

DOI: <https://doi.org/10.26565/2074-8922-2025-84-05>
УДК (UDC): 378.147

П. М. ІГНАТЕНКО¹,

аспірант кафедри педагогіки, методики та менеджменту освіти
e-mail: oblsporkarate@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-4380-8029>

Л. О. ГРЕСЬ¹, канд. психол. наук,

старший викладач кафедри педагогіки, методики та менеджменту освіти
e-mail: larisagres7@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-9138-7453>

¹Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна,
майдан Свободи, 4, м. Харків, 61022, Україна

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

Мета. Мета дослідження – вивчити теоретичні та методичні доробки, проаналізувати й узагальнити зарубіжний досвід соціального партнерства ЗВО й інноваційних підприємств задля підвищення якості підготовки майбутніх педагогів професійного навчання.

Методи. Для вирішення поставлених завдань використовувався комплекс загальнонаукових (аналіз, синтез, аналогія, порівняння, зіставлення, узагальнення, класифікація, систематизація) та емпіричних (аналіз філософської, психолого-педагогічної, методичної літератури, нормативної документації) методів.

Результати. Взаємодія між закладами професійної освіти й організаціями, які виступають як роботодавці, потребує врахування певних протиріч: підготовка фахівців у системі професійної освіти не завжди відповідає вимогам ринку праці; професійні орієнтації випускників закладів профосвіти не повністю відповідають вимогам роботодавців до персоналу; завищені професійні вимоги випускників не завжди відповідають їхнім реальним можливостям. У країнах ЄС для залучення роботодавців до соціального партнерства в галузі професійної освіти держава використовує такі механізми, як: державні субсидії роботодавцям, які створюють додаткові навчальні місця для виробничого навчання й навчання на робочому місці; створення в рамках колективних договорів навчальних фондів, активи яких формуються або з податку на фонд заробітної плати, або за рахунок державних дотацій; державні дотації на навчання на робочому місці; податкові пільги підприємствам тощо. Системотворчим інтегративним фактором соціального партнерства між закладом профосвіти та інноваційним підприємством виступає професійна діяльність, реально здійснювана в умовах виробництва. Вона задає параметри освітньої діяльності, її цілі, способи й форми та відіграє провідну роль задля вирішення цілого комплексу проблем виробничо-педагогічного характеру.

Висновки. Актуальність проблеми ефективної професійної підготовки майбутніх педагогів професійного навчання в соціальному партнерстві ЗВО й інноваційних підприємств визначається соціальним замовленням на підготовку такого педагога, який здатний сформулювати конкурентоспроможність у здобувачів освіти. Досвід взаємодії освітніх установ і підприємств таких країн, як Австрія, Німеччина, США, Франція, Швейцарія та Японія показує, що традиція співробітництва професійної освіти, досягнень передової науки й підприємництва дозволяє досягати високого рівня результатів для всіх учасників цього процесу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: соціальне партнерство, професійна освіта, педагог професійного навчання, зарубіжний досвід соціального партнерства.

Як цитувати: Ігнатенко П. М., Гресь Л. О. Соціальне партнерство як чинник підвищення якості підготовки педагогів професійного навчання. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2025. Вип. 84. С. 61-71. <https://doi.org/10.26565/2074-8922-2025-84-05>

In cites: Ignatenko P. M., Gres L. O. (2025). Social partnership as factor of quality improvement of vocational teachers' training. *Problems of Engineering Pedagogic Education*, (84), 61-71. <https://doi.org/10.26565/2074-8922-2025-84-05> (in Ukrainian)



Актуальність дослідження і постановка проблеми

Соціально-економічні перетворення сучасного суспільства висунули в якості найважливішої життєвої необхідності завдання розвитку конкурентоспроможності випускників усіх освітніх організацій, оскільки від рівня її сформованості залежить майбутній розвиток країни. У керівних документах стосовно розвитку освіти в Україні відзначається, що очікується підвищення конкурентоспроможності професії педагога на ринку праці через зростання оплати праці, поліпшення її умов. Це сприятиме приходу в систему освіти нових висококваліфікованих і професійних працівників. Однак підвищення заробітної плати без поліпшення якості підготовки педагога професійного навчання повною мірою не забезпечить формування його конкурентоспроможності.

Сьогоднішній попит на підготовку педагога професійного навчання обумовлений соціальним замовленням на підготовку затребуваних на ринку праці конкурентоспроможних фахівців цієї професії, які вміють адаптуватися до умов мінливого соціально-економічного середовища, оперативно й творчо вирішувати завдання, що стоять перед ними. Сьогодні основним замовником для системи освіти став роботодавець (зокрема й держава, що виконує цю роль), покликаний реалізувати соціальне партнерство із ЗВО. Однак життя й освітня діяльність здобувачів освіти – майбутніх педагогів професійного навчання – поки що йде у відриві від їхньої майбутньої професійної діяльності. Таким чином, є вкрай необхідним пошук нових шляхів у швидко мінливих соціально-економічних умовах.

Науково-методичний аспект актуальності обумовлений необхідністю урахування досвіду залучення роботодавців для реалізації умов ефективної професійної підготовки майбутніх педагогів

професійного навчання, збільшення обсягу практичного навчання й формування особистісних якостей, затребуваних у професійній діяльності.

Аналіз психологічної й педагогічної літератури дає можливість виявити низку певних протиріч між:

- індивідуальним і корпоративним типами конкурентоспроможності, сформованими в освіті, які обумовлюють внутрішньо суперечливі ролі майбутнього педагога професійного навчання. З одного боку, він повинен виконувати соціальну місію з гармонійного розвитку особистості кожного здобувача освіти, а з іншого – формувати конкурентоспроможність майбутніх працівників у конкурентних відносинах, що безупинно породжують конфлікти між студентами;

- потребою сучасної педагогічної теорії й практики в інструментарії для виявлення, виміру й оцінки актуального досвіду соціального партнерства майбутніх педагогів професійного навчання й недостатньою розробленістю теоретико-методологічних основ його визначення й використання;

- необхідністю педагогічної організації соціального партнерства ЗВО з інноваційними підприємствами для підготовки майбутніх педагогів професійного навчання й недостатньою розробленістю методів, засобів і форм такої взаємодії.

На основі аналізу актуальності й виявлених протиріч сформульовано проблему дослідження, що полягає у визначенні й науковому обґрунтуванні соціального партнерства ЗВО та інноваційних підприємств як значущого чинника підвищення якості підготовки майбутніх педагогів професійного навчання.

Аналіз досліджень та публікацій

Дослідженням соціального партнерства закладів професійної освіти й інноваційних підприємств були присвячені певні роботи вітчизняних та зарубіжних науковців: І. Апрелева [1], М. Вовк [6], О. Макара [4], О. Семеног [6], І. Сидорук

[7], Т. Стойчик [8], Є. Царьова [11], D. Homeniuk [14], Н. Küsters [13], N. Kulalaieva [14] тощо. Зокрема зарубіжний досвід соціального партнерства закладів професійної освіти з підприємствами досліджували: В. Капустін

[2], Л. Козак [3], Т. Радченко [5], О. Тадеуш [9], О. Хміль [10], Н. Anheier [15],

L. Moulton [15] тощо.

Постановка завдання

Мета дослідження – вивчити теоретичні та методичні доробки, проаналізувати й узагальнити зарубіжний досвід соціального партнерства ЗВО й

інноваційних підприємств задля підвищення якості підготовки майбутніх педагогів професійного навчання.

Виклад основного матеріалу

Освіта – це головний ресурс розвитку будь-якого суспільства. Сьогодні освіта є умовою становлення нового способу життя, як у загальнолюдському, так і в індивідуальному плані. Одним з найважливіших напрямків національної освітньої стратегії, що реалізується сьогодні, є взаємодія освітніх установ різних щаблів та спрямувань з установами культури, охорони здоров'я, спорту й установами системи додаткової освіти. Така взаємодія має назву «соціальне партнерство». У свою чергу, соціальне партнерство є важливим чинником розвитку творчих здібностей кожного здобувача освіти, розкритті ним власних можливостей, вихованні громадянських якостей, підготовці до життя в сучасних умовах на основі системного, діяльнісного та компетентнісного підходів, а також надання освітньому процесу виховної функції в широкому сенсі цього слова.

Як правило, соціальне партнерство стосовно освіти розглядається як: а) партнерство між соціальними групами певної професійної спільноти (професійне партнерство); б) партнерство, у яке вступають працівники системи освіти, контактуючи з представниками інших галузей народного господарства.

Економічні перетворення в Україні змінили сучасний ринок праці молодих фахівців. Сьогодні для нього характерне протиріччя між традиціями професійної освіти й потребами потенційних роботодавців. Дуже швидко змінюється номенклатура робочих професій та постійно зростає попит на фахівців високої кваліфікації. Підсилилося значення людських якостей працівників, ключових функціональних навичок: комунікабельність, уміння працювати в команді, презентувати свою фірму, почувати настрій клієнта тощо. При цьому кожна організація зацікавлена отримати

фахівця з мінімальним строком його адаптації до нових для нього конкретних виробничих умов.

Соціальне партнерство в галузі підготовки кадрів може стати однією з важливих і сучасних форм освітнього менеджменту, оскільки спрямоване на підвищення ефективності професійної освіти, завдяки тому, що відбувається узгодження інтересів сторін на основі дотримання рівності сторін, зацікавленості, добровільності, врахування інтересів партнерів, пріоритету примирливих методів і процедур, дотримання освітніх стандартів, обов'язковості виконання домовленостей тощо.

За визначенням Т. Стойчик, «соціальне партнерство в професійній освіті – це особливий тип взаємодії освітніх установ з усіма суб'єктами ринку праці, його інститутами, а також територіальними органами керування, націлений на максимальну згоду й реалізацію інтересів усіх учасників цього процесу» [8].

Цілями соціального партнерства в галузі професійної освіти, як правило, постають:

- 1) реалізація державної політики в галузі освіти й підготовки кадрів;
- 2) забезпечення ринку праці, що розбудовується, необхідним обсягом фахівців необхідних профілів і кваліфікацій з урахуванням основних тенденцій стратегічного розвитку економіки;
- 3) швидка адаптація, підготовка, навчання й перепідготовка кадрів до мінливих умов на ринку праці.

Соціальне партнерство для професійної освіти повинне стати природною формою існування. В умовах ринкової економіки тільки в тісному контакті з роботодавцями, іншими освітніми установами, громадськими організаціями, органами управління й самоврядування освітня установа зможе

виконувати своє головне призначення – давати якісну професійну підготовку із спеціальностей, затребуваних на ринку праці. Таким чином, соціальне партнерство, відновлення й зміцнення зв'язків з підприємствами відкривають для освітніх систем додаткові можливості випереджального розвитку.

У зв'язку з ростом вимог до кваліфікації і якості підготовки фахівців сьогодні одним із головних завдань системи професійної освіти є максимально повне врахування вимог роботодавців. Швидко реагувати на зміни кон'юнктури ринку праці можливо тільки при створенні системи соціального партнерства, яка зможе об'єднати всіх вище зазначених суб'єктів з урахуванням інтересу до взаємодії з професійною школою на основі партнерських стосунків.

Ефективна взаємодія з роботодавцем (і споживачем у цілому) можлива в тому випадку, коли, поряд з вимогами до рівня підготовки фахівців, роботодавець надає адекватну фінансову підтримку. Соціальне партнерство припускає розробку пакета нормативно-правових документів, що відповідають потребам замовника й сучасним технологіям навчання, які спрямовані на стимулювання цього партнерства.

Роботодавці беруть участь в оцінці якості професійної освіти випускників закладів професійної освіти. Так, представники підприємств входять до складу державних комісій, що здійснюють підсумкову атестацію випускників. На старших курсах деяких ЗВО здобувачі освіти отримують під час проходження практики робочі професії з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці. Залишивши в себе після виробничої (переддипломної) практики випускника закладу професійної освіти, роботодавці, як мінімум, отримують фахівця з мінімальним строком його адаптації до виробничих умов.

Як показує вітчизняний досвід, формування сучасної й високої культури соціального партнерства – це шлях створення конструктивних механізмів пом'якшення кризових явищ, який, у свою чергу, веде до благополуччя закладів системи професійної освіти.

Умови соціально-економічного,

соціокультурного й технологічного розвитку, що змінилися, вимагають удосконалення підходу до встановлення взаємодії всіх сторін, зацікавлених у вирішенні проблем молодих фахівців. У цей час для встановлення взаємодії між закладами професійної освіти й організаціями, які виступають як роботодавці, необхідно враховувати безліч протиріч, з якими зустрічається й освітня установа, і роботодавець, і молодий фахівець, а саме:

- підготовка фахівців у системі професійної освіти не завжди відповідає вимогам ринку праці;

- професійні орієнтації випускників закладів профосвіти не повністю відповідають вимогам роботодавців до персоналу;

- завищені професійні вимоги випускників не завжди відповідають їхнім реальним можливостям.

Ефективна підготовка фахівців через партнерство закладів загальної та професійної освіти з роботодавцями дозволяє вирішувати такі завдання:

- сприяння розвитку технічної творчості, винахідницької діяльності учнів у системі науково-технічної творчості молоді;

- сприяння професійному самовизначенню школярів відповідно до їхніх інтересів, орієнтацій, здатностей і з урахуванням побажань, можливостей батьків і попитом регіонального ринку праці;

- сприяння формуванню професійних компетентностей через профорієнтацію, професійні освітні послуги, вивчення ринку праці;

- забезпечення безперервності технологічної підготовки в системі загальної й професійної освіти;

- формування адаптаційних механізмів для успішної соціалізації молоді в системі професійної освіти.

Таким чином, така організація спільної діяльності дозволяє найбільш ефективним і раціональним способом досягти об'єднання зусиль і можливостей соціальних партнерів, що сприяє розкриттю здатностей кожного здобувача освіти, розвитку їхньої моральної сфери, патріотизму, дозволяє отримати соціальний досвід, виховує особистість, готову до

життя у високотехнологічному, конкурентному світі, здатну до самоорганізації та до «навчання протягом життя».

Соціальне партнерство є потужним засобом підвищення ефективності професійної освіти й навчання, що забезпечує зв'язок освітніх послуг з економічним життям і сферою праці, а також необхідний баланс попиту та пропозиції кваліфікацій, умінь і компетентностей на ринку праці.

Розгляд проблеми соціального партнерства в нашій країні доцільно здійснювати з урахуванням досвіду організації соціального партнерства в деяких країнах, які є в цьому процесі передовими.

У країнах Євросоюзу активне становлення системи соціального партнерства у сфері професійної освіти почалося ще із середини 1950-х років. Експерти Міжнародної організації праці визначають сутність соціального партнерства як «механізм, за допомогою якого підприємці, представники трудящих і уряду розробляють комплекс погоджених багатоаспектних дій для вирішення всіх найважливіших питань економічної та соціальної політики в національному масштабі шляхом пошуку компромісів». Таким чином, соціальне партнерство виступає як сучасний спосіб побудови взаємовигідного співробітництва освітньої установи з навколишнім соціумом, створення внутрішнього механізму та його адекватної реакції на зміну місцевих і регіональних ринків праці й освітніх послуг.

Для залучення роботодавців до соціального діалогу в галузі професійної освіти й навчання держава, яка несе за неї відповідальність, використовує такі механізми, як:

- державні субсидії роботодавцям, що створюють додаткові навчальні місця для виробничого навчання й навчання на робочому місці;

- створення в рамках колективних договорів навчальних фондів, активи яких формуються або з податку на фонд заробітної плати, або за рахунок державних дотацій;

- державні дотації на навчання на робочому місці;

- податкові пільги підприємствам тощо.

Крім того, у більшості країн ЄС з ініціативи урядів створені спеціальні некомерційні організації, зокрема загальнонаціональні, до складу яких входять представники роботодавців, держави й працівники, які займаються регулюванням питань професійної освіти в інтересах усіх соціальних партнерів. Крім них, активну роль у соціальному партнерстві у сфері освіти відіграють союзи роботодавців, профспілки, асоціації самих установ й інші некомерційні організації різного рівня, починаючи від рівня ЄС у цілому й закінчуючи галузями й муніципалітетами.

Важливу інтегративну роль за рубежем відіграють професійні суспільства. Вони виконують функції сполучної ланки між закладами освіти й виробничими структурами, поєднують фахівців виробництва, викладачів і здобувачів освіти, зацікавлених у розвитку певної професії й удосконалюванні підготовки фахівців у відповідній галузі.

Системотворчим інтегративним фактором виступає професійна діяльність, реально здійснювана в умовах виробництва. Вона задає параметри освітньої діяльності, її цілі, способи й форми та виконує функцію «стрижня», на який нанизуються цілий комплекс проблем виробничо-педагогічного характеру, що надає можливість суб'єктам освітньої діяльності активно адаптуватися до найважливіших параметрів виробничої діяльності. Це відбувається й шляхом безпосереднього внесення пропозицій з удосконалювання структурно-змістовних компонентів професійної діяльності і опосередкованим шляхом – трансформацією складових освітньої діяльності. У такий спосіб безпосередньо формуються знанневий, практичний, адаптаційний та структурний компоненти професійної діяльності.

Підприємці впритул зайнялися питаннями підготовки кадрів. Зокрема, різко збільшився потік уливань фінансів у професійно-освітній процес. Їх стали відраховувати на створення й оснащення за останнім словом техніки власних освітніх центрів, розробку програм з допідготовки фахівців у цих центрах. Тобто промислові

почали ставитися до вирішення питань професійної підготовки й формуванню професіоналізму фахівців не менш серйозно, ніж до виконання виробничих обов'язків. На нашу думку, організація такого підходу до соціального партнерства на сучасному етапі розвитку дозволить забезпечити конкурентоспроможність і отримання довгочасних конкурентних переваг як для підприємств, так і для закладів професійної освіти.

Огляд міжнародного досвіду взаємодії освітніх установ і підприємств, показує, що традиція співробітництва університетської освіти, досягнень передової науки й підприємництва дозволяє досягати високого рівня результатів для всіх учасників цього процесу. Розглянемо досвід такої взаємодії декількох провідних країн трохи докладніше.

Австрія. Добре розвинене співробітництво між вищими професійними училищами й малими й середніми підприємствами у сфері створення й упровадження інноваційних розробок. Успішно розбудовується мережа технопарків, які створюють оптимальні умови для розвитку підприємств малого й середнього бізнесу, зокрема інноваційних [8].

США. Спостерігається три вектори розвитку: 1) поява основних інститутів інноваційної сфери (технопарків і венчурних фондів); 2) висока активність малих інноваційних компаній; 3) університети США є свого роду інтелектуальними хабами, у яких фундаментальні й прикладні дослідження тісно пов'язані з підготовкою фахівців. Обсяги державної підтримки науково-дослідної діяльності університетів США (незалежно від того, частки вони або державні) значно вище, ніж в інших країнах, а ступінь «раціонального використання» результатів інтелектуальної діяльності співробітників університетів США – найвища у світі. Науково-дослідницькі проекти університетів одержують фінансову підтримку федерального уряду у формі грантів, контрактів, угод про спільну діяльність [15].

Федеративна Республіка Німеччини.

Розвинена система професійного навчання на виробництві, де більш досвідчені співробітники в короткий строк

передають свої професійні знання та уміння. Усього сьогодні виділяють три основні напрямки підтримки національної інноваційної системи: 1) поліпшення умов ведення інноваційного підприємництва; 2) розвиток освіти й науки для підготовки кваліфікованих фахівців; 3) підвищення якості проведених досліджень і фінансування інноваційного підприємництва. Виконання цих завдань німецькими державними органами визнається досить успішним, однак при цьому відзначаються деякі недоліки. Зокрема, у Німеччині не розвинені стимули для ведення дослідницької діяльності та впровадження інновацій у податковій системі. Недостатньо розвинена взаємодія науки й бізнесу: одним із заходів щодо вирішення цієї проблеми стало створення у ЗВО кафедр підприємництва, покликаних сприяти більш широкій комерціалізації розробок [13].

Франція. Французька інноваційна політика спрямована на стимулювання приватних інвестицій у науку, поліпшення взаємодії між усіма ключовими учасниками інноваційного процесу в рамках полюсів конкурентоспроможності й на підтримку розвитку малих і середніх підприємств, що дозволяє підприємствам, університетам і дослідникам-розроблювачам працювати у взаємозв'язку [2; 3; 10].

Швейцарія. Реалізуються програми, спрямовані на перехід держави від індустріальної економіки до економіки, заснованої на знаннях, починаючи з 1950-х рр. В 1990-х рр. була створена структура державних відомств, що контролюють становлення економіки, заснованої на знаннях, інноваційної економіки, яка існує й у цей час. З 2007 р. урядом визначені пріоритети розвитку країни й накреслені головні інноваційні галузі з перспективою промислового впровадження, на які виділяються основні державні ресурси. Крім того, уряд скорегував напрямки роботи національних центрів компетенції в галузі наукових досліджень (National Centres of Competence in Research, NCCR): NCCR, запущені з 2004 р., стали більш орієнтовані на гуманітарні й соціальні науки. Уряд також виділив кілька пріоритетних напрямків розвитку науки й економіки, крім NCCR: мережі компетенцій

у складі університетів прикладних наук, підвищення цінності знань, заохочення діалогу між наукою й суспільством тощо. Ключовим фактором успіху інноваційного розвитку Швейцарії є тривалі масштабні вкладення в освіту, що сприяє розвитку науки [5].

Японія. Створено 56 університетів і науково-дослідних центрів, що спеціалізуються на малому бізнесі, у країні працюють 524 місцеві торгово-промислові палати [4].

На підставі аналізу досвіду зарубіжних країн із впровадження педагогічних інновацій у взаємодію професійної освіти й підприємств можна дійти висновку, що систематичні зусилля з налагодження й зміцнення співробітництва між приватним, дослідницьким і освітнім секторами сприяють успішному розвитку національної інноваційної системи освіти, а також формуванню конкурентоспроможності майбутнього працівника. У цьому контексті одним із ключових напрямків підвищення якості професійної освіти назване соціальне партнерство.

Ситуація, що склалася в сучасних умовах у галузі підготовки кваліфікованих робочих кадрів і фахівців середньої ланки, однаково складна, як для підприємств, що зазнають серйозний кадровий голод, так і для професійних освітніх установ, які при недостатньому фінансуванні й матеріально-виробничій базі, що морально й фізично застаріла, повинні готувати кадри відповідно до вимог сучасних виробництв. Особливо ця ситуація позначається на підготовці фахівців для виробничих підприємств машинобудівної, автомобільної, хімічної галузей та енергетики.

Більшість роботодавців воліють брати претендентів з досвідом роботи в необхідній сфері, вважаючи, що випускники системи професійної освіти всіх її щаблів не мають необхідних знань і навичок. Опитування роботодавців показують, що вони оцінюють рівень підготовки випускників училищ і коледжів як достатньо високий усього в 8,3% випадків і вважають, що близько половини випускників (48,6 %) відразу ж потребують підвищення кваліфікації [14].

Якщо проаналізувати ситуацію в

комплексі, неважко помітити, що потреби й інтереси зазначених сторін аж ніяк не були враховані. З позицій західної теорії й практики це здається парадоксальним, але в Україні в цей час найбільш активною стороною, що спонукає до соціального партнерства, є самі установи професійної освіти. Вони поступово почали розуміти, що в умовах загальної демографічної кризи й зростаючої конкуренції для самозбереження недостатньо просто функціонувати. Потрібно працювати на результат, тобто ставати привабливими для здобувачів освіти та потенційних роботодавців.

Вплив роботодавців на освітній процес утруднений тим, що в більшості випадків запити роботодавців формуються у вигляді конкретних вимог, специфічних для кожної організації, не мають чіткого формулювання й зводяться до рівня освіти, віку й досвіду практичної роботи передбачуваних фахівців. Роботодавці не завжди можуть досить чітко сформулювати свої запити до професійної компетентності працівників, зокрема випускників освітніх установ.

Стає зрозуміло, що на рівні окремих організацій і підприємств бізнес-структури в принципі не можуть виявляти істотного впливу на систему професійної освіти, а тим більше на підвищення її ринкової ефективності. Не розроблена система оподаткування, що стимулює підвищення професіоналізму кадрів, вкладення організаціями фінансових і матеріальних засобів у розвиток системи професійної освіти. Для порівняння: у США й Німеччині дозволені відрахування по спонсорських витратах становлять 5 %, у Люксембурзі й Іспанії – 10 %, у країнах Центральної й Східної Європи – 10 % і вище. Однак, незважаючи на всі негаразди, і в Україні існує досить багато прикладів успішного соціального партнерства. Сьогодні реалізуються такі основні форми соціального партнерства між виробничими й освітніми організаціями:

- участь у підвищенні якості освітніх послуг й їх оцінці;
- участь у розробці змісту освітніх програм, зокрема спеціалізацій;
- участь у профорієнтаційній роботі;
- надання соціальної допомоги сиротам, малозабезпеченим здобувачам

освіти та тим, хто навчається, з багатодітних родин;

– залучення фахівців базового підприємства до проведення занять по предметах спеціальних дисциплін, курсового й дипломного проєктування;

– розвиток матеріально-технічної бази освітньої установи;

– надання матеріально-технічної бази підприємств для лабораторних і практичних занять здобувачів освіти;

– створення галузевого навчального полігону;

– надання місць для проведення практики здобувачів освіти;

– формування інституту наставництва;

– проведення культурно-масових і спортивних заходів;

– стажування працівників закладу професійної освіти на підприємстві тощо.

Все це дозволяє з впевненістю дивитися в майбутнє як вітчизняної системи професійної освіти, так і кадрового потенціалу підприємств, компаній, фірм.

Висновки

1. Актуальність проблеми ефективної професійної підготовки майбутніх педагогів професійного навчання в соціальному партнерстві ЗВО й інноваційних підприємств визначається соціальним замовленням на підготовку конкурентоспроможного педагога, здатного сформувати конкурентоспроможність у здобувачів освіти.

2. Сьогодні взаємодія між закладами професійної освіти й організаціями, які виступають як роботодавці, необхідно враховувати певні протиріччя, з якими зустрічаються й освітня установа, і роботодавець, і молодий фахівець, а саме: підготовка фахівців у системі професійної освіти не завжди відповідає вимогам ринку праці; професійні орієнтації випускників закладів профосвіти не повністю відповідають вимогам роботодавців до персоналу; завищені професійні вимоги випускників не завжди відповідають їхнім реальним можливостям.

3. Вивчення зарубіжного досвіду дозволило констатувати, що в країнах Європейського Союзу, США та Японії активне становлення системи соціального партнерства у сфері професійної освіти почалося ще із середини 1950-х років. Для залучення роботодавців до соціального партнерства в галузі професійної освіти держава використовує такі механізми, як: державні субсидії роботодавцям, які створюють додаткові навчальні місця для виробничого навчання й навчання на робочому місці; створення в рамках колективних договорів навчальних фондів, активи яких формуються або з податку на

фонд заробітної плати, або за рахунок державних дотацій; державні дотації на навчання на робочому місці; податкові пільги підприємствам тощо.

4. Системотворчим інтегративним фактором соціального партнерства між закладом профосвіти та інноваційним підприємством виступає професійна діяльність, реально здійснювана в умовах виробництва. Вона задає параметри освітньої діяльності, її цілі, способи й форми та виконує провідну роль задля вирішення цілого комплексу проблем виробничо-педагогічного характеру, що надає можливість суб'єктам освітньої діяльності активно адаптуватися до найважливіших параметрів діяльності виробничої.

5. Огляд досвіду взаємодії освітніх установ і підприємств таких країн, як Австрія, Німеччина, США, Франції, Швейцарії та Японії показує, що традиція співробітництва професійної освіти, досягнень передової науки й підприємництва дозволяє досягати високого рівня результатів для всіх учасників цього процесу.

Перспективи подальших досліджень. Проведене дослідження не претендує на вичерпну повноту розробки проблеми, можливі напрямки її подальшого вивчення можуть бути пов'язані з виявленням та теоретичним обґрунтуванням організаційно-педагогічних умов підвищення якості підготовки майбутніх педагогів професійного навчання засобами соціального партнерства ЗВО й інноваційних підприємств.

Конфлікт інтересів

Автори заявляють, що конфлікту інтересів щодо публікації цього рукопису немає. Крім того, автори повністю дотримувались етичних норм, включаючи плагіат, фальсифікацію даних та подвійну публікацію.

Список використаної літератури

1. Апрелева, І. В. Соціально-педагогічне партнерство в освіті – сутність, основні ідеї. *Теорія та методика навчання та виховання*. 2021. № 51. С. 7-17. DOI: <http://dx.doi.org/10.34142/23128046.2021.51.01>.
2. Капустін, В. В. Зарубіжний досвід механізмів реалізації соціального партнерства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 16. С.118-123. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2021.16.118>.
3. Козак, Л. Особливості університетської освіти у Франції. *Освітнологічний дискурс*. 2017. № 1-2 (16-17). С.96-105. URL: <https://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/440/366>.
4. Макара, О. Інститут соціального партнерства як чинник розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2009. Вип. 2. С. 37-44. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/26950>.
5. Радченко, Т. А. Міжнародна співпраця університетів Швейцарії як чинник полікультурності навчального процесу. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2012. № 2 (4). С. 24-27. URL: <https://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2012/2/5.pdf>.
6. Семенов, О. М., Вовк, М. П. Педагогічне партнерство як пріоритет сучасної педагогічної освіти. *Вісник НАПН України*. 2021. № 3(2). С. 1-7. DOI: <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2021-3-2-11-1>.
7. Сидорук, І. Соціальне партнерство у формуванні компетентності майбутніх соціальних працівників. *Нова педагогічна думка*. 2020. Том 102. № 2. С. 80-83. DOI: <https://doi.org/10.37026/2520-6427-2020-102-2-80-83>.
8. Стойчик, Т. Умови формування соціального партнерства у закладах професійної (професійно-технічної) освіти в Україні. *Освітні обрії*. 2019. № 48(1). С. 38-42. DOI: <https://doi.org/10.15330/obrii.48.1.38-42>.
9. Тадеуш, О. М. Освітнє партнерство у просторі вищої школи: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Педагогіка. Психологія*. 2020. № 33. С. 57-69. DOI: <https://doi.org/10.28925/2311-2409.2020.33.7>.
10. Хміль, О. Особливості системи вищої освіти у Франції. *Молодь і ринок*. 2010. №9 (68). С. 95-99. URL: <https://surli.cc/emxdov>.
11. Царьова, Є. Стан розвитку соціального партнерства у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. *Професійна педагогіка*. 2022. Том 2. № 25. С. 129-137. DOI: <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.25.129-137>.
12. Collins COBUILD (Collins Birmingham University International Language Database) English language dictionary. London: Collins, 1987. URL: <https://archive.org/details/collinscobuilden00vari#Text>. (дата звернення 15.12.2024 р.).
13. Küsters, H. Social Partnership: Basic Aspects of Labour Relations in Germany. Köln: Printservice Produktion, 2007. 170 p. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/06632.pdf>.
14. Kulalaieva, N., Homeniuk, D. The technology for developing social partnership in professional education under the conditions of dual training. *Professional Pedagogics*. 2020. 1(20). Pp. 146-150. DOI: <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2020.20.146-150>.
15. Moulton, L., Anheier H. K. Public-private partnerships in the United States: Historical patterns and current trends. *Civil Society Working Paper* 16. London, 2001. 21 p. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/96237.pdf>.

Стаття надійшла до редакції 10.02.2025

Стаття рекомендована до друку 20.03.2025

P. M. IGNATENKO¹,

PhD Student of the Department of Pedagogy, Methods and Management of Education

e-mail: oblsportkarate@gmail.com ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-4380-8029>

L. O. GRES¹, PhD (Psychology),

Senior Lecturer of the Department of Pedagogy, Methods and Management of Education

e-mail: larisagres7@gmail.com ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-9138-7453>

¹V. N. Karazin Kharkiv National University,
4, Svobody Square Kharkiv, 61022, Ukraine

SOCIAL PARTNERSHIP AS FACTOR OF QUALITY IMPROVEMENT OF VOCATIONAL TEACHERS' TRAINING

Purpose. To study theoretical and methodological works, analyze and summarize foreign experience of social partnership between universities and innovative enterprises to improve the quality of future vocational teachers' training.

Methods. To solve the assigned tasks, a complex of general scientific (analysis, synthesis, analogy, comparison, collation, generalization, classification, systematization) and empirical (analysis of philosophical, psychological, pedagogical, methodological literature, regulatory documentation) methods is used.

Results. Interaction between vocational education institutions and organizations acting as employers requires considering certain contradictions: training of specialists in the vocational education system does not always meet the requirements of the labor market; professional orientations of graduates in vocational education institutions do not fully meet the requirements of employers for staff; overestimated professional aspirations of graduates do not always correspond to their real capabilities. In EU countries, to engage employers in social partnership in vocational education, the state uses such mechanisms the following: state subsidies to employers who create additional training places for on-the-job training and apprenticeships; establishing training funds within the framework of collective bargaining agreements, the assets of which are formed either from payroll tax or state subsidies; state subsidies for on-the-job training; tax benefits for enterprises, etc. The systemic integrative factor of social partnership between a vocational education institution and an innovative enterprise is the professional activity actually carried out in the workplace. This activity defines the parameters of educational activity, its goals, methods and forms, and plays a leading role in solving a whole range of production and pedagogical problems.

Conclusions. The relevance of the problem of effective professional training of future vocational teachers in the social partnership of the university and innovative enterprises is determined by the social order for the training of such a teacher who is able to form the competitiveness of students. The experience of interaction between educational institutions and enterprises in such countries as Austria, Germany, Japan, France, Switzerland and the USA shows that the tradition of cooperation between vocational education, the achievements of advanced science and entrepreneurship allows achieving a high level of results for all participants in this process.

KEYWORDS: *social partnership, vocational education, vocational teacher, foreign experience of social partnership.*

References

1. Aprieliyeva, I. V. (2021). Socio-pedagogical partnership in education - essence, main ideas. *Theory and methods of teaching and education*, 51, 7-17. <http://dx.doi.org/10.34142/23128046.2021.51.01> (In Ukrainian).
2. Kapustin, V. V. (2021). Foreign experience of mechanisms of social partnership implementation. *Investytsiyi: praktyka ta dosvid*, 16, 118–123. <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2021.16.118> (In Ukrainian).
3. Kozak, L. (2017). Features university education in France. *Educological discourse*, 1-2 (16-17), 96-105. <https://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/440/366> (In Ukrainian).
4. Makara, O. (2009). Social partnership institute as a factor of development of the socially oriented economy. *Herald of Ternopil National Economic University*, 2, 37-44. <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/26950> (In Ukrainian).
5. Radchenko, T. A. (2012). International cooperation of the universities of Switzerland as factor of polylevel of culture of educational process. *Alfred Nobel University Journal of Pedagogy and Psychology*, 2 (4), 24-27. <https://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2012/2/5.pdf> (In Ukrainian).
6. Semenoh, O. M., Vovk, M. P. (2021). Pedagogical partnership as a priority of modern

- pedagogical education. *Herald of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine*, 3(2), 1-7. <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2021-3-2-11-1> (In Ukrainian).
7. Sydoryk, I. (2020). Social partnership in the formation of competence of future social workers. *New Pedagogical Thought*, 102 (2), 80-83. <https://doi.org/10.37026/2520-6427-2020-102-2-80-83> (In Ukrainian).
 8. Stoychyk, T. (2019). Conditions for the formation of social partnership in the institutions of vocational education in Ukraine. *Educational Horizons*, 48(1), 38-42. <https://doi.org/10.15330/obrii.48.1.38-42> (In Ukrainian).
 9. Tadeush, O. (2020). Educational partnership in higher school space: domestic and foreign experience. *Pedagogical Education: Theory and Practice. Psychology. Pedagogy*, (33), 57–69. <https://doi.org/10.28925/2311-2409.2020.33.7> (In Ukrainian).
 10. Khmil, O. (2010). Features of system of the higher education in France. *Youth & market*, 9 (68), 95-99. <https://surli.cc/emxdov> (In Ukrainian).
 11. Tsarova, E. (2022). State of development of social partnership in vocational (vocational-technical) education institutions. *Professional Pedagogics*, 2(25), 129-137. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.25.129-137> (In Ukrainian).
 12. Collins COBUILD (Collins Birmingham University International Language Database) English language dictionary, London, Collins. (1987). <https://archive.org/details/collinscobuilden00vari#Text> (viewed 15 December 2024).
 13. Küsters, H. (2007). Social Partnership: Basic Aspects of Labour Relations in Germany, Köln, Printservice Produktion. <https://library.fes.de/pdf-files/iez/06632.pdf>.
 14. Kulalaieva, N., Homeniuk, D. (2020). The technology for developing social partnership in professional education under the conditions of dual training. *Professional Pedagogics*, 1(20), 146-150. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2020.20.146-150> (In Ukrainian).
 15. Moulton, L., Anheier H. K. (2001). Public-private partnerships in the United States: Historical patterns and current trends. *Civil Society Working Paper 16*, London. <https://core.ac.uk/download/pdf/96237.pdf>.

The article was received by the editors 10.02.2025

The article is recommended for printing 20.03.2025