

ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ ТЕХНОЛОГІЙ: ПАРТНЕРСТВО ТА ЙОГО ВИДИ

УДК 378.147:62-051

DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2025.339669>

Віталіна Лопушняк, здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
кафедри теорії та методики технологічної освіти
Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-6460-417X>
Юлія Срібна, кандидат педагогічних наук, доцент,
декан факультету технологій та дизайну
Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3846-3871>
Валентина Титаренко, доктор педагогічних наук, професор кафедри
теорії та методики технологічної освіти
Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0553-4277>

ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ ТЕХНОЛОГІЙ: ПАРТНЕРСТВО ТА ЙОГО ВИДИ

У статті розглядається роль партнерства у розвитку професійного становлення особистості як складного і динамічного процесу формування професійної ідентичності. Проаналізовано поняття професійного становлення, його етапи та фактори, що впливають на професійний розвиток. Особлива увага приділена формам партнерства у професійному контексті, типам партнерських взаємодій та принципам ефективної співпраці. Окремо висвітлено роль менторства, коучингу та обміну досвідом у підвищенні професійних компетентностей. У практичній частині наведено приклади успішних партнерських ініціатив, а також описано основні виклики, з якими стикаються партнери. У висновках запропоновано рекомендації щодо формування ефективних партнерських відносин як стратегії сталого професійного розвитку.

Ключові слова: партнерство; професійне становлення; менторство; коучинг; професійний розвиток; професійні компетентності; професійні спільноти; публічно-приватне партнерство; обмін досвідом; технологічна освіта.

Табл. 1. Літ. 6.

Vitalina Lopushnyak, Applicant of the Second (Master's) Level of Higher Education of the
Theory and Methods of Technological Education Department,
Poltava Volodymyr Korolenko National Pedagogical University
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-6460-417X>
Yulia Sribna, Ph.D. (Pedagogy), Associate Professor,
Dean of the Faculty of Technology and Design,
Poltava Volodymyr Korolenko National Pedagogical University
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3846-3871>
Valentyna Tytarenko, Doctor of Sciences (Pedagogy),
Professor of the Theory and Methods of Technological Education Department,
Poltava Volodymyr Korolenko National Pedagogical University
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0553-4277>

PROFESSIONAL FORMATION OF THE PERSONALITY OF A TECHNOLOGY SPECIALIST: PARTNERSHIP AND ITS TYPES

The article examines the role of partnership in the development of professional formation of an individual as a complex and dynamic process of constructing professional identity. The authors analyze the concept of professional formation, its stages, and the external and internal factors that influence professional development, such as motivation, self-reflection, values, and the impact of the social environment. Special attention is paid to the diversity of partnership forms in the professional context, including interpersonal, interorganizational, and cross-sectoral cooperation, as well as their contribution to the creation of sustainable professional communities. The principles of effective collaboration—trust, equality, respect, dialogue, and shared responsibility—are highlighted as essential for building long-term partnerships. The article emphasizes the role of mentoring and coaching as key mechanisms for supporting novice professionals, accelerating adaptation to new environments, and preventing professional burnout. In addition, the importance of professional networks, online platforms, and public-private partnerships is considered as tools for continuous learning, innovation, and integration of theoretical training with real labor market requirements. The practical section presents examples of successful partnership initiatives in education and professional training, such as teacher development centers, international academic mobility programs, and joint research projects. The authors also identify challenges of professional partnerships, including communication barriers, resource imbalances, and changing priorities, and propose strategies for overcoming them. The

ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ ТЕХНОЛОГІЙ: ПАРТНЕРСТВО ТА ЙОГО ВИДИ

conclusions provide recommendations for organizations and professionals on building effective, innovative, and adaptive partnerships as a strategy for sustainable career growth and lifelong learning. The materials of the article may be useful for researchers, practitioners, policy-makers, and managers in the field of professional and technological education, as well as for specialists interested in enhancing professional competencies through cooperation and experience exchange.

Keywords: *partnership; professional formation; mentoring; coaching; professional development; professional competencies; professional communities; public-private partnership; experience exchange; technological education; lifelong learning; innovation.*

Постановка проблеми. Сучасний професійний розвиток характеризується високою динамічністю та складністю, що потребує від фахівців постійного оновлення знань, навичок і адаптації до нових умов праці. Водночас традиційні індивідуальні підходи до професійного становлення не завжди забезпечують достатній рівень ефективності та підтримки. У цьому контексті партнерство виступає важливою формою взаємодії, яка може сприяти більш системному, комплексному та взаємопідтримуючому процесу професійного розвитку. Однак, незважаючи на визнання значущості партнерських відносин, у науковій та практичній площинах залишається багато невирішених питань щодо механізмів формування, підтримки та ефективності партнерства у професійному середовищі.

Виклад основного матеріалу. Професійне становлення є складним, багатокomпонентним і динамічним процесом формування професійної ідентичності особистості, що включає розвиток знань, умінь, навичок і усвідомлення власної ролі у професійному середовищі О. Пономаренко [4]. Цей процес передбачає безперервне самовдосконалення, набуття нового досвіду та адаптацію до змін у професійній сфері. У сучасних умовах стрімких технологічних та соціальних трансформацій, постійне оновлення професійних компетентностей стає необхідною умовою для збереження конкурентоспроможності і ефективної діяльності у професії.

Важливою складовою професійного становлення є вплив соціального середовища, до якого належать колеги, наставники, керівники та інституції, які формують умови для розвитку професійних компетентностей і мотивації Н. Кравченко [2]. Взаємодія з досвідченими фахівцями, участь у професійних спільнотах, отримання підтримки та зворотного зв'язку сприяють формуванню як професійних навичок, так і внутрішньої мотивації до подальшого розвитку. Соціальне середовище, таким чином, виступає не лише контекстом, а й активним чинником, який сприяє інтеграції особистості у професійну спільноту.

Крім зовнішніх факторів, процес професійного становлення тісно пов'язаний із особистісними характеристиками індивіда, зокрема з ціннісними орієнтирами, мотивацією та здатністю до само-рефлексії Н. Кравченко [2]. Цінності визначають пріоритети у професійній діяльності, а мотивація виступає рушійною силою, яка стимулює актив-

ність і наполегливість у досягненні професійних цілей.

Отже, професійне становлення – це складний і багатогранний процес, який охоплює не лише набуття професійних знань і навичок, а й формування внутрішньої мотивації, цінностей та соціальної взаємодії. Розуміння його сутності та факторів, що впливають на цей процес, є ключовим для створення ефективних умов підтримки професійного розвитку та формування висококваліфікованих фахівців О. Пономаренко [4], Н. Кравченко [2].

За В. Бондаренко [1], основні етапи професійного становлення мають чітко виражену структуру та характеризуються завданнями, труднощами і механізмами подолання:

- професійне самовизначення – це початковий і надзвичайно важливий етап, коли індивід починає усвідомлювати свої інтереси, схильності, здібності, систему цінностей і соціальні очікування, що впливають на вибір майбутньої професії. На цьому етапі особа активно взаємодіє з освітнім середовищем, консультантами, батьками та однолітками, отримуючи перше уявлення про вимоги різних сфер діяльності. Наприклад, учні старших класів можуть брати участь у профорієнтаційних тренінгах, відвідувати дні відкритих дверей в університетах, проходити тестування на виявлення професійних інтересів, що допомагає зробити більш виважений вибір;

- адаптація до професійної діяльності – це період безпосереднього

- входження у професійну сферу, коли особа стикається з новим середовищем, реальними умовами роботи та необхідністю швидко здобувати практичні навички. На цьому етапі ключовими завданнями є формування первинних професійних компетентностей, розвиток навичок взаємодії з колективом, освоєння професійної етики та адаптація до вимог роботодавця. Успішна адаптація значною мірою залежить від якості наставництва, доступності підтримки з боку колег і керівництва, а також від здатності особи до самонавчання. Наприклад, вчитель, який вперше приходить у школу, може отримати підтримку через систему менторства, що дозволяє йому швидше інтегруватися у колектив і підвищити впевненість у своїх силах;

- стабілізація професійної діяльності – це етап, на якому індивід починає відчувати себе впевнено у професії, досягає стабільності у результатах діяльності, продовжує удосконалювати фахові вміння і

набуває визнання серед колег. Стабілізація супроводжується зростанням самостійності в ухваленні рішень, збільшенням відповідальності та розширенням функціональних обов'язків. Наприклад, у сфері педагогіки вчитель після кількох років практики вже не просто виконує базові функції, а й бере участь у конференціях, форумах, навчає молодих або проводить власні дослідницькі розробки;

– професійне зростання – це вищий рівень професійної реалізації, коли індивід демонструє високий рівень майстерності, бере на себе лідерські або наставницькі функції, активно впливає на розвиток галузі або організації. У цей період особа прагне до професійного вдосконалення через участь у конференціях, публікації результатів досліджень, ініціювання інноваційних проєктів. Наприклад, педагог може перейти від викладацької роботи до розробки навчальних програм, керування проєктами підвищення кваліфікації або заснування власного освітнього стартапу.

Отже, професійне становлення – це не одномоментний акт, а поступовий процес глибокої трансформації особистості, який відбувається під впливом як внутрішніх ресурсів (мотивації, рефлексії, цінностей), так і зовнішніх умов (професійного середовища, підтримки, партнерств).

Початкові етапи можуть супроводжуватися психологічними бар'єрами, подолання яких можливе за допомогою менторства та підтримки досвідчених колег І. Хомин [5].

Професійне зростання залежить від комплексу зовнішніх і внутрішніх факторів. До зовнішніх належать економічна стабільність, кадрова політика організації, доступність ресурсів для навчання та розвитку С. Мельник [3]. Внутрішні чинники включають мотивацію, саморозвиток, адаптивність до змін і особисту відповідальність Л. Черниш [6]. Мотивація виступає ключовим драйвером, що стимулює прагнення до професійного вдосконалення та подолання стагнації. У свою чергу, соціальне середовище створює контекст, у якому розвиваються професійні компетентності, а ціннісні орієнтири спрямовують поведінку фахівця Н. Кравченко [2].

Партнерство у професійному контексті розглядається як організаційна форма спільної діяльності, що ґрунтується на принципах рівності та добровільності. Це форма взаємовідносин, за якої учасники зберігають свої права, чітко узгоджують і злагоджують дії, орієнтуючись на спільні цілі та інтереси. У професійному середовищі партнерство сприяє розвитку інновацій, підвищенню ефективності діяльності та досягненню спільних результатів.

У професійному контексті виокремлюють кілька типів партнерств:

– міжособистісне партнерство – це форма взаємодії між окремими фахівцями, яка базується на

довірі, взаємоповазі, відкритому діалозі та спільних професійних інтересах. Таке партнерство особливо цінне у педагогічному, науковому та консультативному середовищі, у якому велике значення має не лише технічна компетентність, а й емоційна підтримка, колегіальність і наставництво. Прикладом можуть бути взаємини між досвідченим наставником і молодим спеціалістом у межах менторських програм, де важливу роль відіграє особиста залученість, індивідуальний підхід до розвитку професійних навичок та створення середовища безперервного навчання;

– міжорганізаційне партнерство – охоплює співпрацю між двома або більше організаціями, що мають спільні стратегічні або тактичні інтереси. Такий тип партнерства часто реалізується через укладання меморандумів про співпрацю, створення консорціумів, спільних програм підвищення кваліфікації або реалізацію навчально-наукових ініціатив. Наприклад, університет може співпрацювати з ІТ-компанією задля розробки сучасних навчальних курсів з програмування, організації стажувань для студентів або проведення спільних досліджень;

– міжгалузеве партнерство – передбачає співпрацю між представниками різних галузей, що відкриває можливості для міждисциплінарного обміну знаннями, технологіями та інноваційними підходами. Це особливо актуально у сферах, які швидко змінюються або потребують комплексного бачення, наприклад, у сфері екології, охорони здоров'я, цифрової трансформації або освіти. Прикладом може бути партнерство між освітніми установами, представниками бізнесу та громадськими організаціями у рамках розробки STEM-освітніх програм, де поєднуються педагогічні методики, інженерні підходи та соціальні аспекти.

Ефективне партнерство у професійному середовищі ґрунтується на дотриманні низки ключових принципів, які забезпечують належну взаємодію, гармонійне співробітництво та досягнення спільних цілей:

1. Повага до особистості є фундаментальним принципом партнерських відносин. Вона передбачає визнання гідності, прав та індивідуальності кожного учасника процесу співпраці.

2. Доброзичливість є необхідною умовою створення атмосфери довіри взаємопідтримки. Позитивне ставлення між партнерами формує комфортне середовище для конструктивного обговорення, спільного пошуку рішень та подолання труднощів.

3. Довіра є однією з найважливіших складових партнерства. Вона базується на чесності, відкритості, виконанні обіцянок та зобов'язань. Відсутність довіри часто призводить до конфліктів, незрозуміння та зниження продуктивності співпраці.

4. Ефективне партнерство передбачає активний діалог, що базується на принципах взаємної поваги

та відкритості до різних точок зору. Активне слухання, конструктивне обговорення, готовність до компромісів і врахування думок усіх учасників забезпечують баланс інтересів і формують демократичну атмосферу.

5. Сучасні підходи до управління партнерськими проектами акцентують увагу на розподіленому лідерстві, коли кожен учасник має можливість впливати на процеси та результати. Такий принцип стимулює ініціативність, відповідальність та залученість у спільну діяльність, розподіляючи навантаження і зменшуючи ризики монополізації влади.

6. Принципи соціального партнерства включають рівність сторін, добровільність прийняття зобов'язань, а також обов'язковість їх виконання. Рівність гарантує, що всі учасники мають рівні права та можливості у співпраці, що є запорукою справедливого розподілу ресурсів і вигод. Дотримання цих принципів формує міцну основу для довготривалих і взаємовигідних партнерських відносин.

Менторство та коучинг є двома основними формами партнерства, що сприяють професійному становленню. Менторство передбачає довгострокову взаємодію між досвідченим фахівцем (ментором) та менш досвідченою особою (менті), де ментор ділиться своїм досвідом, надає поради та підтримує менті в досягненні професійних цілей. Коучинг, у свою чергу, є більш структурованим процесом, орієнтованим на досягнення конкретних цілей через розвиток самосвідомості та навичок самостійного прийняття рішень.

Партнерство у професійному становленні сприяє розвитку ключових професійних компетентностей, таких як комунікація, лідерство, управління часом та стресом, стратегічне мислення та інноваційність, а також партнерство сприяє розвитку навичок командної роботи, що є важливим аспектом професійного становлення в умовах сучасного ринку праці.

Формування ефективного партнерства у професійному середовищі вимагає застосування різноманітних інструментів і методів, що забезпечують сталу, продуктивну і взаємовигідну взаємодію між учасниками. Одним із найпоширеніших і дієвих інструментів є професійні мережі та спільноти, які створюють умови для регулярного обміну інформацією, знаннями, досвідом і ресурсами. Участь у таких мережах, як, наприклад, Європейська мережа підтримки обдарованих осіб (European Talent Support Network).

Найчастіше такі спільноти створюються на базі спеціалізованих онлайн-платформ або у рамках професійних асоціацій, освітніх установ, галузевих центрів компетенцій. Це платформи на кшталт ResearchGate (для науковців), LinkedIn Learning

(для бізнес-фахівців), платформа "На Урок" (для українських педагогів) або професійна спільнота EdCamp Ukraine, яка об'єднує освітян у руслі педагогіки партнерства та рефлексивної практики.

Такі платформи пропонують широкий спектр можливостей: участь у вебінарах, онлайн-курсах, форумах, панельних дискусіях, конференціях, менторських програмах і навіть спільних міжрегіональних та міжнародних дослідницьких ініціативах. Наприклад, Європейська мережа підтримки обдарованих осіб (European Talent Support Network) організовує регулярні обміни досвідом, методичні зустрічі, тренінги та форуми, які сприяють формуванню високого рівня експертності учасників у сфері роботи з молодими талантами.

Окрім навчальної функції, професійні спільноти також забезпечують ефективне середовище для менторства й коучингу. Наприклад, у рамках програм EdMentor (освітній проєкт менторської підтримки вчителів в Україні) новачки отримують допомогу від досвідчених педагогів, що дозволяє їм швидше адаптуватися, розвивати професійну впевненість і запобігати професійному вигоранню.

Серед важливих переваг професійних спільнот – їхня відкритість (можливість долучитися фахівцям з різним досвідом і рівнем кваліфікації), масштабність (діяльність на національному чи міжнародному рівні), а також гнучкість (адаптивність до різних професійних контекстів і регіональних особливостей).

Ще одним важливим методом формування партнерства є спільна реалізація проєктів між навчальними закладами, роботодавцями та іншими зацікавленими сторонами, що дозволяє ефективно інтегрувати навчальний процес із реальними умовами праці. Особливо поширеним форматом такої співпраці є публічно-приватне партнерство, яке поєднує ресурси, знання та досвід державних інституцій і приватного бізнесу.

Такі проєкти мають практичну спрямованість, забезпечуючи студентам і молодим фахівцям можливість отримати безпосередній досвід роботи у професійному середовищі, розвивати компетентності, які відповідають вимогам сучасного ринку праці. Вони також сприяють оновленню навчальних програм, впровадженню інноваційних методик та технологій у процес підготовки кадрів.

Публічно-приватні ініціативи можуть включати стажування, виробничі практики, науково-дослідні роботи, спільні освітні програми і навіть інвестиції у створення навчально-технічної інфраструктури. Вони дозволяють створити умови для безперервної професійної освіти і підвищення кваліфікації, сприяють розвитку м'яких навичок (soft skills) і формують відповідальне ставлення до професії.

Взаємодія у партнерстві часто супроводжується низкою викликів і проблем, що можуть суттєво

ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ ТЕХНОЛОГІЙ: ПАРТНЕРСТВО ТА ЙОГО ВИДИ

ускладнювати процес спільної діяльності та впливати на її ефективність. Однією з найбільш поширених проблем є відсутність чіткої комунікації між партнерами. Через різницю у поглядах, очікуваннях та цілях учасників партнерства виникають непорозуміння, які часто призводять до конфліктів. Відсутність відкритого та прозорого обміну інформацією знижує рівень довіри, що є фундаментальним елементом для продуктивної співпраці.

Ще одним суттєвим викликом у партнерських відносинах є нерівність ресурсного забезпечення сторін. Різний рівень фінансових, технічних, кадрових або інтелектуальних ресурсів може створювати дисбаланс, який негативно впливає на можливості кожного партнера виконувати свої зобов'язання у

повному обсязі. Для подолання цієї проблеми необхідно заздалегідь узгоджувати обсяги внеску кожного учасника та визначати механізми підтримки і компенсації ресурсних розривів.

Додатковою складністю у партнерстві є зміна пріоритетів, які можуть бути зумовлені як внутрішніми, так і зовнішніми факторами. Зміни у зовнішньому середовищі, наприклад, економічні коливання, законодавчі новації або трансформації ринку, а також перегляд стратегічних цілей або політик самих партнерів, можуть спричинити необхідність коригування раніше досягнутих домовленостей. Відтак, успішне партнерство передбачає гнучкість і здатність адаптуватися до змін, а також наявність процедур для перегляду і оновлення угод.

Таблиця 1

Приклади успішних партнерських ініціатив у професійному розвитку

Назва ініціативи	Опис	Приклад/Джерело
Центри професійного розвитку педагогів	Створення спеціалізованих центрів, що забезпечують підтримку педагогів через тренінги, консультування та обмін досвідом	Україна, державні освітні програми
Публічно-приватне партнерство у професійній освіті	Співпраця закладів професійної освіти з підприємствами для розробки навчальних програм, організації практик та підвищення кваліфікації викладачів	Digital Library NAES of Ukraine
Професійні спільноти та мережі	Організація вебінарів, конференцій та форумів для обміну знаннями та досвідом серед фахівців	Європейська мережа підтримки обдарованих осіб (European Talent Support Network)
Спільні науково-дослідні проекти	Реалізація спільних проєктів між університетами та бізнесом для інноваційної підготовки кадрів	Різні наукові колаборації

Центри професійного розвитку педагогів в Україні відіграють важливу роль у підвищенні кваліфікації освітян через організацію тренінгів, консультувань та обміну досвідом.

Публічно-приватне партнерство у професійній освіті виступає ефективним механізмом інтеграції теоретичної підготовки з практичними вимогами ринку праці.

Професійні спільноти та мережі, такі як Європейська мережа підтримки обдарованих осіб, створюють платформи для обміну знаннями і досвідом серед фахівців. Організація вебінарів, конференцій та форумів сприяє формуванню міжособистісних контактів і розвитку колективного інтелекту, що підвищує загальний рівень професійної компетентності учасників.

Отже, наведені ініціативи ілюструють різноманітність форм партнерства, які значно впливають на якість професійного становлення. Вони підтверджують, що ефективна взаємодія між різними суб'єктами є необхідною умовою для створення динамічного, адаптивного і конкурентоспроможного професійного середовища.

Особливо важливо відзначити, що партнерство сприяє розвитку міждисциплінарних зв'язків, що відкриває нові перспективи для комплексного вирішення професійних завдань та стимулює творчий підхід до роботи.

Для організацій, які прагнуть успішно впроваджувати партнерські моделі у професійному становленні, надзвичайно важливо враховувати низку рекомендацій, які здатні значно підвищити ефективність співпраці та забезпечити досягнення спільних цілей:

– по-перше, формування чітких цілей і очікувань є базовим кроком на початковому етапі партнерства. Визначення спільних завдань, ролей кожного з учасників, а також критеріїв успіху дозволяє уникнути непорозумінь, що часто виникають через різне тлумачення результатів;

– по-друге, розвиток відкритої комунікації є ключовим фактором, який підтримує партнерство на стабільному рівні. Регулярний обмін інформацією, організація робочих зустрічей, онлайн-конференцій або створення спільних цифрових платформ дозволяють своєчасно виявляти проблеми,

обговорювати виклики та спільно шукати шляхи їх подолання;

– по-третє, забезпечення рівності партнерів вимагає врахування інтересів і ресурсних можливостей усіх сторін. Часто у партнерських моделях виникає дисбаланс, коли одна сторона має більше ресурсів або впливу;

– четверта рекомендація стосується підтримки інноваційності та гнучкості у партнерських відносинах. В умовах стрімких змін на ринку праці та швидкого розвитку технологій організації повинні бути відкритими до впровадження нових ідей і готовими швидко адаптуватися до зовнішніх і внутрішніх змін. Це може бути реалізовано через використання сучасних цифрових платформ для координації роботи, застосування новітніх методик навчання чи інтеграцію інноваційних підходів у професійний розвиток.

Нарешті, особливу увагу слід приділяти інвестиціям у розвиток людських ресурсів. Це означає систематичне проведення навчань, тренінгів, організацію менторства і коучингу, які не лише підвищують професійні компетентності учасників, а й стимулюють їхню мотивацію та залученість у спільну діяльність. Наприклад, у рамках Центрів професійного розвитку педагогів регулярно проводяться курси підвищення кваліфікації та сесії з обміну досвідом, що дозволяє педагогам ефективно впроваджувати нові методики викладання.

Відкритість до співпраці та готовність до обміну досвідом є ще одним критичним чинником. Наприклад, участь у міжвідомчих робочих групах, стажуваннях або програмах академічної мобільності (наприклад, Erasmus+ для педагогів і викладачів) сприяє формуванню міжгалузевих зв'язків, що розширює горизонти професійного зростання та сприяє запозиченню ефективних моделей роботи з інших освітніх чи професійних систем.

Ключову роль у формуванні міцних партнерств відіграє розвиток комунікативних і міжособистісних навичок. Уміння ефективно спілкуватися, вести переговори, презентувати свої ідеї, а також виявляти емпатію та здатність до конструктивного зворотного зв'язку – усе це забезпечує якісну взаємодію між партнерами. Наприклад, у межах тренінгів з розвитку “м'яких навичок” (soft skills), які дедалі частіше включаються у програми підвищення кваліфікації (зокрема, у програмах від EdEra або Prometheus), значну увагу приділяють саме навичкам ефективного партнерського спілкування.

Не менш важливим є і пошук наставників та менторів, особливо на ранніх етапах професійного становлення. Менторство дозволяє професіоналу уникати типових помилок, скорочує період адаптації у новому середовищі та створює умови для цілеспрямованого зростання.

Постійне самовдосконалення та адаптація до змін у професійному середовищі – це стратегічна

потреба для кожного фахівця в умовах динамічного розвитку сучасного ринку праці. Професіонал має бути готовим до освоєння нових технологій, гнучкого реагування на виклики галузі та зміни у форматах роботи (наприклад, перехід до дистанційного або змішаного формату навчання чи роботи). Самоосвіта за допомогою онлайн-курсів (Coursera, Udemu, Prometheus), участь у тематичних майстер-класах, сертифікаційних програмах – це не лише спосіб вдосконалення навичок, а й підтвердження високого рівня мотивації й відповідальності перед своєю професією.

Таким чином, ефективне формування партнерських зв'язків на рівні окремих професіоналів базується на активній позиції, готовності до взаємодії, безперервному професійному вдосконаленні та участі у спільнотах, що підтримують розвиток у конкретній галузі. Ці практики дозволяють не лише підвищити власну кваліфікацію, а й стати ініціатором або учасником змін на системному рівні.

Висновки. Партнерство виступає ключовим чинником у процесі професійного становлення, забезпечуючи ефективну взаємодію між учасниками освітнього та професійного просторів. Воно сприяє обміну знаннями, досвідом і ресурсами, що дозволяє розвивати професійні компетентності та адаптуватися до вимог сучасного ринку праці. Через партнерські зв'язки відбувається не лише підтримка індивідуального розвитку, а й формування колективного інтелекту, що є основою для інновацій та сталого професійного зростання.

Проте успішність партнерства залежить від дотримання низки принципів, серед яких повага, довіра, відкритий діалог і рівноправність учасників. Важливим аспектом є також врахування ресурсних можливостей партнерів та здатність адаптуватися до змін зовнішнього і внутрішнього середовища. Виклики, що виникають у процесі взаємодії, потребують комплексного підходу та активного управління, щоб забезпечити тривалу і продуктивну співпрацю.

Практична реалізація партнерства через мережі, спільні проєкти, публічно-приватні ініціативи є дієвим інструментом формування професійної ідентичності та розвитку компетентностей. Врахування досвіду успішних ініціатив дозволяє створити сприятливі умови для безперервного професійного зростання як окремих фахівців, так і організацій загалом. Отже, розвиток партнерських відносин є стратегічною складовою сучасної системи освіти і кар'єрного розвитку, що відкриває широкі перспективи для подальших досліджень і практичних упроваджень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бондаренко В.Г. Етапи професійного становлення молодого спеціаліста. *Психологія розвитку*. 2018. № 3. С. 77–83.

2. Кравченко Н.М. Соціальне середовище як чинник професійного становлення. *Педагогічна наука*. 2019. Вип. 2. С. 112–118.

3. Мельник С.О. Вплив соціальних та особистісних факторів на професійний розвиток. *Психологія і освіта*. 2021. Вип. 4. С. 55–62.

4. Пономаренко О.П. Професійне становлення особистості: теоретичні засади. *Психологія і суспільство*. 2017. № 1. С. 45–58.

5. Хомин І.В. Психологічні аспекти професійного розвитку. Психологічні основи розвитку особистості: монографія / за ред. В.Й. Бочелюка. Запоріжжя : Просвіта, 2019. Т. 6. С. 98–105.

6. Черниш Л.В. Мотиваційні чинники професійного зростання. *Психологія праці*. 2016. № 2. С. 34–40.

REFERENCES

1. Bondarenko, V.H. (2018). Etapy profesiinoho stanovlennia molodoho spetsialista [Stages of professional development of a young specialist]. *Psychology of development*. No. 3. pp. 77–83. [in Ukrainian].

2. Kravchenko, N.M. (2019). Sotsialne seredovyshche yak chynnyk profesiinoho stanovlennia [Social environment as a factor of professional development]. *Pedagogical science*. Vol. 2. pp. 112–118. [in Ukrainian].

3. Melnyk, S.O. (2021). Vplyv sotsialnykh ta osobystisnykh faktoriv na profesiinyi rozvytok [The influence of social and personal factors on professional development]. *Psychology and education*. Vol. 4. pp. 55–62. [in Ukrainian].

4. Ponomarenko, O.P. (2017). Profesiine stanovlennia osobystosti: teoretychni zasady [Professional formation of personality: theoretical principles]. *Psychology and society*. No. 1. pp. 45–58. [in Ukrainian].

5. Khomyn, I.V. (2019). Psykholohichni aspekty profesiinoho rozvytku [Psychological aspects of professional development]. *Psychological foundations of personality development: monograph*. (Ed.). V.Y. Bocheliuk. Zaporizhzhia, Vol. 6. pp. 98–105. [in Ukrainian].

6. Chernysh, L.V. (2016). Motyvatsiini chynnyky profesiinoho zrostannia [Motivational factors of professional growth]. *Psychology of work*. No. 2. pp. 34–40. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 10.07.2025

UDC 81'272(4-ЄС)

DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2025.334770>

Iryna Biskub, Doctor of Philology, Professor of the
Applied Linguistics Department,
Volyn Lesya Ukrayinka National University
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5844-7524>
Alla Khomiak, Ph.D. (Pedagogy), Associate Professor of the
Applied Linguistics Department,
Volyn Lesya Ukrayinka National University
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7693-4016>

ADVANCING EU STANDARDS IN LANGUAGE EDUCATION: BRIDGING THE GAP BETWEEN UKRAINE AND THE EUROPEAN UNION

Language education in Ukraine is undergoing processes of integration with the European standards. This includes the implementation of the competency-based approach, considering the European Language Framework and adapting educational programs.

Lesya Ukrainka Volyn National University, as the leading centre of academic development in the border region, actively promotes the integration of Ukrainian higher education into the European community. Its active participation in international programs, membership in international academic associations, and partnerships with leading European universities significantly improve the level of the educational process and contribute to the creation of joint curricula that meet EU standards.

Implementation of Erasmus+ programs and support of EU initiatives helped the university to integrate European research components into the curricula of various faculties. The courses on EU language policy, European culture, and educational standards allow students to expand their knowledge and better adapt to international requirements, which increases their competitiveness in the labour market.

The need for multilingual professionals with a high level of intercultural competence is an important factor contributing to a successful career in the EU. Students studying foreign languages and linguistics are the most motivated group among Erasmus+ participants, as language skills are an essential prerequisite for employment in the EU.

The Skills Intelligence platform is an effective tool for assessing and forecasting labour market needs in Europe and helps to better align education systems with the requirements of the workforce. It enables students and graduates to assess their own skills and career prospects.

The language industry in the EU and Ukraine includes translation and interpreting, language education, language technology, and related fields. However, there are differences in approaches to language education, particularly in assessing the level of graduates' language skills. In Ukraine, the CEFR system is not officially applied in higher education institutions. Instead, independent language certification is widely practised. Erasmus+ courses facilitate language training by aligning it with European standards and market demand. The results of students' self-assessment on the CEFR scale confirm the positive