

МЕРЕЖЕВА ЕКОСИСТЕМА НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ: СИНЕРГІЯ ДЕРЖАВИ, БІЗНЕСУ ТА ЗВО

Коваль А. М., Желєзко А. М., Попова М. А.

ВСТУП

В сучасних умовах стрімкого технологічного прогресу, проблематика безперервної освіти зайняла провідне місце в економіці, державному управлінні та в освіті, оскільки сьогодні диплом про вищу освіту не є гарантією довготривалого професійного успіху як на світовому, так і на національному рівнях. Глобалізація, економічна турбулентність, євроінтеграційні процеси, трансформація ринку праці довели, що класична вища освіта втрачає статус завершеного етапу професіоналізації особистості і вимагає від фахівців оновлення знань, гнучкості та готовності до підвищення кваліфікації або перекваліфікації. В мінливих реаліях сьогодення, освіта – це не фіксований етап у житті людини, а безперервний процес адаптації до викликів часу.

У закладах вищої освіти (ЗВО) спостерігається фундаментальне зсунення освітніх орієнтирів: вищі еволюціонують від ізольованих систем надання базової вищої освіти до відкритих інституційних платформ, що забезпечують реалізацію концепції навчання впродовж життя (Lifelong Learning). Саме ці особливості зумовлюють актуальність даного дослідження.

У межах такої концепції ЗВО трансформуються у гнучкі освітні хаби, які оперативно реагують на цивілізаційні виклики через інструменти мікрокваліфікацій, сертифікатні програми та інтенсивні курси підвищення кваліфікації. Стратегічна мета такого навчання зміщується з репродуктивної трансляції знань на формування та поглиблення необхідних компетентностей, цілісний розвиток особистості, адаптацію фахівців до нових технологічних укладів, швидке перекваліфікування та безперервне поглиблення професійного рівня.

Зазначений контекст є підставою для зміни парадигми класичної освіти: перехід від освіти «на все життя» до освіти «через усе життя». Концепція навчання впродовж життя (Lifelong Learning) стає ключовим інструментом підтримки конкурентноспроможності кожної особистості та базовою передумовою для формування нової архітектури мережевої екосистеми навчання впродовж життя крізь призму синергії держави, бізнесу та ЗВО.

Метою розвідки є створення комплексного аналізу нормативно-правової бази, що регулює неперервну освіту (Lifelong Learning), концепції навчання впродовж життя на прикладі Державного торговельно-економічного університету (ДТЕУ), а також визначення ключових бар'єрів, які стримують розгортання єдиної мережі безперервної освіти.

Дослідження побудовано на адаптації класичної концепції «Потрійної спіралі» (Triple Helix) Г. Едковіца¹ (взаємодія університет – підприємства – держава) з розширенням фокусу моделі: акцент зміщується з суто комерційних інновацій на розвиток безперервного навчання.

Застосування екосистемного підходу підтверджує, що мережева екосистема виступає оптимальним середовищем для поєднання формальної, неформальної та інформальної освіти. Це дозволяє оперативно реагувати на запити ринку праці та забезпечувати гнучкість освітніх траєкторій.

1. Теоретико-правове регулювання розвитку неперервної освіти (навчання впродовж життя)

Базисом освітньої державної політики в Україні є Конституція². Теоретико-правове регулювання неперервної освіти ґрунтується на забезпеченні конституційного права особи на здобуття знань, професійний розвиток та підвищення кваліфікації упродовж усього життя незалежно від віку³.

Системний розвиток концепції безперервної освіти в Україні (офіційно закріплена як «навчання впродовж життя» – Lifelong Learning) стартував у 2000-х роках, коли Україна приєдналася до резолюції ЮНЕСКО на Міжнародному Освітньому Форумі у Дакарі (Сенегал) у квітні 2000 року, де було ухвалено глобальну концепцію «Освіта для всіх» (Дакарські рамки)⁴. Адаптація принципів ЮНЕСКО у 2002 році втілилася у Національну доктрину розвитку освіти України, де і було закріплено принцип безперервності освіти в українському

¹ Іцковіч Г. Потрійна спіраль. Університети – підприємства – держава. Інновації в дії / переклад з англ. Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2010. 240 с.

² Конституція України. Розділ II. Права, свободи та обов'язки людини і громадянина. Стаття 53. URL: <https://constitution.in.ua/articles/53/>.

³ Лащихіна В.П., Лащихіна І.М. Нормативно-правові засади розвитку неперервної освіти. *Військова освіта*. № 1, 2017. С. 115–123.

⁴ Пількевич В. «Освіта для всіх» в діяльності ЮНЕСКО. *Європейські історичні студії*. № 10, 2018. С. 176–186.

законодавстві, інтегрувавши його в систему вищої освіти, підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки⁵.

Концепція навчання впродовж життя в Україні концептуально та законодавчо базується на європейських стандартах: Рекомендації Європейського парламенту і Ради від 18 грудня 2006 року⁶. Цей документ став фундаментом для інтеграції української освітньої системи до європейського простору. Рекомендація встановлює вісім ключових компетентностей, необхідних для особистої реалізації, активної громадянської позиції, соціальної інтеграції та працевлаштування: спілкування рідною мовою; спілкування іноземними мовами; математична грамотність та базові науково-технічні знання; цифрова компетентність; уміння вчитися; соціальні та громадянські компетентності; ініціативність та самовираження у сфері культури⁷.

Оновлені Рекомендації Ради ЄС щодо ключових компетентностей для навчання впродовж життя були ухвалені 22 травня 2018 року, адаптувавши освітні стандарти до вимог цифрової ери та сталого розвитку⁸.

Модернізована європейська та українська освітня рамка визначає перелік ключових компетентностей для успішної життєдіяльності та працевлаштування: грамотність; багатомовна компетентність; математична компетентність та компетентність у науці, техніці та інженерії; цифрова компетентність; особистісна, соціальна та навчальна компетентність; громадянська компетентність; компетентність у підприємництві; культурна обізнаність та компетентність у висловлюванні⁹.

Отже, оновлена Рекомендація Ради ЄС щодо формування ключових компетентностей, необхідних впродовж життя, змістила акценти з класичної грамотності на критичне мислення, креативність, цифрову трансформацію та соціальну взаємодію.

⁵ Про Національну доктрину розвитку освіти. Указ Президента України від 17.04.2002 р. *Сайт РАДА. Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002#Text>

⁶ Організація та управління. Стратегія навчання впродовж життя. *Європейська комісія. Офіційний вебсайт Європейського Союзу*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/uk/euypedia/ukraine/stratehiya-navchannya-vprodovzh-zhyttya>.

⁷ Рекомендація 2006/962/ЄС Європейського парламенту та Ради (ЄС) «Про основні компетенції для навчання протягом усього життя» від 18 грудня 2006 року. *Сайт РАДА. Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_975#Text.

⁸ COUNCIL RECOMMENDATION of 22 MAY 2018 on key competences for lifelong learning. *Official Journal of the European Union. Site European Union*. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2018_189_R_0001.

⁹ Key competences. *Terminology of European education and training policy. Site CEDEFOP*. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary/sleutelcompetenties>.

Сучасний правовий фундамент регулювання розвитку неперервної освіти побудований на базовому законодавстві України, спеціальних та профільних нормативних актах, Державних концепціях та галузевих програмах.

Основу базового законодавства складають:

- Закон України «Про освіту»¹⁰ закріплює право особи на навчання впродовж усього життя (формальна, неформальна та інформальна освіта) та базові принципи навчання впродовж життя (безперервність, особистісно-орієнтований підхід, гнучкість, універсальність (інклюзивність), розвиток ключових компетентностей).

- Закон України «Про повну загальну середню освіту»¹¹ є невіддільним елементом єдиної освітньої системи, де школа виступає фундаментом і закладає здатність і потребу людини навчатися, здобувати нові компетентності, перекваліфіковуватися впродовж усього життя.

- Закон України «Про фахову передвищу освіту»¹² ґрунтується на одному із базових стовпів концепції освіти впродовж життя і полягає у забезпеченні безперервного професійного розвитку, гнучкості навчання та можливості здобути практичну спеціальність у будь-якому віці.

- Закон України «Про вищу освіту»¹³ регулює питання післядипломної освіти, підготовки фахівців на здобуття нових кваліфікацій.

- Закон України «Про професійну освіту»¹⁴ інтегрує освітні стандарти до загальноєвропейських вимог.

Діюча Державна концепція розділяє безперервне навчання та розвиток компетентностей на кілька ключових напрямів:

- післядипломна освіта – отримання нової спеціальності на базі вже наявної вищої або фахової передвищої освіти;

- професійне навчання – безпосередня підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації робітників за запитом ринку;

¹⁰ Закон України «Про освіту» від 2017 р. [Редакція від 01.01.2026 р.], *Сайт РАДА. Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

¹¹ Закон України «Про повну загальну середню освіту» від 2020 р. [Редакція від 17.01.2026 р.], *Сайт РАДА. Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>.

¹² Закон України «Про фахову передвищу освіту» від 2019 р. [Редакція від 01.01.2026 р.], *Сайт РАДА. Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19>.

¹³ Закон України «Про вищу освіту» від 2014 р. [Редакція від 11.03.2026 р.], *Сайт РАДА. Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

¹⁴ Закон України «Про професійну освіту» від 2025 р. [Редакція від 01.03.2026 р.], *Сайт РАДА. Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-20#Text>.

- безперервний професійний розвиток – обов’язкове або добровільне навчання для підтримки професійного рівня (наприклад, державні службовці, педагоги, медики тощо);
- додаткова особистісно орієнтована освіта – мовні курси, тренінги психологічної стійкості, фінансова, громадянська, цифрова грамотність¹⁵.

Освіта дорослих в Україні є стратегічним інструментом адаптації української спільноти до сучасних умов ринку праці, європейської інтеграції та кризових реалій.

Сьогодні, на жаль, остаточно ще не прийнятий проєкт базового закону «Про освіту дорослих»¹⁶, який має запровадити правову рамку для неформального професійного навчання. Законопроєкт є актуальним і очікуваним у суспільстві, пропонує нову ідеологію освіти дорослих, що передбачає реіндустріалізацію системи освіти дорослих. Відповідно до законопроєкту, центри освіти дорослих отримають інший статус: законопроєкт створює правові умови для відкриття комунальних та приватних хабів, щоб допомогти здобувачам адаптуватися до вимог роботодавців, офіційно вводиться поняття андрагогів – фахівців, які навчають дорослих. Наразі законопроєкт очікує на доопрацювання та розгляд у другому читанні.

Впровадження нового інструменту фінансування – флагманської програми «Ваучер на навчання» – продемонструвало надзвичайно високу потребу українців у швидкій перекваліфікації. Правове підґрунтя зафіксовано у ст. 30. Закону України «Про зайнятість населення»¹⁷.

Програма довела свою ефективність як дієвий механізм працевлаштування та підвищення доходів, надавши можливість десяткам тисяч громадян безоплатно здобути нові професії або підвищити кваліфікацію.

Станом на червень 2026 року за даними МОН за три роки дії програми ваучерів на навчання від Державної служби зайнятості та

¹⁵ Освіта дорослих. Інститут освітньої аналітики. Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України. URL: <https://eurydice.iea.gov.ua/%D0%BD%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0-%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B0-%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B8-%D1%83%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8/8-%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B0-%D0%B4%D0%BE%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%BB%D0%B8%D1%85/>

¹⁶ У першому читанні прийнято проєкт закону «Про освіту дорослих». Офіційний сайт PON.org.ua. Профспілка працівників освіти і науки України. URL: <https://pon.org.ua/novyny/10068-u-pershomu-chytanni-priyniato-proiekt-zakonu-pro-osvitu-doroslykh.html>.

¹⁷ Закон України Про зайнятість населення від 2013 р. [Редакція від 12.09.2025 р.]. Сайт РАДА. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.

Міністерства економіки, довкілля та сільського господарства України понад 68,4 тисяч українців скористалися можливістю отримати нову професію або підвищити кваліфікацію¹⁸.

Наступним важливим кроком для розвитку і підтримки безперервної освіти є розширення джерел фінансування через використання державних механізмів підтримки. Зокрема, інтеграція в програми Державної служби зайнятості та адаптація освітніх пропозицій до переліку професій, що підлягають ваучерному фінансуванню, можуть забезпечити стабільне надходження коштів до спеціального фонду закладів освіти в умовах демографічних викликів.

Отже, дослідження теоретико-правових засад показує, що неперервна освіта в Україні перетворилася з декларативного принципу на базовий фундамент державної освітньої політики. Нарізним каменем цієї системи на сьогодні є законодавче закріплення концепції освіти впродовж життя і остаточне прийняття закону «Про освіту дорослих», який би комплексно регулював сферу безперервної освіти.

2. Специфіка мережевої взаємодії в сегменті освіти дорослих: синергетичний ефект

Ефективне функціонування сучасної екосистеми неперервної освіти зумовлює необхідність формування стійкої моделі тристороннього партнерства, у межах якої кожен із ключових суб'єктів виконує специфічну взаємодоповнювальну функцію. Така модель передбачає інтеграцію ресурсів, інтересів і компетентностей держави, бізнесу та закладів вищої освіти, що в сукупності забезпечує гнучкість і результативність освітніх процесів, де здобувач має не просто «знати», а володіти інструментарієм для розв'язання комплексних прикладних завдань, тобто здійснюється зміщення акценту з накопичення знань на результативність дії (праксеологічний підхід)¹⁹.

Державні інституції забезпечують нормативно-прикладне та економічне підґрунтя функціонування екосистеми, виконуючи роль гаранта легітимності результатів навчання. Їх діяльність спрямована на створення адаптивної регуляторної бази, яка визнає результати формальної, неформальної та інформальної освіти, а також запроваджує

¹⁸ Понад 68 тисяч українців безоплатно опанували нові професії та підвищили кваліфікацію завдяки ваучерам на навчання. *Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України*. URL: <https://mon.gov.ua/news/ponad-68-tysiach-ukraintsiv-bezoplatno-opanuvay-novi-profesii-ta-pidvyshchyly-kvalifikatsiiu-zavdiaky-vaucheram-na-navchannia>.

¹⁹ Модель університету післявоєнного відновлення в контексті синергії соціальних і інституційних трансформацій вищої освіти, науки та економіки: навчальний посібник / Ю. О. Мелков, А. М. Гаврилюк, В. В. Зінченко, Ю. М. Вітренко, В. О. Ворона; за ред. Ю. О. Мелкова. Київ: Інститут вищої освіти НАПН України, 2025. С. 39.

дієві механізми їх офіційного підтвердження. Водночас важливим є застосування інструментів фінансового стимулювання, зокрема систем державних ваучерів, грантових програм і податкових пільг для роботодавців, що дозволяє зменшити бар'єри доступу до освіти та підвищити мотивацію населення до безперервного професійного розвитку.

У зазначеній екосистемі бізнес-середовище виступає основним драйвером формування практичної складової освіти та індикатором актуального попиту на компетентності. Саме роботодавці та галузеві об'єднання визначають зміст професійних запитів, окреслюючи необхідність у конкретних *hard* та *soft skills*, що мають бути сформовані у процесі навчання. Варто зауважити, що підприємства надають матеріально-технічну та організаційну базу для проходження практичної підготовки, що дозволяє здобувачам освіти інтегруватися у реальні виробничі чи комерційні процеси та формувати компетентності безпосередньо у професійному середовищі.

Заклади вищої освіти у межах тристоронньої взаємодії виконують роль методологічного ядра системи, забезпечуючи наукове та освітньо-методичне проєктування, а також андрагогічний супровід освітнього процесу. Перехід до андрагогічної парадигми передбачає врахування індивідуального професійного та життєвого досвіду дорослих здобувачів, їхньої автономності та орієнтації на практичне застосування знань. У зв'язку з цим, університети поступово трансформують освітні траєкторії, відходячи від традиційної лекційно-репродуктивної моделі на користь інтерактивних, партисипативних і проєктно-орієнтованих підходів до навчання, що забезпечує більш високий рівень залученості та ефективності освітнього процесу.

Таким чином, саме синергія функціональних ролей держави, бізнесу та закладів вищої освіти формує основу сучасної системи освіти дорослих, здатної оперативно реагувати на динамічні зміни ринку праці та забезпечувати сталий розвиток людського капіталу.

Використання практичного досвіду реалізації концепції навчання впродовж життя на прикладі Державного торговельно-економічного університету (ДТЕУ)²⁰ як базового об'єкта дослідження дає змогу здійснити емпіричну верифікацію теоретичних положень щодо функціонування тристоронніх мережових взаємодій у сфері освіти дорослих в Україні. ДТЕУ позиціонує себе як інноваційно орієнтований центр бізнес-освіти, який забезпечує гнучке надання освітніх послуг для дорослого контингенту здобувачів – осіб із вищою освітою та практичним досвідом. Реалізація цієї функції здійснюється через діяльність спеціалізованих структурних підрозділів, зокрема

²⁰ Офіційний сайт Державного торговельно-економічного університету (ДТЕУ). URL: <https://sute.edu.ua/>

Центру розвитку кар'єри²¹, Бізнес-школи на базі Інституту вищої кваліфікації²², що формують цілісне інституційне середовище розвитку андрагогічних практик.

Аналіз організаційних і освітніх процесів у ДТЕУ дозволяє виокремити типові моделі мережевої взаємодії, які відображають різні механізми інтеграції університету з бізнесом та державними інституціями. Однією з найбільш репрезентативних є модель взаємодії з підприємствами ритейл-сектору, зокрема мережами «Фокстрот», «АТБ-Маркет» і «Сільпо». Динамічна цифровізація торговельних процесів та впровадження інтелектуальних технологій у логістику зумовили підвищений попит на фахівців із новими компетентностями. У відповідь на ці виклики університет у партнерстві з HR-підрозділами компаній розробив гнучкі сертифікатні програми, орієнтовані на формування актуальних професійних навичок. Освітній процес організовано за принципами проєктно-орієнтованого навчання, коли слухачі працюють із реальними завданнями оптимізації бізнес-процесів. Це забезпечує взаємовигідний результат: бізнес отримує прикладні рішення, а університет – оновлений кейсовий матеріал, що мінімізує розрив між теоретичною підготовкою та практикою.

Логічним продовженням цієї моделі ринково орієнтованої взаємодії є формат державно-освітнього партнерства, у межах якого до триадної взаємодії активно долучається держава як інституційний та фінансовий регулятор. У співпраці з Державною службою зайнятості України реалізується система ваучерної підтримки для внутрішньо переміщених осіб, ветеранів та осіб старшого віку²³. У цих умовах університет забезпечує адаптацію освітніх програм і організацію навчання на засадах андрагогіки із використанням дистанційних технологій, гнучких графіків та супроводу професійної реінтеграції. Важливим елементом цієї взаємодії є залучення роботодавців до оцінювання результатів навчання, що підвищує їхню релевантність і сприяє подальшому працевлаштуванню випускників.

Подальший розвиток мережевої взаємодії реалізується у форматі цифрової синергії університету з технологічними партнерами, що відображає перехід до моделі безперервного оновлення компетентностей

²¹ Центр розвитку кар'єри ДТЕУ. URL: <https://sute.edu.ua/1005/pages/tsentr-rozvytku-karyery>.

²² Інститут вищої кваліфікації ДТЕУ. URL: <http://ivk.knute.edu.ua/>.

²³ Шлях до нової професії: як отримати ваучер на навчання. Офіційний портал Києва. Київська міська рада. Київська міська державна адміністрація. URL: https://kyivcity.gov.ua/pilhy_dovidky_ta_sotsialnyi_zakhyst/vnutrishno_peremishchenykh_hromadianam_ukrainy/shlyakh_do_novo_profesi_yak_otrimati_vaucher_na_navchannya/.

у цифровій економіці²⁴. У межах цієї моделі ДТЕУ розвиває інфраструктуру інноваційних просторів, зокрема коворкінгів і бізнес-інкубаторів, створених за підтримки ІТ-компаній. Співпраця передбачає взаємообмін ресурсами: бізнес забезпечує доступ до сучасного програмного забезпечення та цифрових платформ, тоді як університет інтегрує їх у практичні навчальні програми, орієнтовані на представників малого та середнього бізнесу. Освітній процес організовується на засадах партисипативного навчання, що передбачає активну взаємодію учасників і обмін професійним досвідом, тоді як викладачі виконують функцію модераторів і фасилітаторів.

Таким чином, послідовний розгляд наведених кластерів демонструє еволюцію моделей мережевої взаємодії – від галузевого партнерства до інтегрованих форм співпраці за участю держави та технологічного сектору. У сукупності це підтверджує ефективність тристоронньої моделі як інструменту адаптації освіти дорослих до структурних змін ринку праці та засвідчує практичну реалізацію концепції гнучкого університету в сучасних умовах (рис. 1).

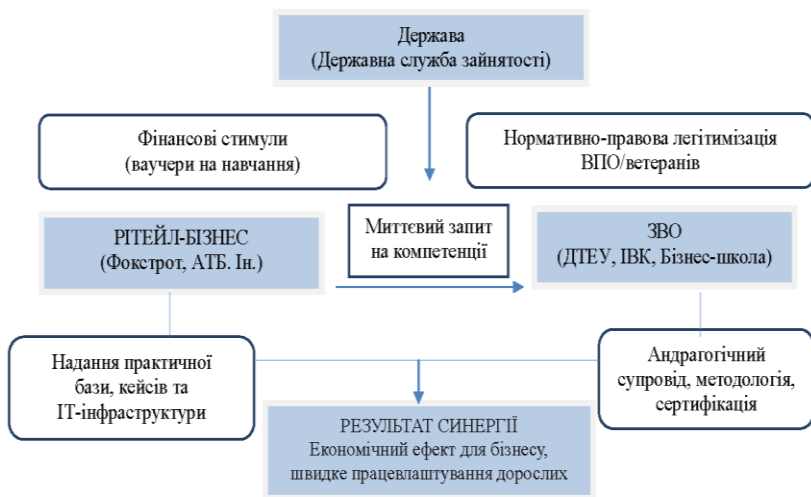


Рис. 1. Структурно-функціональна схема тристоронньої мережевої взаємодії в екосистемі ДТЕУ

Джерело: узагальнено авторами

²⁴ Мазаракі А.А. Трансформація вищої освіти в умовах цифровізації суспільства. *Вісник ДТЕУ*. № 1, 2022. С. 4–15.

У межах проведеного дослідження сформульовано підхід до розуміння закладу вищої освіти як гнучкого провайдера безперервного навчання (University-as-a-Service), що функціонує в умовах трансформації ринку праці та відрізняється від традиційної академічної моделі орієнтацією на андрагогічні принципи, фасилітативну роль викладача і варіативне мікромодульне структурування освітніх програм. Така інтерпретація дозволяє розширити методологічні засади функціонування університету в умовах економічної динаміки та зростаючої потреби у швидкому оновленні компетентностей.

Подальшого розвитку набули положення щодо розподілу функціональних ролей у тріаді «державна – бізнес – заклад вищої освіти», у межах якої університет розглядається не лише як джерело знань, а як координатор освітньої екосистеми, що забезпечує узгодження результатів навчання з потребами ринку праці²⁵. Водночас державні інституції виконують функцію регулятора і легітимізатора результатів неформального навчання, зокрема через інструменти фінансового стимулювання, тоді як бізнес-середовище виступає провайдером актуальних компетентностей і безпосереднім майданчиком їх формування. Така модель взаємодії створює передумови для підвищення ефективності освітнього процесу та його адаптивності до змін соціально-економічного середовища.

Важливим результатом є також удосконалення андрагогічного інструментарію реалізації програм підвищення та зміни кваліфікації в умовах кризової економіки. Зокрема обґрунтовано доцільність використання механізмів валідації результатів неформальної та інформальної освіти із застосуванням процедур перезарахування кредитів ECTS, що забезпечує більш раціональне використання вже набутих компетентностей і скорочує тривалість освітніх траєкторій дорослих здобувачів.

Узагальнення отриманих результатів дає підстави стверджувати, що модернізація системи вищої освіти України потребує не лише оновлення змісту освітніх програм, а й глибшої трансформації функціональної ролі закладів вищої освіти. Подолання традиційної замкненості університетського середовища та його орієнтація на відкриті мережеві форми взаємодії є необхідною передумовою підвищення ефективності освітньої діяльності. Практика Державного торговельно-економічного університету засвідчує, що конкурентоспроможність сучасного університету значною мірою визначається його здатністю забезпечувати циклічне повернення дорослого здобувача до освітнього процесу через гнучкі та сервісно-орієнтовані моделі навчання.

²⁵ Стратегія розвитку Державного торговельно-економічного університету / Київського національного торговельно-економічного університету на період до 2030 року. URL: <https://sute.edu.ua/>.

Мережева взаємодія виступає важливим інструментом скорочення часової дистанції між виникненням потреб у нових компетентностях на ринку праці та формуванням відповідних освітніх пропозицій. Водночас ефективність андрагогічного процесу безпосередньо залежить від рівня суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників освітнього процесу, у межах якої професійний і життєвий досвід дорослого здобувача освіти визнається ключовим ресурсом навчання та інтегрується у структуру освітнього контенту.

З метою поширення ефективного досвіду ДТЕУ та прискорення модернізації системи вищої освіти України доцільно рекомендувати закладам вищої освіти впровадження таких підходів.

Передусім, варто здійснити оптимізацію управлінської структури шляхом трансформації підрозділів післядипломної освіти в автономні інститути або бізнес-школи. Надання їм повноважень щодо оперативного затвердження короткострокових освітніх програм сприятиме підвищенню гнучкості та зменшенню адміністративних бар'єрів.

Окремої уваги потребує залучення представників бізнесу до розроблення та реалізації освітніх програм. Практика спільного проєктування (co-design) змісту навчання з роботодавцями сприятиме його практичній спрямованості. Водночас доцільно розширювати використання форм підсумкового оцінювання у вигляді захисту прикладних проєктів, орієнтованих на вирішення реальних завдань галузі²⁶.

3. Інструменти та формати мережевої кооперації для навчання дорослих

В умовах формування економіки знань та інтенсифікації суспільних викликів традиційна функція закладу вищої освіти як замкненого транслятора фундаментальних знань зазнає корінної трансформації. Класична дихотомія «навчання – наука» доповнюється так званою «третьою місією» університету – активною інтеграцією в соціально-економічний простір регіону та держави, комерціалізацією інновацій та безпосередньою участю у розвитку людського капіталу впродовж усього життя. У контексті моделі «Потрійної спіралі» (*Triple Helix Model*) ЗВО перестас бути лише постачальником дипломованих випускників для ринку праці, він перетворюється на центральний адаптивний хаб мережевої екосистеми.

Трансформація ЗВО в освітній хаб передбачає перехід від лінійних навчальних планів до створення гнучкого, багатовекторного середовища, здатного миттєво реагувати на запити інших спіралей –

²⁶ Криштанович С. Вплив стейкхолдерів на якісну підготовку фахівців у закладах вищої освіти. SOCIO-ECONOMIC RELATIONS IN THE DIGITAL SOCIETY. Volume 2 (48), 2023. С. 100. DOI: 10.55643/ser.2.48.2023.505

держави та бізнесу. Для дорослого населення, яке потребує швидкої зміни професійного профілю, університет стає точкою входу до системи безперервної рекваліфікації та підвищення кваліфікації²⁷.

Це вимагає від академічного сектору перебудови внутрішніх операційних процесів: децентралізації управління освітніми продуктами, розробки модульних програм, створення центрів визнання результатів неформального та інформального навчання. Мережева екосистема детермінує зміну статусу ЗВО: з автономного інституту він трансформується у відкриту платформу, де створюються гібридні форми кооперації, що поєднують академічні стандарти якості з операційною гнучкістю бізнес-сектору.

Одним із найбільш релевантних практичних інструментів реалізації «третьої місії» ЗВО та задоволення прагматичних запитів бізнесу є створення корпоративних університетів та ко-брендінгових освітніх програм. Цей формат репрезентує пряму синергію між академічним потенціалом ЗВО та технологічними ресурсами приватного капіталу. Ко-брендінгові програми є спільно спроектованими інтенсивними курсами, орієнтованими на розв'язання конкретних інженерних, технологічних, управлінських чи софтверних завдань підприємства-замовника.

Механізм функціонування ко-брендінгової кооперації в українських реаліях базується на принципах дуалізації навчання та спільного інвестування:

1) здійснюється ефект взаємодії між бізнесом та ЗВО (ресурсна синергія), де бізнес виступає донором актуальної експертизи, надає доступ до сучасного обладнання, програмного забезпечення, залучає провідних практиків як менторів і фінансує розробку інфраструктури. ЗВО, у свою чергу, забезпечує методичний супровід, дидактичну архітектуру курсу, залучає викладацький склад та здійснює офіційну сертифікацію або акредитацію результатів навчання;

2) подолання кваліфікаційного розриву в умовах воєнного стану та релокації підприємств набуло стратегічного значення для української промисловості, ІТ-сектору та агробізнесу. Швидка втрата доступу до звичних виробничих ланцюгів змусила бізнес екстрено модернізувати технологічні процеси. Ко-брендінгові програми дозволяють готувати фахівців під унікальне, щойно закуплене або релоковане обладнання за кілька місяців, мінімізуючи часові та фінансові втрати підприємства на адаптацію нових співробітників.

Динамізм сучасного ринку праці унеможливорює витрачання дорослою людиною кількох років на здобуття повної вищої освіти з метою зміни професії. Відповідно мережевої екосистеми на цей виклик

²⁷ Професії та навички майбутнього. *Ukrainian Institute For The Future*. URL: <https://www.slideshare.net/slideshow/profesiyyi-maybutnoho-finalpdf/261547257>.

стало впровадження мікрокваліфікацій та сертифікатних програм. Мікрокваліфікація є задокументованим результатом короткострокового, концентрованого навчання (обсягом від 1 до 10–15 кредитів ЄКТС), спрямованого на освоєння конкретної вузькопрофільної компетентності або володіння певним технологічним інструментом.

В Україні нормативно-правове поле для розгортання цієї системи активно формується відповідно до європейських стандартів (*European Approach to Micro-credentials*). Впровадження мікрокваліфікацій спирається на Закони України «Про освіту» та «Про вищу освіту». Ключовим координатором цього процесу виступає Національне агентство кваліфікацій (НАК), яке розробило методичні рекомендації щодо розроблення, верифікації та присвоєння мікрокваліфікацій суб'єктами освітньої діяльності²⁸.

Мікрокваліфікації не замінюють повні кваліфікації (бакалавр, магістр), а виступають їхніми структурними компонентами («будівельними блоками»). Завдяки цьому забезпечується принцип накопичуваності та портативності: дорослий студент може здобути кілька мікрокваліфікацій у різних ЗВО або на корпоративних платформах, які згодом можуть бути перезараховані під час здобуття повного ступеня вищої освіти. Це забезпечує високу мобільність робочої сили та дозволяє фахівцям безперервно оновлювати своє професійне портфоліо без відриву від поточної зайнятості.

Невід'ємна спіраль екосистеми – держава – виконує роль регулятора та фінансового каталізатора процесів навчання дорослих, використовуючи механізми цільового субсидування. Найбільш ефективним та масштабованим інструментом у цьому контексті в Україні є програма видачі ваучерів на навчання, що реалізується через систему Міністерства економіки України та Державної служби зайнятості. Ваучер є юридично-фінансовим документом, який надає особі право на безкоштовне проходження перекваліфікації, підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації у будь-якому ліцензованому ЗВО чи закладі професійно-технічної освіти²⁹.

²⁸ Агентство розробило Рекомендації щодо впровадження мікрокваліфікацій в Україні. *Офіційний сайт Національного Агентства Кваліфікацій*. URL: <https://nqa.gov.ua/blog/agentstvo-rozrobilo-rekomendacii-sodo-vprowadzenna-mikrokvalifikacij-v-ukraini-2/>.

²⁹ Перелік закладів освіти, які мають право здійснювати діяльність на рівнях вищої, фахової передвищої та професійної (професійно-технічної) освіти, для навчання може бути виданий ваучер. *Офіційний сайт Міністерства освіти і науки*. URL: <https://mon.gov.ua/ministerstvo-2/poslugi/litsenzuvannya/perelik-zakladiv-osviti-yaki-mayut-pravo-zdiysnyuvati-diyalnist-na-rivnyakh-vishchoi-fakhovoi-peredvishchoi-ta-profesiynoi-profesiyno-tekhnichnoi-osviti-dlya-navchannya-v-yakikh-mozhe-buti-vi>

У сучасних макроекономічних реаліях України ваучерна система трансформувалася з класичного інструменту боротьби з безробіттям на інструмент соціально-економічної реабілітації та національної безпеки. Законодавчо встановлена вартість ваучера обмежена 10 розмірами прожиткового мінімуму для працездатних осіб, що дозволяє покривати витрати на навчання за широким спектром дефіцитних та високо-технологічних спеціальностей. Програма орієнтована на пріоритетні категорії населення, які зазнали найбільшого деструктивного впливу війни: внутрішньо переміщених осіб (ВПО), ветеранів та ветеранок війни, звільнених з військової служби осіб, а також громадян віком понад 45 років (для запобігання віковій дискримінації на ринку праці). Держава щорічно затверджує перелік професій та спеціальностей, для навчання за якими може бути виданий ваучер. Цей перелік безпосередньо відображає поточні потреби оборонно-промислового комплексу, будівельної галузі (для майбутньої відбудови), медичної та психологічної сфери (для реабілітації населення), а також критичної інфраструктури та ІТ.

Таким чином, ваучерна система замикає контур мережевої екосистеми: держава виділяє кошти під актуальну потребу ринку, громадянин обирає гнучку ко-брендингову або сертифікатну програму, створену спільно ЗВО та бізнесом, і в результаті отримує затребувану мікрокваліфікацію з гарантованим працевлаштуванням.

Отже, реалізація окреслених підходів створює передумови для формування гнучкої, відкритої та результатоорієнтованої системи освіти дорослих, здатної ефективно відповідати на виклики трансформації ринку праці та забезпечувати сталий розвиток людського капіталу.

4. Суперечності та бар'єри на шляху розгортання мереж безперервної освіти

Дослідження архітектури мережевої екосистеми навчання впродовж життя в Україні крізь призму синергії держави, бізнесу та ЗВО виявляє низку фундаментальних суперечностей між теоретичними моделями та практикою їх імплементації в умовах правового режиму воєнного стану та економічної рецесії.

Ключова дискусійна проблема полягає в інституційному консерватизмі академічного середовища. У той час як бізнес функціонує в умовах короткострокових операційних циклів і потребує ліквідації кваліфікаційних розривів «тут і зараз», вітчизняні ЗВО часто обмежені тривалими інертними процедурами ліцензування, акредитації та затвердження освітньо-професійних програм (ОПП).

Упровадження ко-брендингових програм часто наштовхується на нормативний опір. З одного боку, університети володіють юридичним правом створювати внутрішні сертифікатні програми, проте інтеграція

мікрокваліфікацій у структуру формальної вищої освіти (зокрема, перезарахування кредитів ЄКТС за принципом *recognition of prior learning*) досі не має уніфікованого, безперешкодного механізму в межах чинного законодавства.

Додатковим деструктивним чинником є кадровий дисонанс: професорсько-викладацький склад (ПВС) університетів часто володіє глибокими фундаментальними знаннями, але поступається корпоративним менторам у практичному володінні ультрасучасними, специфічними індустріальними інструментами, що знижує довіру бізнес-сектору до спільних освітніх продуктів.

Аналізуючи державний інструмент субсидування через ваучерну систему Державної служби зайнятості, варто підняти питання про структурну відповідність фінансування реальним запитам ринку. Існує ризик формування явища «освіти заради довідки», коли вибір дорослими (зокрема, ВПО та особами 45+) напрямів перенавчання зумовлений не об'єктивним аналізом вакансій на ринку праці, а суб'єктивними уявленнями або територіальною доступністю певних програм у найближчому ЗВО. Це може призводити до неефективного витрачання бюджетних коштів, коли особа отримує ваучер, але не працевлаштовується за новою мікрокваліфікацією.

Крім того, попри те, що гранична вартість ваучера законодавчо прив'язана до 10 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб (що становить понад 30 тис. грн), вартість високотехнологічних інтенсивних курсів у сферах сучасного інжинірингу, кібербезпеки або ОПК часто суттєво перевищує цей ліміт. Це створює фінансовий бар'єр для найменш захищених верств населення, які не мають змоги самостійно доплатити різницю, звужуючи коло їхніх можливостей до менш наукомістких і менш оплачуваних професій.

Дискусійним залишається статус мікрокваліфікацій на ринку праці. Попри активну діяльність Національного агентства кваліфікацій (НАК), в Україні досі спостерігається «дипломний фетишизм» з боку державних структур при прийомі на службу. На противагу цьому, приватний IT-, креативний та технологічний сектори демонструють протилежну тенденцію – повне ігнорування офіційних дипломів і кваліфікацій, орієнтуючись виключно на практичне портфоліо фахівця та результати технічного інтерв'ю.

Отже, виникає серйозний розрив: мікрокваліфікація, здобута всередині мережевої екосистеми, має високу практичну цінність, але її інституційне визнання (особливо у вертикальних кар'єрних ліфтах публічного сектору) залишається обмеженим. Для вирішення цього конфлікту необхідна інтеграція реєстрів мікрокваліфікацій із Єдиною державною електронною базою з питань освіти (ЄДЕБО) та порталом

«Дія», що дозволить сформувати прозорий і верифікований «цифровий паспорт компетенцій» громадянина.

Сучасна модель взаємодії між суб'єктами ринку праці та провайдерами освітніх послуг в Україні характеризується наявністю системних бар'єрів, що знижують ефективність функціонування андрагогічних інституцій.

Перший із них пов'язаний з інституційною інертністю класичної академічної системи закладів вищої освіти. Освітній процес у більшості університетів регламентується внутрішніми нормативними процедурами та вимогами ліцензування, що обмежує його гнучкість. Зокрема, розроблення, погодження та впровадження нових освітніх програм може тривати від кількох місяців до кількох років, тоді як ринок праці потребує оперативного оновлення прикладних компетентностей. Водночас існуючі механізми затвердження навчальних планів ускладнюють швидке включення до їх змісту вузькоспеціалізованих модулів і практикоорієнтованих кейсів відповідно до поточних потреб економіки.

Другий бар'єр полягає у недостатньому рівні взаємної довіри між бізнес-середовищем і академічною спільнотою, що зумовлено відмінностями у підходах до визначення цілей освіти. Роботодавці орієнтовані на підготовку фахівців із сформованими прикладними навичками, здатних швидко інтегруватися у професійну діяльність без додаткової адаптації. Університети, своєю чергою, традиційно акцентують увагу на фундаментальній підготовці та розвитку загальних і професійних компетентностей. Така різниця підходів часто сприймається як розрив між змістом освіти та актуальними потребами ринку праці.

Третій бар'єр пов'язаний із проблемою інституційного визнання результатів неформальної та інформальної освіти дорослих. Незважаючи на нормативне закріплення концепції навчання впродовж життя, практичні механізми її реалізації залишаються недостатньо розвинутими. На державному рівні відсутня уніфікована система, яка забезпечувала б прозоре зарахування результатів навчання, здобутих у межах неформальної освіти, до освітніх програм або їх конвертацію в кредити ECTS. Делегування відповідних повноважень закладам освіти без чітких загальних критеріїв оцінювання призводить до ускладнення процедур на інституційному рівні та знижує мотивацію дорослих здобувачів до участі в неформальному навчанні.

Виявлені бар'єри мають глибоке історичне підґрунтя, пов'язане з домінуванням у діяльності закладів вищої освіти педагогічної парадигми, що сформувалася на теренах колишнього СРСР. Система освіти тривалий час функціонувала в умовах жорсткої централізації та ідеологізації, і наріжні камені тієї епохи і досі створюють фундаментальні бар'єри.

Водночас розвиток безперервної освіти та освіти дорослих потребує послідовного впровадження андрагогічних принципів, сформульованих, зокрема, у працях М. Ноулза³⁰. Йдеться про зміщення акценту з процесу трансляції знань на організацію самоспрямованого навчання, врахування професійного досвіду здобувачів освіти, а також орієнтацію на вирішення практичних завдань.

Невідповідність між домінуючою традиційною педагогічною логікою функціонування університетів та андрагогічною природою навчання дорослих зумовлює низку системних обмежень, зокрема недостатню гнучкість освітніх програм, розрив із потребами ринку праці та складність інтеграції результатів неформального навчання. З метою конкретизації зазначених відмінностей у табл. 1 наведено порівняльну характеристику традиційної педагогічної та андрагогічної моделей.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика традиційної педагогічної та андрагогічної моделей

Критерій	Традиційна педагогічна модель	Андрагогічна модель
Провідна роль у навчанні	Викладач визначає цілі, зміст і форми навчання	Здобувач освіти активно формує власну освітню траєкторію
Мотивація до навчання	Переважає зовнішня (контроль, оцінювання)	Переважає внутрішня (професійні потреби, саморозвиток)
Освітній досвід здобувача	Обмежений або відсутній	Значний життєвий і професійний досвід, що інтегрується в навчання
Характер освітнього процесу	Орієнтація на засвоєння знань	Орієнтація на застосування знань і вирішення практичних завдань
Гнучкість змісту освіти	Регламентований навчальний план	Варіативність, індивідуалізація змісту навчання
Форми підсумкового оцінювання	Іспити, заліки	Проектні роботи, кейси, практичні результати
Роль викладача	Джерело знань і контролюючий суб'єкт	Фасилітатор, консультант, наставник

Джерело: складено за³¹

Як видно з табл. 1, відмінності між зазначеними підходами мають принциповий характер і визначають різні моделі організації освітнього

³⁰ Knowles M. S., Holton III E. F., Swanson R. A. *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*. 8th ed. New York : Routledge, 2015. 402 p.;

Knowles M.S. *The Modern Practice of Adult Education. From Pedagogy to Andragogy*. Revised and Updated. Cambridge Adult Education. Prentice Hall Regents, Englewood Cliffs, NJ07632

³¹ Лук'янова Л. Провідні особливості навчання дорослих. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. № 1, 2019. С. 77–79.

процесу. Це дозволяє більш чітко окреслити причини академічного спротиву впровадженню нових освітніх моделей і підкреслює необхідність методологічного переосмислення підходів до розвитку освіти дорослих у системі вищої освіти.

Таким чином, аналіз суперечностей та бар'єрів на шляху розгортання мережі безперервної освіти дає підстави стверджувати про необхідність інституційного оновлення підходів до організації освіти дорослих, зокрема шляхом підвищення гнучкості освітніх моделей, посилення взаємодії з ринком праці та розвитку механізмів визнання результатів навчання. У цьому контексті доцільним є поширення ефективних управлінських і організаційних практик, апробованих окремими закладами вищої освіти.

ВИСНОВКИ

Функціонування мережевої екосистеми навчання впродовж життя в Україні вийшло за межі суто теоретичної модернізації освітнього простору і перетворилося на вагомий чинник національної та економічної безпеки. Синергетичний ефект моделі «Потрійної спіралі» (Держава – Бізнес – ЗВО) забезпечує збереження людського капіталу в умовах глибоких воєнних та демографічних шоків.

Узагальнення проведеного аналізу дозволяє сформулювати низку висновків, що характеризують сучасний стан системи вищої освіти України та визначають напрями її подальшої трансформації. Передусім слід констатувати, що вітчизняна система закладів вищої освіти значною мірою зберігає орієнтацію на педагогічну, або педоцентричну, модель, що історично сформувалася як система підготовки молоді. Така методологічна домінанта створює як психологічні, так і організаційні бар'єри для активного залучення дорослого населення до безперервного навчання, що, у свою чергу, обмежує розвиток андрагогічних практик.

Водночас відсутність прозорості та ефективно функціонуючої державної системи валідації результатів неформальної та інформальної освіти призводить до нераціонального використання людського капіталу. Дорослі здобувачі освіти змушені повторно проходити формальні освітні процедури з метою отримання офіційного документа про освіту, навіть за наявності сформованих компетентностей, що знижує мотивацію до навчання та уповільнює професійний розвиток.

Крім того, суттєвим стримувальним чинником залишається недостатній рівень довіри між закладами вищої освіти та бізнес-середовищем. Як свідчить проаналізований досвід, подолання цього розриву є можливим за умови інституціоналізації партнерських відносин, зокрема через спільне визначення результатів навчання та участь роботодавців у розробленні й оцінюванні освітніх програм,

що підтверджується практиками, реалізованими у вітчизняних університетах.

Окреслені проблеми зумовлюють необхідність формування системного підходу до модернізації освіти дорослих в Україні, який має базуватися на поєднанні нормативних змін, інституційних реформ та методологічного оновлення освітнього процесу. Насамперед доцільним є перехід до результатocентричної моделі організації навчання, що передбачає зміщення акценту з обсягу освітньої діяльності на чітко визначені результати навчання. Реалізація такого підходу потребує нормативної підтримки з боку Міністерства освіти і науки України та Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти, зокрема шляхом перегляду стандартів освітніх програм і забезпечення реального функціонування процедур визнання результатів попереднього навчання.

Трансформація ЗВО у відкриті освітні хаби дозволяє диверсифікувати джерела фінансування університетів та актуалізувати академічні програми. Інструмент ко-брендингових і корпоративних програм довів свою ефективність як механізм експрес-підготовки кадрів під конкретні технологічні завдання релокованого чи модернізованого бізнесу, суттєво скорочуючи кваліфікаційні розриви.

Водночас модернізація системи вищої освіти передбачає інституційне закріплення андрагогічного підходу в діяльності закладів вищої освіти. Це вимагає впровадження програм підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників із питань андрагогіки, фасилітації та організації навчання дорослих, а також трансформації освітнього середовища у напрямі розвитку інтерактивних, практикоорієнтованих форматів навчання. Зокрема, актуальним є створення освітніх хабів, лабораторій і платформ для реалізації спільних із бізнесом проєктів, що сприятиме формуванню сучасних компетентностей і підвищенню якості підготовки фахівців.

АНОТАЦІЯ

У дослідженні проаналізовано та систематизовано теоретико-правову базу розвитку неперервної освіти (навчання впродовж життя) та визначено тенденції її вдосконалення. Розглянуто концепцію безперервного професійного розвитку на практичному досвіді Державного торговельно-економічного університету (ДТЕУ) щодо організації та функціонування тристоронніх мережових взаємодій у сфері освіти дорослих: держави, бізнесу, ЗВО. Висвітлено синергетичний ефект моделі «Потрійної спіралі» (взаємодія держави – бізнесу – ЗВО), де кожен елемент взаємодії підсилює інші. Замість ізольованої роботи, університет стає генератором інновацій, тут проводиться адаптація навчальних програм під актуальні потреби бізнесу, що зменшує розрив

між теоретичною підготовкою та практичними навичками фахівців. Здійснюється перетворення академічних знань на патенти, стартапи та технології, готові до впровадження в реальний сектор економіки. Особливу увагу приділено практичним інструментам та форматам мережевої кооперації для навчання дорослих, які перетворюють здобувачів освіти на активних творців знань. Доведено, що мережева екосистема навчання впродовж життя виступає оптимальним середовищем для поєднання формальної, неформальної та інформальної освіти. Проаналізовано ключові суперечності та бар'єри на глобальному рівні: розгортання мереж неперервної освіти гальмується хронічним недофінансуванням, цифровою нерівністю, жорсткістю формальних інституцій та відсутністю гнучкої системи визнання неформального навчання. Це критично обмежує можливості перекваліфікації та адаптації населення до стрімких змін на ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Іцковіц Г. Потрійна спіраль. Університети – підприємства – держава. Інновації в дії / переклад з англ. Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2010. 240 с.
2. Конституція України. Розділ II. Права, свободи та обов'язки людини і громадянина. Стаття 53. URL: <https://constitution.in.ua/articles/53/> (дата звернення: 24.06.2026).
3. Лащихіна В.П., Лащихіна І.М. Нормативно-правові засади розвитку неперервної освіти. *Військова освіта*. № 1, 2017. С. 115–123.
4. Пількевич В. «Освіта для всіх» в діяльності ЮНЕСКО. *Європейські історичні студії*. № 10, 2018. С. 176–186.
5. Про Національну доктрину розвитку освіти : Указ Президента України від 17.04.2002 р. *Сайт РАДА. Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002#Text> (дата звернення: 24.06.2026).
6. Організація та управління. Стратегія навчання впродовж життя. *Європейська комісія. Офіційний вебсайт Європейського Союзу*. URL: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/uk/eurypedia/ukraine/strategiya-navchannya-vprodovzh-zhyttya> (дата звернення: 24.06.2026).
7. Рекомендація 2006/962/ЄС Європейського парламенту та Ради (ЄС) «Про основні компетенції для навчання протягом усього життя» від 18 грудня 2006 року. *Сайт РАДА. Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_975#Text (дата звернення: 24.06.2026).
8. COUNCIL RECOMMENDATION of 22 MAY 2018 on key competences for lifelong learning. *Official Journal of the European Union*. Site

European Union. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2018_189_R_0001 (дата звернення: 24.06.2026).

9. Key competences. *Terminology of European education and training policy*. Site CEDEFOP. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary/sleutelcompetenties> (дата звернення: 24.06.2026).

10. Закон України «Про освіту» від 2017 р. [Редакція від 01.01.2026 р.]. *Сайт РАДА. Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 24.06.2026).

11. Закон України «Про повну загальну середню освіту» від 2020 р. [Редакція від 17.01.2026 р.]. *Сайт РАДА. Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> (дата звернення: 24.06.2026).

12. Закон України «Про фахову передвищу освіту» від 2019 р. [Редакція від 01.01.2026 р.]. *Сайт РАДА. Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19> (дата звернення: 24.06.2026).

13. Закон України «Про вищу освіту» від 2014 р. [Редакція від 11.03.2026 р.]. *Сайт РАДА. Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 24.06.2026).

14. Закон України «Про професійну освіту» від 2025 р. [Редакція від 01.03.2026 р.]. *Сайт РАДА. Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-20#Text> (дата звернення: 24.06.2026).

15. Освіта дорослих. *Інститут освітньої аналітики. Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України*. URL: <https://eurydice.iea.gov.ua/%D0%BD%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0-%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B0-%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B8-%D1%83%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8/8-%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B0-%D0%B4%D0%BE%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%BB%D0%B8%D1%85/> (дата звернення: 24.06.2026).

16. У першому читанні прийнято проєкт закону «Про освіту дорослих». *Офіційний сайт PON.org.ua. Профспілка працівників освіти і науки України*. URL: <https://pon.org.ua/novyny/10068-u-pershomu-chytanni-priyniato-proiekt-zakonu-pro-osvitu-doroslykh.html> (дата звернення: 24.06.2026).

17. Закон України Про зайнятість населення від 2013 р. [Редакція від 12.09.2025 р.]. *Сайт РАДА. Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 24.06.2026).

18. Понад 68 тисяч українців безоплатно опанували нові професії та підвищили кваліфікацію завдяки ваучерам на навчання. *Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України*. URL: <https://mon.gov.ua/news/ponad-68-tysiach-ukraintsiiv-bezoplatno-opanuvaly-novi-profesii-ta-pidvyshchyly-kvalifikatsiiu-zavdiaky-vaucheram-na-navchannia> (дата звернення: 24.06.2026).

19. Модель університету післявоєнного відновлення в контексті синергії соціальних і інституційних трансформацій вищої освіти, науки та економіки : навчальний посібник / Ю. О. Мелков, А.М. Гаврилюк, В. В. Зінченко, Ю. М. Вітренко, В. О. Ворона; за ред. Ю.О. Мелкова. Київ: Інститут вищої освіти НАПН України, 2025. С. 39.

20. Офіційний сайт Державного торговельно-економічного університету (ДТЕУ). URL: <https://sute.edu.ua/> (дата звернення: 24.06.2026).

21. Центр розвитку кар'єри ДТЕУ. URL: <https://sute.edu.ua/1005/pages/tsentr-rozvytku-karyery> (дата звернення: 24.06.2026).

22. Інститут вищої кваліфікації ДТЕУ. URL: <http://ivk.knute.edu.ua/> (дата звернення: 24.06.2026).

23. Шлях до нової професії: як отримати ваучер на навчання. Офіційний портал Києва. Київська міська рада. Київська міська державна адміністрація. URL: https://kyivcity.gov.ua/pilhy_dovidky_ta_sotsialnyi_zakhyst/vnutrishno_peremishchenykh_hromadianam_ukrainy/shlyakh_do_novo_profesi_yak_otrimati_vaucher_na_navchannya/ (дата звернення: 24.06.2026).

24. Мазаракі А.А. Трансформація вищої освіти в умовах цифровізації суспільства. *Вісник ДТЕУ*. № 1, 2022. С. 4–15.

25. Стратегія розвитку Державного торговельно-економічного університету / Київського національного торговельно-економічного університету на період до 2030 року. URL: <https://sute.edu.ua/> (дата звернення: 24.06.2026).

26. Криштанович С. Вплив стейкхолдерів на якісну підготовку фахівців у закладах вищої освіти. *SOCIO-ECONOMIC RELATIONS IN THE DIGITAL SOCIETY*. Volume 2 (48), 2023. С. 100. DOI: 10.55643/ser.2.48.2023.505.

27. Професії та навички майбутнього. *Ukrainian Institute For The Future*. URL: <https://www.slideshare.net/slideshow/profesiya-maybutnoho-finalpdf/261547257> (дата звернення: 24.06.2026).

28. Агентство розробило Рекомендації щодо впровадження микрокваліфікацій в Україні. *Офіційний сайт Національного Агентства Кваліфікацій*. URL: <https://nqa.gov.ua/blog/agentstvo-rozrobilo-rekomendacii-sodo-vprovadzenna-mikrokvalifikacij-v-ukraini-2/> (дата звернення: 24.06.2026).

29. Перелік закладів освіти, які мають право здійснювати діяльність на рівнях вищої, фахової передвищої та професійної (професійно-технічної) освіти, для навчання може бути виданий ваучер. *Офіційний сайт Міністерства освіти і науки*. URL: <https://mon.gov.ua/ministerstvo-2/poslugi/litsenzuvannya/perelik-zakladiv-osviti-yaki-mayut-pravo-zdiysnyuvati-diyalnist-na-rivnyakh-vishchoi-fakhovoi-peredvishchoi-ta-profesiynoi-profesiyno-tekhnichnoi-osviti-dlya-navchannya-v-yakikh-mozhe-buti-vi> (дата звернення: 24.06.2026).

30. Knowles M. S., Holton III E. F., Swanson R. A. *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*. 8th ed. New York : Routledge, 2015. 402 p.; Knowles M.S. *The Modern Practice of Adult Education. From Pedagogy to Andragogy. Revised and Updated*. Cambridge Adult Education. Prentice Hall Regents, Englewood Cliffs, NJ07632.

31. Лук'янова Л. Провідні особливості навчання дорослих. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. № 1, 2019. С. 77–79.

Information about the authors:

Koval Alla Mykolaivna,

PhD in Economics,

Director of the Institute of Higher Qualification

State University of Trade and Economics

57, Dmytra Doroshenko str., Kyiv, Ukraine

Zheliezko Alla Mykolaivna,

PhD in History,

Director of the Center for Advanced Training of the Institute

of Higher Qualifications

State University of Trade and Economics

57, Dmytra Doroshenko str., Kyiv, Ukraine

Popova Maiia Anatoliivna,

Deputy Director of the Institute of Higher Qualification

State University of Trade and Economics

57, Dmytra Doroshenko str., Kyiv, Ukraine