

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що багато років, які люди витратили на вивчення поведінки та різних закономірностей, не минули дарма. Багато методів допомагають у засвоєнні матеріалу та полегшують його розуміння. Ці методи дають змогу викладачам бути більш кваліфікованими та надають більше можливостей для порозуміння зі студентами.

#### **Використані джерела:**

1. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання: Навч. посіб. К.: Вища шк., 2004. 679 с.
2. Дяченко-Богун М. Активні методи навчання у вищому навчальному закладі. *Витоки педагогічної майстерності. Серія: Педагогічні науки.* 2014. Вип. 14. С. 74-79.
3. Kreydun N., Nalyvaiko O., Ivanenko L., Zotova L., Nevoienna O., Iavorovska L., Kharchenko A. & Sevostianov P. The Quality of Education in the Conditions of Forced Distance Learning Caused by COVID-19. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala.* 2022. 14(4). 423-448. <https://doi.org/10.18662/rrem/14.4/649>
4. Nalyvaiko O., Zhukova O., Ivanenko L., Shvedova Y. & Nekrashevych T. Gamification as a New Format of Projects Method in Blended Learning Conditions Studying Disciplines of the Pedagogical Cycle. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala.* 2021. 13(4). 17-30. <https://doi.org/10.18662/rrem/13.4/468>.

#### **Мандрагеля В. А.**

Україна, Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України

### **ІННОВАЦІЇ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ЗМІН НА РИНКУ ПРАЦІ**

При розгляді траєкторій розвитку національних систем VET в країнах-членах ЄС, офіційних кандидатів до вступу до Союзу, представників ЕЕА (Ісландія, Норвегія, Швейцарія), а також Великої Британії варто зазначити, що незважаючи на загальні інтеграційні тенденції, вимоги законодавства та основних органів Союзу, між країнами існує значна різниця у композиції, функціонуванні, фінансуванні тощо інститутів та закладів професійної освіти та тренінгу (Vocational Education and Training – VET). Статус України як офіційного кандидата на членство в ЄС з червня 2022 р. передбачає активізацію процесу реформування вітчизняної системи професійної (професійно-технічної) освіти з метою досягнення європейських стандартів у цій сфері. Різноманітні національні моделі розвинутих європейських країн надають широкі можливості

адаптації їхніх передових досягнень й здобутків у практику, напрямки й механізми удосконалення освітнього процесу в українській системі П(ПТ)О.

Науковці виокремлюють три «чистих» моделі VET, які в різних комбінаціях і модифікаціях сьогодні існують у переважній більшості країн світу. До них належать такі: ліберальна ринкова модель Англії; бюрократична модель державного регулювання Франції та система корпоративної дуальної освіти Німеччини [1]. Проте усі вони тримають у фокусі уваги радикальні зміни, що відбуваються на ринку праці. За статистикою Міжнародної організації праці (березень 2023) у світі сьогодні найбільш затребувані вісім професійних груп, пов'язаних з продовольчими системами, охороною здоров'я, роздрібною торгівлею, охороною, ручною роботою, прибиранням та санітарією, транспортом, а також технічні й канцелярські працівники [2]. До початку бойових дій на території України головним пріоритетом з-поміж усіх проблем для громадян ЄС виступала зміна клімату. Не випадково після прийняття так званої Зеленої Угоди (Green Deal) у грудні 2019 р. вже здійснено понад 50 різноманітних заходів, спрямованих на скорочення викидів вуглекислого газу, підвищення енергоефективності машин та механізмів, запровадження відновлювальних джерел енергії тощо [3]. Крім зростання попиту на фахівців у сфері зеленої економіки існує ще значний спектр актуальних професій Серед них у ЄС на сьогоднішній день є відзначаються наступні: менеджер зі сталого розвитку, менеджер з маркетингу зростання, представник з розвитку продажів, менеджер з успіху клієнтів, керівник корпоративних клієнтів, працівник з продажу.

Однак з впевненістю прогнозувати спектр нових професій, або трансформацію змісту традиційних форм зайнятості сьогодні навіть у середньостроковій перспективі навряд чи хто наважиться, особливо з урахуванням війни, що ведеться Росією проти України... Водночас, очевидно, що робочі місця у майбутньому можуть вимагати зовсім інших навичок, ніж сьогодні і очікується, що багато спеціальностей радикально модернізуються або повністю зникнуть. До загальних тенденцій, які не викликають заперечень, і стосуються практично усіх країн світу, відносяться: диджиталізація, глобалізація, демографічні зміни, міграція. До цього слід додати вплив COVID-19 та перехід до зеленої економіки, які спричиняють значний тиск на кваліфікацію та навички працівників.

Найбільша увага сьогодні прикута до розвитку цифрових компетенцій громадян, особливо науковців та освітян, які визначають інноваційний розвиток суспільств. Недоліки у цій сфері змусили Європейську Комісію у вересні 2020 р. запровадити флагманську ініціативу «План дій із цифрової освіти на 2021-2027 роки» (Digital Education Action Plan – DEAP), яка спрямована на досягнення високоякісної, інклюзивної та доступної цифрової освіти за підтримки посиленої співпраці та обміну на рівні ЄС та країн-членів [4]. За даними Євростату у 2021 р. лише 54% європейців мають базові цифрові

навички. Відтак, постає завдання до 2030 р. довести цей показник до 80%. Отже, не випадково, що ще у 2017 р., крім робочої рамки цифрової компетентності громадян ЄС (The European Digital Competence Framework – DigComp), був розроблений відповідний документ для освітян (European Digital Competence Framework for Educators – DigCompEdu). Але поки він виявляється неефективним.

Значний вплив на ринок праці здійснить перехід до зеленої економіки. За підрахунками фахівців зменшення робочих місць у професіях, пов'язаних з видобутком вугілля та промисловим паливом в Європі очікується в межах 10%. Навпаки, зайнятість у сфері управління відходами за прогнозами між 2018 і 2030 рр. збільшиться на 52% [5, с. 31]. Для країн ЄС позитивним є той факт, що такі види діяльності, як виробництво електроенергії, транспорт, виробництво, сільське господарство та гірничодобувна промисловість, разом спричиняють близько 90% усіх викидів CO<sub>2</sub> але у цих галузях зайнято менше 25% робітників. І навпаки, будівництво, оптова, роздрібна торгівля та інші послуги разом охоплюють понад 75% робочої сили, при цьому генеруючи менше 12% викидів CO<sub>2</sub>.

На цьому тлі неможливо не помітити загальні тенденції практично для усіх країн ЄС. Це стосується збільшення терміну навчання в закладах освіти різного рівня, відтермінування вибору першої професії, досягнення певного статусного паритету VET та загальної освіти, створення більш комплексних форм старшої середньої освіти, зміщення акцентів закладів професійно-технічної освіти і тренінгу на переважно підготовчий профіль (замість підготовки до однієї професії). Усе частіше професійна компетенція та конкретна професійна кваліфікація набуваються у вищій освіті, а також у процесі навчання впродовж життя.

Неможливо не помітити суттєвого збільшення уваги до результатів навчання, які зміцнюють зв'язок між VET та ринком праці і постають основою корегування навчальних планів та програм. Цей стратегічний перехід був нелегким, оскільки протягом майже двох десятиліть у сфері VET точилася гостра дискусія навколо переваг і недоліків переходу від примату моделі контенту до моделі, що базується на результатах. У якості прикладу можна навести дослідницьку працю Європейського центру професійної підготовки 2012 р. стосовно реформи навчальних програм в Європі [6].

Необхідно брати до уваги, що системи управління освітою у більшості країн ЄС є децентралізованими або поступово децентралізуються на основі принципу субсидіарності. Цей процес, який став особливо помітним в Європі з 1990-х рр. і має більш широкий контекст: демократизація політичних систем, взаємна довіра центральних та місцевих органів влади, ефективність менеджменту, прозорість фінансування різних освітніх проєктів тощо. Водночас, децентралізація крім збільшення автономії закладів освіти, водночас загострює конкуренції між ними. Автономія закладу в ідеалі має суттєві

переваги, оскільки передбачає: вибір способу викладання; визначення програм та змісту навчання тощо. Значно покращується оперативність корегування усіх складників освітнього процесу виходячи з потреб ринку праці тощо. В європейських країнах можна спостерігати різні механізми реалізації цієї тенденції.

Ще однією помітною тенденцією у композиції й змісті навчальних програм є підвищення індивідуалізації та модульності, що ускладнює можливості об'єктивного порівняльного аналізу досягнутих результатів. Як зазначала Рада ЄС у Рекомендаціях 2020 р., запровадження Європейської кредитної системи для професійної освіти і тренінгу (ECVET) з 2009 р. поки не принесло відчутних результатів, хоча певні позитивні зрушення неможливо заперечувати. Значно більших успіхів було досягнуто на шляху індивідуалізації навчання, створення власного дизайну знань, навичок та вмінь споживачами освітніх послуг у сфері VET. У першу чергу необхідно відмітити досягнення країн Скандинавії та взагалі, Північної Європи.

Окремо слід зупинитися на співвідношенні між загальним і професійним змістом як орієнтирами для розробки навчальних планів. Багато країн Європи розрізняють загальні та професійно-технічні предмети або навички у своїх навчальних програмах VET, хоча це не обов'язково. Зустрічаються випадки, коли загальноосвітні предмети інтегровані в професійний зміст або, принаймні, тісно пов'язані з ним, і навпаки. Узагальнені статистичні дані за другу декаду ХХІ ст. свідчать, що 31,5 % провайдерів VET Європейського Союзу зазначили невеличке або значне зростання загальнотеоретичної складової, а близько 60% респондентів повідомили про посилення уваги до розв'язання реальних проблем та більшого урахування у навчальних програмах потреб компаній. Збільшення фокусу уваги у змісті навичок насамперед стосувалося цифрових навичок (55%), якості професійної підготовки та спеціалізації (34%), вміння працювати з іншими (31%), широти професійних компетенцій (29%) та соціальних і комунікативних навичок (29%). Менш очевидною виявилася проблематика підвищення ініціативи (19%), володіння англійською мовою (16%) [7, с.63]. Головними чинниками зміни контенту VET постали: вимоги роботодавців (60%), національне законодавство (59%), соціальні трансформації (42%), інтереси та преференції учнів (27%). У свою чергу це суттєво вплинуло на роль та завдання викладачів (тренерів) (62%).

Зауважимо, підвищений акцент на загальних навичках не відбувся за рахунок навчання на робочому місці. Як свідчить практика, паралельне підвищення загальних навичок і навчання на робочому місці можливе або шляхом більшої інтеграції загальних навичок у навчання на робочому місці та на робочому місці, наприклад, теоретичне навчання, пов'язане з професією, або шляхом збільшення обсягу загальних предметів у школі. Факти показують, що останнє може бути за рахунок теоретичних знань, пов'язаних з професією, чи практичних навичок у закладах освіти.

Ми торкнулися лише невеличкої частки проблем, які постають сьогодні перед європейськими країнами у сфері удосконалення VET. Реально їх значно більше. Тут можна схематично зазначити наступні: кількість кваліфікацій; інтеграція професійно-технічної освіти в ширшу освітню систему; система та управління різними рівнями освіти тощо. Вони чекають глибоких всебічних досліджень.

### ***Використані джерела:***

1. Greinert W-D. Mass vocational education and training in Europe Classical models of the 19th century and training in England, France and Germany during the first half of the 20th. Cedefop Panorama series; 118. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005. 132 p.

2. ILO. World Employment and Social Outlook 2023: The value of essential work. (March 2023). URL: <https://www.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/weso2023-key-workers#chapter1-definition>

3. European Commission. A European Green Deal. URL: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en)

4. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Digital Education Action Plan 2021-2027 Resetting education and training for the digital age. {SWD(2020) 209 final}. Brussels, 30.9.2020 COM(2020) 624 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0624&from=EN>

5. Cedefop. The future of vocational education and training in Europe: volume 2: delivering IVET: institutional diversification and/or expansion? Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 84. 114 p. URL: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/780431>

6. Cedefop. Curriculum reform in Europe: the impact of learning outcomes. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. 200 p. URL: [https://www.cedefop.europa.eu/files/5529\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/5529_en.pdf)

7. Cedefop. The future of vocational education and training in Europe: volume 2: delivering IVET: institutional diversification and/or expansion? Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. 114 p. URL: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/780431>