

## РОЗДІЛ 4. ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

## ТЕОРЕТИЧНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ЯК ФАКТОРУ УСПІШНОСТІ ПЕРВИННОЇ ВИРОБНИЧОЇ АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ ЗА УМОВ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

## THE THEORETICAL APPROACH TO FORMATION THE COMPETITIVENESS AS A FACTOR OF THE SUCCESS OF PRIMARY PRODUCTION ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS IN THE CONDITIONS OF CURRENT LABOR MARKET

Стаття присвячена вивченню підходу до формування конкурентоздатності молодих фахівців у процесі їхнього навчання в закладах вищої освіти як детермінанти успішності первинної виробничої адаптації молодих фахівців за умов сучасного ринку праці. Зокрема, розкрито сутність таких понять, як: «первинна виробнича адаптація молодого фахівця», «дуальна модель професійної підготовки майбутнього фахівця»; уточнено поняття «конкурентоздатність молодого фахівця».

Первинна виробнича адаптація молодого фахівця тлумачиться як активний процес пристосування новачка до професійної діяльності та виробничого колективу, внаслідок якого досягається оптимальна взаємодія особистості та виробничого середовища, ефективне «включення» молодого фахівця у професійну діяльність і в систему виробничих і міжособистісних відносин у колективі. Позитивний результат первинної виробничої адаптації досягається за умови ідентифікації молодого фахівця з виробничим середовищем.

Констатовано, що сформована конкурентоздатність молодого фахівця є фактором успішності його первинної виробничої адаптації до сучасного виробничого середовища. Конкурентоздатність молодого фахівця розглядається як сукупність переваг, які людина отримала у процесі навчання в закладі вищої освіти, до яких належать: володіння досконалою системою спеціальних знань, умінь і навичок, розвиненість професійно значущих особистісних якостей, висока кваліфікація, відповідність вимогам сучасного ринку праці, наявність яких робить молодого фахівця конкурентним для роботодавців і здатним до вдалої та швидкої первинної виробничої адаптації до виробничого середовища.

З'ясовано, що сформувати конкурентоздатність молодих фахівців у процесі їхнього навчання в закладах вищої освіти можливо, якщо процес професійного навчання буде скоординований на вимоги роботодавців щодо якості підготовки фахівців. Власне, досягнення наступності у професійній підготовці майбутніх фахівців є тією системою підготовки, що спрямована на підготовку майбутніх фахівців відповідно до вимог, висунутих роботодавцями.

Встановлено, що імплантація в систему професійної освіти дуальної моделі професійної підготовки майбутнього фахівця, під якою розуміється форма організації практико-зорієнтованого навчання, заснована на принципах соціального партнерства, котра передбачає поєднання теоретич-

ного та практичного навчання із частковою зайнятістю майбутнього фахівця на підприємстві роботодавця, вимагає чітко скоординованої взаємодії освітньої та виробничої сфер, спрямованої на підготовку фахівця певного профілю відповідно до висунутих роботодавцем актуальних вимог сучасного ринку та передбачає встановлення ключової ролі та відповідальності роботодавця за якість професійної підготовки фахівця, дозволить досягти наступності у професійній підготовці майбутнього фахівця, що посприятиме формуванню конкурентоздатності молодого фахівця в ході його навчання в закладі вищої освіти як фактору успішності його первинної виробничої адаптації до виробничого середовища за умов сучасного ринку праці.

**Ключові слова:** молодий фахівець, майбутній фахівець, первинна виробнича адаптація, конкурентоздатність молодого фахівця, дуальна модель професійної підготовки майбутнього фахівця, професійна освіта, заклад вищої освіти.

The article is devoted to establishing an approach to formation the competitiveness of young specialists in the process of their education at institute of higher education, as determinants of the success of primary production adaptation of young specialists in the conditions of current labor market. In particular, the essence of such concepts as: "primary production adaptation of a young specialist", "dual model of vocational preparation of future specialist" have been revealed; the concept "competitiveness of a young specialist" has been clarified.

The primary production adaptation of a young specialist is interpreted as active process of adaptation of the beginner to professional activity and production team, as a result of which the optimal interaction of the individual and the production environment, effective "inclusion" of a young specialist in professional activity and in the system of production and interpersonal relations in the team are achieved. The positive result of primary production adaptation is achieved if a young specialist is identified with the production environment.

There has been stated, that the formed competitiveness of a young specialist is a factor in the success of his primary production adaptation to the current production environment.

The competitiveness of a young specialist is seen as a set of benefits that a person received in the process of studying at a institution of higher education, which include: possession of a perfect system of special knowledges, abilities and skills, maturity of professionally significant personal qualities, high qualification, compliance

УДК 378:37.011.3–051:005.332.4  
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2020/27.24>

**Артемьєва І.С.,**  
канд. пед. наук,  
викладач кафедри технологічної та професійної освіти  
Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського

**Петухова Т.А.,**  
канд. пед. наук,  
доцент кафедри технологічної та професійної освіти  
Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського

*with the requirements of the current labor market, the presence of which makes a young specialist competitive for employers and capable of successful and rapid primary production adaptation to the production environment.*

*There has been found, that to form the competitiveness of young specialists in the process of their education at institute of higher education is possible, if the vocational training process will be coordinated to the requirements of employers regarding the quality of preparation of specialists. Namely the achievement of continuity in the vocational preparation of future specialists is the system of preparation that is aimed at vocational preparation of future specialists in accordance with the requirements of employers.*

*There has been found, that the implantation into the system of vocational education of a dual model of vocational preparation of the future specialist, which is understood as a form of organization of practice-oriented training, which is based on the principles of social partnership, which provides a combination of theoretical and*

*practical training with part-time employment of the future specialist at the employer, requires a well-coordinated interaction of educational and production areas, aimed at preparation specialist of a certain profile in accordance with the actual requirements of the current labor market put forward by the employer and provides for the establishment of a key role and responsibility of the employer for the quality of vocational preparation, to allow the advancement of continuity in the vocational preparation of a future specialist, will allow achieving continuity in the vocational preparation of future specialists, which will contribute to the formation of the competitiveness of a young specialist during his training at the institute of higher education, as a factor in the success of his primary production adaptation to the production environment in conditions of current labor market.*

**Key words:** *young specialist, future specialist, primary production adaptation, competitiveness of a young specialist, dual model of vocational preparation of the future specialist, vocational education, institute of higher education.*

### **Постановка проблеми в загальному вигляді.**

У грудні 2005 р. Європейський Союз, а в лютому 2006 р. Сполучені Штати Америки офіційно надали Україні статус країни з ринковою економікою.

Перехід України до ринкової економіки викликав корінну трансформацію всієї сукупності виробничих відносин, які містять у собі трудові відносини. Ринок праці є найбільш складним елементом ринкової економіки, тому що тут не тільки переплітаються інтереси фахівців і роботодавця у процесі визначення ціни праці й умов функціонування, а й відбиваються практично всі соціально-економічні явища в суспільстві.

Сучасна ринкова економіка диктує жорсткі умови існування ринку праці, що вплинуло на появу нових вимог до фахівців, зокрема молодих. Затребуваність працівника на сучасному ринку праці визначається сформованістю в нього якостей фахівця, які мають особливий попит на ринку праці, а саме: творчого потенціалу, гнучкості, здатності розв'язувати проблеми, аналізувати ситуації, вести вартісний аналіз, управляти ресурсами; швидкого освоєння різноманітних інновацій у тій сфері професійної діяльності, в якій особа працює, наявності громадянської відповідальності за прийняті рішення та наслідки своєї професійної діяльності. За умов ринкової економіки та розвитку науково-технічного прогресу окреслені якості фахівця постійно розширюються.

У ситуації, що склалася на ринку праці України, молодому фахівцю особливо важко адаптуватися до нового для нього сучасного виробничого середовища, тому доцільним є питання забезпечення успішності первинної виробничої адаптації молодого фахівця, від вдалого перебігу якої багато в чому залежить працездатність фахівця та робота підприємства (організації, установи, закладу тощо) взагалі.

Вивчення сучасного наукового фонду довело: переважна більшість учених і практиків (А.В. Бєлякова, В.В. Борисов, В.М. Данюк, І.С. Денисенко, І.Р. Ільмукова, О.В. Камкова, А.М. Колот, Л.І. Мороз, В.А. Савченко, Л.У. Стаут, О.С. Юрков та ін.) вважають, що у забезпеченні успішного перебігу первинної виробничої адаптації молодого фахівця до сучасного виробничого середовища важливу роль відіграє організація управління роботодавцями цим процесом. Л.У. Стаут розроблено та впроваджено програми адаптації молодих фахівців. І.С. Денисенко, базуючись на професійному досвіді, наголошує на важливості розроблення гнучких індивідуальних програм адаптації молодих фахівців, які повинні створюватися лише спільно «Human Resources»-відділом і керівниками молодих працівників тощо. Проте статистика свідчить, що, незважаючи на організацію заходів щодо управління процесом адаптації молодих фахівців із боку роботодавців, велика частка новачків не може пристосуватися до сучасного виробничого середовища через невідповідність жорстким і мінливим вимогам сучасного ринку праці, а тому звільняється.

Адаптуватися до виробничого середовища за умов сучасного ринку праці випускникам закладів вищої освіти допоможе розвинена конкурентоздатність молодих фахівців (С.Я. Батишев, В.О. Бикова, Н.Т. Більдер, В.І. Бондар, Л.М. Мітіна, С.М. Савченко, І.П. Саратцева, О.О. Сушенцева, Є.В. Тараканова, Ф.Р. Туктарова, О. Чуба, Ж.А. Шуткіна та ін.). Отже, постає питання необхідності формування конкурентоздатності молодих фахівців у ході їхнього навчання в закладах вищої освіти, сформованість якої посприяє їхній адаптації до виробничого середовища за умов сучасного ринку праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** За результатами аналізу науково-педагогічної літе-

ратури зазначимо, що формування конкурентоздатності молодого фахівця під час його навчання в закладі вищої освіти в Україні та за її межами вже ставали предметом наукових розвідок учених. Так, способи розвитку конкурентоздатності у процесі саморозвитку досліджував В.І. Андреев; формування економічної культури як необхідного елементу забезпечення конкурентоздатності випускника закладу вищої освіти розглядала Т.Ю. Андріяко; В.О. Бикова обґрунтувала умови диверсифікації освіти, що мають забезпечити ефективність управління процесом формування конкурентоздатних фахівців; формування системи стійких особистісних якостей з метою розвитку конкурентоздатності особистості описувала Л.М. Мітіна; психолого-педагогічні умови розвитку конкурентоздатності молодих фахівців висвітлювала С.А. Хазова. Водночас ще залишається невирішеним питання визначення підходу до формування конкурентоздатності молодих фахівців у процесі їхнього навчання в закладах вищої освіти, розвиненість якої посприяє успішності їх первинної виробничої адаптації до виробничого середовища за умов сучасного ринку праці.

**Мета статті** полягає у встановленні на підставі вивчення наукової літератури способу формування конкурентоздатності як фактору забезпечення успішності первинної виробничої адаптації молодих фахівців за умов сучасного ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Термін «адаптація» походить від латинського слова «adaptatio» – пристосування.

Аналіз тлумачень поняття «адаптація», наданих у біології, фізіології та медицині, довів, що взагалі під адаптацією розуміється процес і результат внутрішніх змін, зовнішнього активного пристосування та самозмін індивіда до нових умов буття [21, с. 17]. Але адаптація людини – це не стільки пристосування до фізичних, біологічних умов, скільки пристосування особи до умов соціального середовища. Процес встановлення певних взаємин між людиною та соціальним середовищем у науковій літературі отримав назву «соціальна адаптація».

Соціальна адаптація – це процес пристосування особистості до наявних суспільних відносин, норм, зразків, цінностей, традицій суспільства, в якому живе та діє людина. Сутність соціальної адаптації як специфічного соціального явища полягає в тому, що її підґрунтям є взаємодія між суспільним суб'єктом і соціальним об'єктом – умовами його суспільного буття. Суб'єктом соціальної адаптації виступає людина, особистість як індивідуальне буття соціальних відносин, об'єктом адаптації – соціальні умови, які містять матеріальні та соціальні компоненти [3].

У процесі життєдіяльності людина адаптується до багатьох сфер соціального середовища, як-от:

сім'я, заклад освіти, нове місце мешкання, підприємство тощо. Відповідно до цього науковцями виокремлено різновиди соціальної адаптації, а саме: навчальну, виробничу та соціально-психологічну адаптацію [2].

Згідно з темою нашого дослідження розглянемо такий різновид соціальної адаптації, як виробничу, потреба в якій виникає щоразу, коли працівнику необхідно «включитися» в нове для нього виробниче середовище.

У свою чергу, виробниче середовище – це середовище, в якому людина здійснює свою професійну діяльність [13].

Теоретичні аспекти виробничої адаптації досліджувалися такими ученими, як: І.О. Баклицький, Н.А. Банько, Т.Н. Вершиніна, В.Г. Воронкова, Є.Ю. Жарова, А.Я. Кібанов, А.М. Колот, С.Я. Концовська, Є.В. Купріяничук, Л.І. Мороз, В.С. Савельєва та ін.

Вивчення напрацювань окреслених авторів довело, що взагалі в науковій літературі під терміном «виробнича адаптація» розуміється активний процес пристосування новачка до умов професійної діяльності в новому для нього виробничому середовищі. Результатом процесу виробничої адаптації має виступити ідентифікація, тобто «злиття» нового працівника з виробничим середовищем, асиміляція його з ним.

Учені Н.А. Банько, Т.Н. Вершиніна, Є.Ю. Жарова, А.Я. Кібанов, Є.В. Купріяничук відзначили, що за наявності в людини досвіду працевлаштування виробнича адаптація розподіляється на первинну та вторинну. Первинна виробнича адаптація відбувається під час «входження» молодого фахівця у виробниче середовище (зазвичай ідеться про осіб, які не мають досвіду професійної діяльності, тобто про випускників закладів вищої або професійно-технічної освіти); вторинна виробнича адаптація – за умов зміни робітником робочого місця як усередині підприємства, так і поза його межами (ідеться про осіб, котрі мають досвід професійної діяльності) [6].

Перш ніж розпочати вивчення такого феномену, як первинна виробнича адаптація молодого фахівця, визначимось з поняттям «молодий фахівець», яке має трактування як із погляду законодавства, так і з позиції обивателя.

У юриспруденції під терміном «молодий фахівець» розуміється громадянин України віком до 35 років, випускник закладу вищої або професійно-технічної освіти незалежно від форми навчання, котрий отримав диплом встановленого державою зразка, працевлаштувався вперше протягом п'яти років після його отримання самостійно або за направленням закладу освіти чи територіального центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує пра-

цювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в т. ч. незалежно від місця першого працевлаштування [20]. Отже, у юридичному аспекті цим терміном визначаються норми, які встановлюють правове становище особи, котра володіє статусом молодого фахівця.

В іншому разі розуміння терміна «молодий фахівець» доволі обмежене – це працівник, який нещодавно закінчив навчання в закладі вищої або професійно-технічної освіти та якому бракує практичного досвіду щодо здійснення професійної діяльності певного напрямку. За умов такого трактування правовий зміст дефініції «молодий фахівець» не враховується. Отже, як буденне поняття «молодий фахівець» визначає особу, що є випускником закладу вищої або професійно-технічної освіти та має малий практичний досвід із виконання професійної діяльності певної галузі.

У межах нашого дослідження під поняттям «молодий фахівець» ми розуміємо особливу категорію трудових ресурсів, яка складається з випускників закладу вищої освіти будь-якого напрямку професійної підготовки незалежно від форми навчання, котрі отримали диплом встановленого державою зразка. Ця категорія працівників перебуває на початковому рівні професійного становлення, володіє професійними знаннями, уміннями та навичками, у них розвинені професійно значущі особистісні якості, проте їм не вистачає професійного досвіду зі здійснення професійної діяльності конкретної професійної галузі.

Ретроспективний аналіз наукового фонду довів, що в колишньому СРСР глобальне вивчення проблеми первинної виробничої адаптації молодого фахівця було розпочато в середині 60-х рр. минулого століття. Вивченням цього питання займалися такі вчені, як: С.Д. Артьомов, В.Г. Асєєв, М.П. Будякіна, Т.Н. Вершиніна, Ф.Д. Кутц, Н.П. Лукашевич, В.А. Самойлова, Є.В. Таранов, В.Н. Шубкін та ін.

На теренах пострадянського простору висвітленню процесу первинної виробничої адаптації молодого фахівця до виробничого середовища присвятили свої наукові праці низка вчених, а саме: І.О. Баклицький, А.В. Бєлякова, В.В. Борисов, В.М. Данюк, І.Р. Ільмукова, О.В. Камкова, О.С. Юрков та ін.

Огляд наукової літератури часового проміжку із середини 60-х рр. ХХ – початку ХХІ ст. дозволив зробити висновок, що науковці як минулих часів, так і сьогодення одностайні в підході до визначення поняття «первинна виробнича адаптація молодого фахівця».

На підставі узагальнення наданих окресленими вище вченими трактувань з'ясовано, що в науковій літературі під первинною виробничою адаптацією молодого фахівця розуміється активний процес пристосування новачка до професійної діяльності та виробничого колективу, внаслідок якого досяга-

ється оптимальна взаємодія особистості та виробничого середовища, ефективно «включення» молодого фахівця у професійну діяльність і в систему виробничих і міжособистісних відносин у колективі. Позитивний результат первинної виробничої адаптації досягається за умови ідентифікації молодого фахівця з виробничим середовищем.

Такі науковці, як С.Я. Батишев, В.О. Бикова, Н.Т. Більдер, В.І. Бондар, Л.М. Мітіна, С.М. Савченко, І.П. Саратовцева, О.О. Сушенцева, Є.В. Тараканова, Ф.Р. Туктарова, О. Чуба, Ж.А. Шуткіна та ін., дослідження яких пов'язані з вивченням сутності поняття «конкурентоздатність молодого фахівця», вважають, що розвинена конкурентоздатність молодих фахівців дозволяє їм значно легше адаптуватися до жорстких вимог сучасного виробничого середовища, досягаючи більш високого рівня професійного й особистісного розвитку.

Українська дослідниця В.О. Бикова [5] під конкурентоздатністю молодого фахівця розуміє складну, багаторівневу інтегральну властивість особистості, яка дозволяє їй відповідно до її індивідуальних властивостей, потреб, прагнень брати участь й отримувати переваги у конкурентних відносинах в обраній нею сфері професійної діяльності. Як відзначила авторка, конкурентоздатність молодого фахівця є не лише результатом його навчання у професійному закладі освіти будь-якого рівня, а і його особистістю, яка має певні якості, може досягти високих результатів у своїй професійній діяльності та зробити внесок у досягнення організації. Характеризуючи конкурентоздатного молодого фахівця, В.О. Бикова наголосила, що це зорієнтований на успіх професіонал із яскраво вираженою потребою в досягненні успіху, збагаченні знань і їх застосуванні у професійній діяльності, оновленні професійного досвіду, творчому самовираженні, відрізняється він самостійністю прийняття рішень і дій, розвинутим емоційним інтелектом, притаманною для нього є здатність до адаптації у професійному конкурентному середовищі, адекватної оцінки дійсності, рефлексії власної діяльності. Конкурентоздатні молоді фахівці повинні бути мобільними, прагнути до безперервного підвищення професійної майстерності та володіти високою адаптаційною і професійною мобільністю; бути спроможними до створення та використання високих технологій; володіти сформованими міцними моральними засадами, розвиненою цивілізаційною культурою, відповідальністю та толерантністю; готовими до нового типу громадських відносин, які перебувають у постійній динаміці та виявляються в переходах від однієї соціально-професійної ролі до іншої. Також учена зауважила, що конкурентоздатність молодого фахівця – це не лише відповідність або невідповідність (конкурентна перевага) трудового потенціалу фахівця висунутим вимогам, але і ступінь



відповідності попиту роботодавця, критеріям і мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, віку, статі, ділових та особистих якостей порівняно з відповідними характеристиками інших працівників, котрі теж пропонують себе на ринку праці [5].

У контексті вищезазначеного під конкурентоздатністю молодого фахівця ми розуміємо сукупність переваг, які людина отримала у процесі навчання в закладі вищої освіти, до яких належать: володіння досконалою системою спеціальних знань, умінь і навичок, розвиненість професійно значущих особистісних якостей, висока кваліфікація, відповідність вимогам сучасного ринку праці, наявність яких робить молодого фахівця конкурентним для роботодавців і здатним до вдалої та швидкої первинної виробничої адаптації до виробничого середовища.

Отже, сформована конкурентоздатність молодого фахівця виступає як фактор успішності його первинної виробничої адаптації до сучасного виробничого середовища. Виходячи з цього, дослідимо шлях формування конкурентоздатності молодого фахівця у процесі його навчання в закладі вищої освіти.

Л.А. Семенова зазначає, що сформувати конкурентоздатних молодих фахівців під час їхнього навчання в закладах вищої освіти можливо, якщо процес професійного навчання буде скоординований на вимоги роботодавців щодо якості підготовки фахівців. Як наголошує вчена, саме забезпечення наступності у професійній освіті дозволить зорієнтувати процес професійного навчання на вимоги сучасного роботодавця щодо якості підготовки фахівців, що посприє розвитку конкурентоздатних особистостей [22].

Традиційно поняття «наступність» розглядається як зв'язок між різними щаблями розвитку, який полягає у збереженні окремих елементів або характеристик цілого у процесі переходу до нового стану [24, с. 408]. Це тлумачення терміна «наступність» є підґрунтям для розуміння сутності наступності в педагогіці, зокрема у професійній педагогіці.

У професійній педагогіці наступність трактується як ієрархічна система впливів, у якій процес формування особистісних і професійних якостей у майбутнього фахівця, потрібні для високої культури праці, наукової організації праці та виробництва, представлений двома рівнями: «нижні» рівні цілей навчання конкретизують цілі більш «високого» рівня навчання. Забезпечення узгодженості між рівнями цілей навчання є задачею системи професійної освіти [23].

Вивчення науково-педагогічної літератури (О.П. Андрєєва, Л.А. Горшунова, Н.П. Харківський та ін.) довело, що в педагогіці існує два напрями реалізації наступності, а саме: «по горизонталі» –

в межах одного й того самого навчального закладу (наступність між елементами загальної системи освітнього процесу) та «по вертикалі» – в межах різних навчальних закладів (наступність між роботою дитячого садка та школи; наступність між школою і закладом вищої освіти; наступність між закладом професійно-технічної освіти та закладом вищої освіти та ін.) [10]. Н.П. Харківським відзначено, що зміст «горизонтальної» наступності містить формування цілісного знання, заснованого на послідовному вивченні навчального матеріалу, використанні інноваційних технологій і вимог до результатів, які відповідають змісту навчання. До змісту «вертикальної» наступності, на думку автора, належить підготовка до професійної діяльності, послідовність у вивченні навчальних дисциплін, форм, методів і засобів професійного навчання [25].

На підставі докладного вивчення досліджень І.Р. Накової [16], Н.П. Харківського [25] з'ясовано, що мета впровадження вертикального вектору наступності в освіту полягає в забезпеченні наступності в підготовці, яка відбивається на рівні готовності особи до існування в соціальній сфері більш високого рівня.

Важливого значення в контексті зазначеного вище набуло твердження С.Я. Батишева [4], котрий вважає, що саме наступність у професійній підготовці майбутнього фахівця – це та система підготовки, яка зорієнтована на вимоги роботодавців щодо якості підготовки фахівців, на формування конкурентоздатних молодих фахівців у процесі їхнього навчання у професійних закладах освіти будь-якого рівня.

Отже, власне пенетрація «вертикальної» наступності в систему професійної освіти послугує забезпеченню наступності у професійній підготовці майбутнього фахівця, що дозволить врахувати вимоги, які висуваються роботодавцями до змісту професійної освіти у процесі підготовки майбутніх фахівців, що посприє формуванню конкурентоздатності особистостей, розвиненість якої вплине на успішний перебіг їх первинної виробничої адаптації до сучасного виробничого середовища.

З'ясуємо, яким чином можна досягти наступності у професійній підготовці майбутнього фахівця.

Змістове наповнення поняття «професійна підготовка» позиційовано в напрацюваннях А.О. Абдуліної, Н.П. Волкової, І.В. Морозової, Л.П. Поліщук, М.Г. Савельєвої, В.А. Сластьоніна, В.Ф. Чебукіної та ін. Узагальнення наданих окресленими авторами визначень терміна «професійна підготовка» дало змогу встановити, що в науково-педагогічній літературі під терміном «професійна підготовка майбутнього фахівця» розуміється складний, багатоаспектний процес, який вимагає реалізації комплексного підходу до врахування вимог сучасного суспільства та спрямований на формування

й удосконалення знань, умінь і навичок, необхідних майбутньому фахівцю для розв'язання певних професійних задач, розвиток професійно значущих якостей особистості, набуття професійного досвіду та норм поведінки, що забезпечить йому можливість успішно виконувати професійну діяльність за певною професійною галуззю.

Найважливішою складовою частиною професійної підготовки майбутнього фахівця, істотною передумовою успішного виконання ним професійної діяльності є практична підготовка, завдання, зміст, організаційні форми, методичне забезпечення якої повинні сприяти оволодінню особою, котра навчається, основами професійних умінь і навичок, а також допомогти їй у формуванні професійно значущих якостей особистості. Практика того, хто навчається, є важливою ланкою системи його підготовки у закладі вищої освіти (А.В. Літвін, Н.М. Мірончук, І.В. Морозова, І.Я. Неволіна, Л.П. Поліщук, В.Ф. Чебукіна та ін.).

У довідковій літературі термін «практична підготовка» тлумачиться як діяльність, зорієнтована на отримання майбутніми фахівцями практичних умінь і навичок у процесі проходження ними виробничої (професійної) практики [7, с. 247]. Метою організації та проведення практики є оволодіння особами, котрі навчаються, сучасними методами, формами організації та знаряддями праці в галузі їхньої майбутньої професії, формування в них на базі одержаних у закладі вищої освіти професійних знань умінь і навичок для самостійного прийняття рішень під час конкретної роботи за реальних ринкових і виробничих умов, виховання потреби систематично поновлювати свої знання та творчо їх застосовувати у практичній діяльності. Практика здобувачів вищої освіти передбачає безперервність і послідовність її проведення за умови попереднього отримання потрібного обсягу практичних умінь і навичок [17].

Отже, базисним компонентом процесу професійної підготовки майбутнього фахівця, який дозволяє створити умови для об'єднання на підставі взаємопроникнення навчання та професійної діяльності тих, хто навчається в закладі вищої освіти, є практико-зорієнтоване навчання в системі професійної освіти, під яким розуміється процес освоєння особами, котрі навчаються, освітньої програми з метою формування в них навичок практичної діяльності за рахунок виконання ними реальних практичних завдань. Основу практико-орієнтованого навчання становить оптимальне поєднання фундаментальної освіти та прикладної підготовки [18].

Науковці Л.Г. Ананченко, Є.Н. Ленівко [1], Л.А. Янковська, Р.М. Захарчін [26] одноголосні в тому, що випусникам закладів вищої освіти для успішного кар'єрного росту, реалізації амбітних планів і прагнень бути сучасними, тобто конку-

рентоздатними у глобалізованому середовищі, необхідно бути обізнаними з тонкощами працевлаштування та швидкої адаптації, потрібно володіти на високому рівні знаннями, уміннями та навичками з фаху, певним досвідом професійної діяльності, в них мають бути сформовані професійні якості особистості, чому посприяє вдосконалення практико-зорієнтованого освітнього процесу з підготовки майбутніх фахівців через розв'язання взаємозв'язків між професійними закладами освіти будь-якого рівня й організаціями-замовниками робочих кадрів на підставі соціального партнерства у професійній освіті.

Вивчення досліджень (Є.Ю. Єсеніна [11], Т.А. Іваничева [12] та ін.) та нормативних документів України [19] довело, що існує практика ототожнення практико-зорієнтованого навчання, заснованого на засадах соціального партнерства у професійній освіті, з дуальною системою професійної освіти.

У педагогіці поняття «дуальна система» вперше було використано у ФРН у середині 60-х рр. ХХ ст. для позначення нової форми організації професійної освіти. Зародившись у Німеччині, дуальна система професійної освіти надалі поширилася у світовій практиці професійної освіти.

Науковці Німеччини під дуальною системою професійної освіти розуміють такий освітній процес, що поєднує практичне навчання з частковою зайнятістю на виробництві та навчання у традиційному закладі освіти [28]. Тобто дуальна система професійної освіти – це два навчально-виробничі середовища, як от: роботодавець і професійна школа, які діють разом із метою досягнення спільної мети – професійної підготовки майбутніх фахівців [27].

Т.А. Іваничева наголошує, що механізмом реалізації дуальної системи професійної освіти є соціальне партнерство [12].

Розкриттю сутності поняття «соціальне партнерство у професійній освіті» присвятили свої дослідження такі науковці, як: І.А. Артем'єв, В.А. Галанов, Т.М. Глушанюк, Л.Ю. Кримчак, П.М. Кухарчук, Є.З. Муратшин, Л.К. Мухпамбетова, В.С. Чванов та ін. Вивчення досліджень зазначених учених довело, що науковці однак у трактуванні цього поняття. Так, під «соціальним партнерством у професійній освіті» вони розуміють особливий тип взаємодії професійних закладів освіти будь-якого рівня з потенційними роботодавцями, спрямований на максимальне узгодження та реалізацію інтересів учасників процесу підготовки фахівців за дуальною системою професійної освіти [9]. Сутність цієї взаємодії полягає в тому, що, з одного боку, сфера освіти повинна здійснювати професійне навчання відповідно до вимог сучасного ринку праці, з іншого – роботодавці повинні брати активну участь у виро-

бленні стратегії освіти, контролюванні її якості [8]. Основна мета організації соціального партнерства полягає у сприянні процесу професійної підготовки конкурентоздатних молодих фахівців у період їхнього навчання у професійному закладі освіти будь-якого рівня [15].

Ґрунтовне вивчення напрацювань Н.В. Літвінової та Є.І. Смолер [14] довело, що використання соціального партнерства між двома суміжними соціальними сферами посприє встановленню наступності «по вертикалі» в освіті.

Тож під дуальною системою професійної освіти ми розуміємо практико-зорієнтовне навчання, побудоване на засадах соціального партнерства, засадничим принципом якого є «вертикальна» наступність у професійній освіті, мета організації такого навчання полягає у створенні дуальної моделі професійної підготовки майбутнього фахівця.

Концептуальність дефініції «дуальна модель професійної підготовки майбутнього фахівця» розглядалася такими авторами, як: Т.А. Іванічева, Ю.Н. Петров, Д.А. Растегаєва, Р.В. Селюков, Є.В. Терещенкова, Ю.В. Щекіна та ін. Підсумовуючи представлені в науково-педагогічній літературі визначення цього поняття, під дуальною моделлю професійної підготовки майбутнього фахівця розуміємо таку форму організації практико-зорієнтованого навчання, яка заснована на принципах соціального партнерства, що передбачає поєднання теоретичного та практичного навчання із частковою зайнятістю майбутнього фахівця на підприємстві (в організації, установі, закладі тощо) роботодавця, що вимагає чітко скоординованої взаємодії освітньої та виробничої сфер, спрямованої на підготовку фахівця певного профілю відповідно до висунутих роботодавцем актуальних вимог сучасного ринку праці та передбачає встановлення ключової ролі та відповідальності роботодавця за якість професійної підготовки фахівця.

Виходячи з вищезокресленого, вважаємо, що досягнення наступності у професійній підготовці майбутнього фахівця ми вбачаємо в імплементації дуальної моделі професійної підготовки майбутнього фахівця в систему професійної освіти, що спрямує процес професійної підготовки на вимоги роботодавців щодо якості підготовки фахівців, а це дозволить сформулювати конкурентоздатність молодих фахівців, завдяки розвиненості якої вони зможуть вдало подолати процес первинної виробничої адаптації до умов нового для них сучасного виробничого середовища.

**Висновки.** Таким чином, встановлено, що сформувати конкурентоздатність молодого фахівця у процесі його навчання в закладі вищої освіти як фактору успішності його первинної адаптації до виробничого середовища за умов сучасного ринку праці дозволить упровадження в систему профе-

сійної освіти дуальної моделі професійної підготовки майбутнього фахівця.

З метою набуття досвіду з розробки та реалізації дуальної моделі професійної підготовки майбутнього фахівця кафедра технологічної та професійної освіти Художньо-графічного факультету Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського» залучилася до участі в міжнародному проєкті Erasmus + KA2 CBHE «Нові механізми управління на основі партнерства та стандартизації підготовки викладачів професійної освіти в Україні» (PAGOSTE) 609536 – EPP – 1 – 2019 – DE – EPPKA2 – CBHE – SP.

Перспектива подальших досліджень полягає в розробці дуальної моделі професійної підготовки майбутнього фахівця й експериментальній перевірці дієвості її упровадження в систему професійної освіти з метою формування конкурентоздатності майбутніх фахівців.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Ананченко Л.Г., Ленивко Е.Н. Практическая подготовка студентов на предприятиях-работодателях и вовлечение их в процессы производства. *Проблемы современного образования в техническом вузе* : материалы V Междунар. науч.-метод. конф., 26–27 окт. 2017 г. : тезы докл. Гомель : ГГТУ им. П.О. Сухого, 2017. С. 153–155.
2. Асеев В.Г. Теоретические аспекты проблемы адаптации. *Адаптация учащихся и молодежи к трудовой и учебной деятельности* : сборник статей / отв. ред. В.Г. Асеев. Иркутск : ИГПИ, 1986. С. 3–19.
3. Артемов С.Д. Проблемы социальной адаптации молодого рабочего на социалистическом промышленном предприятии : автореф. дисс. ... канд. филос. наук : 09.620. Свердловск, 1970. 19 с.
4. Батышев С.Я. Подготовка рабочих широкого профиля в условиях перехода к рыночной экономике. Москва : Ассоциация «Профессионального образования», 1993. Ч. 2. 196 с.
5. Бикова В.О. Управление процессом формирования конкурентоздатного фахівця в умовах диверсифікації освіти : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06. Луганськ, 2013. 20 с.
6. Вершинина Т.Н. Взаимосвязь текучести и производственной адаптации рабочих / отв. ред. З.В. Куприянова. Новосибирск : Наука : Сиб. отд-ние, 1986. 164 с.
7. Вишнякова С.М. Профессиональное образование: Словарь: Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. Москва : Новь, 1999. 535 с.
8. Галанов В.А. Социальное партнерство и ОДО. *Университетское управление: практика и анализ*. 2000. № 1. С. 31–32. URL: <http://hdl.handle.net/10995/4280> (дата звернення: 07.07.2020).
9. Глушанок Т.М. Социальное партнерство как средство повышения качества профессионального образования. *Современные проблемы науки и образования*. 2008. № 6. С. 80–83. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=1144> (дата звернення: 12.06.2020).

10. Горшунова Л.А. Преимущество управления подготовкой учителя в системе непрерывного образования: проблемы и перспективы / науч. ред. А.Н. Орлов. Москва ; Барнаул : АГУ, 2001. 208 с.

11. Есенина Е.Ю. Дуальное обучение: возможности, ограничения, условия и практика использования. *Профессиональное образование и рынок труда*. 2015. № 8. С. 16–18. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dualnoe-obuchenie-vozmozhnosti-ogranicheniya-usloviya-i-praktika-ispolzovaniya/viewer> (дата звернення: 15.03.2020).

12. Иванычева Т.А. Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена: методическое пособие. Тюмень : ТОГИРРО, 2017. 52 с.

13. Лапін В.М. Безпека життєдіяльності людини : навчальний посібник. Львів : Львівський банківський коледж, 1998. 192 с.

14. Литвина Н.В., Смолер Е.И. Социальное партнерство – основа преемственности во взаимодействии учреждения дошкольного образования и начальной школы. *Подготовка учителя начальных классов: проблемы и перспективы* : материалы IV Междунар. научн.-практ. конф.; Минск : БГПУ, 2017. URL: <http://elib.bspu.by/handle/doc/40411> (дата звернення: 12.06.2020).

15. Мухамбетова Л.К., Дюсембаев А. Развитие социального партнерства в профессиональном образовании. URL: [http://www.rusnauka.com/12\\_KPSN\\_2013/Pedagogica/2\\_135533.doc.htm](http://www.rusnauka.com/12_KPSN_2013/Pedagogica/2_135533.doc.htm) (дата звернення: 12.06.2020).

16. Накова И.Р. Оптимизация преемственности при подготовке к обучению в условиях комплекса «детский сад-школа» : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Владикавказ, 2000. 210 с.

17. Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України : Наказ Міністерства освіти України № 93 від 08 квітня 1993 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0035-93#Text> (дата звернення: 31.03.2020).

18. Полисадов С.С. Практико-ориентированное обучение в вузе. URL: [https://portal.tpu.ru/f\\_dite/conf/2014/2/c2\\_Polisadov.pdf](https://portal.tpu.ru/f_dite/conf/2014/2/c2_Polisadov.pdf) (дата звернення: 30.08.2020).

19. Про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників : Лист Департаменту професійної освіти

МОН України № 3-545 від 14 липня 2017 р. URL: [http://vpu-4.com.ua/images/Дуальна\\_форма\\_навчання/Додаток\\_1\\_Положення\\_по\\_дуальн\\_сист.pdf](http://vpu-4.com.ua/images/Дуальна_форма_навчання/Додаток_1_Положення_по_дуальн_сист.pdf) (дата звернення: 17.06.2020).

20. Про забезпечення молодих фахівців першим робочим місцем із звільненням роботодавця від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Проект закону України № 2011а від 15 травня 2013 р. URL: [http://spo.fpsu.org.ua/images/files/zakonoproekt\\_2011a.doc](http://spo.fpsu.org.ua/images/files/zakonoproekt_2011a.doc) (дата звернення: 16.03.2020).

21. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психологическая адаптация личности. Анализ. Теория. Практика. Санкт-Петербург : прайи-ЕВРО-ЗНАК, 2006. 479 с.

22. Семенова Л.А. Преимущество профессионального образования как понятие. *Концепт*. 2015. Т. 13. С. 1436–1440. URL: <http://e-koncept.ru/2015/85288.htm> (дата звернення: 14.03.2020).

23. Тогаев Г.Ш. Преимущество процесса воспитания в профессиональной подготовке молодежи. *Academy*. № 6 (21). 2017. Т. 1. С. 78–80. URL: <https://academicjournal.ru/images/PDF/2017/Academy-6-21.pdf/Academy-6-21--1-.pdf> (дата звернення: 11.03.2020).

24. Філософський енциклопедичний словник : енциклопедія / голов. ред. В.І. Шинкарук. Київ : Абрис, 2002. 742 с.

25. Харьковский Н.П. Преимущество подготовки специалистов-дизайнеров в контексте непрерывного образования : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Елец, 2005. 197 с.

26. Янковська Л.А., Захарчин Р.М. Професійно-практична підготовка фахівців у вищій школі та її інноваційний розвиток у форматі «держава – вищі навчальні заклади – роботодавці». *Науковий вісник НЛТУ України*. 2012. Вип. 22.4. С. 367–373. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/profesiyno-praktichna-pidgotovka-fahivtsiv-u-vischii-shkoli-ta-yiyi-innovatsiyiny-rozvitok-u-formati-derzhava-vischinavchalni-zakladi/viewer> (дата звернення: 01.04.2020).

27. Schelten A. Einführung in die Berufspädagogik, Stuttgart : Stainer, 1991. 289 p.

28. Schulz K. Das duale System der Beruflichen Bildung in Deutschland. Darstellung und Kritik. Munchen : Grin Verlag, 2007. 64 p.