

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/363582954>

Employee education that is affordable and ongoing is a standard of decent work

Conference Paper · May 2022

DOI: 10.5281/zenodo.6543483

CITATIONS

0

1 author:



[Viacheslav Hladky](#)

Volodymyr the Great Educational and Scientific Institute of Law

76 PUBLICATIONS 46 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



ENVIRONMENTAL AND ECOSYSTEM POLLUTION [View project](#)



Harnessing Castor, Physic nut and Oil Palm Technologies for Rural Energy Security and Environmental Sustainability [View project](#)

Міністерство освіти і науки України
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Львівський національний університет імені Івана Франка
Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка
Інститут педагогіки Університету Марії Кюрі-Склодовської (Польща)
Вища Державна Професійна Школа в Хелмі (Польща)
Харківський національний педагогічний університет ім. Г. С. Сковороди
Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія
КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти»



**Збірник матеріалів
науково-практичної інтернет-конференції
(з міжнародною участю)
«Доступність і неперервність освіти впродовж життя:
зарубіжний досвід та національна практика»**

Івано-Франківськ, 2022

УДК 37.011+37.013.74+37.013.8

ББК 74ф

Доступність і неперервність освіти впродовж життя: зарубіжний досвід та національна практика: збірник тез доповідей науково-практичної інтернет-конференції з міжнародною участю (Івано-Франківськ, 17 травня 2022 р.). Івано-Франківськ, 2022. 313 с.

У збірнику тез доповідей представлено матеріали учасників науково-практичної інтернет-конференції з міжнародною участю «ДОСТУПНІСТЬ І НЕПЕРЕРВНІСТЬ ОСВІТИ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА НАЦІОНАЛЬНА ПРАКТИКА»,

У збірнику висвітлюються результати наукових досліджень з актуальних питань науки, освіти і суспільства.

Тематика конференції охоплює актуальні проблеми педагогічної науки: науково-методологічні та історико-педагогічні засади дослідження освіти впродовж життя; пріоритетні інтереси та мотивації безперервного навчання студентської молоді; психофізіологічні особливості, інноваційні моделі та технології організації освіти різних вікових і соціальних груп; інформаційно-комунікаційне забезпечення розвитку освіти впродовж життя в Україні та зарубіжжі; неформальна освіта як форма освіти впродовж життя.

Видання розраховане на науковців, викладачів, працівників органів державного управління, студентів закладів вищої освіти, аспірантів, докторантів, працівників державного освітнього сектору.

*Матеріали у збірнику розташовані по секціях відповідно порядку поступлення.

© Автори тез, 2022

Проц М., Нижник Р. ШЛЯХИ ВИКОРИСТАННЯ РОТАЦІЙНИХ ПЕДАГОГІЧНИХ МОДЕЛЕЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ	131
Гарачук Т. PHENOMENAL BASED LEARNING В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ: СИСТЕМНИЙ ПІДХІД	135
Слюсаренко Н., Бандура Л. ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПІДГОТОВЦІ ВЧИТЕЛІВ МОЛОДШИХ КЛАСІВ (ПОЧАТОК ХХІ СТ.)	138
Гарачук Т., Ільїна С. ПРОБЛЕМА РОЗВИТКУ МАТЕМАТИЧНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ШКОЛЯРІВ У ПЕДАГОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ	144
Косовський С. ІННОВАЦІЙНІ МОДЕЛІ ТА ТЕХНОЛОГІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТИ РІЗНИХ ВІКОВИХ І СОЦІАЛЬНИХ ГРУП	147
Лозбіна М., Гарачук Т. ДОПИТЛИВІСТЬ У СТРУКТУРІ ОСОБИСТОСТІ ДИТИНИ СЕРЕДНЬОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ	153
Пронікова І. ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВІ ЕКОНОМІКИ В ЗАКЛАДАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ	156
Кіндратюк Б., Лучка Х. ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ В ГІМНАЗИСТІВ І ЛІЦЕЇСТІВ ПРИ ВИВЧЕННІ БІОЛОГІЇ	161
Ребрина А. ФОРМУВАННЯ ФАХІВЦЯМИ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ Й СПОРТУ ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ У ВИХОВАНЦІВ	167
Hladky V. EMPLOYEE EDUCATION THAT IS AFFORDABLE AND ONGOING IS A STANDARD OF DECENT WORK	170
Сабат Н., Сабат Н. ВИКОРИСТАННЯ СЕРВІСІВ GOOGLE ПІД ЧАС ВИВЧЕННЯ КУРСУ «СУЧАСНІ ТЕРАПЕВТИЧНІ ТЕХНІКИ В СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ»	173
Мешко Г., Мешко О. ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ПЕДАГОГІВ У ВИМІРАХ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ	177
Китрар В. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ ПРИ ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ У ВІЙСЬКОВІЙ СФЕРІ	180
Потапчук Т. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ІНКЛЮЗИВНОМУ СЕРЕДОВИЩІ	184
Слівінська У. НОВІТНІ ПЛАТФОРМИ ВИКЛАДАННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ У ЗВО	187
Алексєєва О., Курліщук І. ВИКОРИСТАННЯ МЕНТАЛЬНИХ КАРТ У КОНТЕКСТІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ В УМОВАХ РЕАЛІЗАЦІЇ НЕПЕРЕРВНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ	191
Філіппова В. ПРЕВЕНЦІЯ БУЛІНГУ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ ЯК УМОВА УСПІШНОГО ВПРОВАДЖЕННЯ НЕПЕРВНОЇ ОСВІТИ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ ...	195
Михайлюк Х. ДЕЯКІ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ МОРАЛЬНОГО ВИБОРУ В ПОВЕДІНЦІ ДОШКІЛЬНИКІВ	198
Кучірка В. ДИДАКТИЧНА ГРА ЯК ЗАСІБ ОЗНАЙОМЛЕННЯ З ПРИРОДОЮ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ	203
Нагорняк М. ІНІЦІАТИВНІСТЬ ДИТИНИ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА СУЧАСНОСТІ	206

Список використаних джерел

1. Здоров'я та поведінкові орієнтації української молоді: *соціологічний вимір (за результатами національного соціологічного опитування підлітків та молоді 10-22 років*. Київ: Український ін-т соціальних досліджень, 2005. Кн. 14. 256 с. (Сер. «Формування здорового способу життя молоді». У 14 кн.).
2. Коломоєць, Г. А. Організаційно-педагогічні умови патріотичного виховання старших підлітків у процесі військово-спортивних ігор. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Серія 15. Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). 2019. № 10 (118)19. С. 163-167.
3. Освітні програми формування здорового способу життя молоді. Київ: Український ін-т соціальних досліджень, 2005. Кн. 5. 120 с. (Сер. «Формування здорового способу життя молоді». У 14 кн.).
4. Формування здорового способу життя за моделлю «Молодь за здоров'я». *Навчальний курс для тренерів* / Авт. колект. Т. Безулик, Т. Бойченко, О. Вакуленко, Л. Ващенко, Н. Колотій, Н. Комарова, А. Купцова, Р. Левін, С. Олексієнко, В. Сановська, І. Ткач, А. Царенко, О. Яцура (кер. авт. колект. О. Яременко). Київ: Український інститут соціальних досліджень, 2002. 155 с.
5. Цільова комплексна програма «Фізичне виховання – здоров'я нації». URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/963a/98> (Дата звернення: 08.05.2022)

Viacheslav Hladky

*Volodymyr Velykiy Educational and
Scientific Institute of Law
(Kyiv, Ukraine)*

EMPLOYEE EDUCATION THAT IS AFFORDABLE AND ONGOING IS A STANDARD OF DECENT WORK

As you know, the satisfaction of the basic interests of the people (for example, their well-being, peaceful existence, existence within the framework of justice, etc.) has always been and remains an important goal of the existence and development of any civilized society, namely, a society in which the rule of law prevails. At the same time, it is critical to remember that the path to accomplishing this aim has been hampered by countless barriers throughout human history. These obstacles minimized the possibility of people being able to fully satisfy their interests arising from their rights. Meanwhile, it should be borne in mind that basic dissatisfaction with human interests means that society, to one degree or another, will not be able to develop and cultivate justice, progress [1, с. 72]. In this context, the most basic standard of civilization in modern society is the harmony of the world of work. This standard requires that all employees work under the concept of decent work. At the same time, in a general sense, decent work is defined as «the availability of employment conditions of freedom, equality, security, and human dignity» [2, p. 132]. At the same time, the Ukrainian legal scientist M. V. Panchenko notes that the requirements for decent work consist of two groups of standards. The first group of standards – is the basic requirements of decent work, without which the working conditions are such that they degrade human dignity. Second group of standards – additional conditions of decent work that are not imposed centrally,

but which are set locally (this is mainly in the norms of collective and individual labor agreements and contracts). The scientist claims that among the basic criteria for decent work are such standards as «the decent nature of social security» and «a decent level of providing opportunities for professional development» [3, p. 368-369]. In this sense, we can state that the modern concept of decent work by its requirements also covers relatively free access by an employee to continuing education. There is no legal way for the employer to restrict this access. There are several reasons for this rule. *Firstly*, while acquiring new knowledge, an employee increases their social capital and therefore becomes more competitive in the labor market. *Secondly*, an increase in the social capital of an employee because of acquiring new knowledge leads to a decrease in the level of his anxiety about the future prospects of his own working life (the distress associated with fears of job loss is minimized, which is especially relevant in the post-Soviet economy and the Russo-Ukrainian War[e. g. 4; 5]). *Thirdly*, the acquisition of supplementary knowledge (within the framework of the educational process) provides an employee with the opportunity to realize the right to career growth and (or) realize the right to work in another position (the consequence of this is also the minimization of professional burnout [e. g., 6; 7]). *Fourth*, employees (youth and pre-retiree employees are, especially at this effect) who do not feel confident in the sufficiency of their knowledge (workforce compliance with job requirements) can increase both their level of competence and the level of confidence that they are useful to the company (this can lead to minimizing the appearance of impostor syndrome [e. g., 8; 9]). In this regard, we can also state that the increase in the social capital of an employee also has a positive effect on the economic potential of the company in which such employees work (since the main resource of any organization is conscientious, respectable personnel). At the same time, the humiliation of the human dignity of employees, bringing them to professional burnout and the likes, causes demotivation of employees, staff turnover, etc. [e. g., 10]. Consequently, the restriction by the employer of the employee's right to continue receiving an education (as well as to receive a new education) because this causes certain additional costs for the labor resource, in fact, is a manifestation of *mercantilecentrism* and directly contradicts the concept of decent work.

Besides, attention should also be paid to the psychophysiological features of the impact on the employee of the employer's disregard for the right to access continuing education, which (as we have already established) is a violation of the totality of the requirements of the concept of decent work. Foremost Ukrainian scientist M. I. Inshyn rightly notes that «improper legal regulation of workers' labor rights and protecting these rights, as well as ineffective enforcement of these rights in practice, are prerequisites for the emergence of numerous social risks to employees» [11, p. 426]. That is why it is quite natural that failing to guarantee an employee's right to education

(particularly continuing education) necessarily leads to (at the very least) humiliation of the employee's human dignity and thus creates a culture of the lowest order in him. Let us not overlook the fact that this culture is characterized by order at a level that tolerates corruption [12, p. 281]. Under such conditions, the employee's labor potential slowly diminishes, primarily due to a decrease in psycho-emotional intelligence. These circumstances directly affect the level of social security of employees as well as their level of satisfaction with their own lives (afterwards, it may also affect the employee's family and other aspects of his or her life).

Summing up the above, we note that today there is a significant labor outflow from Ukraine (primarily to the Republic of Poland, the Czech Republic, the Italian Republic, and the Federal Republic of Germany), and a significant part of the population is mobilized under the martial law regime. In such conditions, the issue of the employee's right to continuing education acquires a new social, legal, and economic significance. Besides, it is important to keep in mind the fact that workers in Ukraine are currently working under significant stress (especially in territories that are subjected to permanent rocket attacks). Employees' unfavorable psychophysiological health is exacerbated in a major degree as a result of transitory disocialisation processes in Ukraine. It is important to keep in mind that the process of disocialisation of the world of work accelerated in the spring of 2022 when the Parliament, referring to martial law, canceled many labor guarantees for employees (the consequence of this was that an employee in Ukraine no longer has priority over industrial interests). Of course, in a legal, democratic state, as well as in a welfare state, it is impossible to ignore the psychophysiological state of such workers. In particular, it is impossible to ignore to level out the standards of decent work (in particular the right of workers to continuous education). As a result, businesses must now work to ensure that their employees are encouraged to learn new skills, both through official and informal educational channels.

References

1. Гладкий В. В. Гідна праця суддів і панування права в Україні під час пандемії COVID-19. *Пріоритети розвитку юридичних наук у XXI ст.: матеріали міжнар. наук.-практ. конф.* (Одеса, 10-11 квіт. 2020 р.). Одеса: ПФП, 2020. С. 72-75. doi:10.5281/zenodo.3747754.
2. Панькова А. Д. Модернізація системи суспільних відносин у трудовій сфері на засадах соціальної відповідальності. *Економіка промисловості*. 2015. № 2. С. 131–135.
3. Панченко М. В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України: *дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05*. Київ, 2019. 455 с.
4. Pfaffinger K. F., Reif J. A. M., Spieß E., Berger R. Anxiety in a digitalised work environment. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*. 2020. Vol. 51(1). P. 25–35. doi:10.1007/s11612-020-00502-4.
5. Reif J. A. M., Spieß E., Pfaffinger K. F. Dealing with Stress in a Modern Work Environment. Cham: Springer, 2021. 194 p. doi:10.1007/978-3-030-58498-6.
6. Maslach C., Leiter M. P. Understanding burnout: New models. *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice* / C. L. Cooper, J. C. Quick (Eds.). New York : John Wiley & Sons, 2017. P. 36-56. doi:10.1002/9781118993811.ch3.

7. Wielers R., Hummel L., van der Meer P. Career insecurity and burnout complaints of young Dutch workers. *Journal of Education and Work*. 2021. Vol. 35(2). P. 227-240. doi:10.1080/13639080.2021.2018412.

8. Paladugu S., Wasser T., Donato A. Impostor syndrome in hospitalists- a cross-sectional study. *Journal of Community Hospital Internal Medicine Perspectives*. 2021. Vol. 11(2). P. 212-215. doi:10.1080/20009666.2021.1877891.

9. Pervez A., Brady L. L., Mullane K. An Empirical Investigation of Mental Illness, Impostor Syndrome, and Social Support in Management Doctoral Programs. *Journal of Management Education*. 2021. Vol. 45(1). P. 126-158. doi:10.1177/1052562920953195.

10. Spence Laschinger H. K., Leiter M., Gilin D. Workplace empowerment, incivility, and burnout: impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management*. 2009. Vol. 17(3). P. 302–311. doi:10.1111/j.1365-2834.2009.00999.x.

11. Іншин М. І. Забезпечення трудових прав суддів як передумова їх соціальної безпеки. *Юридична наука*. 2020. № 1(103). С. 422-429. doi:10.32844/2222-5374-2020-103-1.51.

12. Гладкий В. В. Щодо гідної праці суддів в Україні. *Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні: матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 28 трав. 2020 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : ХНУВС, 2020. С. 280-284.*

**Надія Сабат,
Наталія Сабат**

*Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника
(м. Івано-Франківськ, Україна)*

ВИКОРИСТАННЯ СЕРВІСІВ GOOGLE ПІД ЧАС ВИВЧЕННЯ КУРСУ «СУЧАСНІ ТЕРАПЕВТИЧНІ ТЕХНІКИ В СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ»

Інтеграція України до європейського та світового освітнього простору зумовила потребу реформування системи вищої освіти. З огляду на посилення суспільної значущості соціальної роботи, розширення діапазону функцій соціальних працівників, наявність різнопланових інтервенцій соціальної роботи доцільно у професійну підготовку майбутніх фахівців соціальної сфери вводити нові освітні компоненти, які сприяли б формуванню як загальних, так і фахових компетентностей студентів; підбирати ефективні форми й методи організації освітнього процесу в закладі вищої освіти. Так, доцільним і своєчасним вважаємо організацію та впровадження в освітнє середовище сервісів Google, які сприяють майбутнім магістрам освітніх наук у реалізації особистісного потенціалу, створюють нові можливості для життєтворчості особистості.

Питання інформатизації вищої освіти, застосування в ЗВО інформаційно-комунікаційних технологій досліджують В. Бобрицька, О. Глазунова, О. Овчарук, С. Процька, О. Співаковський, М. Шишкіна та інші. Науковці зазначають, що ІКТ надзвичайно активно проникають у різні сфери життя, що актуалізує питання формування у фахівців знань та вмінь щодо їхнього застосування [1, с. 18].