

ways to overcome them. It also considers the advantages and disadvantages of distance education. The main problems are technical and programmatic, psychological and social risks, and limited communication between teachers and students. Ways to solve problems and avoid risks associated with distance learning are proposed.

Keywords. *Distance education, blended learning, higher education institutions, educational technologies, technical support.*

УДК 378.4:008.2+338.108.45+378.048.2

Сабо А.Г., к.т.н., доцент

Таврійський державний агротехнологічний університет
імені Дмитра Моторного

ВПРОВАДЖЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ «УНІВЕРСИТЕТИ НА ВСЕ ЖИТТЯ» З МЕТОЮ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗДАТНОСТІ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ

Анотація. В статті розглядаються проблемні питання впровадження в життя концепції «університети на все життя» в умовах українських вищих освітніх закладів як одного з ключових заходів для забезпечення здатності до працевлаштування випускників інженерних спеціальностей. Наведено світові та вітчизняні приклади впровадження зазначеної концепції та розглянуто основні завади та труднощі у практичному впровадженні її до вітчизняних ЗВО та запропоновано шляхи до їх подолання.

Ключові слова: університет, інженерна освіта, працевлаштування, здатність до працевлаштування, навчальна програма, концепція «університети на все життя», навчання на протязі життя, мікрокваліфікації.

Постановка проблеми. Зміни, що відбуваються в країні, в суспільстві, в економіці, усіх сферах сучасного професійного життя, вказують на те, що фахівець навряд чи зможе працювати у одній і тій самій професії, поступово підіймаючись корпоративними сходами, як це було ще декілька десятирічь тому, тому здобувачам вищої освіти, що зараз навчаються в університетах України, і навіть багатьом з тих, хто

вже працює за здобутим фахом, протягом свого професійного життя доведеться змінювати місце працевлаштування та і самий фах частіше, ніж це було у минулому [1–9].

Саме тому питання здатності працевлаштування після закінчення університету має першорядне значення. З іншого боку, очевидно, що і самі заклади освіти зацікавлені у забезпеченні здатності працевлаштування своїм студентам, адже затребуваність університету наряду залежить від затребуваності його випускників, оскільки якщо ЗВО не може забезпечити у значному відсотку здатність своїх випускників, то наявність великої кількості незадоволених фахівців, що не змогли влаштуватися на роботу за спеціальністю після закінчення університету, з часом неминує призведе до розповсюдження критики цього навчального закладу і зниження його популярності і поставить під загрозу економічний стан, тобто і саме існування, такого ЗВО [1; 2; 4; 7].

Тому здатність до працевлаштування є вкрай необхідною компетенцією як для самого здобувача освіти, так і для забезпечення фінансового та організаційного майбутнього самого ЗВО, тобто і для забезпечення сталого розвитку ЗВО.

Оскільки фундаментальні інженерні знання змінюються з часом зі стрімким розвитком технологій, їх обсяг знань постійно розширюється, а інколи навіть не можна передбачити, які навички будуть затребувані у майбутньому, тому фахівці – як майбутні випускники, так і ті, хто вже давно закінчив учбовий заклад - мають бути готовими до постійного перенавчання і це робить безперервну освіту необхідним компонентом професійного зростання. Тому ключовою компетенцією сучасного інженера стає «вміння вчитися», а самі університети мають перетворитися на так звані «університети на все життя» і пропонувати програми безперервного професійного навчання для своїх випускників, які дозволять фахівцям залишатися конкурентоспроможними від отримання університетського диплому до виходу на пенсію [1–5; 9]. Очевидно, що реалізація цієї концепції породжує певні проблеми та виклики перед університетами в нинішній час та у майбутньому.

Аналіз досліджень і публікацій. У відповідь на виклики цифрової трансформації, старіння населення, зміну професійної структури економіки, країни світу активно інтегрують концепцію «університетів на все життя» у політику розвитку вищої освіти. Університети Європи, Північної Америки та Азії активно впроваджують цю модель.

ЄС активно просуває ідею навчання протягом життя через програму Lifelong Learning Programme, а з 2021 року — у межах Erasmus+ 2021–2027, яка включає окремі напрями для дорослих здобувачів освіти. У рамках Європейської стратегії навичок (*European Skills Agenda*) акцент зроблено на перепідготовці та підвищенні кваліфікації за допомогою мікрокваліфікацій (microcredentials) [3; 6]. Наприклад, у Нідерландах уряд фінансує навчальні ваучери для дорослого населення [10; 11], тут створено платформу *Leerwerkloket*, яка об'єднує пропозиції з навчання, стажувань і підтримки кар'єри. Фінляндія активно впроваджує «освітні гнучкі траєкторії». Університети мають зобов'язання пропонувати частину курсів для open access. Наприклад, Університет Гельсінкі відкрив «Open University», яка працює за комерційною моделлю для населення [12]. Оксфордський університет через департамент Continuing Education пропонує понад 1000 курсів для дорослих [13].

У США лідерами в цьому напрямі є *MIT*, *Harvard*, *Arizona State University*, які розробили масштабні програми онлайн-освіти та мікрокваліфікацій. Зокрема, MIT через платформу MITx реалізує програми MicroMasters, які можна зарахувати в магістерську програму в університетах-партнерах [14]. Університет Джорджії розробив «Career Reboot Program» для дорослих, які втратили роботу через автоматизацію або пандемію COVID-19. Освітні модулі охоплюють як IT-компетенції, так і соціальні навички [15].

У Канаді розвинена модель «college–university transfer» з наголосом на неперервності освіти. *Athabasca University* позиціонує себе як «університет майбутнього», що повністю працює онлайн для аудиторії дорослих [16].

У Сінгапурі впроваджено державну ініціативу SkillsFuture, яка забезпечує щорічний бюджетний ваучер на навчання для всіх громадян віком 25+. Університети активно співпрацюють з промисловістю для створення коротких прикладних курсів [17]. Китай реалізує програму «Education Modernization 2035», яка передбачає створення «освітніх хабів для дорослих» на базі великих університетів. Крім того, розвиваються платформи MOOC, як-от iCourse.

В Австралії уряд запровадив програму Short Courses Subsidy, за якою дорослі можуть пройти модульні курси в університетах зі знижкою до 75%. Наприклад, University of Melbourne пропонує понад 200 курсів короткого циклу у сфері STEM, менеджменту та педагогіки [18]. У Новій Зеландії існує державна політика щодо визнання результатів

неформального та інформального навчання (Recognition of Prior Learning, RPL), що дозволяє дорослим «перевести» свій практичний досвід у кредити університетських програм [19].

Таким чином, концепція «університетів на все життя» — це відповідь на реалії XXI століття. Її реалізація потребує міжсекторальної співпраці, гнучкого управління та підтримки з боку держави. Для України це можливість адаптувати вищу освіту до потреб ринку праці, підтримати регіональний розвиток та підвищити якість людського капіталу. В Україні поки що реалізовано лише деякі елементи концепції. Зокрема, розвиваються освітні платформи (Prometheus, EdEra), Міністерство освіти і науки підтримує підходи навчання впродовж життя у стратегічних документах. Водночас відсутність системної державної політики у сфері стримує розвиток цього напрямку в країні [1].

Формулювання цілей статті. Цю статтю присвячено розгляду переваг та викликів концепції «університети на все життя» для забезпечення здатності до працевлаштування випускників інженерних спеціальностей та шляхам подолання перешкод на шляху впровадження зазначеної концепції в умовах вітчизняних ЗВО.

Виклад основного матеріалу і досліджень. Концепція «університету на все життя» (англ. University for Life) передбачає, що університети не обмежуються традиційним циклом бакалаврат–магістратура–аспірантура, а забезпечують гнучкі, персоналізовані освітні траєкторії на різних етапах життя людини [3–9]. Це зокрема включає: надання короткострокових програм (мікрокваліфікації), гнучке навчання (онлайн, дистанційне, модульне), освітнє супроводження упродовж професійної діяльності людини – включно з етапами професійної орієнтації до вступу до ЗВО, підготовки під час навчання у ЗВО, наступної підготовки та перепідготовки після випуску з ЗВО аж до закінчення професійної кар’єри, розвиток нових компетентностей відповідно до потреб ринку та обмін професійним та науковим досвідом та досягненнями з регіональними виробниками.

Переваги концепції «університети на все життя»

1. Адаптація до швидких змін на ринку праці

Концепція університетів на все життя дозволяє людям постійно адаптувати свої навички до змін, що відбуваються на ринку праці та значно підвищують рівень професійної мобільності. Враховуючи швидкий розвиток технологій, зокрема автоматизацію, штучний інтелект і цифрову трансформацію, важливо, щоб професіонали мали можливість

перепідготовки та набуття нових компетенцій без необхідності відриватися від роботи чи змінювати місце проживання. Університети, що пропонують програми для дорослих, допомагають зберегти конкурентоспроможність на ринку праці в умовах постійних змін. Освітні програми, які адаптовані для людей різного віку та з різними професійними досвідом, дають можливість змінювати кар'єру, перекваліфіковуватись або покращувати свої навички для роботи в нових або більш перспективних галузях. Це особливо важливо в умовах швидко змінюваного ринку праці, де потреби в професіях та кваліфікаціях постійно змінюються. Програми для дорослих дають можливість мати постійний доступ до навчання без необхідності повністю покидати роботу або родину.

2. Підвищення доступності освіти, зниження соціальних нерівностей

Освіта протягом життя сприяє зменшенню соціальних та економічних нерівностей, оскільки вона забезпечує доступ до знань і навичок для всіх верств населення, незалежно від віку, соціального статусу чи географічного положення. Програми, що доступні онлайн або в гнучкому форматі, відкривають можливості для тих, хто раніше не мав доступу до вищої освіти. Однією з головних переваг університетів на все життя є їхній потенціал для підвищення інклюзивності освіти. Технології дистанційного навчання, гнучкі графіки та онлайн-курси надають можливість людям з обмеженими ресурсами (наприклад, людям із сільських регіонів або з обмеженими фізичними можливостями) отримати доступ до високоякісної освіти. Це дозволяє значно розширити доступ до навчальних можливостей для тих, хто не має змоги навчатися за традиційними програмами через місце проживання, фінансові труднощі або сімейні обов'язки.

3. Підвищення інноваційності та продуктивності

Освітні установи, що працюють на постійно оновлюваних програмах, допомагають індивідам здобувати нові навички, необхідні для інноваційної діяльності в різних сферах. Наприклад, висококваліфіковані працівники, які постійно навчаються, можуть впроваджувати нові технології, оптимізувати процеси та покращувати управління в компаніях, що веде до підвищення продуктивності. Глобальні економічні виклики, такі як автоматизація, штучний інтелект і зміни в структурі виробництва, потребують від працівників постійного оновлення навичок. Університети на все життя можуть забезпечити

гнучку та постійну освіту, що відповідає на ці глобальні зміни. Ці заклади можуть адаптувати свої програми до потреб роботодавців і тенденцій на міжнародних ринках праці, що робить їх корисними не лише на рівні локальних економік, а й на глобальному рівні.

4. Підтримка розвитку гнучких кар'єрних траєкторій

Університети на все життя підтримують розвиток гнучких кар'єрних траєкторій, дозволяючи особам змінювати професії, поєднувати різні ролі або працювати в кількох сферах одночасно. Це також відповідає на виклики, пов'язані зі старінням населення і необхідністю більш пізньої кар'єрної зміни, що є важливим аспектом у багатьох країнах із зменшенням кількості працездатного населення. Університети на все життя сприяють створенню навчальних спільнот, які надають можливість не лише отримувати знання, а й взаємодіяти з іншими професіоналами, обмінюватися досвідом та створювати мережі для розвитку кар'єри. Ці соціальні зв'язки важливі для подальшого професійного зростання, оскільки саме через співпрацю з іншими людьми можуть виникати нові ідеї, проекти та можливості для працевлаштування.

Виклики концепції «університети на все життя»

1. Проблеми фінансування та доступу до ресурсів

Одним із найбільших викликів є забезпечення фінансування програм для дорослих здобувачів освіти. У багатьох країнах відсутня достатня кількість державних або приватних фінансових програм, які б підтримували навчання протягом життя. Вартість курсів може бути високою, а доступ до навчальних ресурсів – обмеженим, що створює бар'єри для соціально вразливих груп. Як правило, такі програми є затратними як для самих навчальних закладів, так і для студентів. Якщо для молодших студентів існують різноманітні державні гранти та стипендії, то для дорослих людей, які бажають отримати нову кваліфікацію, фінансова підтримка часто відсутня. Уряди та приватні компанії повинні розробити спеціальні механізми для фінансування таких програм, щоб забезпечити їхню доступність для ширшої аудиторії.

2. Виклики інституційної адаптації та єдиного стандарту

Зміни в навчальних планах, методах викладання та організації університетської освіти для дорослих можуть зіткнутися з труднощами через інертність інституційної структури. Багато університетів мають труднощі у адаптації своїх традиційних моделей освіти до вимог дорослих студентів, які можуть мати інші навчальні потреби, ніж молоді

студенти. Зокрема, це стосується інтеграції нових технологій, гнучких форм навчання та дистанційного навчання. Хоча концепція мікрокваліфікацій є важливим елементом університетів на все життя, вона стикається з проблемою відсутності єдиного стандарту для таких сертифікатів або дипломів. Мікрокваліфікації, які здобуваються за допомогою короткострокових курсів або програм, можуть не бути визнані роботодавцями або іншими освітніми установами на рівні, необхідному для кар'єрного росту. Також, часто існують суперечності між різними країнами щодо того, які саме навички є важливими та як їх оцінювати.

3. Недостатня інтеграція з реальними потребами ринку праці

Одна з проблем концепції «університети на все життя» полягає в тому, що часто існують суперечності між теоретичним навчанням і реальними потребами ринку праці. Університети можуть пропонувати програми, які не відповідають актуальним вимогам економіки або новим технологіям. Важливо, щоб навчальні програми були тісно пов'язані з реальними потребами роботодавців, а не тільки теоретичними знаннями. Незважаючи на значні зусилля з адаптації освітніх програм до потреб ринку праці, багато університетів все ще не досягли належного рівня інтеграції зі сферою бізнесу. Освітні програми часто не можуть вчасно реагувати на зміни в попиті на певні професії або технології, що призводить до того, що випускники не отримують тих навичок, які є актуальними на ринку праці. Це також стосується відсутності практичної підготовки, коли студенти не отримують достатньо досвіду, необхідного для реальної роботи. Багато програм освіти протягом життя не мають тісної інтеграції з реальними потребами ринку праці. У результаті випускники можуть мати теоретичні знання, але не вистачає практичного досвіду для ефективної роботи в конкретній сфері. Замість того, щоб концентруватися лише на навчанні, університети повинні включати практичні стажування, проектні роботи та співпрацю з компаніями для забезпечення практичної підготовки.

4. Психологічні бар'єри та потреба в мотивації

Для багатьох дорослих людей, які повертаються до навчання після довгої перерви, одним із викликів є психологічні бар'єри. Це може бути страх перед невдачею, відчуття некомпетентності або просто відсутність мотивації для навчання. Важливою складовою успішного навчання для дорослих є підтримка, яку вони можуть отримати від університетів, а

також розуміння, що такі люди потребують не тільки академічних знань, але й психологічної підтримки.

5. Зміни у педагогічних практиках та методах навчання

Університети на все життя вимагають змін у педагогічних практиках, оскільки люди, які навчаються у більш старшому віці, можуть мати інші потреби в навчанні, ніж молодші студенти. Це означає, що потрібно розробляти нові методи навчання, включаючи використання гнучких форм, онлайн-курсів та інших інтерактивних методів, що відповідають вимогам студентів, які мають різний досвід роботи та життєві обставини. Для цього потрібно вчити викладачів новим підходам і технологіям, щоб вони могли адаптувати свої курси до різних вікових груп. Більш того: викладач повинен бути в курсі сучасних тенденцій розвитку науки, техніки та виробництва (тобто активно займатися науковою роботою) для того, щоб керувати особистою професійною траєкторією здобувачів освіти та інтегрувати їх з вимогами виробництва. Вірогідно, що буде потрібно створити при університетах спеціальні відділи зі спеціалістами, що будуть здатні передбачати основні тенденції ринку праці та активно керувати процесами перетворення звичних нам університетів в університети на все життя.

Висновки.

1) Здатність до працевлаштування є вкрай необхідною компетенцією як для самого здобувача освіти, так і для забезпечення сталого розвитку ЗВО. При цьому самі університети мають перетворитися на так звані «університети на все життя» і впроваджувати та реалізовувати програми безперервного професійного навчання, що дозволять фахівцям залишатися конкурентоспроможними протягом усієї їхньої професійної кар'єри.

2) В нашій країні наявні зараз лише деякі елементи з тих, що необхідні для практичної реалізації концепції «університети на все життя», і навіть сама ця концепція з врахуванням місцевих умов та вимог майбутнього, є недостатньо проробленою і відповіді на всі відповідні виклики все ще потребують остаточного опрацювання, що зокрема стосується і нормативної бази.

3) Разом з тим, вітчизняним ЗВО не варто очікувати остаточного вирішення зазначених проблем і відповідної команди зверху на впровадження зазначеної концепції, оскільки саме ті ЗВО, які в найближчому майбутньому будуть лідерами у впровадженні концепції «університети на все життя», будуть мати найбільші шанси на виживання

та розвиток. Саме тому вже зараз їм слід швидко переходити до розробки практичних кроків для реалізації цієї концепції та їх реалізації.

Література

1. Сабо А.Г., Сьмьордов О.А., Сабо С.А. До питання забезпечення здатності до працевлаштування майбутніх фахівців АПК в умовах невизначеності ринку праці. *Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції «Технічне забезпечення інноваційних технологій в агропромисловому комплексі»*. Запоріжжя : ТДАТУ, 2024. С. 308–313.

2. Сабо А.Г., Федоренко С.А., Сабо С.А. Модернізація освітніх програм для забезпечення здатності до працевлаштування випускників. *Проблеми сучасної енергетики і автоматизації в системі природокористування (теорія, практика, історія, освіта)*: матеріали XI Міжнародної науково-технічної конференції м. Київ, 6-7 листопада 2024 р. Київ : НУБіП, 2024. С. 262–263.

3. European Commission: European Education and Culture Executive Agency, Adult education and training in Europe – Building inclusive pathways to skills and qualifications. Publications Office of the European Union, 2021. URL : <https://data.europa.eu/doi/10.2797/788535>.

4. OECD, Increasing Adult Learning Participation: Learning from Successful Reforms, Getting Skills Right. Paris : OECD Publishing, 2020. <https://doi.org/10.1787/cf5d9c21-en>.

5. Avis J., Fisher R., Thompson R. Teaching in Lifelong Learning: A guide to theory and practice. 1-4 ed. Open University Press, 2015. URL : <https://www.mheducation.co.uk/9780335263332-emea-teaching-in-lifelong-learning>

6. Council of the European Union. Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability. Brussels, 2022. URL : <https://www.consilium.europa.eu>

7. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2025. Geneva : WEF, 2025. URL : https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2025.pdf

8. Allen J.B. Lifelong learning and higher education. *International Review of Education*. 2022. Vol. 68. №3. P. 389–407.

9. OECD. Education at a Glance 2023. Paris : OECD Publishing, 2023.

10. European Commission. Adult Learning Policy in the Netherlands, 2021.

11. Dutch Government. *Leerwerkloket – Lifelong learning support centers*. URL : <https://www.leerwerkloket.nl>
12. University of Helsinki. *Open University Programs*. URL : <https://www.helsinki.fi/en/open-university>
13. University of Oxford. Department for Continuing Education. URL : <https://www.conted.ox.ac.uk>
14. MITx MicroMasters. URL : <https://micromasters.mit.edu>
15. Georgia State University. *Career Reboot Initiative*, 2022.
16. Athabasca University. *Canada's Online University*. URL : <https://www.athabascau.ca>
17. Government of Singapore. *SkillsFuture SG*. URL : <https://www.skillsfuture.gov.sg>
18. Australian Department of Education. *Short Courses Subsidy Program*, 2023.
19. New Zealand Qualifications Authority. *Recognition of Prior Learning (RPL)*. URL : <https://www.nzqa.govt.nz>

Sabo A. Implementation of the concept of «universities for life» to ensure the employability of future engineers

Summary. The article examines the problematic issues of implementing the concept of «universities for life» in Ukrainian higher educational institutions as one of the key measures to ensure the employability of graduates of engineering specialties. World and domestic examples of the implementation of the mentioned concept are given, and the main obstacles and difficulties in its practical implementation in domestic higher educational institutions are considered, and ways to overcome them are proposed.

Keywords: presentation, university, engineering education, employment, employability, curriculum, concept of «universities for life», lifelong learning, micro-qualifications.