4. Ellis, R. (2006). The Study of Second Language Acquisition. Oxford: Oxford University Press.
5. Krashen, S. D. (1982). Principles and Practice in Second Language Acquisition. Oxford: Pergamon Press.
6. Larsen-Freeman, D., & Long, M. H. (1991). An Introduction to Second Language Acquisition Research. London: Longman.
7. Lightbown, P. M., & Spada, N. (2013). How Languages are Learned (4th ed.). Oxford: Oxford University Press.
8. Ortega, L. (2009). Understanding Second Language Acquisition. London: Hodder Education.
9. Pienemann, M. (1998). Language Processing and Second Language Development: Processability Theory. Amsterdam: John Benjamins.
10. VanPatten, B. (2017). While We're on the Topic: BVP on Language, Acquisition, and Classroom Practice. Alexandria, VA: ACTFL.
11. Wu, M., & Ionin, T. (2023). The effect of input flooding and explicit instruction on L2 acquisition of English inverse scope. Language Teaching Research. DOI: https://doi.org/10.1177/13621688231164543

КВАЛІФІКАЦІЙНИЙ РОЗРИВ (SKILLS GAP) ЯК ГЛОБАЛЬНА ПРОБЛЕМА ТРАНСФОРМАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ ОСВІТНЬОЇ СИСТЕМИ І ШЛЯХИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ. УКРАЇНСЬКИЙ КОНТЕКСТ

Саух Петро
д. філософ.н., професор
Саух Ірина
д. екон. н., професор
Саух Ю.П.
к. філософ.н., доцент
Кафедра гуманітарних та
фундаментальних дисциплін,
Київський інститут бізнесу та технологій

Анотація. В статті проаналізовано проблеми, пов’язані з неузгодженістю змісту вищої освіти з потребами ринку праці, що зумовлює загострення низки проблем, таких як високий рівень безробіття серед випускників закладів вищої освіти, структурні дисбаланси на ринку праці, невідповідність якості підготовки фахівців потребам роботодавців тощо. Автори здійснили аналіз механізмів і шляхів подолання невиправдано високого кваліфікаційного розриву. В статті

стверджується, що вирішення проблеми кваліфікаційного розриву має бути комплексним завданням, яка передбачає синергію науки, практики, роботодавців, представників виробництва, бізнесу.

Ключові слова: вища освіта, якість вищої освіти, кваліфікаційний розрив.

Введення. Не думаємо, що когось треба переконувати, що освіта завжди була і є інструментом стійкого розвитку суспільства й забезпеченням добробуту людей. Нині у зв'язку з глобалізацією та інтернаціоналізацією освітнього процесу і тими завданнями, що стоять перед нами в нелегкі часи війни і повоєнного відновлення України, не випадково зростає інтерес до якості освіти. Особливо це стосується вищої освіти, оскільки в умовах зростання вагомості людського капіталу як основного чинника економічного розвитку, вона стає засобом формування нової генерації висококваліфікованих кадрів.

В Україні, на жаль, накопичені істотні проблеми, пов'язані з неузгодженістю змісту вищої освіти з потребами ринку праці, що зумовлює загострення низки проблем, таких як низький рівень економічної активності та високий рівень безробіття серед випускників закладів вищої освіти, структурні дисбаланси на ринку праці, невідповідність якості підготовки фахівців потребам роботодавців тощо.

Мета та задачі дослідження полягають у з'ясуванні сутності поняття «кваліфікаційний розрив» й формулювання механізмів і шляхів подолання невиправдано високого кваліфікаційного розриву в сучасних умовах трансформаційного процесу в освіті. Як відомо, якість вищої освіти є багатовимірним поняттям, яке включає і рівень викладання, і програми навчання, і масштаб дослідницької діяльності викладачів та студентів, і наявність відповідної матеріально-технічної бази закладу вищої освіти – тобто загалом академічне середовище підготовки фахівця. Однак чи не основним у цьому контексті має бути оцінка відповідності рівня підготовки випускника сучасним вимогам ринку праці [1]. Тобто, випускник того чи іншого закладу вищої освіти, отримавши диплом, має з оптимізмом дивитися у майбутнє і бути впевненим, що він разом з дипломом отримав необхідні знання і професійні навички, які знадобляться на ринку праці. Але, як це не прикро, між сподіваннями сучасного дипломованого фахівця й реальністю існує глибока прірва. Іноді можна почути, що система освіти і ринок праці – паралельні світи. Й важко з цим не погодитися. З огляду на показники працевлаштування випускників закладів освіти доводиться констатувати, що й справді освіта і ринок праці йдуть паралельними шляхами, й точок дотику в цьому процесі, на жаль, небагато.

Інакше як пояснити, що частка випускників – власників дипломів про вищу освіту в Україні зайнята тими видами діяльності, які вищої освіти не потребують. А це – понад 39 %. Вони працюють таксистами, касирами, барменами, до того ж половина з них працює неофіційно і не числиться в реєстрі платників податків України. Аналізуючи дані Пенсійного фонду України, які доволі точно фіксують місце працевлаштування певного випускника і його посаду, легко переконатися,

що в останні роки показники працевлаштування постійно зменшуються. Зокрема у 2022 році було працевлаштовано лише 45,7 % випускників, а безробітні випускники складали 54,3 %. Подібне явище в умовах масової вищої освіти називають кваліфікаційним розривом (skills Gap). Воно стало найбільшим розчаруванням як для випускників закладів вищої освіти, так і для роботодавців. Розчаруванням для випускників, бо вищу освіту хоча й здобуто, але кваліфікаційних навичок відповідного рівня не сформовано. А відтак – попереду робота з низькою зарплатою або не за фахом, а той загалом безробіття. Розчаруванням для роботодавців – бо вони отримали фахівця, якого ще потрібно навчати, витрачаючи на це час і кошти.

За даними доктора економічних наук, головного редактора журналу «Корпоративна власність та контроль» Олександра Костюка серед тих, хто працює в Україні, уражених цим кваліфікаційним розривом понад 45 %. Це невиправдано високий відсоток. У розвинених країнах світу він майже вдвічі менший (25 %). Правда в деяких країнах, що розвиваються, він ще більший, ніж в Україні й іноді сягає 60 % [2]. В результаті цього – істотні втрати продуктивності праці. Підраховано, що лише в країнах, які є членами «Міжнародної організації економічного співробітництва та розвитку» (а це 70 країн світу), втрати від подібних диспропорцій складають 6 %. А це означає, що світовий ВВП втрачає 5 трлн. доларів щорічно. Якщо зробити припущення, що в Україні такий же кваліфікаційний розрив, як в середньому в країнах «Міжнародної організації економічного співробітництва та розвитку», то щорічні втрати ВВП складають близько 300 млрд. гривень [3].

Думати над цим важливо особливо сьогодні. Наслідки військової агресії росії послабили потенціал ринку праці в Україні. Відбулися втрати виробничих потужностей та інфраструктури. Внаслідок вимушеної міграції мають місце негативні тенденції у сфері зайнятості і доходів. Цифровізація, автоматизація, технологізація виробництва зумовили пошук і залучення до роботи фахівців нової генерації, які швидко адаптуються до змін, вміють навчатися протягом життя шляхом формальної та інформальної освіти. Потреба у таких фахівцях зростає. Дослідження ринку праці України, яке здійснила Європейська бізнесова асоціація, , свідчить, що у 2023 році 74 % роботодавців заявляли про дефіцит кадрів, 17 % – про часткову нестачу кадрів і лише 7 % не відчували дефіциту кадрів. В свою чергу Міністерство економіки України оцінює дефіцит кадрів на ринку праці у майже 30 %. Так, за перше півріччя 2024 року згідно з даними сайту Work.ua, кількість вакансій зросла майже на 19 тис. і в червні 2024 року становила понад 110 тис.

Результати дослідження. Справедливо постає питання: що робити? Які механізми і шляхи подолання невиправдано високого кваліфікаційного розриву потрібно задіяти? Роботодавці справедливо зазначають, що розв’язати цю проблему можна лише за умови прискіпливої уваги до неї з боку закладів вищої освіти. Вони переконані, що окрім формального сигналу щодо фахових

компетенцій у вигляді диплому претендент на робоче місце має мати м'які навички (soft skills), якими вважаються неспеціалізовані, міжпрофесійні навички, що дають змогу фахівцю адаптуватися до нових умов, виконувати нестандартні завдання, змінювати сферу зайнятості. Вони відзначають, що існує нагальна потреба у фахівцях з розвиненими когнітивними уміннями, що дають їм можливість здійснювати аналіз та вирішувати проблеми, раціонально розподіляти свій час, розвиватися і опановувати нові методи роботи та ефективно спілкуватися. Попитом користуються працівники, які демонструють самоорганізацію, стійкість, прагнення до навчання та командну роботу. При цьому роботодавці роблять акцент на тому, що більшість кваліфікаційних навичок краще формується під час виробничих практик, ніж в університетських аудиторіях. Особливо це стосується комунікаційних навичок, роботи в команді, навичок вирішення проблем, креативності, навичок спілкування з клієнтами тощо [4]. Думку роботодавців підтверджують перспективні дослідження найбільш популярних навичок у 2030 році в Україні, результати яких свідчать, що основними вимогами до випускників закладів вищої освіти стануть емоційний інтелект, уміння працювати в команді, когнітивні навички, критичне та стратегічне мислення.

Позиція роботодавців, представників бізнесу щодо набуття зазначених навичок випускниками закладів вищої освіти співпадає з переконаннями молодих фахівців. Більшість із них відзначають необхідність активізації дій, спрямованих на посилення співпраці бізнесу із закладами освіти в частині максимальної адаптації освітніх програм до потреб бізнесу. Зокрема, як свідчать дослідження НАПН України, проведені спільно з Харківським національним університетом імені В.Н. Каразіна в 39 університетах України, опитані студенти приблизно такої ж думки. На їх переконання у навчанні необхідно значно більше уваги приділяти практичним умінням, ширше залучати до викладання фахівців-практиків, а також збільшити обсяги практики та ширше впроваджувати стажування. При цьому 30 % із них зазначає, що практика у їхніх закладах освіти часто має формальний характер та має місце обмеженість зв'язків університету із роботодавцями. Студентів дратує дуже велика кількість документів, які потрібно готувати під час проходження практики [5].

Відтак, як це не прикро констатувати, освіта залишається глухою до потреб виробництва та бізнесу, а бізнес і роботодавці, у свою чергу, не мають мотивації до співробітництва із закладами освіти. Роботодавці вказують на той факт, що для того, аби молодий фахівець приносив віддачу хоча б на 20-30 %, на його підготовку в компанії потрібно витратити мінімум 8 місяців. А це не лише час, а й гроші. Тим паче, що зараз в Україні більше половини найманих працівників (54 %) доводиться перенавчати, займатися їх перепідготовкою та підвищенням кваліфікації. При цьому 32 % із них навчається за рахунок підприємств, що є певним фінансовим тягарем для них.

Отже, вирішення проблеми кваліфікаційного розриву має бути комплексним завданням, що передбачає синергію науки, практики, роботодавців, представників виробництва, бізнесу. Важливим механізмом у вирішенні цієї проблеми має стати дуальна форма здобуття освіти – реальна, не заформалізована, багатокластерна, яка б передбачала при необхідності створення освітньо-промислових груп (закладів вищої освіти і підприємств), які б об'єднували за принципом спільної участі свої матеріальні і нематеріальні активи для реалізації інвестиційних та інших проєктів і програм, що спрямовані на підвищення якості підготовки фахівців та поліпшення матеріальної бази й інфраструктури. Подібні освітньо-промислові групи могли б включати, окрім закладів вищої освіти, професійно-технічні заклади освіти, коледжі, комплексні курси перепідготовки фахівців тощо. Це дало б можливість бізнесовим структурам, роботодавцям більш активно брати участь у розробленні професійних стандартів, бо лише вони знають вимоги до сучасного працівника. А заклади вищої освіти більш оперативно інтегрували б ці професійні стандарти у освітні програми.

Усе це, безперечно, сприяло б розвитку освітньо-промислової структури, що передує утворенню кластеру як найбільш ефективної одиниці європейської і світової організації сучасної продуктивної економіки; залучило б компанії до розроблення "приземлених" освітніх програм вищої освіти; розвитку навичок студентів (soft skills) через створення відповідних програм з мистецтва, комунікації, ведення переговорів, критичного мислення; залученню представників компаній до проведення занять (читання лекцій, проведення майстер-класів тощо); запровадженню стажування викладачів закладів вищої освіти у компаніях для здобуття чи вдосконалення практичного досвіду [6].

Звісно, потребують вдосконалення умови проходження студентами різних видів практик, що залежить від тісної співпраці закладів вищої освіти з компаніями-роботодавцями. Треба відійти від "звітного формалізму" та дотримуватися конкретних вимог щодо практики всіма задіяними учасниками. Не менш важливим у цій справі є залучення студентів до науково-дослідної діяльності університетів та розвиток програм міжнародного студентського обміну тощо.

Іншими словами, без пов'язаності освіти та ринку праці неможливо забезпечити продуктивну зайнятість та підготувати компетентного, конкурентоспроможного, затребуваного економікою спеціаліста. Але окреслені нами шляхи і механізми подолання кваліфікаційного розриву можуть бути реалізованими за умови посилення регуляторних функцій держави у контексті узгодження ринку освітніх послуг і ринку праці. Для цього, на нашу думку, слід по-перше, розробити та затвердити державну програму, спрямовану на активізацію партнерства між бізнесом та освітнім сектором щодо організації стажування та надання першого робочого місця випускникам закладів освіти за найбільш затребуваними професіями на ринку праці, впровадження дієвої

дуальної форми здобуття освіти, розроблення професійних та освітніх стандартів. По-друге, внести зміни до ст. 24 Закону України «Про зайнятість населення» щодо часткової компенсації ЄСВ роботодавцям, які створюють нові або додаткові робочі місця за дефіцитними професіями та винаймають молодих фахівців. По-третє, запровадити систему моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої освіти в освітньо-кваліфікаційному розрізі. Такий моніторинг має стати основою для оцінки якості підготовки фахівців та оптимізації державних видатків, спрямованих на фінансування закладів вищої освіти. По-четверте, запровадити регулярне аналітичне дослідження професійних компетенцій, яких потребують ринок праці і сучасний роботодавець, та здійснювати на його основі періодичне коригування змісту освітньо-професійних програм та освітніх стандартів. По-п'яте, внести зміни до Національного класифікатора України «Класифікатор професій» та здійснити уніфікацію назв спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців, відповідно до назв професій згідно з класифікатором професій ДК 003:2010.

Висновки. Не зважаючи на непередбачувані виклики, зумовлені агресією та розв'язаною росією війною проти України, ми маємо вже сьогодні забезпечити відповідність вищої освіти поточним і повоєнним стратегічним цілям країни, посилити наукоємність освітнього змісту шляхом вдосконалення освітнього процесу, базованого на дослідженнях, зростанні його зв'язку з потребами практики та ринку праці [7]. Вища освіта має стати рушійною силою суспільства, здатною забезпечити інноваційний прорив у науково-технологічній та соціально-гуманітарній сферах. Як свідчить досвід розвинених країн, сильними стають держави завдяки освіті, науці та інноваційній економіці.

Список використаних джерел

1. Саух, І., Саух, П. (2019). Інноваційний дискурс вищої та професійної освіти в умовах експоненційних технологій та нового бізнес середовища Edukacja Zawodowa i ustawiczna. Polska-Ukrainski Rocznik Naukowy, ur.4, Warszawa. – P. 140-153. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/717879/1/Інноваційний%20дискурс%20вищої%20та%20професійної%20освіти.pdf
2. Костюк, О. Чому випускники університетів не задовольняють роботодавців // https://zn.ua/ukr/article/print/Education/chomu-vipuskniki- ипіуегзіїеїїУ-пе-габоуоІпуаиСгоЬоІобауїзіу.Іїїте
3. Костюк, О. Чому випускники університетів не задовольняють роботодавців // https://zn.ua/ukr/article/print/Education/chomu-vipuskniki-universitetiv-ne-zadovolnyaut-robotodavtsiv■htme
4. Саух, П., Саух, І. (2022). Проблеми вітчизняної освіти та механізми забезпечення її конкурентоспроможності: антикризовий параметричний аналіз // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка.

Філософські науки. https://doi.org/10.35433/PhilosophicalSciences.2(92).2022.115-128
5. Саух, П.Ю., Набок, М.В., Кізілов, О.І., Кузіна, І.І. (2021). Якість вищої освіти в Україні очима студентів // Вісник НАПН України. https://doi.org/10.37472/2707-305X-2021-3-2-11-5
6. Саух, П.Ю. (2018). Інноваційний дискурс підготовки фахівців на межі нової технологічної революції / Педагогічний часопис Волині: наук. журн. № 3. – С. 134–140. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pchv_2018_3_23.
7. Саух, П.Ю., & Саух, І.В. (2023). «Суспільство 5.0». Архітектоніка освіти в умовах п'ятої промислової революції: виклики та перспективи. Вісник Національної академії педагогічних наук України, 5(2), 1-7. https://doi.org/10.37472/v.naes.2023.5223

DIGITAL COMPETENCE ASSESSMENT IN THE CONTEXT OF HIGHER EDUCATION

Shaparenko Olena
Candidate of Philosophical Sciences,
Associate Professor,
Department of Foreign Language Training,
European Integration and International Cooperation
V. N. Karazin Kharkiv National University

Digital technologies have been inseparable from educational processes in higher education in Ukraine due to the full scale war, especially in territories that are close to the front line or occupied by the invaders. Therefore, the concept of digital competence of education process participants has become a central part of higher education, and digital communication skills have quickly become a key area of competence both when dealing with conducting disciplines and evaluating the achievements of the students.

The aim of this study is to review digital competence assessment tools and their implications in the context of higher education.

Digital communicative competence refers to "confident, critical and responsible use of, and engagement with, digital technologies for learning, at work, and for participation in society. It is defined as a combination of knowledge, skills and attitudes"[3]. The European Commission's DigComp Framework—specifically DigComp 2.2 (2022)—identifies the key components of digital competence in five areas: information and data literacy; communication and collaboration; digital content creation; safety; problem solving. It also describes eight proficiency levels, examples of knowledge, skills and attitudes, and use cases in education and employment contexts [3].

According to the DigComp Framework, digital communicative competence includes such skills as: participating in online conversations and communities; managing