УДК 378.091.113-057.15:378.014.6](045)

Оксана КРАВЧЕНКО
доктор педагогічних наук, професор, декан факультету соціальної та психологічної освіти, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, вул. Садова, 2, м. Умань, Черкаська область, Україна, 20300
ORCID: *0000-0002-9732-6546*
Ірина КАРПИЧ
кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичина, вул. Садова, 28, м. Умань, Черкаська обл., 20300
ORCID: *0000-0001-5658-0081*

Бібліографічний опис статті: Кравченко, О; Карпич, І. (2024). Роботодавці як зовнішні стейкхолдери у забезпеченні якості вищої освіти. Вввічливість. Humanitas, 1,

РОБОТОДАВЦІ ЯК ЗОВНІШНІ СТЕЙКХОЛДЕРИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті розглянуто діяльність роботодавців у забезпеченні якості вищої освіти. Метою статті є висвітлення ролі роботодавців як зовнішніх стейкхолдерів у забезпеченні якості вищої освіти: з досвіду факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Методами дослідження є моніторинг, аналіз, систематизація, узагальнення, опитування та синтез.

Науковою новизною є те, що в статті висвітлено досвід конкретного ЗВО щодо аналізу ефективних форм співпраці з роботодавцями у забезпеченні якості підготовки фахівців соціальної сфери та психологів.

Вважаємо, що задля посилення практикоорієнтованої складової в освітньому процесі факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини та врахування потреб ринку праці створена Рада роботодавців.

З'ясовано, що ефективною формою співпраці із роботодавцями є фахові засідання з обговорення змісту освітніх програм (надаються пропозиції згідно практичних потреб, вивчаються зміни і доповнення до чинних нормативних документів та визначаються шляхи подальшого удосконалення підготовки фахівців).

За результатами дослідження було окреслено шляхи щодо вдосконалення якості підготовки фахівців. Результати поданих пропозицій будуть відображені в змісті освітніх програм та в організації освітнього процесу, які стосуються доповнення чи корегування фахових компетентностей та програмних результатів навчання здобувачів вищої освіти; розширення переліку формуванню «soft skills» у здобувачів вищої освіти; введення нових освітніх компонент, які відповідають сучасним запитам на ринку праці; включення окремих тем до вже існуючих освітніх компонент, які обумовлюються змінами законодавства та відповідністю суспільно-політичних змін в країні тощо.

***Ключові слова**: роботодавці, зовнішні стейкхолдери, забезпечення якості вищої освіти, якість вищої освіти, вища освіта.*

Oksana KRAVCHENKO
Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Dean of the Faculty of Social and Psychological Education, Uman Pavlo Tychyna State Pedagogical University, 2, Sadova str., Uman, Cherkasy region, Ukraine, 20300
ORCID: 0000-0002-9732-6546
Iryna KARPYCH
PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor at the Department of Social Pedagogy and Social Work, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, 28 Sadova str., Uman, Cherkasy region, Ukraine, 20300
***ORCID:** 0000-0001-5658-0081*

To cite this article: Kravchenko, O; Karpych, I. (2024). Employers as external stakeholders in ensuring the quality of higher education. Politeness Humanitas, 1,

EMPLOYERS AS EXTERNAL STAKEHOLDERS IN ENSURING THE QUALITY OF HIGHER EDUCATION

The article examines the activities of employers in ensuring the quality of higher education. The purpose of the article is to highlight the role of employers as external stakeholders in ensuring the quality of higher education: from the experience of the Faculty of Social and Psychological Education of Uman State Pedagogical University named after Pavlo Tychyna.

Research methods are monitoring, analysis, systematization, generalization, survey and synthesis.

The scientific novelty is that the article highlights the experience of a specific higher educational institution regarding the analysis of effective forms of cooperation with employers in ensuring the quality of training of social specialists and psychologists.

We believe that in order to strengthen the practice-oriented component in the educational process of the Faculty of Social and Psychological Education of Uman State Pedagogical University named after Pavlo Tychyna and take into account the needs of the labor market, the Council of Employers was created.

It was found that an effective form of cooperation with employers is professional meetings to discuss the content of educational programs (proposals are provided according to practical needs, changes and additions to current regulatory documents are studied, and ways to further improve the training of specialists are determined).

According to the results of the study, ways to improve the quality of training of specialists were outlined. The results of the submitted proposals will be reflected in the content of educational programs and in the organization of the educational process, which relate to the addition or correction of professional competencies and program learning outcomes of higher education applicants; expansion of the list of formation of "soft skills" among students of higher education; introduction of new educational components that meet modern

demands on the labor market; the inclusion of certain topics in the already existing educational components, which are determined by changes in legislation and compliance with socio-political changes in the country, etc.

Key words: *employers, external stakeholders, quality assurance of higher education, quality of higher education, higher education.*

Постановка проблеми. У стандартах і рекомендаціях щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти від травня 2015 р. зазначено, що заклади вищої освіти самостійно розбудовують власну систему забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти. Заклади повинні виробити політику щодо забезпечення якості, яка є публічною і складає частину їх стратегічного менеджменту. Внутрішні стейкхолдери повинні розробляти і втілювати цю політику через відповідні структури і процеси, залучаючи до цього зовнішніх стейкхолдерів.

Ці Стандарти ґрунтуються на таких чотирьох принципах забезпечення якості у європейському просторі вищої освіти: заклади освіти несуть первинну відповідальність за якість вищої освіти, що надається; забезпечення якості відповідає різноманітності систем вищої освіти, закладів вищої освіти, освітніх програм і здобувачів вищої освіти; забезпечення якості сприяє розвитку культури якості; забезпечення якості враховує потреби та очікування студентів, усіх інших стейкхолдерів та суспільства.

Згідно Закону України «Про освіту» (2017) серед засад державної політики у сфері освіти та принципів освітньої діяльності визначено забезпечення якості освіти та якості освітньої діяльності та інтеграція з ринком праці *(Закон України «Про освіту», 2017).*

Згідно стаття 52 Закону України «Про вищу освіту» (2014) учасниками освітнього процесу у закладах вищої освіти є:

1) наукові, науково-педагогічні та педагогічні працівники;

2) здобувачі вищої освіти та інші особи, які навчаються у закладах вищої освіти;

3) фахівці-практики, які залучаються до освітнього процесу на освітньо-професійних програмах;

4) інші працівники закладів вищої освіти *(Закон України «Про вищу освіту», 2014).*

До освітнього процесу можуть залучатися роботодавці.

Серед цілей Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 рр. є «Створення механізму співпраці між системою вищої освіти та ринком праці», що передбачає залучення роботодавців до розроблення і оцінювання освітніх програм, посилення їх співпраці із закладами вищої освіти у підготовці фахівців, виконанні спільних досліджень, розробка та запровадження механізму врахування інтересів роботодавців, потреб регіональних ринків праці при формуванні державного та регіонального замовлень на підготовку фахівців.

З огляду на вище зазначене актуалізується потреба у дослідженні діяльності роботодавців у забезпеченні якості вищої освіти.

Аналіз попередніх досліджень і публікацій. Серед дослідників, які займаються висвітленням означеного питання є: І. Андрощук (співпраця закладів вищої освіти із стейкхолдерами як умова підвищення ефективності підготовки майбутніх педагогів, 2020); О. Коваленко (поняття «стейкхолдер» та їх роль у роботі сучасного університету, 2021); В. Корнещук (співробітництво зі стейкхолдерами як передумова якості вищої освіти, 2020); Р. Скляр (участь роботодавців у підвищення якості підготовки випускників закладів вищої освіти, 2021); І. Чорнодід (взаємодія системи освіти та ринку праці: проблеми та перспективи, 2021) тощо.

Зокрема Р. Скляр розглядає можливості соціального партнерства «ЗВО-підприємство» в процесі формування обов'язкових компетентностей майбутніх випускників при реалізації освітніх програм (*Скляр Р., 2021*).

О. Коваленко наголошує на важливості співпраці зовнішніх стейкхолдерів та закладів вищої освіти у процесі якості підготовки фахівців (*Коваленко О., 2021*).

І. Чорнодід у своїх дослідженнях підкреслює ефективність взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці за умови спільних зусиль закладів вищої освіти, роботодавців та держави, які діятимуть узгоджено як складові єдиної системи забезпечення якості освіти та підтримки кадрового потенціалу *(Чорнодід І., 2021)*.

Здійснивши огляд наукових праць переконуємося, що переважна більшість досліджень розкривають окремі аспекти означеної нами теми. Питанню участі роботодавців у забезпеченні якості вищої освіти недостатньо досліджено.

Мета статті – висвітлити роль роботодавців як зовнішніх стейкхолдерів у забезпеченні якості вищої освіти: з досвіду факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Виклад основного матеріалу дослідження. Задля посилення практикоорієнтованої складової в освітньому процесі факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини та врахування потреб ринку праці створена Рада роботодавців, метою діяльності якої є забезпечення високої професійної підготовки фахівців на основі комплексного співробітництва факультету із зацікавленими підприємствами і організаціями – провідними роботодавцями, шляхом об'єднання інтелектуального потенціалу, практичного досвіду, матеріальних, фінансових і корпоративних ресурсів. Серед напрямів роботи Ради є: участь у вдосконаленні освітніх програм; здійснення практичної підготовки здобувачів вищої освіти; проведення спільних науково-практичних конференцій; читання гостьових лекцій; залучення до розбудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти тощо.

Вважаємо інноваційною і ефективною формою співпраці із роботодавцями – фахові засідання з обговорення змісту освітніх програм, під час яких надаються пропозиції згідно практичних потреб, вивчаються зміни і

доповнення до чинних нормативних документів, визначаються шляхи подальшого удосконалення підготовки фахівців.

На факультеті вже стало традицією проводяться такі фахові засідання за участю роботодавців. Так, на факультеті впродовж грудня 2023 р. – січня 2024 р. організовано та проведено ряд зустрічей із зовнішніми стейкхолдерами щодо обговорення змісту та подання пропозицій щодо оновлення освітніх програм.

З метою обговорення актуальних питань щодо змісту підготовки соціальних працівників та психологів в умовах викликів сьогодення та вивчення практичного досвіду зазначених фахівців в соціальній сфері, 20 грудня 2023 року на факультеті соціальної та психологічної освіти відбувся круглий стіл за участю зовнішнього стейкхолдера Галиною Кучер, кандидатом педагогічних наук, начальником Управління праці та соціального захисту населення Уманської міської ради, головою Ради роботодавців ФСПО.

Галина Михайлівна зазначила, що в сучасних умовах значно посилюється затребуваність на ринку праці у соціальних працівниках та психологах, оскільки внаслідок війни в Україні зросла кількість осіб, які зіткнулися із тяжкими викликами відновлення свого життя після травм та які потребують державної соціальної допомоги та підтримки.

Під час зустрічі було підкреслено роль та ключові функції соціального працівника. Наголошено, що надзвичайно важливим в діяльності соціального працівника під час воєнного стану є психологічна підготовленість фахівців.

Обговорили актуальні проблеми та виклики сьогодення у практичній професійній діяльності працівників соціальної сфери та як наслідок, окреслено шляхи щодо подальшого удосконалення змісту підготовки фахівців соціальної сфери, які відповідали б запитам та потребам ринку праці на сучасному етапі. Передусім, наголошено на важливості розвитку у здобувачів вищої освіти таких «soft skills» як стресостійкість, вміння

працювати в екстремальних ситуаціях, вміння керувати своїми емоціями, вміння взаємодіяти з людьми, наполегливість, самовіддача тощо.

Піл час роботи круглого столу було акцентовано увагу на відповідній професійній підготовці фахівців соціальної сфери до роботи з військовослужбовцями та їхніми сім'ями, внутрішньо переміщеними особами та їхніми дітьми; з особами, які отримали різного роду травм тощо.

21 грудня 2023 року на факультеті відбулася зустріч з іншими стейкхолдерами – Наталією Масенко, директором Черкаського обласного центру медико-соціальної експертизи, яка також відзначила потребу у фахівцях соціальної сфери, оскільки до складу мультидисциплінарних реабілітаційних команд входитимуть соціальні працівники, тому і є необхідність враховувати цей аспект при оновленні освітніх програм.

Також на зустрічі була запрошена Владислава Швець (психологиня-консультантка Благодійної організації «Благодійний фонд «ХЕЛП Україна» з питань психологічної допомоги людям, які зазнали гендерно-зумовленого насильства), яка ознайомила з діяльністю організації та наголосила на потребі професійної підготовки психологів до роботи з військовослужбовцями.

Під час виїзного засідання, 18 січня 2024 року представники факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини взяли участь у заході «Сучасні стандарти інклюзивного супроводу дітей з ООП», який відбувся в КУ «Інклюзивно – ресурсний центр» Тальнівської міської ради.

Представники факультету відвідали практичний семінар, де мали нагоду ознайомитися з роботою установи та використанням його фахівцями сучасних програм і методик роботи з дітьми, розглянули інтерактивне устаткування та взяти участь в майстер-класах.

За підсумками зустрічі, обговорили перспективи розвитку соціальних та освітніх послуг для дітей з ООП та узгодили подальшу співпрацю в цьому напрямку. Водночас, ця зустріч стала важливою для надання пропозицій до

освітніх програм факультету зі спеціальностей «053 Психологія» та «231 Соціальна робота».

23 січня 2024 року на факультеті соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини відбувся круглий стіл із соціальними педагогами та практичними психологами закладів освіти міста Умань.

Декан факультету Оксана Кравченко схарактеризувала зміст підготовки фахівців зі спеціальностей «231 Соціальна робота» та «053 Психологія», умови формування готовності до майбутньої професійної діяльності фахівцями психологічної служби та соціально-педагогічного патронажу у системі освіти.

Провідна фахівчиня «ЕдКемп Україна» (Вікторія Гринько), докторка педагогічних наук, професорка кафедри природничо-математичних дисциплін та інформатики в початковій освіті Донбаського державного педагогічного університету ознайомила з науково-педагогічними засадами запровадження міжнародного Дослідження соціально-емоційних навичок (ДоСЕН); результатами та перспективами розвитку соціально-емоційного та етичного навчання (СЕЕН) в Україні.

Спеціаліст Управління освіти та гуманітарної політики Уманської міської ради (Леся Бондаренко), визначила основні напрями діяльності соціальних педагогів і практичних психологів, закцентувала на ключових професійних завданнях та надала поради для молодих фахівців – випускників факультету – щодо адаптації на першому робочому місці.

Відповідальна за стажування студентів та керівник практик по університету Світлана Роєнко, наголосила на затребуваності співпраці із роботодавцями у процесі підготовки майбутніх фахівців.

Учасники мали змогу заповнити анкету із зазначенням фахових компетентностях і програмних результатах навчання, які мають бути сформовані у випускників факультету.

Так, учасники відзначили, що важливими аспектами у практичній діяльності соціальних педагогів є вміння застосовувати теоретичні знання та впроваджувати їх у практичну діяльність; вміти здійснювати соціальний патронаж (підтримку) різних категорій сімей; бути обізнаними в нормативно-правовій документації; брати участь у задоволенні потреб повноцінного розвитку дитини; вміти представляти інтереси дитини; здатність до самоосвіти; надання першої психологічної допомоги; тощо.

Також в анкетах зазначено, що психолог в закладі освіти повинен мати глибокі та системні професійні знання; вміти управляти своїм психоемоційним станом; володіти здатністю до самоосвіти; вміти ухвалювати зважені рішення; повинен знати психологічні особливості дитини; мати розвинуті комунікативні навички; володіти консультативною, діагностичною, психокорекційною та розвивальною компетентністю; вміти використовувати теоретичні знання в практичних нестандартних ситуаціях; вміти проводити тренінги.

Серед відповідей було відзначено і особистісні якості, якими мають володіти соціальний педагог та психолог, зокрема: відповідальність, наполегливість, організованість, доброзичливість, самоусвідомлення, емпатія, активна життєва позиція, толерантне ставлення до всіх категорій громадян, креативність, стресостійкість, здатність працювати у команді, комунікація тощо.

Учасники мали можливість подати поради та рекомендації закладу вищої освіти щодо підготовки фахівців. На думку роботодавців, ЗВО повинні звертати особливу увагу на рівень усвідомленості майбутніх фахівців; виховання активної життєвої позиції; формування креативного мислення здобувачів вищої освіти; розвивати мотивацію; розвивати емпатію; здійснювати підготовку стійких фахівців, які здатні працювати у надзвичайних ситуаціях.

Тож, на думку учасників, потрібно готувати фахівців, здатних впроваджувати методи та прийоми, які б допомагали подолати прояви

булінгу в учнівському середовищі, знати та вміти застосовувати методи роботи з сім'ями внутрішньо переміщених осіб. Важливим аспектом у професійній діяльності фахівців було відзначено – поглиблене вивчення законодавчої бази, зокрема стосовно захисту прав дітей, оформлення відповідної документації, підготовка психологів-консультантів.

Важливим орієнтиром для ЗВО учасники круглого столу вбачають у ефективній організації практичної підготовки здобувачів вищої освіти. На думку роботодавців, особливу увагу необхідно звернути на збільшення практичних заходів та розширення практичної підготовки студентів, оскільки молоді спеціалісти потребують більше практичних навичок для того, щоб успішно розпочати роботу в закладі освіти.

29 січня 2024 року на факультеті соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини відбувся круглий стіл за темою «Оновлення освітньої програми відповідно до тенденцій розвитку спеціальності та ринку праці» з обговорення кращих практик реалізації освітньо-наукових програм за третім (освітньо-науковим) рівнем вищої освіти.

Співорганізаторами заходу стали: Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, Рівненський державний гуманітарний університет, КЗ «Харківська гуманітарно-педагогічна академія», Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського.

Круглий стіл відбувся у межах діяльності Консорціуму закладів вищої освіти, в яких здійснюється підготовка фахівців та реалізуються освітньо-наукові програми зі спеціальностей «011 Освітні, педагогічні науки», «231 Соціальна робота», «053 Психологія».

Така зустріч – це можливість обміну досвідом, визначення сильних сторін і перспектив подальшого удосконалення освітньо-наукових програм.

Ще однією формою співпраці з роботодавцями у напрямку забезпечення якості вищої освіти є їх участь в опитуваннях. Кожного

навчального року роботодавцям пропонується пройти опитування щодо потреб ринку праці та співпраці, з метою організації освітнього процесу університету відповідно до сучасних вимог і забезпечення якісної професійної підготовки здобувачів вищої освіти. Ми вважаємо, що дана робота підкреслює важливість ролі роботодавців у забезпеченні якості освітньої діяльності на факультеті.

Так, у листопаді 2023 р. було проведено опитування роботодавців щодо потреб ринку праці та співпраці. Респондентами стали: 40% роботодавців, які займаються психологічною допомогою; 20% займаються соціальним захистом; 20% – педагогічною діяльністю; 10% – послугами із соціальної, психологічної, професійної та трудової реабілітацією; 10% – працюють в Інклюзивно-ресурсних центрах.

Роботодавці відзначили, що на даний час не існує дефіциту кваліфікованих фахівців соціальної сфери у їхньому закладі/установі/організації (44,4%), проте 55,6% роботодавців підкреслили існуючий дефіцит кваліфікованих фахівців соціальної сфери.

Відповіді роботодавців на дане питання свідчить про затребуваність на ринку праці відповідних спеціалістів та актуальність підготовки зазначених фахівців.

Роботодавці вказали, яких саме фахівців потребує їхніх заклад/установа/ організація де вони працюють: фахівців із соціальної роботи, які здатні проводити наукові дослідження; психологи, практичні психологи; соціальних менеджерів; соціальних педагогів; інструкторів із трудової адаптації; працівників із досвідом роботи.

Також опитування дало змогу з’ясувати, який досвід, на думку роботодавців, є найважливішим при прийомі на роботу працівника.

Таблиця 1 – Досвід працівника при прийомі на роботу

Відповіді	*Відсоток опитаних*
Робота за фахом	100%
Волонтерська діяльність	50%
Діяльність студентів (студентське	40%

самоврядування, наукова робота тощо)	
Тематичні закордонні поїздки (обмін студентами, стажування)	20%
Будь-яка робота під час відпустки/канікул за кордоном	10%

Цікавими та важливими є відповіді роботодавців на запитання: «Які навички «soft skills» Ви в першу чергу враховуєте при прийому на роботу працівників?». Отримали такий рейтинг:

Таблиця 2 – Soft skills

№	*Soft skills*	*Відсоток опитаних*
1	Здатність брати на себе відповідальність і працювати в критичних умовах	80%
2	Навички комунікації	70%
3	Робота в команді	70%
4	Здатність логічно і системно мислити	70%
5	Вміння злагоджувати конфлікти	50%
6	Креативність	50%
7	Розуміння важливості дедлайнів	40%

Роботодавці вказали основні особистісні якості, якими має володіти фахівець, який працює у їхньому закладі/установі/організації, а саме:

Таблиця 3 – Особистісні якості, якими має володіти фахівець

№	*Особистісні якості, якими має володіти фахівець*	*Відсоток опитаних*
1	Прагнення до розвитку	70%
2	Здатність до співпраці	70%
3	Стійкість до стресу	60%
4	Емпатійність	60%
5	Відповідальність за доручену справу	50%
6	Наполегливість	40%
7	Комунікативність	40%
8	Адекватна самооцінка	30%
9	Критичне мислення	30%
10	Креативність	30%
11	Самодіяльність	20%
12	Принциповість	10%

Роботодавці зазначили, яким чином їхній заклад/установа/ організація найчастіше шукає співробітників: 20% роботодавців шукає співробітників через офіси кар’єри (працевлаштування) університету; 10% – через агентства

зайнятості; 30% – служба зайнятості; 70% – стажування, практики; 60% – внутрішній набір; 70% – мережа контактів.

Опитані роботодавці вважать, що в системі вищої освіти потрібно провести такі зміни, щоб набуті навички і компетентності випускників відповідали потребам сучасного ринку праці: 70% опитаних вважають, що система освіти повинна готувати більш практично підготовлених фахівців; 10% вважають, що ЗВО повинні більше цікавитись потребами і особливостями ринку праці, новими технологіями; 10% зазначили, що наявність постійного двостороннього зв'язку між роботодавцями та ЗВО, обмін потребами; 10% підвищити рівень ефективності проходження студентами практик.

Роботодавці відзначили, які навички/компетенції/кваліфікації вони очікують від випускника ЗВО. Зокрема очікують: соціально-емоційну компетентність; навички психологічної діяльності та соціальної сфери; випускники мають бути з розвиненою емпатією та високим розумінням своєї справи; стратегічним мисленням; вміння приймати рішення, будувати стратегії та реалізувати їх; наполегливість, компетентність та професіоналізм.

Також опитані роботодавці відзначили, що готові співпрацювати з університетом з метою удосконалення освітніх програм підготовки спеціалістів та вказати ті форми співпраці, які найбільше їх, а саме: 90% опитаних відзначили, що це організація практик, стажувань студентів; 50% – проведення занять практикуючими фахівцями закладу; 50% – науково-дослідна співпраця; 40%; – семінари, тренінги; 40% – курси з можливістю отримання сертифіката; 20% – презентація закладу у поєднанні із здійсненням відбору потенційних працівників; 10% – написання курсових, бакалаврських та магістерських робіт у співпраці з закладом; 10% – дуальна форма навчання; 10% цікавлять усі форми співпраці.

Роботодавцям було запропоновано подати свої пропозицій або зауваження щодо співпраці з факультетом. Так, опитані роботодавці

зазначили, що співпрацею дуже задоволені; влаштовує та форма співпраці, яка проводиться наразі; цікавить співпраця в сфері реабілітації людей з інвалідністю та Захисників, розробка сучасних практичних матеріалів, технологій та інструментів.

Таким чином, результати опитування засвідчили важливість участі роботодавців у вдосконаленні якості освітніх програм та організації освітнього процесу у ЗВО.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Результати опитування роботодавців обговорюються на засіданнях вченої ради, засідання кафедри, студентської ради та висвітлюється на сайті факультеті. Під час обговорення результатів опитування було окреслено шляхи вдосконалення якості освітнього процесу та подано такі рекомендації: продовжувати практику співпраці з роботодавцями та розширювати форми такої співпраці; продовжувати залучати роботодавців до процесу перегляду та оновлення освітніх програм; організовувати зустрічі роботодавців зі здобувачами вищої освіти, з науково-педагогічними працівниками з метою ознайомлення зі специфікою їхньої роботи та з потребами ринку праці; результати опитувань врахувати при оновленні освітніх програм та організації освітнього процесу, зокрема, при викладанні ОК враховувати можливості набуття «soft skills», необхідних для практичної діяльності.

Отже, за підсумками фахових зустрічей з роботодавцями з обговорення змісту освітніх програм було окреслено шляхи щодо вдосконалення якості підготовки фахівців. Результати поданих пропозицій будуть відображені в змісті освітніх програм та в організації освітнього процесу, які стосуються доповнення чи корегування фахових компетентностей та програмних результатів навчання здобувачів вищої освіти; розширення переліку формуванню «soft skills» у здобувачів вищої освіти; введення нових освітніх компонент, які відповідають сучасним запитам на ринку праці; включення окремих тем до вже існуючих освітніх компонент, які обумовлюються

змінами законодавства та відповідністю суспільно-політичних змін в країні тощо.

Подальшими науковими розвідками стануть вивчення ролі усіх груп стуйкхолдерів до процесу забезпечення якості вищої освіти.

ЛІТЕРАТУРА:

1. 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. В. 29. С. 215-226.

2. Закон України «Про вищу освіту» (2014 р.). https://zakon.help/law/1556-VII/

3. Закон України «Про освіту» (2017 р.). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text

4. Коваленко О. Поняття «стейкхолдер» та їх роль у роботі сучасного університету. Нові технології навчання, 2021. № 95, 98-105.

5. Корнещук В. Співробітництво зі стейкхолдерами як передумова якості вищої освіти. Науковий вісник Миколаївського національного університету імені ВО Сухомлинського. Педагогічні науки, 2020. № 1, 127-132.

6. Скляр Р. В. Участь роботодавців у підвищення якості підготовки випускників закладів вищої освіти. Збірник науково-методичних праць Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного. Вип. 24. 2021. С. 74–81.

7. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (2015 р.). Режим доступу: https://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/standards-and-guidelines_for_qa_in_the_ehea_2015.pdf

8. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 рр. Київ, 2022. Режим доступу: https://mon.gov.ua/ua/news/opublikovano-strategiyu-rozvitku-vishoyi-osviti-v-ukrayini-na-2022-2032-roki

9. Сайт Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. https://udpu.edu.ua/

10. Сайт факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. https://fspo.udpu.edu.ua/

11. Чорнодід І. Взаємодія системи освіти та ринку праці: проблеми та перспективи. Економічний дискурс: Міжнародний науковий журнал. 2021. В. 3-4. С. 87–95.

REFERENCES:

1. Androschuk, I.V., & Androschuk, I.P. (2020). Spivpratsya zakladiv vyshchoyi osvity iz steykkholderamy yak umova pidvyshchennya efektyvnosti pidhotovky maybutnikh pedahohiv [Cooperation of higher education institutions with stakeholders as a condition for increasing the effectiveness of training future teachers]. Pedahohichna osvita: teoriya i praktyka – Pedagogical education: theory and practice, 29, 215-226 [in Ukrainian]

2. Zakoni Ukrainy «Pro vyshchu osvitu» [Law of Ukraine «On Higher Education»] (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from. https://zakon.help/law/1556-VII/

3. Zakoni Ukrainy «Pro osvitu» [Law of Ukraine «On Education»] (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text

4. Kovalenko, O. (2021). Ponyattya «steykkholder» ta yikh rol′ u roboti suchasnoho universytetu [The concept of «stakeholder» and their role in the work of a modern university]. Novi tekhnolohiyi navchannya – New learning technologies, 95, 98-105 [in Ukrainian]

5. Korneschuk, V. (2020). Spivrobitnytstvo zi steykkholderamy yak peredumova yakosti vyshchoyi osvity [Cooperation with stakeholders as a prerequisite for the quality of higher education]. Naukovyy visnyk Mykolayivs′koho natsional′noho universytetu imeni VO Sukhomlyns′koho –

Scientific Bulletin of Mykolaiv National University named after VO Sukhomlynskyi, 1, 127-132 [in Ukrainian].

6. Sklyar, R. V.(2021). Uchast′ robotodavtsiv u pidvyshchennya yakosti pidhotovky vypusknykiv zakladiv vyshchoyi osvity [Participation of employers in improving the quality of training of graduates of higher education institutions]. Zbirnyk naukovo-metodychnykh prats′ Tavriys′koho derzhavnoho ahrotekhnolohichnoho universytetu imeni Dmytra Motornoho – A collection of scientific and methodological works of the Dmytro Motorny Tavri State University of Agrotechnology, 24, 74–81 [in Ukrainian].

7. Standarty ta rekomendatsiyi shchodo zabezpechennya yakosti u Yevropeys′komu prostori vyshchoyi osvity vid 14-15.05.2015 [Standards and recommendations for quality assurance in the European area of higher education] Retrieved from https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/10/04_2016_ESG_2015.pdf

8. Stratehiya rozvytku vyshchoyi osvity v Ukrayini na 2022–2032 roky. [Strategy for the development of higher education in Ukraine for 2022-2032] Retrieved from: https://mon.gov.ua/ua/news/opublikovano-strategiyu-rozvitku-vishoyi-osviti-v-ukrayini-na-2022-2032-roki

9. Sayt Umans′koho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni Pavla Tychyny [Website of Uman State Pedagogical University named after Pavlo Tychyna]. udpu.edu.ua. Retrieved from https://udpu.edu.ua. [in Ukrainian.

10. Sayt fakul′tetu sotsial′noyi ta psykholohichnoyi osvity Umans′koho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni Pavla Tychyny [Website of the Faculty of Social and Psychological Education of Uman State Pedagogical University named after Pavlo Tychyna]. fspo.udpu.edu.ua. Retrieved from https://fspo.udpu.edu.ua/ [in Ukrainian.

11. Chornodid, I. 2021. Vzayemodiya systemy osvity ta rynku pratsi: problemy ta perspektyvy [Interaction of the education system and the labor market: problems and prospects]. Ekonomichnyy dyskurs – Economic discourse, 3-4. 87–95. [in Ukrainian].