуального плану підготовки на весь період дуального навчання, радьтесь із куратором і наставником.

– Вникайте не лише у виробничі процеси, а й у корпоративну етику, взаємини між співробітниками, інтегруйтесь у виробничий колектив – беріть участь у заходах, які він організовує.

– Цікавьтесь передовим досвідом працівників підприємства, вивчайте його основні ідеї.

Сформульовані за результатами проведеного наукового дослідження рекомендації мають лише дорадчий характер, оскільки вітчизняним ЗВО надано автономію. Вони можуть адаптувати рекомендоване до умов і потреб конкретного ЗВО, роботодавця, здобувача вищої освіти і скористатись на різних рівнях організації дуального навчання – від загальноуніверситетського до особистісного.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамова Ю.В. Україні можуть зменшити кількість вишів – у МОН розповіли про законопроект. *ТСН*. 2023. URL: <https://tsn.ua/ukrayina/v-ukrayini-mozhut-zmenshiti-kilkist-vishiv-u-mon-rozpozvili-pro-zakonoprojekt-2455507.html>.
2. Актуальні потреби ринку праці. Результати дослідження (07.02.2023) / Федерація роботодавців України. URL: <https://fru.ua/ua/media-center/analytics/aktualni-potrebi-rinku-pratsi-rezultati-doslidzhennya/>
3. Аналітичний звіт за результатами другого року пілотного проекту, що реалізується відповідно до Наказу МОНУ від 15.10.2019 № 1296 «Щодо запровадження пілотного проекту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» / О. Бучинська, О. Давліканова, Т. Іщенко та ін. Київ, 2021. 188 с. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/18545-20211213.pdf>.
4. Аналітичний звіт за результатами третього року пілотного проекту, що реалізується відповідно до Наказу МОНУ від 15.10.2019 № 1296 «Щодо запровадження пілотного проекту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» / О. Бучинська, О. Давліканова, Т. Іщенко та ін. Київ: ТОВ «Вістка», 2022. 100 с. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2023/02/02/Dual.studies-02.02.2023.pdf>.
5. Аналітичний звіт за результатами четвертого року пілотного проекту, що реалізується відповідно до Наказу МОН від 15.10.2019 № 1296 «Щодо запровадження пілотного проекту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» / О. Бучинська, О. Давліканова, В. Дудін та ін.; за ред. І. Лилик. Київ: ТОВ «Вістка», 2023. 190 с. URL: https://nmc-vfpo.com/wp-content/uploads/2024/01/dual-studi_4year_22-01_compressed.pdf.
6. Аналітичний звіт щодо професійно-кваліфікаційного прогнозування в Україні: робочий проект для обговорення 9 листопада 2017 р. у м. Києві / ETF: Working together Learning for life. 2017. 62 с. С. 6. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/nrk/Analitichni-materialy/2-analitichniy-zvit-shhodo-profesiyno-kvalifikatsiyogo-prognozuvannya-v-ukraini.pdf>.
7. Андрощук І.В., Андрощук І.П. Співпраця закладів вищої освіти із стейкхолдерами як умова підвищення ефективності підготовки майбутніх педагогів. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2020. Вип. 29 (2) С. 215–226. DOI: <https://doi.org/10.32626/2309-9763.2020-29>.
8. Асоціація випускників Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого / НЮУ імені Ярослава Мудрого. URL: <https://nlu.edu.ua/studentam/asocziacziya-vypuskniv-naczionalnogo-yurydychnogo-universytetu-imeni-yaroslava-mudrogo/>
9. Багрова І., Черевко Л. Національна інноваційна система України: характеристика та проблеми становлення. *Вісник Дніпропетровської державної фінансової академії*. 2010. № 2 (24). С. 81–90.
10. 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. URL: https://visnyk.fem.sumdu.edu.ua/issues/4_2022/18.pdf.
11. Березюк С.В., Гусонька Д.М. Ринок праці та особливості його регулювання. URL: http://confcontact.com/2013_03_15/33_Berezyk.htm.
12. Бичко Г., Терещенко В. Навчальні втрати: Сутність, причини, наслідки та подолання. Український центр оцінювання якості освіти. 2023. URL: <https://testportal.gov.ua/navchalni-vtraty-sutnist-prychyny-naslidky-ta-shlyahy-podolannya-analitychnyj-material-vid-fahivtsiv-ukrayinskogo-tsentru-otsinyuvannya-yakosti-osvity/>
13. Білозубенко В.С. Роль національної інноваційної системи у підтриманні інноваційної активності. *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. Серія «Економічні науки»*. 2009. № 4. С. 13–20.
14. Благодійна організація «Благодійний фонд «Новий університет» / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. URL: <https://snu.edu.ua/index.php/help-vdeunu/>
15. Буняк Н.М. Сутність національної інноваційної системи. *Ефективна економіка*. 2011. № 7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=633>.
16. Васиньова Н. Стейкхолдерський підхід як умова стратегічного розвитку університету. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2022. Т. 1, вип. 57. С. 250–254. URL: <http://www.apfn->

journal.in.ua/archive/57_2022/part_1/36.pdf.

17. Виборком. Система дистанційного навчання членів виборчих комісій. URL: [Виборком - онлайн навчання для виборчих комісій | Facebook](#) (Дата звернення 16.12.2024)

18. Випускник НТУУ «КПІ» на ринку праці: результати опитування / КНУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського». URL : <https://kpi.ua/915-9>.

19. Вища освіта в Україні: зміни через війну : аналітичний звіт / Є. Ніколаєв, Г. Рій, І. Шемелинець. Київ : Київський університет імені Бориса Грінченка, 2023. 94 с. URL : <https://osvitanalityka.kubg.edu.ua/wp-content/uploads/2023/03/HigherEd-in-Times-of-War.pdf>.

20. Вища освіта України в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення: виклики і відповіді: науково-аналітична доповідь / В.Г. Кремень, В.І. Луговий, П.Ю. Саух та ін.; за заг. ред. В.Г. Кременя. Київ : Педагогічна думка, 2023. 172 с. DOI: <https://doi.org/10.37472/NAES-IHED-2023>.

21. Відділ професійної орієнтації – Центр розвитку кар'єри / КНУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського». URL : <https://kpi.ua/students/sec>.

22. Волошенко Л.В., Горностаї Н.І., Михальченкова О.Є. Інноваційна екосистема: поняття, функції, рівні інноваційного розвитку, приклади. *Наука, технології, інновації*. 2020. № 1. С. 3–9. DOI: <https://doi.org/10.35668/2520-6524-2020-1-01>.

23. Всеукраїнська інноваційна екосистема «Sikorsky Challenge Ukraine» у воєнний та післявоєнний періоди. Буклет. 2024. URL: <https://drive.google.com/file/d/1CbSz9tVRpUY8CEfKUFdZ-mf2H47K6yRU/view>.

24. 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>.

25. ГО «ДжобБінго». URL : <https://jobbingo.org/uk>

26. Горова А.І., Павличенко А.В., Лисицька С.М. Моніторинг ринку працевлаштування екологів. *Удосконалення системи моніторингу забезпечення якості вищої освіти України : зб. тез доповідей наук.- 117
практ. конф.*, квітень 2013 р., Дніпропетровськ / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Держ. вищ. навч. закл. «Нац. гірн. ун-т». Д. : ДВНЗ «НГУ», 2013. 369 с. С. 18–21. URL : https://www.nmu.org.ua/ua/content/infrastructure/structural_divisions/met_komisija_a_galuzi_0503/Monitoring%20yakostiVO.pdf

27. Громадська організація «Фундація «Простір» / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. URL: <https://snu.edu.ua/index.php/subdivision/prostir/>

28. Гузман Х.М. Демографічна трагедія України: другий голодомор? URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/06/28/688487/>

29. Давліканова О.Б. Актуальність впровадження дуальної освіти у ВНЗ. URL: https://www.academia.edu/35288771/АКТУАЛЬНІСТЬ_ВПРОВАДЖЕННЯ_ДУАЛЬНОЇ_ОСВИТИ_У_ВНЗ_doc.

30. Дані щодо кількості зареєстрованих безробітних та надання їм послуг, а також кількості зареєстрованих вакансій. URL: <https://old.dcz.gov.ua/publikaciya/1-dani-shchodo-kilkosti-zareyestrovanyh-bezrobitnyh-ta-nadannya-yim-poslug-takozh>.

31. Держава обманює сама себе, використовуючи неактуальну методіку 2013 року для прогнозування потреб ринку праці у 2024–2027 роках / Конфедерація роботодавців України. The Employers of Ukraine. URL : <https://employers.org.ua/news/id2556>.

32. Доповідь про якість вищої освіти в Україні, її відповідність завданням сталого інноваційного розвитку суспільства у 2023 році / Авт. кол. А. Бутенко, І. Грузинська, О. Єременко та ін. Київ, 2024. URL: <https://naqa.gov.ua/wp-content/uploads/2024/05/%D0%94%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%8C-2023-%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%83.pdf>.

33. Дослідження з якості освіти / ННЦ ПС «Соціоплюс». URL : <http://socioplus.kpi.ua/research/quality-education/>

34. Дослідження обізнаності роботодавців про дуальну форму здобуття освіти, їхньої готовності долучатися до підготовки здобувачів фахової передвищої та вищої освіти, які виявили бажання навчатися за дуальною формою здобуття освіти, та результатів першого року проведення експерименту Міністерства освіти і

науки України, започаткованого відповідно до наказу МОН від 15.10.2019 № 1296 «Щодо запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» / О.В. Бучинська, О.Б. Давліканова, І.В. Лилик, А.Б. Чайковська. Київ, 2020. 98 с. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16664.pdf>.

35. Дослідження потреб у навичках в Україні під час війни / Федерація роботодавців України. URL : <https://fru.ua/ua/media-center/analytics/doslidzhennya-potreb-u-navichkakh-v-ukrajini-pid-chas-vijni>.

36. Доступ до професії / Вища рада юристів України. URL : <https://ukrlawcouncil.org/dostup-do-profesiyi/>

37. Дуальна освіта / Сумський національний аграрний університет. URL: <https://dual.snau.edu.ua/>

38. Дуальна освіта / Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/osvita-2/profesiynno-tekhnichna-osvita/reforma-profesiynnoi-osviti/derzhavno-privatne-partnerstvo-ta-dualna-osvita/dualna-osvita>.

39. Дуальна форма здобуття освіти: успіхи та проблеми першого року запровадження пілотного проекту у закладах фахової передвищої освіти України : *збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 22 жовт. 2020 р.) / Науково-методичний центр ВФПО. Київ, 2020. 116 с. URL: <https://nmc-vfpo.com/wp-content/uploads/2020/11/zbirnyk-materialiv-22.10.2020.pdf>.

40. Дуальна форма здобуття освіти: успіхи та проблеми третього року запровадження пілотного проекту у закладах вищої та фахової передвищої освіти України : *збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 23 лист. 2022 р.) / Науково-методичний центр ВФПО. Київ, 2022. 128 с. URL: <https://nmc-vfpo.com/wp-content/uploads/2022/12/zbirnyk.pdf>.

41. Електронний університет СНУ ім. В. Даля / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. URL: <http://moodle2.snu.edu.ua/>

42. Європейські принципи викладання і навчання. URL: https://ihed.org.ua/wpcontent/uploads/2020/12/yevropeiski_pryntsypy_vdoskonalennia_navchanya.pdf.

43. Єдиний вебпортал вакансій у державних та комунальних мед закладах / Національний медичний університет імені О.О. Богомольця. URL : <https://nmuofficial.com/yedynyi-vebportal-vakansij-u-derzhavnyh-ta-komunalnyh-medzakladah/>

118

44. Жабенко О. Моніторинг попиту і пропозиції підготовки фахівців з вищою освітою за професіями, для яких запроваджене додаткове регулювання: теоретичні основи і зарубіжний досвід. *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. С. 44–46. URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2024/02/Vzayemodiya-VO-ta-rynku-pratsi_IVO-2023-142p.pdf.

45. Захарін С. Підвищення кваліфікації вчителів: час позбавлятися від ілюзій / Освіта.ua – Блоги. URL : <https://osvita.ua/blogs/92945/>

46. Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти: дата спостереження 01.11.2022 / МОН України. 2024. 13 с. URL : <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2024/04/12/Zvit.z.Monitorynhu.pratsevlashtuvannya.vypusknkyiv.ZV.i.FPO-12.04.2024.pdf>.

47. Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти / Міністерство освіти і науки України. 2022. 14 с. URL : <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2022/02/03/01/Zvit.z.monitorynhu.pratsevlashtuvannya-2022-02-03.pdf>.

48. Звіт про пріоритети економічної політики, спрямованої на забезпечення економічного зростання / Міністерство фінансів; Міністерство економіки України. URL: <https://reformmatrix.mof.gov.ua/wp-content/uploads/2024/07/bila-kniga-ukr-fin.pdf>.

49. Звіт про результати опитування роботодавців. URL: <http://surl.li/pswqlv>.

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

51. Інноваційна інфраструктура (екосистема) Університету / Центральноукраїнський національний технічний університет. URL: <https://kntu.kr.ua/science/innovatsiina-infrastruktura-ekosistema>.

52. Інноваційні розробки університетів і наукових установ МОН України; за заг. ред. М. Стріхи, М. Ільченка / Міністерство освіти і науки України. Київ, 2017. 278 с. / Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». URL: <https://kpi.ua/files/2017-innovation.pdf>.

53. Інститут професійних кваліфікацій. URL : <https://ipq.org.ua/ua/institute>
54. Інструментарій щодо впровадження дуальної форми здобуття освіти (ДФЗО). URL: <https://era-ukraine.org.ua/instrumentariy-shchodo-vprovadzhennia-dualnoi-formy-zdobuttia-osvity-dfzo/>
55. Кавтиш О.П., Гречко А.В. Теоретико-методологічні підходи до визначення національної інноваційної системи. *Інноваційна економіка*. 2011. № 2. С. 223–228.
56. Карпій О.П., Качмар С.А. Маркетинговий аналіз попиту та пропозиції на ринку праці України. *Management and entrepreneurship in Ukraine: the stages of formation and problems of development*. 2021. Vol. 3, numb. 2. С. 181–192. URL : <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2021/nov/25529/nzmened-181-192.pdf>
57. Карпунь І.Н. Структура і середовище національної інноваційної системи України. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2010. Вип. 20.14. С. 193–200.
58. Квієк М. Університет і держава. К. : Таксон, 2009. 380 с.
59. Київський академічний університет розвиватиме інноваційну інфраструктуру в проєкті від Європейського інституту інновацій і технологій. *Національна академія наук України*. 21.07.2022. URL: <http://www.nas.gov.ua/UA/Messages/news/Pages/View.aspx?MessageID=9287>.
60. Класифікатор професій ДК 003:2010 : Національний класифікатор України, затверджено та надано чинності наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327 (із змінами; у редакції наказу Міністерства економіки України від 16.01.2024 № 1410). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>.
61. Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010 : Національний класифікатор України, прийнято та надано чинності наказом Держспоживстандарту України від 11.10.2010 № 457 (із змінами; у редакції наказу Міністерства економіки України від 04.01.2023 № 47. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vb457609-10#Text>.
62. Ковтунець В., Лондар С., Мельник С., Кастель-Бранко Е. Вимоги ринку праці України до освіченості працівників. *Освітня аналітика України*. 2021. № 4 (15). С. 5–20. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2021-4-5-20> 119
63. Ковтунець В. Вимоги ринку праці до освітніх та професійних кваліфікацій працівників. *Вісник НАПН України*. 2022. № 4 (2). URL: <https://visnyk.naps.gov.ua/index.php/journal/article/view/316/377>. <https://doi.org/10.37472/v.naes.2022.4222>.
64. Ковтунець В. Підготовка членів виборчих комісій з питань організації проведення виборів. *Вісник Центральної виборчої комісії*. 2006. № 1. С. 25–26. URL: https://www.cvk.gov.ua/wp-content/uploads/2020/06/2006_1_Visnik_Cvk.pdf
65. Ковтунець В., Мельник С. Мікрокваліфікації в освіті дорослих. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2024. № 23 (1). С. 9–21. URL: [https://doi.org/10.35387/od.1\(23\).2023.9-21](https://doi.org/10.35387/od.1(23).2023.9-21)
66. Ковтунець В., Мельник С. Розвиток національної системи кваліфікацій в Україні: регульовані професії в контексті європейських підходів. *Освітня аналітика України*. 2024. № 4 (30). С. 76–86. URL: DOI: 10.32987/2617-8532-2024-4-76-86.
67. Ковтунець В., Мельник С., Підходи до забезпечення якості в національній системі кваліфікацій: питання стандартизації. *Освітня аналітика України*. 2022. № 5 (21). С. 51–65. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2022-5-51-65>
68. Ковтунець В.В. Інформаційна система взаємодії вищої та професійної невищої освіти з ринком праці. *Освіта під час війни: розвиток інформаційно-аналітичного забезпечення, цифрова трансформація, євроінтеграція : тези доповідей V Міжнар. наук.-практ. конф. 26 жовтня 2023 року*. С. 53–65. URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2023/11/book-of-abstracts_ssi-iea_2023.pdf
69. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
70. Комплексний аналіз діяльності Державної служби зайнятості на національному, обласному і місцевому рівнях (на прикладі Донецької, Луганської та Запорізької областей) / CIVITA; ООН Україна; Прямуємо Разом. 170 с. URL : <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/employment-services-report-UNRPP.pdf>.
71. Конверський А.Є. Логіка (традиційна і сучасна). К. : Центр учбової літератури, 2008. 536 с.

72. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30, ст. 141 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

73. Концепція розвитку національної інноваційної системи : розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.06.2009 № 680-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/224444321>.

74. Координаційний центр дуальної освіти / Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу. URL: <https://nung.edu.ua/department/kcdo>.

75. Костюк О. Як синхронізувати систему вищої освіти й ринок праці? Міжнародний досвід та Україна / Дзеркало тижня. ZN, UA. 2024. 21 вересня. URL : <https://zn.ua/ukr/EDUCATION/jak-sinkhronizuvati-sistemu-vishchoji-osviti-j-rinok-pratsi-mizhnarodnij-dosvid-ta-ukrajina.html>.

76. Кравченко О.Л. Деякі аспекти історичного розвитку дуальної освіти у Європі. *Молодий вчений*. 2020. № 8 (84). Р. 27–31. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-8-84-6>.

77. 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.

78. Кузенкова Є. Україні (не) потрібні юристи: що відбувається з ринком праці юриспруденції та чи знайдуться робочі місця для тисяч випускників / Work.ua. URL : <https://www.work.ua/articles/analytics/3291/>

79. Кучеренко І.А., Кулішов В.С. Про результати аналізу ринку праці та запитів роботодавців щодо затребуваності фахівців за спеціальністю 011 освітні, педагогічні науки в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення країни : доповідь на раду із забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у БІНПО (26 січня 2024 року). 10 с. С. 10. URL : https://binpo.com.ua/wp-content/uploads/2024/02/Питання-3_Кучеренко_Кулішов.pdf.

80. Мантур-Чубата О.С., Ваганова Л.В. Ринок праці України в умовах воєнного стану. *Економіка і регіон*. 2022. № 2. С. 81–87.

120

81. Маринченко Є.О. Дуальне навчання як важливий складник інноваційної підготовки майбутніх педагогів професійного навчання. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія «Педагогічні науки»*. 2019. Вип. 1. С. 130–135. URL: <https://ped-ejournal.cdu.edu.ua/article/view/3245>.

82. Матриця реформ в Україні – 2024. URL: <https://reformmatrix.mof.gov.ua/wp-content/uploads/2024/07/bila-kniga-ukr-fin.pdf>.

83. Мельник С.В. Методологічні підходи до оцінки кадрових потреб у фахівцях із вищою освітою зі спеціальностей : аналіт. записка / ДНУ «Інститут освітньої аналітики». Київ, 2020. С. 5. URL : <https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2020/06/2-na-sajt-AZ-Melnik-SV-Metodolog-pidh-otsinki-kadr-potr-fah-VO-final.pdf>.

84. Мельник С.В. Розроблення орієнтовного макета Реєстру регульованих професій, посад та професійних назв робіт, зайняття яких, окрім іншого, потребує рівня вищої та фахової передвищої освіти / Державна наукова установа «Інститут освітньої аналітики» МОН України. К., 2023. 38 с. URL : <https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2023/08/az-rozroblennya-orientovnogo-maketa-reestru-regulovanih-profesij.pdf>.

85. Методика формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці, затверджена наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 26.03.2013 № 305. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0305731-13#Text/>

86. Методичні рекомендації з проведення моніторингу зайнятості випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти і визначення показника працевлаштування для Формули розподілу видатків державного бюджету на вищу освіту між закладами вищої освіти, затверджені наказом МОН України від 02.02.2022 № 101 / Міністерство освіти і науки України. 4 с. URL : <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomendacij-z-provedennya-monitoringu-zajnyatosti-vipuskniv-zakladiv-vishoyi-ta-fahovoyi-peredvishoyi-osviti-i-viznachennya-pokaznika-pracevlashtuvannya-dlya>.

87. Методичні рекомендації з прогнозування потреби закладів охорони здоров'я України у медичних кадрах на довгострокову перспективу, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України 15.08.2011 № 512. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0512282-11#Text>.

88. Методичні рекомендації щодо впровадження дуальної форми здобуття освіти / В. Бугайчук,

О. Бучинська, О. Давліканова та ін.; за заг. ред. М. Романова. Київ : ТОВ «Вістка», 2023. 281 с. URL: <https://era-ukraine.org.ua/dualna-osvita-metodychni-rekomendatsii/>

89. Механізм – тлумачення, орфографія, новий правопис. *Тлумачний словник української мови*. URL: <https://slovnuk.ua/index.php?sword=механізм>.

90. Механізм. *Велика українська енциклопедія*. URL: <https://vue.gov.ua/Механізм>.

91. Міжнародна організація з міграції. URL: <https://ukraine.iom.int/uk/pro-mom>.

92. Міжнародне агентство професійних кваліфікацій. URL: <https://pga.com.ua/>. (Дата звернення 16.12.2024).

93. Мілл У. Дуальне навчання: досвід Німеччини. *Маркетинг в Україні*. 2016. № 6. С. 53–62. URL: <https://www.academia.edu/41953902>.

94. Мінекономрозвитку підготувало середньостроковий прогноз потреби економіки у робочій силі / Мінекономіки України. gov.ua Державні сайти України. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=f168b288-6b9c-4090-9bc1-c5a09a99eceb&title=MinekonomrozvitkuPidgotovaloSerednostrokoviiPrognozPotrebiEkonomikiURobochiiSili>.

95. МОН проводить опитування щодо змін у інноваційній екосистемі серед учасників процесу її створення / Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/news/mon-provodit-opituvannya-shchodo-zmin-u-innovatsiyniy-ekosistemi-sered-uchasnikiv-protsesu-ii-stvorennya>.

96. Моспан Н. Вища освіта та ринок праці в Україні: десятиліття взаємодії. *Освітологічний дискурс*. 2021, № 1 (32). С. 20–38. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/34974/1/Mospan_OsvDis_2020.pdf.

97. Моспан Н.В. Вища освіта та ринок праці в Україні: рекомендації щодо гармонізації взаємодії. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2019. Вип. 68. С. 144–147. URL: https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/27155/Mospan_144-147.pdf?sequence=1&isAllowed=y

98. Національна економічна стратегія на період до 2030 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 № 179. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-п#n25>.

121

99. Національне агентство кваліфікацій. Реєстр кваліфікаційних центрів. URL: <https://data.nqa.gov.ua/qualification-centers/> (Дата звернення 16.12.2024).

100. Небога Т.В. Система підготовки кадрів закладами вищої освіти. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія «Економіка та управління»*. 2023. № 9. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-9-03-03>.

101. Ніколаєв Є., Рій Г., Шемелинець І. Вища освіта в Україні: зміни через війну : аналітичний звіт. Київ : Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2023. 94 с. URL: <https://osvitanalityka.kubg.edu.ua/wp-content/uploads/2023/03/HigherEd-in-Times-of-War.pdf>.

102. Онтологія дуальної освіти: досвід Німеччини та України / В. Бугайчук, О. Давліканова, І. Лилик та ін. Київ : ТОВ «Вістка», 2022. 240 с. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2023/03/10/Ontologi.book-6.03.23.pdf>.

103. Операційний план реалізації у 2022–2024 роках Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23.02.2022 № 286-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-п#Text>.

104. Опис рамки цифрових компетентностей для громадян. URL: https://thedigital.gov.ua/storage/uploads/files/news_post/2021/3/mintsifra-oprilyudnyue-ramku-tsfrovoi-kompetentnosti-dlya-gromadyan/%D0%9E%D0%A0%20%D0%A6%D0%9A.pdf.

105. Опитування підприємств – 2022. Solidarity Fund PL / Федерація роботодавців України. URL: https://fru.ua/images/doc/2022/EU4Skills_Sectoral_survey.pdf.

106. Організаційна структура Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу (станом на жовтень 2022 р.) / Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу. URL: <https://nung.edu.ua/sites/default/files/2022-10/Stuktura2022.pdf>.

107. Освіта і наука України в умовах воєнного стану: виклики, розвиток, повоєнні перспективи. Інформаційно-аналітичний збірник / Інститут освітньої аналітики, Міністерство освіти і науки України. Київ, 2023. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/zagalna%20serednya/serpneva-konferencia/2023/22.08.2023/Inform-analytic.zbirn-Osvita.v.umovah.voyennogo.stanu-vykl.rozvp.povoyen.perspekt.22.08.2023.pdf>.

108. Освітній центр «Донбас/Крим – Україна» / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. URL: <https://snu.edu.ua/index.php/donbass-crimea-ukraine/>
109. Оцінка проблем і можливостей забезпечення промисловості робочою силою в умовах воєнного стану та повоєнної розбудови України: наукова доповідь / О.Ф. Новікова, Ю.С. Залознова, В.П. Антонюк та ін.; НАН України, Ін-т економіки промисловості. Київ, 2024. 108 с. URL: <https://iie.org.ua/monografiyi/ocinka-problem-i-mozhливостей-zabezpechennja-promislovosti-robochoju-siliju-v-umovah-voennogo-stanu-ta-povoiennoi-rozbudovi-ukraini/>
110. Оцінки якості освіти очима роботодавців: результати опитування ННЦ ПС «Соціоплюс» / НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського». 2023. 18 с. URL : http://socioplus.kpi.ua/wp-content/uploads/2024/01/robotodavczi_opytuvannya_2023_roku_zdobuvachiv_vypusk_2021_2022_pdf.pdf.
111. Пермінова С., Чупріна М. Розвиток національної інноваційної екосистеми в контексті взаємодії суб'єктів науки і бізнесу. *Економіка та суспільство*. 2022. № 38. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-29>.
112. 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. К., 20215. 43 с. URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/nrk/Analitichni-materialy/1-analitichnij-zvit-shchodo-stanu-natsionalnoi-sistemi-kvalifikatsiy.docx>.
113. 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>.
114. План заходів з реалізації Стратегії людського розвитку на 2021–2023 роки, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 09.12.2021 № 1617-р. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/prozatverdzhennya-planu-zahodiv-z-realizaciyi-strategiyi-lyudskogo-rozvitku-na-20212023-roki-1617-091221>.
115. 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>.
116. Побірченко В.В. Національні інноваційні системи в глобальній економіці. *Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского. Серия «Экономика и управление»*. 2011. Т. 24 (63). № 1. С. 155–163. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/natsionalni-innovatsiyini-sistemi-v-globalniy-ekonomitsi>.
117. Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти: наказ Міністерство освіти і науки України від 15.05.2024 р. № 686. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1013-24#Text>.
118. Положення про Державну службу зайнятості, затверджене наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 16.12.2020 № 2663 (із змінами; у редакції наказу Міністерства економіки України від 20.04.2023 № 2281); зареєстроване в Міністерстві юстиції України 28.12.2020 за № 1305/35588. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text>.
119. Положення про Єдиний веб-портал вакантних посад у державних та комунальних закладах охорони здоров'я, затверджене постановою КМУ від 29.03.2024 № 358. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/358-2024-n#n17>
120. Положення про забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у Національному університеті біоресурсів і природокористування України К. : НУБІП, 2015 URL: https://nubip.edu.ua/sites/default/files/Pologennya_yakist.pdf
121. Положення про Міністерство економіки України, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 20.08.2014 № 459 (із змінами; в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 17.02.2021 № 124). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/459-2014-n#Text>.
122. Положення про Міністерство освіти і науки України, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 16.10.2014 № 630 (із змінами; у редакції постанови КМУ від 17.05.2024 № 601). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/630-2014-n#Text>.

123. Положення про Міністерство охорони здоров'я України, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 25.03.2015 № 267 (із змінами; в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 10.11.2023 № 1181). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/267-2015-n#Text>

124. 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 та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Будапешт: МОП, 2013. 137 с. URL : https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms_244735.pdf.

125. Посібник для оцінювачів результатів навчання для присвоєння професійних кваліфікацій / Ковтунець В.В. та ін. К.: ТОВ Вістка, 2021. URL : <https://nqa.gov.ua/news/posibnik-dla-ocinuvaciv-rezultativ-navcanna-dla-prisvoenna-profesijnih-kvalifikacij/>.

126. Поточні вакансії на ринку праці / Кваліфікаційна мапа України. URL : <https://www.futureskills.org.ua/>

127. 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>.

128. Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України : Закон України від 23.03.2000 № 1602-III (із змінами; у редакції ЗУ від 16.10.2012 № 5463-VI). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/1602-14#Text>.

129. Про деякі питання сприяння координації діяльності центральних органів виконавчої влади для підтримки участі України у Багатосторонній координаційній платформі донорів для України від 14 травня 2024 р. № 603. URL: https://ips.ligazakon.net/document/kp240603?an=1&ed=0000_00_00.

130. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI (із змінами; у редакції Закону України від 03.09.2024 ЗУ № 3257-IX). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.

131. 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/laws/show/447-2008-n#Text>. 123

132. 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>.

133. Про затвердження плану заходів на 2021–2023 роки з реалізації Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 09.12.2021 № 1687-р. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/kr211687?an=1>.

134. 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>.

135. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII (із змінами; у редакції Закону України від 04.06.2024 № 3760-IX). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.

136. 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 за № 806/39862. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0806-23#Text>.

137. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 105 про скасування примусової праці : Закон України від 05.10.2024 № 2021-III. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2021-14#Text>.

138. Про розгляд проекту середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці на 2024–2027 роки : лист Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (СПО об'єднань профспілок) від 23.10.2023 № 01-12/815-спо. URL : https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2023/11/815-spo-pro-rozglyad-proektu-serednostrokovogo-prognozu-potreby-u-fahivcyyah-ta-robitnychyh-kadrah-na-rynku-praczi-na-2024_2027rr.pdf.

139. 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-p#Text.

140. Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки : розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.02.2024 № 286-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-p#Text>

141. Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів : Закон України від 20.11.2012 № 5499-VI. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 1, ст. 6. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5499-17#Text>

142. Прогноз економічного і соціального розвитку України на 2021–2023 роки, схвалений постановою Кабінету Міністрів України від 29.07.2020 № 671 / Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. 2020. 113 с. URL : <https://me.gov.ua/view/68afc88a-c642-4f3c-95c9-ed5a9c6546a6>.

143. Проект ЄС «Відродження переміщених університетів: посилення конкурентоспроможності, підтримка громад» / Інститут вищої освіти НАПН України. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2023/03/REDU_project_info-sheet.pdf.

144. Проект Плану відновлення України / Національна рада з відновлення. Липень 2022. 40 с. URL: https://cdn.prod.website-files.com/625d81ec8313622a52e2f031/62c19ac16c921fc712205f03_NRC%20Ukraine%27s%20Recovery%20Plan%20b-lueprint_UKR.pdf.

145. Проект середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці на 2024–2027 роки (2888) / Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні. СПО об'єднань профспілок. URL : <https://spo.fpsu.org.ua/laws/proyekt-serednostrokovogo-prognozu-potreby-u-fahivczyah-ta-robotnychyh-kadrah-na-rynku-praczi-na-2024-2027-roky-2888/>

146. Рада роботодавців КНУ імені Тараса Шевченка. URL: <https://www.knu-employers-council.com/>

147. Рамки цифрових компетентностей для підприємців, держслужбовців і освітан. URL : <https://www.kmu.gov.ua/news/na-portali-diyacifrova-osvita-zyavilisya-tri-novi-ramki-cifrovih-kompetentnostej-dlya-pidpriyemciv-derzhsluzhbovciv-i-osvityan/> (Дата звернення 16.12.2024).

148. Реєстри / Вища рада юристів України. URL : <https://ukrlawcouncil.org/register/>

149. Результати опитування роботодавців щодо ситуації на ринку праці України / Міністерство економіки України. 2024. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=b9b3f1aa-3513-491c-9295-d7d6f4b4bc8b&title=PrezentatsiiniMaterialirezultatiOpituvanniaRobotodavtsivSchodoSituatsiiNaRinkuPratsiVUkraini>.

150. Рейтинги найбільш затребуваних професій / Кваліфікаційна мапа України. URL : <https://www.futureskills.org.ua/>

151. Ринок праці в Україні: 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. Дослідження потреб у навичках в Україні під час війни: презентація / Федерація роботодавців України. URL : https://fru.ua/images/doc/2023/ebrd_survey_20_04_23.pdf.

152. Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи : звіт / М. Судаков, Л. Лісогор. 170 с. URL : https://fru.ua/images/doc/2023/EBRD_Report_20_04_2023.pdf.

153. Романишина О.Я., Дундюк А.Ю. Дуальна освіта як одна з умов формування професійної компетентності техніків-технологів. *Науковий вісник Ужгородського університету: збірник наукових праць. Серія «Педагогіка. Соціальна робота»*. Ужгород: Говерла, 2021. Вип. 1 (48). С. 361–364. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/37600>.

154. Ряшко О., Остапенко Л. Проблеми війни і миру філософії Канта, Гегеля, Фіхте. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія «Юридичні науки». 2016. № 855. С. 474–480. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn_2016_855_752.

155. Семиніга Т., Рашкевич Ю., Резнік Г., Степанкова Н. Рекомендації щодо впровадження мікрокваліфікацій в Україні / Національне агентство кваліфікацій. Київ, 2024. URL: <https://drive.google.com/file/d/1rVGS-YjmY2JlAclws8TQQcXnbwtvxMX/view>.

156. Сидоренко В.В. Кваліфікаційний розрив (Skill gap) на ринку праці України: стан та механізми його подолання. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*. 2024. Вип. 28 (57). С. 191–211. DOI: [https://doi.org/10.58442/2218-7650-2024-28\(57\)-191-211](https://doi.org/10.58442/2218-7650-2024-28(57)-191-211).

157. 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. Вип. 2. С. 114–120. DOI: <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2023.2.16>.

158. Скиба Ю. Навички 21 століття: адаптація освітніх програм національних вищих навчальних закладів. *Проблеми освіти*. 2023. № 2 (99). С. 72–88. DOI: <https://doi.org/10.52256/2710-3986.2-99.2023.05>.

159. Скиба Ю., Жабенко О., Ковтунець В. та ін. Теоретичні основи та провідний зарубіжний досвід взаємодії вищої освіти та ринку праці в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України: препринт (аналітичні матеріали); за ред. Ю. Скиби. Київ: Інститут вищої освіти НАПН України, 2023. 142 с. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2024/02/Vzayemodiya-VO-ta-rynku-pratsi_IVO-2023-142p.pdf.

160. Соціальний працівник. Професійний стандарт. URL : <https://register.nqa.gov.ua/profstandart/socialnij-pracivnik/> (Дата звернення 16.12.2024).

161. Соціально-демографічна ситуація в Україні: шляхи подолання наслідків війни / Національний інститут стратегічних досліджень. 24.11.2022. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/sotsialno-demografichna-sytuatsiya-v-ukrayini-shlyakhy-podolannya>.

162. Стадний Є. Щодо моніторингу працевлаштування випускників / Освіта.ua – Блоги. URL : <https://osvita.ua/blogs/81348/>

163. Стандарт вищої освіти за спеціальністю Фармація, промислова фармація, затверджений наказом МОН України від листопада 2022 р. № 981. URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2022/11/11/226-Farmatsiya.promyslova.farmatsiya.mahistr-981-04.11.2022.pdf/> (Дата звернення 16.12.2024).

164. Стратегічна піраміда розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/04/15/VO.plan.2022-2032/Stratehichna.piramida-23.02.22.pdf>.

165. Стратегічна ціна російської агресії для економіки України / Я.А. Жаліло, Я.Б. Базиліюк, О.В. Собкевич та ін.; за наук. ред. Я.А. Жаліла. Київ : НІСД, 2022. 67 с. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2022-03/ad-5-03-2022_0.pdf.

125

166. Стратегічні партнерства / Маріупольський державний університет. URL: <https://mu.edu.ua/strategichni-partnerstva>.

167. Стратегія людського розвитку, затверджена Указом Президента України від 02.06.2021 № 225/2021. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225/2021#n11>.

168. 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>.

169. Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 № 526-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-p#Text>.

170. Суб'єкт права / Вікіпедія. URL : https://uk.wikipedia.org/wiki/Суб'єкт_права#:~:text=Суб'єкт_права-це_особа%2C_що_володіє_правосуб',реальний_учасник_даних_правових_відносин.

171. 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.

172. У МОН підбили підсумки першого моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти. URL : <https://svit.kpi.ua/2022/02/03/y-mon-pidbili-pidsumki-perшого-monito/>

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

174. Уряд оновив перелік пріоритетних напрямів інноваційної діяльності до актуальних потреб періоду воєнного стану та потреб відновлення України. *Урядовий портал. МОН*. 30.03.2023. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriad-onovyv-perelik-priorytetnykh-napriamiv-innovatsiinoi-diialnosti-do-aktualnykh-potreb-periodu-voiennoho-stanu-ta-potreb-vidnovlennia-ukrainy>.

175. Федулова Л.І. «М'яка інфраструктура» у формуванні інноваційної екосистеми / Національний університет «Львівська політехніка». С. 243–253. URL: <https://ena.lpnu.ua:8443/server/api/core/bitstreams/faa66b84-1284-4870-8661-e77997cad08/content>.

176. Хворостяний В.С. Дослідження сучасного стану ринку праці та змін в структурі зайнятості працівників ІТ-галузі економіки України. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія «Економіка та управління»*. 2024. № 13. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-13-03-07>.

177. Центр розвитку кар'єри та підтримки підприємництва / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. URL: https://snu.edu.ua/index.php/subdivision/career_development_center/

178. Черкашин С.В. Дуальна освіта в Німеччині як спосіб поглиблення практичної спрямованості вищої освіти. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 5 «Педагогічні науки: реалії та перспективи»*. 2021. Т. 2. Вип. 84. С. 116–121. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/36884>.

179. Членство в асоціаціях / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. URL: <https://snu.edu.ua/index.php/university/associations/>

180. Чумак О., Бринюк О. Зарубіжний досвід прогнозування показників ринку праці для сфери вищої освіти. *Освітня аналітика України*. 2018. № 1 (2). С. 46–55. URL : https://science.iea.gov.ua/wp-content/uploads/2018/12/46_55_Chumak_ta-in.pdf.

181. Чумак О.В. Механізм регулювання взаємодії вищої освіти з ринком праці. *Народна освіта: електронне наукове фахове видання*. 2017. Вип. № 3(33). URL : https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=5081.

182. Чумак О.О., Плачинда Т.С. Дуальна освіта як перспектива розвитку вищої школи України. *Вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки»*. Черкаси : ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2018. С. 143–149. URL: <https://dspace.sfa.org.ua/handle/123456789/1045>.

183. Щоб перезапустити освіту, треба залучати бізнес. *Освіта та інновації: куди рухатися Україні? (Delo.ua)*. UCU Business School. 30 січ. 2015. URL: <https://lvbs.com.ua/news/osvita-ta-innovatsiyi-kudy-ruhatysya-ukrayini-delo-ua/>

184. Щодо запровадження пілотного Проєкту в закладах фахової передвищої та вищої освіти з підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 15.10.2019 № 1296. URL: <https://mon.gov.ua/npa/shodo-zaprovdzhennya-pilotnogo-proektu-u-zakladah-fahovoyi-perevdishoyi-ta-vishoyi-osviti-z-pidgotovki-fahivciv-za-dualnoyu-formoyu-zdobuttya-osviti>.

185. Юрчак О. Модель інноваційних екосистем промислових хайтек – практичні аспекти. *Індустрія 4.0 в Україні*. URL: <https://industry4-0-ukraine.com.ua/2019/02/23/model-of-innovative-ecosystem-for-industrial-high-tech/> 126

186. Якість підготовки випускників НТУУ «КПІ» крізь призму оцінок роботодавців / КНУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського». URL : <https://kpi.ua/node/4475>.

187. Яремко Л.А. Національна інноваційна система та її формування в Україні. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2007. № 1 (68). С. 54–57. URL: http://mev.lac.lviv.ua/downloads/vyklad/jaremko/jaremko_reform.pdf.

188. 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>.

189. Ярошенко О. Принципи застосування дуальної форми здобуття вищої освіти. *Соціально-гуманітарні студії: інновації, виклики та перспективи : збірник матеріалів II Міжнародної наукової конференції* (м. Житомир, 16–17 трав. 2024 р.). Житомир : Житомирська політехніка, 2024. С. 3–5. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/sotsialno-humanitarni-studiyi-innovatsiyi-vyklyky-ta-perspektyvy-zbirnyk-materialiv-ii-mizhnarodnoyi-naukovoyi-konferentsiyi-m-zhytomyr-16-17-travnya-2024-r/>

190. Ярошенко О. Теоретичні основи підготовки фахівців за дуальною формою здобуття вищої освіти. *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 та ін.; за ред. Ю. Скиби. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2023. С. 79–103. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2024/02/Vzayemodiya-VO-ta-rynku-pratsi_IVO-2023-142p.pdf.

191. Яценко Л.Д. Проблеми неузгодженості вищої освіти та ринку праці в Україні. *Аналітична записка. Серія «Соціальна політика»* / Національний інститут стратегічних досліджень. 2020. № 14. 7 с. URL : <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-02/analit-yatsenko-social-policy-14-2020.pdf>.

192. Barnett R. Understanding the University. *Institution. Idea. Possibilities*. Routledge: London, 2015. 230 p.

193. Big data for Labour Market Intelligence (LMI). An introductory guide. URL : <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/big-data-labour-market-intelligence-introductory-guide>. (Дата звернення 16.12.2024).
194. Big Data Labor Market Intelligence System – Ukraine. URL : [https://solutions.lightcast.io/?pc=x\\$fhADtD*cu\\$BjY9](https://solutions.lightcast.io/?pc=x$fhADtD*cu$BjY9). (Дата звернення 16.12.2024).
195. Boosting innovation and entrepreneurship capacity in higher education. EIT HEI Initiative. *European Institute of Innovation & Technology*. URL: <https://eit-hei.eu/>
196. Childhood Education International. URL : <https://ceinternational1892.org/cpl/cplinaction/micro-credentials/> (Дата звернення 16.12.2024).
197. Consultative council of European judges. CCJE Opinion No. 26 (2023). Moving forward: the use of assistive technology in the judiciary. URL : <https://rm.coe.int/ccje-opinion-no-26-2023-final/1680adade7>
198. 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://cutt.ly/z2TTayy>.
199. Council Recommendation of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability. 2022/C. 243/02/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32022H0627%2802%29>
200. 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>. (Дата звернення 16.12.2024).
201. Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32005L0036>
202. Document 32021D0820. Decision (EU) 2021/820 of the European Parliament and of the Council of 20 May 2021 on the Strategic Innovation Agenda of the European Institute of Innovation and Technology (EIT) 2021– 127 2027: Boosting the Innovation Talent and Capacity of Europe and repealing Decision No. 1312/2013/EU (Text with EEA relevance). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32021D0820>.
203. Don Olcott Jr. (2022) 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)
204. Duales Studium in Zahlen 2019. *BiBB*. 2020. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/06072020_AiZ_dualesStudium-2019.pdf.
205. Duales Studium: Anforderungen und Qualitätsdimensionen. URL: https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_62913.php.
206. Education at a Glance 2023: OECD Indicators, Paris: OECD Publishing. URL : <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>. 472 p.
207. Education at a Glance 2024: OECD Indicators, Paris: OECD Publishing. 498 p. URL : <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>.
208. Égert B., de La Maisonneuve C. The impact of the war on human capital and productivity in Ukraine. 26 Oct. 2023. URL: <https://cepr.org/voxeu/columns/impact-war-human-capital-and-productivity-ukraine>.
209. EQAR. European Quality Assurance Register. URL : <https://www.eqar.eu/>. (Дата звернення 16.12.2024)
210. Erasmus University Rotterdam. URL : <https://www.eur.nl/en/> (Дата звернення 16.12.2024).
211. Europass. URL : <https://europa.eu/europass/en>. (Дата звернення 16.12.2024).
212. Gish-Lieberman J.J., Tawfik A. & Gatewood J. Micro-Credentials and Badges in Education: Historical Overview. *TechTrends*. 2021. № 65. P. 5–7. URL : <https://doi.org/10.1007/s11528-020-00567-4>
213. Global Trends in Government Innovation 2023. *OECD Public Governance Reviews*. Paris: OECD Publishing, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1787/0655b570-en>.
214. 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>.
215. Guide on Measuring Human Capital. United Nations, New York and Geneva, 2016. 156 p. URL : <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/consultationDocs/HumanCapitalGuide.web.pdf>

216. Hugh L., Ken M. Higher education and the labor market: an introduction. *Oxford Review of Education*, 2019. 46:1, 1-9, URL: <http://doi.org/10.1080/03054985.2019.1699714>
217. Indrasiene V., Merfeldaitė O., Raieliene A. et al. Factors determining satisfaction with the studies of the students of schools of higher education. *Society. Integration. Education: Proceedings of the International scientific conference*. 2020. 1. P. 222–232. DOI: <https://doi.org/10.17770/sie2020vol1.4881>.
218. International Labor Organization (ILO). Recognition of Prior Learning. URL : https://www.ilo.org/skills/areas/work-based-learning/WCMS_672345/lang--en/index.htm. (Дата звернення 16.12.2024).
219. Kant I. Zum ewigen Frieden: ein philosophischer Entwurf. Ed. 1. Königsberg: bey Friedrich Nicolovius, 1795. DOI: <https://doi.org/10.3931/e-rara-2530>.
220. 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), P. 14–21. URL: <https://ul-journal.org/index.php/journal/article/view/2/2>
221. Kononova N., Berbyuk Lindström N., Panchuk A. Teaching and Learning amid War Crisis: Perceptions of Ukrainian Academic Staff and Students on Online Education. *IBIMA Business Review*. 2024. Vol. 2024. Article ID 465847. DOI: <https://doi.org/10.5171/2024.465847>.
222. Kovalenko M., Rusnak A., Lomonosov D. Ways of ensuring the compliance of the activities of higher education institutions with modern challenges. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2021. 7 (5). P. 104–113. DOI: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2021-7-5-104-113>.
223. Kovtunets V., Zakharchenko V., Parmenova D. Recognition of prior learning in higher education institutions of Ukraine. *International Scientific Journal of Universities and Leadership*. 2024. № 17. С. 51–65. URL : <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2024-17-51-65>
224. Kovtunets V., Londar S., Melnyk S., Kovtunets O. Digital tools for matching qualifications to the levels of the national qualifications framework. *Information Technologies and Learning Tools*. 2024. № 100 (2). P. 16–27. URL : 128 <https://doi.org/10.33407/itlt.v100i2.5313>
225. 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. № 6. P. 73–74. URL: <https://itconfdoc.nuwm.edu.ua/index.php/ITConf/article/view/401>.
226. Kovtunets V.V. Immersive technologies for assessing learning outcomes of professional qualification seekers. *Імерсивні технології в освіті : зб. матер. III Міжнар. наук.-практ. конф. з міжнародною участю / упоряд. : С.Г. Литвинова, Н.В. Сороко. К. : ІЦО НАПН України, 2023. С. 31–36. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/737753/>*
227. Lem P. «We are ready»: Ukraine’s universities calm in the face of war. 25 Feb. 2022. URL: <https://www.timeshighereducation.com/news/we-are-ready-ukraines-universities-calm-face-war>.
228. Lugano Principles. Outcome Document of the Ukraine Recovery Conference URC2022 «Lugano Declaration». Ukraine Recovery Conference. Lugano, Switzerland, 4–5 July 2022. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/attachment/document/1060/Lugano_Declaration_URC2022-1.pdf.
229. Luger G. Artificial Intelligence: Structures and Strategies for Complex Problem Solving. Pearson Education Ltd. 2002. 854 p.
230. Maschke K. Das duale Studium als Exportmodell. *DAAD-BLICKPUNKT*. November 2015. URL: https://www2.daad.de/medien/der-daad/analysen-studien/final_blickpunkt_duales_studium.pdf.
231. Master and more. Applied Science Universities. URL : <https://www.master-and-more.eu/en/university-of-applied-sciences/>. (Дата звернення 16.12.2024).
232. Minto W. Logic, Inductive and Deductive. London: J.Murray, 1915. 367 p. URL : <https://www.gutenberg.org/cache/epub/31796/pg31796-images.html>
233. 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. URL : 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
234. OECD Science, Technology and Innovation Outlook 2023: Enabling Transitions in Times of Disruption. OECD. Paris: OECD Publishing, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1787/0b55736e-en>.

235. OECD Tackling the Policy Challenges – Browse OECD Contributions: The architecture of infrastructure recovery in Ukraine. OECD. 2022. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/d768a2e4-en.pdf?expires=1689069056&id=id&accname=guest&checksum=95BAD979B062EAC37D2305419D5B94EA>.
236. On tracking graduates : Council Recommendation of 20 November 2017 (Text with EEA relevance). 2017/C 423/01. URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017H1209%2801%29>.
237. Outcome Document of the Ukraine Recovery Conference URC2022 «Lugano Declaration». *Ukraine Recovery Conference*. Lugano, Switzerland, 4–5 July 2022. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/attachment/document/1060/Lugano_Declaration_URC2022-1.pdf.
238. Pelikan J. The Idea of the University. A reexamination. Yale University Press, 1992. 238 p.
239. Pham T., Talavera O., Wu Z. Labor markets during war time: Evidence from online job advertisements. *VoxUkraine*. 1 Aug. 2023. URL: <https://voxukraine.org/en/labor-markets-during-war-time-evidence-from-online-job-advertisements>.
240. Policy Briefs on Ukrainian Recovery. *Ukrainian Recovery Conference*. Lugano, Switzerland, 4–5 July 2022. URL: https://global-uploads.webflow.com/621f88db25bf24758792dd8/62bea1badf4e93871d7c8ec5_eng%20-%20URC%20brief%20final.pdf.
241. Polovko O., Glotov S. The educational process of Ukrainian university students following the full-scale Russian invasion. *London Review of Education*. 2023. № 21 (1). P. 31. DOI: <https://doi.org/10.14324/LRE.21.1.31>.
242. Puckett J., Pagano E., Henry T. et al. Call for a new era of higher ed-employer collaboration. 2020. July 07. URL: <http://surl.li/klcqi>.
243. Recommendation of the council on the governance of infrastructure. OECD/LEGAL/0460. *OECD Legal Instruments*. 2022. URL: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0460>.
244. Regulated Professions / ENIC-NARIC: gateway to recognition of qualifications. URL : <https://www.enic-naric.net/page-regulated-professions>.
245. Reskilling and upskilling: a strategic response to changing skill demands. URL: 129 <https://www.talentguard.com/blog/reskilling-upskilling-strategic-response-changing-skill-demands>.
246. Rice H.G. Classes of recursively enumerable sets and their decision problems. *Transactions of the American Mathematical Society* 1953. № 74 (2). P. 358–366. DOI: [10.1090/s0002-9947-1953-0053041-6](https://doi.org/10.1090/s0002-9947-1953-0053041-6)
247. Roadmap Proposed for the 3rd World Higher Education Conference WHEC2022 | 18-20 May 2022. New Ways to Reinvent Higher Education. URL: <https://www.whec2022.org/EN/homepage/Roadmap2030>. (Дата звернення 16.12.2024).
248. Robinson D., Winikoff D., Kreiling L. Technology Assessment for Emerging Technology: Meeting New Demands for Strategic Intelligence. *OECD Science, Technology and Industry: Policy Papers*. 26 April 2023. № 146. Paris : OECD Publishing, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1787/e738fcdf-en>.
249. Rotterdam University of Applied Science. URL: <https://www.rotterdamuas.com/> (Дата звернення 16.12.2024).
250. Ruiz Rivadeneira A., Dekyi T., Cruz L. OECD Infrastructure Governance Indicators: Conceptual framework, design, methodology and preliminary results. *OECD Working Papers on Public Governance*. 2023. № 59. DOI: <https://doi.org/10.1787/95c2cef2-en>.
251. 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. p. 546-551.
252. Solovian V. Foreign students caught in the crosshairs of the Russian-Ukrainian war. 10.05.2024. URL: <https://uacrisis.org/en/foreign-students-caught-in-the-crosshairs-of-the-russian-ukrainian-war>.
253. Stuart T. *Understanding Computation: From Simple Machines to Impossible Programs*. O'Reilly, 2013. 332 p.
254. Study in NL. Applied Science Universities. URL: <https://www.studyinnl.org/dutch-education/universities-of-applied-sciences>. (Дата звернення 16.12.2024).
255. Transform4Europe / Маріупольський державний університет. URL: <https://mu.edu.ua/transform4europe>.
256. Turing, A. Computing machinery and intelligence. *Mind*. 1950. 49: pp.433–460. URL: <https://www.csee.umbc.edu/courses/471/papers/turing.pdf>

257. Ukrainian Recovery Conference. 21–22 June 2023. London, UK. URL: <https://ua.irc-international.com/urc-2023-info>.
258. Walton D. *Informal logic: A Pragmatic Approach*. Cambridge University Press. 2008. 367 p.
259. Wheelahan L., Moodie G. Analysing micro-credentials in higher education: a Bernsteinian analysis. *Journal of Curriculum Studies*. 2021. Vol. 53. Issue 2. P. 212–228. URL: <https://orcid.org/0000-0002-4718-7306>
260. Wolter A., Kerst Ch. 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. URL : 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.
261. World Health Organization (2024). URL: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240084759>. (Дата звернення 16.12.2024).
262. Žuk P. The war in Ukraine: Consequences for the economy, labour class and equitable development in Europe and beyond. *The Economic and Labour Relations Review*. 2023. Vol. 34, is. 2. P. 343–356. DOI: <https://doi.org/10.1017/elr.2023.18>.

ДОДАТОК А
ПРОЄКТ ПОРЯДКУ РОЗРОБЛЕННЯ ТА ЗДОБУТТЯ МІКРОКВАЛІФІКАЦІЙ

ЗАТВЕРДЖЕНО
Постановою Кабінету Міністрів України від №

Порядок розроблення та здобуття мікрокваліфікацій

Цей Порядок прийнято на підставі статей 6 і 63 Закону України «Про освіту», п.3) частини першої статті 2 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» з метою забезпечення потреб осіб в освіті упродовж життя та створення умов для тіснішої взаємодії закладів освіти та роботодавцями та виконання Рекомендацій Ради Європейського Союзу від 16 червня 2022 року про європейський підхід до мікрокваліфікацій для навчання впродовж життя та працевлаштування (2022/С 243/02).

1. Спеціальні терміни вживаються тут у розумінні, вказаному нижче:

мікрокваліфікація (micro-credential) – опис результатів навчання, які здобувач отримав після невеликого обсягу навчання;

провайдер мікрокваліфікації – заклад освіти або інший надавач освітніх послуг, який розробив мікрокваліфікацію;

надавач послуг з мікрокваліфікації – надавач освітніх послуг, який отримав від провайдера мікрокваліфікації право навчати за мікрокваліфікацією та присвоювати мікрокваліфікацію.

2. Провайдер мікрокваліфікації розробляє мікрокваліфікацію: визначає результати навчання, способи оцінювання результатів навчання, порядок присвоєння мікрокваліфікації, строк дії сертифіката про присвоєння мікрокваліфікації. 131

3. Провайдер є власником майнових прав на мікрокваліфікацію як об'єкт права інтелектуальної власності.

4. Провайдер мікрокваліфікації має право дозволити іншим надавачам освітніх послуг навчати і присвоювати мікрокваліфікацію надаючи їм таким чином статус надавача послуг з мікрокваліфікації.

5. Провайдер мікрокваліфікації має право вносити зміни до мікрокваліфікації. Надавачі послуг з мікрокваліфікації після внесення змін повинні отримати дозвіл провайдера надавати послуги із навчання і присвоєння мікрокваліфікації.

6. Провайдер несе відповідальність за якість навчання і присвоєння мікрокваліфікації. Він має право скасувати своє рішення про надання права навчати і присвоювати мікрокваліфікацію надавачеві послуг з мікрокваліфікації. При цьому надавач послуг має право завершити навчання і присвоєння мікрокваліфікації особам, які вже навчаються.

7. Мікрокваліфікації вносяться до Реєстру кваліфікацій Національним агентством кваліфікацій за заявою провайдера кваліфікації. Провайдер при цьому надає такі відомості:

- назва кваліфікації;
- результати навчання, які має продемонструвати здобувач мікрокваліфікації;
- трудові функції, які може виконувати здобувач мікрокваліфікації (за потреби);
- порядок оцінювання результатів навчання;
- перелік суб'єктів надання освітніх послуг, яким провайдер надав право навчати і присвоювати мікрокваліфікацію;
- система внутрішнього забезпечення якості;
- строк дії сертифіката про мікрокваліфікацію.

8. Провайдер може доповнювати перелік суб'єктів надання освітніх послуг, яким провайдер надав право навчати і присвоювати мікрокваліфікацію.

9. Мікрокваліфікації, внесені до Реєстру кваліфікацій, можуть визнаватися у системі формальної освіти як результати попереднього навчання здобувачів освіти, а також в післядипломній освіті як результат післядипломної освіти або попередні результати навчання для здобуття післядипломної освіти.

10. Мікрокваліфікація виключаються з Реєстру кваліфікацій у випадках:

- за заявою провайдера мікрокваліфікації;
- у випадку, коли упродовж трьох років поспіль мікрокваліфікація не присвоювалась;
- у випадку, коли судом встановлено факт, що здобувач мікрокваліфікації не володіє передбаченими мікрокваліфікацією результатами навчання або не може виконувати передбачені трудові функції;
- у разі систематичних порушень провайдером норм цього Порядку.

11. Здобувачеві мікрокваліфікації видається сертифікат. В сертифікаті вказуються:

- прізвище, ім'я та по-батькові здобувача;
- назва мікрокваліфікації;
- місце видачі сертифіката;
- реєстраційний номер сертифіката;
- назва провайдера мікрокваліфікації і за потреби – назва суб'єкта надання послуг з мікрокваліфікації;
- дата видачі;
- строк дії сертифіката (за потреби);
- результати навчання;
- спосіб оцінювання;
- форма участі в навчальній діяльності і тривалість навчання;
- тип гарантії якості, що використовується для підтвердження мікрокваліфікації.

12. Відомості про сертифікати вносяться до Реєстру кваліфікацій Національним агентством кваліфікацій за поданням суб'єкта присвоєння. До Реєстру вносяться такі відомості про сертифікат:

- прізвище, ім'я та по-батькові здобувача;
- назва мікрокваліфікації;
- реєстраційний номер сертифіката;
- назва провайдера мікрокваліфікації і за потреби – назва суб'єкта надання послуг з мікрокваліфікації;
- дата видачі;
- строк дії сертифіката (за потреби).

13. Сертифікат про мікрокваліфікацію є підставою для роботодавця для прийому особи на роботу, яка передбачає виконання трудової функції, передбаченої мікрокваліфікацією.

14. Кваліфікаційні центри за сукупністю кількох мікрокваліфікацій можуть присвоювати повну або часткову професійну кваліфікацію відповідно до обсягу трудових функцій, що забезпечується мікрокваліфікаціями.

ДОДАТОК Б
ПРОЄКТ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО РЕГУЛЬОВАНІ ПРОФЕСІЙНІ КВАЛІФІКАЦІЇ»

Проект

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про регульовані професійні кваліфікації

Цей закон призначений для правового регулювання доступу до професійної діяльності за професіями, які мають критичне значення для держави та суспільства, зокрема для життя, здоров'я та безпеки людини, національної безпеки, збереження довкілля тощо з метою гармонізації законодавства України із законодавством Європейського Союзу.

Стаття 1. Регульовані професійні кваліфікації.

Регульованими в Україні є професійні кваліфікації, щодо яких основні кваліфікаційні вимоги встановлені законами України або Кабінетом Міністрів України відповідно до норм законів України.

Перелік регульованих професійних кваліфікацій або груп споріднених професійних кваліфікацій встановлюється цим Законом.

До регульованих професійних кваліфікацій відносяться:

Категорія А: професійні кваліфікації, критичні для забезпечення здоров'я та життя людини і національної та громадської безпеки: 133

- правничі професійні кваліфікації: адвокатів, нотаріусів, прокурорів, суддів;
- медичні професійні кваліфікації: лікарів, стоматологів, акушерів, медичних сестри/брати;
- фармацевтичні професійні кваліфікації;
- професійні кваліфікації пілотів;
- професійні кваліфікації моряків;
- професійні кваліфікації машиністів залізничного транспорту;
- професійні кваліфікації водіїв колісних транспортних засобів, обладнаних двигунами потужністю понад п'ять кіловат;
- професійні кваліфікації аудиторів у сфері енергетики та енергоефективності;
- професійні кваліфікації аудиторів та інспекторів у сфері екології та природних ресурсів;
- професійні кваліфікації у сфері оборони та національної безпеки;
- професійні кваліфікації з правоохоронної діяльності.

Категорія Б: інші професійні кваліфікації, визнані регульованими постановами Кабінету Міністрів України.

Нові регульовані професійні кваліфікації категорії А запроваджується після ухвалення відповідних законодавчих норм та внесення змін до частини третьої статті першої цього Закону, категорії Б – постановами Кабінету Міністрів України.

Прийняття рішення про включення професійної кваліфікації до переліку регульованих має здійснюватись з дотриманням принципу пропорційності стосовно підстав для такого рішення та впливу на економічну діяльність.

Стаття 2. Кваліфікаційні вимоги до регульованих професійних кваліфікацій.

Кваліфікаційні вимоги до регульованих професійних кваліфікацій, які встановлюються законами або Кабінетом Міністрів України відповідно до вимог законів, включають:

- перелік основних трудових функцій та дій за професійною кваліфікацією;
- вимоги до освітньої кваліфікації, необхідної для допуску до здобуття відповідної професійної кваліфікації;

– перелік основних знань, умінь та навичок, якими має володіти здобувач професійної кваліфікації.
Кваліфікаційні вимоги уточнюються і деталізуються відповідними професійними стандартами.
Регулювання професій категорії Б обмежується вимогою наявності у особи здобутої/підтвердженої професійної кваліфікації.

Стаття 3. Професійні стандарти, які формують кваліфікаційні вимоги до регульованих професійних кваліфікацій.

Професійні стандарти, які формують кваліфікаційні вимоги до регульованих професійних кваліфікацій, розроблюються, затверджуються і переглядаються відповідно до законодавства України з урахуванням вимог цього Закону.

Професійний стандарт, який формує кваліфікаційні вимоги до регульованих професійних кваліфікацій, повинен містити вимоги до оцінювання результатів навчання здобувачів кожної регульованої професійної кваліфікації і присвоєння відповідної професійної кваліфікації.

Професійні стандарти, які формують кваліфікаційні вимоги до регульованих професійних кваліфікацій, затверджуються після отримання позитивного експертного висновку визнаного професійного об'єднання у відповідній сфері чи виді економічної діяльності.

Професійні стандарти, які формують кваліфікаційні вимоги до регульованих професійних кваліфікацій, підлягають регулярному перегляду та оновленню не рідше одного разу на п'ять років.

Розробник професійного стандарту, що формує кваліфікаційні вимоги до регульованих професійних кваліфікацій, зобов'язаний розпочати і провести процес оновлення професійного стандарту на вимогу визнаного професійного об'єднання у відповідній сфері чи виді економічної діяльності або на вимогу центрального органу виконавчої влади, відповідального за реалізацію державної політики у відповідній сфері чи виді економічної діяльності.

Публічна або фактична відмова розробника професійного стандарту, який формує кваліфікаційні вимоги до регульованих професійних кваліфікацій, розпочати і провести процес оновлення професійного стандарту відповідно до законодавства, надає право зацікавленим сторонам розпочати розроблення нового професійного стандарту у порядку, передбаченому законодавством. Попередній професійний стандарт втрачає чинність з дня прийняття рішення про внесення нового стандарту до Реєстру кваліфікацій.

Стаття 4. Кваліфікаційні центри, акредитовані за регульованими професійними кваліфікаціями.

Акредитація кваліфікаційних центрів за регульованими професійними кваліфікаціями здійснюється за висновками експертів, рекомендованих визнаними професійними об'єднаннями.

Акредитаційна експертиза таких центрів здійснюється з відвідуванням експертною комісією заявника і перевіркою відомостей, вказаних в заяві про акредитацію.

Національне агентство кваліфікацій здійснює державний нагляд і контроль за діяльністю кваліфікаційних центрів з присвоєння регульованих професійних кваліфікацій. Порядок державного нагляду і контролю затверджується Кабінетом Міністрів України.

Роботодавці мають право оскаржувати до Національного агентства кваліфікацій факти присвоєння професійних кваліфікацій здобувачам, неспроможним виконувати всі або частину трудових функцій, передбачених відповідним професійним стандартом. Така мотивована скарга є підставою для позачергового здійснення заходів державного нагляду і контролю.

Оцінювачі результатів навчання здобувачів регульованої професійної кваліфікації повинні мати професійну кваліфікацію оцінювача професійної кваліфікації, відповідну професійну кваліфікацію або підтверджений досвід успішної роботи за кваліфікацією упродовж останніх трьох років.

Стаття 5. Сертифікати про присвоєння регульованої професійної кваліфікації.

Строк дії сертифікатів про присвоєння регульованої професійної кваліфікації складає 5 років.

По закінченні строку дії сертифіката особа, яка працювала за професійною кваліфікацією не менше двох років, має пройти процедуру підтвердження професійної кваліфікації з видачою нового сертифіката.

Особа, яка працювала з професійною кваліфікацією менше двох років, має здобувати регульовану професійну кваліфікацію повторно.

Стаття 6. Визнані професійні об'єднання

Кабінет Міністрів України визначає центральні органи виконавчої влади, відповідальні за окремі

регульовані професійні кваліфікації.

Відповідальні центральні органи виконавчої влади затверджують визнані професійні об'єднання відповідно до вимог законодавства про об'єднання громадян та цього Закону за поданням відповідних об'єднань роботодавців.

Визнане у відповідній сфері чи виді економічної діяльності професійне об'єднання має відповідати таким вимогам:

- 1) до його складу входять провідні професіонали у відповідній сфері;
- 2) таке об'єднання є членом відповідного європейського чи міжнародного об'єднання (асоціації, федерації, конфедерації тощо).

Професійне об'єднання може бути виключено з переліку визнаних професійних об'єднань у разі фактичної бездіяльності протягом року, грубого порушення вимог цього Закону, виходу зі складу відповідного європейського чи міжнародного об'єднання, надання неякісного експертного висновку.

Порядок ведення переліку визнаних професійних об'єднань затверджується Кабінетом Міністрів України.

Стаття 7. Присвоєння регульованих професійних кваліфікацій закладами освіти.

Заклади освіти присвоюють регульовані професійні кваліфікації за умови, якщо акредитована освітня (освітньо-професійна) програма передбачає виконання всіх вимог відповідного професійного стандарту.

Присвоєння регульованої професійної кваліфікації закладом освіти здійснюється в порядку, передбаченому для кваліфікаційних центрів.

Стаття 8. Присвоєння регульованих професійних кваліфікацій у сфері національної безпеки, оборони та правоохоронної діяльності.

Порядок присвоєння регульованих професійних кваліфікацій у сфері національної безпеки, оборони та правоохоронної діяльності встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Сертифікати про присвоєння таких кваліфікацій вносяться до Реєстру кваліфікацій з дотриманням законодавчих вимог щодо обмеження доступу до окремих відомостей.

135

Стаття 9. Міжнародне співробітництво.

У випадках, коли вимоги до професійних кваліфікацій встановлені міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, такі професійні кваліфікації визнаються регульованими в Україні, а встановлені кваліфікаційні вимоги до них є обов'язковими.

У випадках, коли вимоги до професійних кваліфікацій встановлені законодавчими актами Європейського Союзу, такі професійні кваліфікації визнаються регульованими в Україні, а кваліфікаційні вимоги є обов'язковими.

Вимоги законодавчих актів Європейського Союзу щодо визнання регульованих професійних кваліфікацій є обов'язковими до виконання в Україні.

ПЕРЕХІДНІ ТА ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набуває чинності через шість місяців після його офіційного оприлюднення.
2. Кабінету Міністрів України протягом шести місяців з дня офіційного оприлюднення цього Закону привести у відповідність до цього Закону нормативно-правові акти у сфері кваліфікацій та професій, для яких професійні кваліфікації визнано регульованими.
3. Встановити, що особи, які на час набуття чинності цим Законом працюють за регульованою професійною кваліфікацією не менше трьох років, можуть отримати документ про присвоєння регульованої професійної кваліфікації шляхом підтвердження кваліфікації.