



СЕКЦІЯ 4. ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

УДК 378.014.5:378.147

DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2413-1865/2024-105-7>**РОЛЬ СТЕЙКХОЛДЕРІВ У ВДОСКОНАЛЕННІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ПЕДАГОГІЧНОГО ФАКУЛЬТЕТУ**

Анісімова Олена Едуардівна,
кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри педагогіки та психології дошкільної та початкової освіти
Херсонський державний університет

Oanisimova@ksu.ks.ua
orcid.org/0000-0001-9467-3975

Горлова Анастасія Василівна,
кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри педагогіки та психології дошкільної та початкової освіти
Херсонський державний університет

gorlova@ksu.ks.ua
orcid.org/0000-0002-6734-6335

Сучасні заклади вищої освіти функціонують у динамічному та мінливому середовищі, яке постійно ставить перед ними нові виклики та пропонує нові можливості. Зокрема, це відчувається у сьогоденні (військовий стан, соціальна нестабільність, інновації в освіті тощо). Однак, незважаючи на всі труднощі, успішний розвиток закладів вищої освіти значною мірою залежить від їхньої здатності ефективно взаємодіяти з різними групами зацікавлених сторін. У публікації представлено досвід співпраці науково-педагогічних працівників педагогічного факультету Херсонського державного університету зі стейкхолдерами. У статті обґрунтовано сутність, зміст, умови такої взаємодії. Це питання має особливу актуальність та значущість для випускників педагогічного факультету, що регулюються потребами ринку праці.

Метою статті є аналіз підходів до вдосконалення партнерської взаємодії суб'єктів педагогічного факультету зі стейкхолдерами для підготовки конкурентоздатних на сучасному ринку праці фахівців.

У статті використано результати застосованих методів, серед яких – аналіз, синтез, узагальнення практичного досвіду та систематизація результатів наукових пошуків та наявної науково-педагогічної літератури.

Ґрунтуючись на концепціях партнерства, взаємної вигоди та соціальної відповідальності, авторами обґрунтовано необхідність включення стейкхолдерів до освітньої діяльності педагогічного факультету. Доведено, що позитивні результати досягаються за рахунок різноманітних форм та методів взаємодії стейкхолдерів із педагогічним колективом та майбутніми фахівцями. Вибір педагогічно доцільних форм і методів співпраці залежить від цілей та завдань, типів стейкхолдерів та їхніх потреб, можливостей та ресурсів закладу вищої освіти. Прикладами слугують: інформаційно-комунікаційні методи співпраці (публікація інформації про діяльність ЗВО на вебсайті, у соціальних мережах, ЗМІ, проведення тематичних зустрічей, семінарів, опитування, анкетування, фокус-групи); організаційно-діяльні (створення спільних робочих груп для розроблення та реалізації освітніх програм, оцінювання якості освіти, членство в наглядовій раді, вченій раді, створення ради стейкхолдерів та спілки роботодавців, організація стажувань, практик, працевлаштування випускників); навчально-методичні (розроблення та реалізація спільних освітніх програм залучення до освітнього процесу через проведення лекцій, майстер-класів, тренінгів).

Сформульовано висновок: стейкхолдери мають потенціал впливу на організацію вступної кампанії, адаптацію здобувачів вищої освіти до академічного життя, вибір технологій і методів викладання навчальних дисциплін, якість їх методичного забезпечення, розроблення, моніторинг, періодичний перегляд освітніх програм спеціальностей та їх змісту, об'єктивність оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти.

Ключові слова: *стейкхолдери, заклад вищої освіти, форми та методи співпраці з педагогічним колективом.*



THE STAKEHOLDERS' ROLE IN IMPROVEMENT OF THE HIGHER EDUCATION INSTITUTION EDUCATIONAL PROCESS

Anisimova Olena Eduardivna,
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of Pedagogy
and Psychology of Preschool and Primary Education Department

Kherson State University

Oanisimova@ksu.ks.ua
orcid.org/0000-0001-9467-3975

Horlova Anastasia Vasilievna,
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of Pedagogy
and Psychology of Preschool and Primary Education Department

Kherson State University

gorlova@ksu.ks.ua
orcid.org/0000-0002-6734-6335

Modern higher education institutions operate in a dynamic and changing environment, constantly facing new challenges and being presented with new opportunities. This is particularly felt today, amid conditions such as martial law, social instability, and innovations in education. Despite all difficulties, the successful development of higher education institutions largely depends on their ability to effectively interact with various stakeholder groups. The publication presents the experience of scientific and pedagogical staff of the pedagogical faculty of Kherson State University in cooperation with stakeholders. The article substantiates the essence, content, and conditions of such interaction, which holds special relevance and significance for the graduates of the pedagogical faculty, governed by labor market needs.

The aim of the article is to analyze approaches to improving the partnership interaction of the subjects of the pedagogical faculty with stakeholders to prepare specialists competitive in the modern labor market.

The article employs results of applied methods, including analysis, synthesis, generalization of practical experience, and systematization of the results of scientific searches and available scientific-pedagogical literature.

Based on the concepts of partnership, mutual benefit, and social responsibility, the authors justify the need to include stakeholders in the educational activities of the pedagogical faculty. The authors demonstrate that positive results are achieved through various forms and methods of interaction between stakeholders and the pedagogical team and future specialists. The choice of pedagogically appropriate forms and methods of cooperation depends on the goals and tasks, types of stakeholders and their needs, and the possibilities and resources of the higher education institution. Examples include informational and communication methods of cooperation (publishing information about the HEI's activities on websites, in social networks, media, holding thematic meetings, seminars, surveys, questionnaires, focus groups); organizational and active methods (creating joint working groups to develop and implement educational programs, evaluating the quality of education, membership in the Supervisory Board, the Academic Council, creating a Stakeholder Council and an Employers' Union, organizing internships, practices, employment of graduates); educational and methodological (development and implementation of joint educational programs, involvement in the educational process through lectures, master classes, trainings).

A conclusion is formulated – stakeholders have the potential to influence: the organization of the admissions campaign; the students' adaptation to academic life; the choice of technologies and methods for teaching academic disciplines; the quality of their methodological support; the development, monitoring, periodic review of educational programs of specialties and their content; the objectivity of assessing the learning outcomes of students.

Key words: *stakeholders, higher education institution, forms and methods of cooperation with the pedagogical team.*

Вступ. В умовах воєнного стану в Україні швидко реагування на зміни в середовищі та адекватну адаптацію закладів вищої освіти є критичним аспектом для збереження рівня якості вищої освіти. Таким чином, університети виступають не лише як рушійна сила розвитку економіки, а й як основні генератори нових знань та постачальники висококваліфікованих фахівців, здатних не лише задовольняти потреби

ринку праці, а й створювати нові продукти та реалізовувати інноваційні проекти. Зокрема, виникла необхідність в організації співпраці зі стейкхолдерами.

Заклад вищої освіти як стейкхолдер-компанія активно здійснює свою місію, спрямовану на задоволення потреб усіх зацікавлених груп, із метою максимізації ефективності взаємодії та підвищення власної конкурентоспроможності на сучас-



ному освітньому ринку. Для досягнення цієї мети закладу вищої освіти необхідно залишатися відкритим для діалогу, обміну інформацією і взаємодії із внутрішніми та зовнішніми стейкхолдерами, розглядаючи їх як суб'єкти впливу на своє функціонування.

В умовах глобальних викликів, змін освітніх парадигм та суспільних трансформацій університет повинен враховувати наслідки своєї діяльності для всіх стейкхолдерів і нести соціальну відповідальність за їхні інтереси. Заклад вищої освіти впливає на прийняття рішень, які враховують потреби суспільства і сприяють його розвитку в умовах сучасних викликів та ризиків.

Актуальність означеної проблеми свідчить про необхідність чіткої організації співпраці на основі партнерства, результатом чого має бути врахування вимог ринку праці, думок фахівців-професіоналів освітньої галузі, результативне професійне становлення майбутніх педагогів. Об'єднуючи зусилля освітнього закладу та груп стейкхолдерів, їхніх інтересів, форм активного залучення до співпраці, можна прогнозувати якісні зміни освітнього процесу. Це вимагає переосмислення змісту основних понять, обґрунтування комплексу педагогічно доцільних методів організації спільної роботи (для нашого дослідження спільної роботи педагогічного факультету та відповідних груп стейкхолдерів).

Нами зроблено припущення, що заклади вищої освіти, які ефективно співпрацюють зі стейкхолдерами, мають більш високі шанси на успіх у сучасному динамічному освітньому просторі. Однак існують і певні виклики. Наприклад, ризик конфлікту інтересів, адже стейкхолдери можуть лобювати свої інтереси, що негативно впливає на якість освіти. Необхідність координації та комунікації зумовлена тим, що освітній заклад потребує ефективної системи координації та комунікації зі стейкхолдерами. Існують ситуації, коли окремі суб'єкти співпраці не мають достатньої інформації про потреби ринку праці та освітні програми, тобто має місце їх недостатня поінформованість.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Протягом останніх років академічні дослідження відзначають зростання уваги до теорії зацікавлених сторін. Із середини 1980-х років ця теорія стала значущою для визначення стилю та методів управління, корпоративної культури і стратегій багатьох компаній у всьому світі. Теорія зацікавлених сторін лежить в основі численних концепцій управління, включаючи управління якістю освіти. Важливий вне-

сок у розвиток цієї теорії зробив відомий економіст Р. Фрімен. Він висловив ідею врахування інтересів зацікавлених сторін у корпоративному управлінні, аргументуючи, що стратегічне управління приватними компаніями може стати ефективнішим і результативнішим, якщо менеджери почнуть уважно враховувати інтереси різних зацікавлених сторін. «Цей підхід визначає новий напрям в управлінській практиці, покладаючи акцент на баланс між потребами різних груп учасників в процесі управління» (R.E. Freeman, 2010).

Стейкхолдер, згідно з визначенням Р. Фрімена, являє собою групу або особу, яка володіє власною здатністю впливати на досягнення цілей організації та водночас піддається впливу, що виникає з досягнення цільових результатів самої організації. Усі групи чи особи, які мають відношення до організації, розглядаються як зацікавлені сторони. Управління організацією повинно враховувати інтереси не лише внутрішніх стейкхолдерів, таких як працівники, а й інших груп осіб та організацій. «Це є ключовою характеристикою теорії зацікавлених сторін, що визначає обов'язок керівництва ретельно враховувати різноманітні інтереси, щоб забезпечити збалансований та ефективний розвиток» (R.E. Freeman, 2010).

Наприклад, Ірина Андрощук та Ігор Андрощук (Андрощук, 2020) вважають, що «у психолого-педагогічних дослідженнях недостатню увагу приділено трактуванню поняття «стейкхолдер» із позиції закладу вищої освіти, групам стейкхолдерів та особливостям налагодження взаємодії з ними в процесі підготовки майбутніх педагогів, зокрема виокремленню форм співпраці». Їхні дослідження дають змогу узагальнити основні поняття за змістом, схарактеризувати основні форми співпраці тощо. Однак для кожного закладу це буде де в чому різнитися. Для нашого дослідження ми окреслимо нюанси спільної роботи стейкхолдерів та педагогічного факультету Херсонського державного університету.

Це дало змогу сформулювати **мету статті**: проаналізувати концептуальні підходи до вдосконалення партнерської взаємодії суб'єктів педагогічного факультету зі стейкхолдерами для підготовки конкурентоздатних на сучасному ринку праці фахівців.

Методологія дослідження та логіка представлення дослідженого матеріалу. Співпраця стейкхолдерів із закладами вищої освіти ґрунтується на принципі партнерства, який передбачає діяльність для досягнення спільних цілей. Це партнерство



може мати різні форми. Зокрема, співпраця у розробленні освітніх програм. Зацікавлені особи беруть участь у розробленні освітніх програм, які відповідають потребам ринку праці та формують у випускників необхідні компетентності. На нашу думку, надзвичайно важливою формою взаємодії є презентація професійного досвіду. Стейкхолдери можуть залучати здобувачів освіти у практичну роботу через проходження різних видів практик. Менторство передбачає можливість виступати в ролі наставників для здобувачів освіти, допомагаючи їм розвивати кар'єрні навички та знаходити роботу після закінчення навчання. Менторство є «формою взаємовідносин між індивідом, який шукає допомогу в орієнтуванні, з більш досвідченим у певній сфері фахівцем. Д. Купер та Т. Міллер називають менторство можливістю навчатися від когось, хто має великий досвід і знання» (Поліщук, 2017: 16–20). Прослідковується певна відповідність професійної підготовки фахівців потребам ринку праці, оскільки має місце краще розуміння випускниками нагальних професійних потреб та формування їхньої готовності до роботи в конкретних професійних умовах.

Співпраця закладів вищої освіти зі стейкхолдерами має бути вигідною для обох сторін. Перша отримує доступ до знань, досвіду та ресурсів, а друга сторона – можливість впливати на розвиток освіти та отримувати кваліфіковані кадри. Серед переваг взаємодії закладів вищої освіти зі стейкхолдерами важлива позиція належить підвищенню якості освіти. Йдеться про суттєвий вплив на поліпшення якості освіти за рахунок оновлення освітніх програм, надання практичного досвіду здобувачам освіти та підвищення кваліфікації викладачів.

Результатом співпраці зі стейкхолдерами може стати більша конкурентоспроможність випускників закладу вищої освіти на ринку освітніх послуг. Ця взаємодія може розглядатися також і як форма соціальної відповідальності. Стейкхолдери, які інвестують в освіту, роблять внесок у розвиток суспільства у цілому.

Як відомо, стейкхолдери закладів вищої освіти – це зацікавлені сторони, фізичні та юридичні особи, які мають легітимний інтерес щодо освітньої діяльності університету, тобто певною мірою залежать від неї або можуть на неї впливати. До них відносяться:

- здобувачі освіти – основні споживачі освітніх послуг, які мають прямиий вплив на репутацію ЗВО та його конкурентоспроможність;

- педагогічний колектив ЗВО – викладачі, науковці, методисти, які безпосередньо відповідають за якість освітнього процесу; керівництво ЗВО, яке приймає стратегічні рішення та забезпечує функціонування ЗВО;

- роботодавці – представники різних установ та організацій, які зацікавлені у випускниках ЗВО з певними сформованими компетентностями;

- держава – органи влади, які формують освітню політику та контролюють діяльність ЗВО;

- батьки – особи, які в першу чергу зацікавлені в якійсь освіті своїх дітей;

- представники громадських організацій, засобів масової інформації, благодійників, які впливають на імідж ЗВО та його соціальну відповідальність.

Необхідність ідентифікації та вивчення груп стейкхолдерів виникає з того, що інтереси цих різноманітних груп мають різні напрями, і недооцінка чи ігнорування їх може призвести до виникнення конфліктів. Важливо враховувати, що вплив кожної з визначених груп може виявлятися різною значимістю для функціонування організації. Такий аналіз є необхідним для створення збалансованого та ефективного стратегічного підходу, спрямованого на врахування різноманітних інтересів стейкхолдерів та мінімізацію можливих конфліктів. Своєю чергою, конкретизація індивідуальних характеристик та вагомості кожної групи сприяє побудові діалогу та співпраці, що є важливим у забезпеченні сталого та успішного функціонування закладу освіти.

Як відомо, існує декілька підходів до категоризації стейкхолдерів ЗВО. *За типом впливу*: внутрішні (здобувачі освіти, педагогічний колектив, адміністрація ЗВО, які безпосередньо задіяні в освітньому процесі) та зовнішні (роботодавці, держава, батьки, громадськість, які опосередковано впливають на діяльність ЗВО). *За рівнем зацікавленості* стейкхолдерів можна об'єднати у групи ключових та опосередковано зацікавлених. До першої групи відносять здобувачів освіти, роботодавців, представників державних установ, які мають найбільший вплив на діяльність ЗВО та його успішність. До другої належать батьки та громадськість, які мають опосередкований вплив на ЗВО. Також існують групи стейкхолдерів *за ступенем впливу*: ті, що мають суттєвий вплив та можуть диктувати свої умови (держава та роботодавці), та ті, що мають обмежений вплив на ЗВО (здобувачі освіти та їхні батьки). Важливо зазначити, що категоризація стейкхолдерів



є умовною і може варіюватися залежно від конкретної ситуації.

Досвід роботи у закладі вищої освіти дає змогу констатувати: ефективна взаємодія стейкхолдерів із науково-педагогічними працівниками та майбутніми фахівцями сприяє вдосконаленню освітніх програм з урахуванням потреб ринку праці та актуальних трендів, підвищенню якості підготовки майбутніх фахівців, зокрема формуванню необхідних професійних й особистісних компетентностей, зростанню відсотку працевлаштованих випускників ЗВО (на нашу думку, за рахунок налагодження зв'язків із роботодавцями), підвищенню іміджу та репутації ЗВО в освітньому середовищі.

Результати спостереження дають змогу стверджувати, що основні групи освітніх стейкхолдерів виявляють інтерес до якісної освіти, оскільки вона є ключовим чинником забезпечення конкурентоспроможності та розкриття особистого потенціалу кожного здобувача. Для держави важливість якісної освіти полягає у патріотичному вихованні, компетентнісній підготовці громадян, їхній толерантності, розв'язанні соціальних проблем та подоланні безробіття.

Важливо зауважити: для ЗВО ключовими аспектами є збереження та розширення контингенту здобувачів освіти, що забезпечує фінансову незалежність та високий рейтинг закладу (Савицька, 2015: 48–52).

Існує багато форм та методів взаємодії стейкхолдерів із педагогічним колективом та майбутніми фахівцями. Їхній вибір залежить від цілей та завдань співпраці, типів стейкхолдерів та їхніх потреб, можливостей та ресурсів закладу вищої освіти. Для нашого дослідження доцільним є схарактеризувати педагогічно-доцільні методи спільної діяльності. Це:

Інформаційно-комунікаційні методи співпраці: інформування (публікація інформації про діяльність ЗВО на вебсайті, у соціальних мережах, ЗМІ); консультування (проведення зустрічей, семінарів, конференцій зі стейкхолдерами); зворотний зв'язок (опитування, анкетування, фокус-групи).

Організаційно-діяльні методи співпраці: створення спільних робочих груп для розроблення та реалізації освітніх програм, оцінювання якості освіти, розвитку ЗВО; участь стейкхолдерів в управлінні ЗВО (членство в наглядовій раді, вчених радах, інших органах управління); ради стейкхолдерів та створення спілки роботодавців (організація стажувань, практик, працевлаштування випускників).

Навчально-методичні: розроблення та реалізація спільних освітніх програм з урахуванням потреб ринку праці та думки стейкхолдерів; залучення до освітнього процесу (проведення лекцій, майстер-класів, тренінгів тощо).

Такі заходи проводяться з метою обговорення актуальних питань освітнього процесу та пропозицій щодо підвищення рівня якості практичної підготовки здобувачів вищої освіти, уточнення необхідних компетентностей для опанування інновацій у професійній діяльності, потреб ринку праці, визначення пріоритетних напрямів використання сучасних технологій у педагогічній практиці.

Стейкхолдери активно залучаються до викладацької діяльності. Наприклад, лекції та майстер-класи проводяться представниками стейкхолдерів для здобувачів освіти та викладачів із метою обміну знаннями та досвідом. Різні види практик та стажування дають можливість майбутнім фахівцям набути практичного досвіду та налагодити зв'язки з потенційними роботодавцями. На педагогічному факультеті широко практикується менторство, яке полягає у наставництві, консультуванні та допомозі у розвитку кар'єри. До такої діяльності залучаються досвідчені фахівці з числа викладачів факультету та стейкхолдерів. Результатом співпраці у цьому напрямі є програми дисциплін вільного вибору «Абетка вчителя початкової школи», «Психологія і педагогіка партнерської взаємодії», «Використання інтерактивних форм взаємодії учасників освітнього процесу в ЗВО», «Технології організації взаємодії учасників освітнього процесу у ЗДО».

Сучасний динамізм освітнього простору, вимушена ситуація дистанційної освіти зумовлюють необхідність пошуку нових ефективних інструментів для взаємодії закладів вищої освіти з різними зацікавленими сторонами.

За умов поширення дистанційної форми навчання змінюються і методи організації спільної діяльності. Наприклад, онлайн-платформи стають усе більш популярним та зручним способом налагодження та підтримки взаємодії. Можна виокремити переваги онлайн-платформ: доступність (онлайн-платформи доступні 24/7 з будь-якого місця, де є доступ до Інтернету); інтерактивність (онлайн-платформи пропонують різні інтерактивні інструменти для спілкування, обміну інформацією та співпраці); ефективність (онлайн-платформи дають змогу економити час та ресурси, оптимізуючи процес взаємодії зі стейкхолдерами); масштабова-



ність (онлайн-платформи легко масштабуються, даючи змогу залучати до співпраці велику кількість стейкхолдерів).

Приклади онлайн-платформ: Moodle: платформа для онлайн-навчання; Google Classroom: платформа для онлайн-викладання та навчання; Edmodo: платформа для спілкування та співпраці вчителів, учнів та батьків; LinkedIn: платформа для ділових контактів та співпраці; Facebook Groups: платформа для створення та moder груп за інтересами.

Успішне використання онлайн-платформ залежить від чітких цілей та завдань взаємодії зі стейкхолдерами, вибору платформи з відповідними функціональними можливостями, ефективного просування платформи серед стейкхолдерів, модерації та підтримки платформи з боку ЗВО.

Щорічно на педагогічному факультеті з метою аналізу та корекції спільної роботи проводяться опитування та анкетування, збір інформації про потреби стейкхолдерів, педагогів та здобувачів. Моніторинг та оцінювання дають змогу своєчасно коректувати траєкторію співпраці, розробляти заходи, спрямовані на позитивні результати освітнього процесу за участю стейкхолдерів. Ефективність взаємодії стейкхолдерів із педагогічним колективом педагогічного факультету та майбутніми фахівцями залежить від прозорості та відкритості у спілкуванні. Важливими є спільне визначення цілей та завдань співпраці, чіткий план дій та розподіл відповідальності. Досягнення визначених цілей потребує взаємної поваги та довіри.

Із метою ефективного впливу на якість освіти необхідно залучати стейкхолдерів до участі у розробленні та оновленні освітніх програм, роблячи їх більш актуальними та відповідними потребам конкретного регіону. Вплив стейкхолдерів на формування освітніх програм та траєкторій стає усе більш значущим. Усі зацікавлені сторони повинні брати участь у моніторингу та оцінюванні якості освіти, надаючи feedback щодо її вдосконалення. Стейкхолдери можуть надавати закладу вищої освіти фінансову, матеріально-технічну та методичну допомогу. Як результат такої взаємодії – встановлення партнерських відносин, що позитивно впливає на імідж освітнього закладу та його конкурентоспроможність. Важливим аспектом організації спільних проєктів та заходів є взаємна довіра та повага.

Педагогічний факультет Херсонського державного університету має певний досвід партнерства зі стейкхолдерами. Створено Раду, до складу якої увійшли представники

управління освіти Херсонської міської ради та закладів освіти міста. Регулярно проводяться зустрічі з різних нагальних питань.

Із метою з'ясування якості потенційних ресурсів та можливостей впливу на професійну підготовку майбутніх фахівців було залучено до анкетування членів Ради стейкхолдерів.

На запитання: «Чи погоджуєтеся, що ваші пропозиції враховуються та суттєво впливають на якість фахової підготовки вихователів та вчителів ЗЗСО?» усі респонденти дали позитивну відповідь (56,3% – так; 43,7% – скоріше так). Це свідчить про загальну усвідомленість стейкхолдерів у реальності спільної роботи.

Інформативним для нас були відповіді на запитання: «Як ви думаєте, на скільки відсотків участь стейкхолдерів в освітньому процесі ЗВО впливає на якість підготовки майбутніх педагогів?». Запропоновано вказати відсотки – 20%, 50%, 80%, 100%. Відповіді виявилися такими. На стовідсотковий вплив указали 26% респондентів, 50% – 43,8%, 80% – 5,2%. Четверта частина (25% респондентів) визначила найменший показник впливу – 20%. Можна зробити висновок, що існує певний сумнів щодо важливості участі зацікавлених осіб, потенційних роботодавців у фаховій підготовці майбутніх педагогів. Існує потреба у роз'яснювальній роботі.

Для публічного обговорення проєкти освітньо-професійних програм спеціальностей 12 «Дошкільна освіта» та 013 «Початкова освіта» першого бакалаврського рівня було розміщено на сайтах та у вайбер-групах. Освітянська спільнота мала ознайомитися зі змістом документів. Проте лише 81,3% підтвердили, що отримали таку можливість. Останні 18,7% відзначили, що не бачили освітньо-професійні програми. Значить, гарантам не вдалося донести цю інформацію до широкого загалу освітян, і не було почуто ідеї та пропозиції від зацікавлених осіб.

Серед тих, хто ознайомився із цими важливими для професійної підготовки педагогів матеріалами, лише 68,7% висловилися щодо вдосконалення змісту програм, останні 31,3% не оголосили свої рекомендації. І як висновок: є потреба під час зустрічей із членами Ради більш детально представити зміст та завдання освітньо-професійних програм, спрямовуючи на активне обговорення та висловлення зауважень.

Представники Ради стейкхолдерів здебільшого очолюють освітні заклади, з якими співпрацює університет, і є базами проходження різних видів практик. 75% респон-



дентів заявили, що не мають зауважень щодо організації цього аспекту професійної практичної підготовки; 6,2% висловили свої зауваження, наприклад урахувати змішаний формат функціонування шкіл та садків. Слушним є побажання запрошувати на підсумкові звітні конференції представників баз практики (учителів, вихователів, методистів), які б проаналізували реальні досягнення практикантів або ж висловили свої зауваження та побажання, адже керівники практики від університету не завжди можуть відслідковувати успішність та добросовісність здобувачів освіти у виконанні завдань практики.

Серед переліку інноваційних педагогічних технологій, які використовують у своїй професійній діяльності випускники Херсонського державного університету, було названо такі: інтерактивні, проєктні, ІКТ-технології, особистісно-орієнтовані технології роботи з дітьми з особливими освітніми потребами, технології формування у дітей критичного мислення та емоційного інтелекту. Серед побажань респондентів – більше вмінь та навичок щодо інтегрованого навчання та ігрових технологій (гейміфікація).

Учасниками опитування були висловлені певні пропозиції щодо подальшого партнерства із закладом вищої освіти. Зокрема, сприяння науковців у підготовці педагогами-практиками публікацій; залучення науково-педагогічних працівників до визначення стратегій діяльності освітніх установ, допомога в обґрунтуванні пріоритетних напрямів діяльності; проведення спільних науково-педагогічних заходів: зустрічей-дискусій, тематичних семінарів з актуальних освітянських проблем в умовах кризових ситуацій.

Найбільше пропозицій висловлено щодо інтерактивної взаємодії учасників освітнього процесу в дистанційному форматі, використання дидактичного інструментарію (віртуальних платформ MIRO, JAMBOARD тощо). Певна потреба існує, на думку стейкхолдерів, в урізноманітненні форм роботи з батьками щодо практики комунікації, оволодіння психологічними прийомами у стресових ситуаціях, надання домедичної допомоги постраждалим від наслідків військових дій.

Отже, **висновки**. За результатами проведеного дослідження отримано цінну інформацію для поліпшення організації спільної діяльності педагогічного факультету та груп стейкхолдерів, що дало можливість не тільки констатувати реальний стан взаємодії «стейкхолдери – педагогічний факультет», а й окреслити перспективи

подальшої партнерської взаємодії, а саме: залучення більш широкого кола керівників закладів освіти різного рівня (педагогічний колектив Педагогічного коледжу ім. Беньковського), батьків, здобувачів освіти; систематичне обговорення змісту освітньо-професійних програм з урахуванням рекомендацій та побажань роботодавців; проведення спільних заходів у дистанційному та змішаному форматах із використанням інноваційних технологій.

Отже, як свідчить вітчизняний та європейський досвід, використання в освітньому процесі ЗВО партнерської взаємодії зі стейкхолдерами сприяє не тільки кращій успішності здобувачів і задоволенню від навчання, а й підвищенню рівня їхньої готовності до повноцінної професійної діяльності, формуванню необхідних фахових компетентностей.

На інституційному рівні стейкхолдери мають право впливати на: організацію вступної кампанії; адаптацію здобувачів вищої освіти до академічного життя; вибір технологій і методів викладання навчальних дисциплін; якість їх методичного забезпечення; розроблення, моніторинг, періодичний перегляд освітніх програм спеціальностей та їх зміст; об'єктивність оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти щодо компетентностей, зазначених в освітній програмі; якість процесу набуття практичного досвіду здобувачами вищої освіти; зв'язок із потенційними роботодавцями, організацію та рівень працевлаштування випускників.

Перспективу подальших наукових розвідок ми вбачаємо в ознайомленні та вивченні досвіду тьюторства, менторства та партнерства зі стейкхолдерми в закладах вищої освіти Європи та світу. Пропонується розробити сертифікатну програму «Інноваційні практики взаємодії стейкхолдерів із закладами вищої освіти».

ЛІТЕРАТУРА

1. Strategic management: A stakeholder approach. RE Freeman, 2010. books.google.com
2. Андрощук І.В., Андрощук І.П. Педагогічна освіта: теорія і практика. Вип. 29(2–2020). С. 215–226. file:///C:/Users/Admin/Downloads/223101-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-505703-1-10-20210114%20(2).pdf
3. Поліщук І.В. Менторство як ефективний механізм розвитку професійного потенціалу державних службовців в Україні. *Держава та регіони. Серія «Державне управління»*. 2017. № 1(57). С. 16–20
4. Савицька Н.Л. Інституціональні проблеми взаємодії стейкхолдерів у вищій освіті. *Соціально-еконо-*



мічні трансформації в епоху глобалізації : зб. наук. ст. учасників Шостої Всеукр. наук.-практ. конф. Полтава : Скайтек, 2015. С. 48–52.

REFERENCES

1. Strategic management: A stakeholder approach. RE Freeman, 2010. books.google.com

2. Androschuk Iryna Vasylivna, Androschuk Ihor Petrovych. Pedagogical education: theory and practice. Issue 29 (2–2020), pp. 215–126. file:///C:/Users/Admin/Downloads/223101-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-505703-1-10-20210114%20(2).pdf

3. Polishchuk I.V. Mentorstvo yak efektyvnyi mekhanizm rozvytku profesiinoho potentsialu derzhavnykh sluzhbovtsiv v Ukraini. Derzhava ta rehiony : naukovo-vyrobnychiy zhurnal. Seria : derzhavne upravlinnia. Zaporizhzhia : KPU, 2017. № 1(57). S. 16–20.

4. Savytska N.L. Instytutsionalni problemy vzaiemodii steikkholderiv u vyshchii osviti. Sotsialno-ekonomichni transformatsii v epokhu hlobalizatsii : zb. nauk. st. uchasnykiv Shostoї Vseukr. nauk.-prakt. konf. Poltava: Skaitek, 2015. S. 48–52.

*Стаття надійшла до редакції 27.02.2024.
The article was received 27 February 2024.*