

Ляшенко Олександра Миколаївна, доктор економічних наук, професор, директор Навчально-наукового інституту менеджменту та освіти дорослих ВНЗ Університет економіки та права «КРОК»

ДИЗАЙН ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ В УМОВАХ НОВОЇ РЕАЛЬНОСТІ

Освіти дорослих дедалі більше стає епіцентром уваги у багатьох країнах світу, серед яких Україна не є винятком. Швидкість, з якою така увага зростає, стає карколомною: якщо декілька років тому міжнародні інституції розглядали таку освіту як інструментарій для формування і зміцнення цінностей сталого розвитку, то сучасна гіперкомплексність, спричинена природнім та вимушеним (через карантинні обмеження) «вживлянням» штучного інтелекту у повсякденне життя, суттєво змінила освітні траєкторії різних верств населення. Водночас кожна окрема країна не перестала визначати стратегію підтримки та розвитку освіти дорослих залежно від нагальних практичних потреб, стану економіки, особливостей суспільства.

Розвиток освіти дорослих як невіддільної частини освіти протягом життя сьогодні став стратегічним завданням багатьох країн Європейського Союзу [1]. Водночас генеза освіти дорослих поступово набула нових ознак: з інструменту для подолання соціальних викликів, зміцнення соціального і психологічного здоров'я людей різного віку, подолання економічних розривів освіта дорослих перетворилася на рушійну силу для інклюзивного розвитку, ініціації суспільного діалогу, запобіжника виникнення напруги у громадянському суспільстві, своєрідного медіатора та пандемічного «антидепресанту». Однак відмітні риси освіти дорослих різних вікових категорій стали більш виразними. Саме тому має сенс більш чітко артикулювати відмінності безперервної освіти та освіти дорослих, які щільно пов'язані між собою.

Усі традиційні сегменти структури безперервної освіти в умовах нової реальності зазнали змін. До прикладу, у контексті освіти дорослих перший (базовий) сегмент, котрий, окрім середньої освіти, представлений навчанням у закладах вищої освіти (ЗВО) і частково – у закладах професійно-технічної освіти, стосується освіти дорослих. У свою чергу, навчання у ЗВО має

багатовимірний ракурс освіти дорослих – від покоління Z до бeбі-бумерів (у розрізі теорії поколінь). Здебільшого у цьому сегменті мова йде про отримання першої вищої освіти (або почасти у сучасних умовах двох освіт одночасно), однак має місце і конвергенція з другим сегментом, який відповідає за систему післядипломного навчання, функціонування котрої передбачає отримання нової кваліфікації, спеціальності або професії на основі раніше отриманої, а також поглиблення раніше отриманих професійних знань. В Україні цей сегмент насичений представниками сфер державної служби, освіти, медицини, юриспруденції, сільського господарства, для яких поглиблення знань є унормованою вимогою.

Однак, повертаючись до теорії поколінь, слід зазначити, що за даними дослідження Deloitte Insights [2], у 2020 році найстаршим представникам покоління міленіалів вже виповнилося 40 років, і вони становлять 50% від усього працюючого населення, при цьому термін "придатності" навичок міленіалів невпинно скорочується: 35% наявних у них наразі навичок вже застаріли рік тому (до кінця 2020 року). І це подвійний виклик – і для покоління міленіалів, і для сфери формальної освіти, оскільки швидкий розвиток технологій, вимирання професій і заміна людей автоматизованими рішеннями призведуть до того, що до 2030 року роботу втратять 400 млн людей, а 375 млн будуть змушені отримувати нові навички.

Не слід забувати, що Угода про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом передбачає співробітництво в галузі освіти, навчання та молодіжної політики з метою покращення взаєморозуміння, активізації міжкультурного діалогу та посилення знань щодо відповідних культур. Визначається, що «сторони вивчають можливості розвитку співробітництва», зокрема у сфері освіти протягом життя (стаття 433). Вказується також необхідність «сприяння молоді в отриманні знань, навичок та професійних умінь поза освітньою системою, зокрема волонтерство, та визнання цінності такого досвіду» (стаття 434) [3]. Отож, традиційний ряд вікової динаміки освіти дорослих має підлягати градуванню з урахуванням не лише вікових обмежень

та особливостей навчання, але і урахування специфічних можливостей різних вікових категорій та варіантів змішаного (різновікові групи), гібридного (стосується форм навчання, у тому числі з використанням дистанційних технологій), нормативно-унормованого (формальна, неформальна, інформальна освіта).

Сегмент третій – це система перепідготовки. Якщо торкатися глибше цього питання, то він належить так би мовити до числа «вічних», але натепер суттєву увагу в Україні слід приділити редизайну перепідготовки у частині появи принципово таких нових соціально уразливих категорій як ВПО та ветерани АТО і воїни ООС, найширший спектр освітніх послуг для яких, попри наявність певних (наданих із запізненням) привілеїв з боку держави щодо отримання формальної освіти, зосереджений у секторі неформальної освіти.

Щодо корпоративного навчання, четвертого сегменту, то за даними згаданого дослідження Deloitte, 73% співробітників високоефективних компаній оновлюють навички кожні півроку, 44% — навчаються постійно. 84% вважають, що переосмислення навчання — важливе або вкрай важливе питання, 12% думають, що компанії, у яких вони працюють, здатні впоратися з цим викликом [2]. Водночас, не можна скидати з вагів появу доволі потужного тренду корпоративних університетів, академій тощо. З одного боку, поява такої форми неформальної освіти дорослих є важливим і дієвим інструментом розвитку soft skills, що слугують цілям употужнення конкурентоспроможності корпорацій, але з іншого – усе ще притаманне такій освіті розшарування когнітивної бази і м'яких навичок призводить до невиправданого опрощення освіти як такої. Втім, поки що це не заважає корпоративному навчанню виборювати конкурентні переваги у багатьох державних і недержавних закладів вищої освіти. У цих «перегонах» загальносвітова тенденція пришвидшення, лише одним з проявів якої є так зване «кліпове мислення», змушує і власників, і топ-менеджерів, і, власне співробітників корпорацій (підприємств, установ тощо) віддавати перевагу короткостроковим програмам і курсам, ніж освітнім програмам, наприклад, магістерського рівня освіти.

Сегмент п'ятий – це система професійного навчання безробітних громадян за направленням Державної служби зайнятості, яка є активним посередником на ринку праці між роботодавцями і шукачами роботи, вона на безоплатній основі надає послуги із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу, послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття, а також здійснює виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи.

За офіційними даними у січні-листопаді 2021 року послугами Державної служби зайнятості скористалися 1,1 млн зареєстрованих безробітних. За видами економічної діяльності, серед безробітних, які мали професійний досвід, 18% раніше працювали в оптовій та роздрібній торгівлі; 17% – у державному управлінні й соціальному страхуванні; 16% – у сільському господарстві; 14% – на підприємствах переробної промисловості. За професійними групами, серед зареєстрованих безробітних переважають робітники з обслуговування, експлуатації устаткування (17%); працівники сфери торгівлі та послуг (17%); службовці та керівники (14%); представники найпростіших професій (12%); фахівці (11%); професіонали (10%); кваліфіковані робітники з інструментом (9%). Однак, більш цікавим є інший віковий розріз аналітики: 27% зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 29% – у віці від 35 до 44 років; 27% – у віці від 45 до 55 років; 17% – понад 55 років. За освітою: 56% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 29% – професійно-технічну, 15% – загальну середню освіту [4]. Тобто відсоток безробітного дорослого населення у віці до 35 років і у віці від 45 до 55 років є абсолютно однаковим, тоді як освітні та кваліфікаційні потреби мають суттєві відмінності. Те, що більше половини зареєстрованих (не беремо до уваги приховане безробіття) мають вищу освіту, свідчить не на користь адаптивності і якості вищої освіти.

Сегмент шостий є додатковою неформальною освітою дорослих, яка складається з неформальної та спонтанної освіти. Доречно нагадати, що Додаток XLII до Угоди включає в себе необхідність дотримання Рекомендацій Європейського Парламенту та Ради від 23 квітня 2008 року щодо створення

європейської кваліфікаційної системи для можливості отримувати освіту протягом життя (№ 2008/C111/01). Ці рекомендації передбачають визнання Європейської рамки кваліфікацій та системи забезпечення якості кваліфікацій, яка гарантує визнання кваліфікацій, здобутих, зокрема, шляхом неформальної освіти.

Завершує сегментацію (станом на сьогодні) інформальна освіта (відома здебільшого як самоосвіта), котра зокрема протягом останніх двох років (часовий лаг розгортання корона вірусної інфекції) набула активного розвитку: чисельні відео-сюжети на ютуб і соціальних мережах стали чи не «хрестоматіями» не лише для вирішення дрібних побутових проблем, але і для опанування азів професій, до прикладу, б'юті-індустрії тощо. Завдяки створенню в Україні у межах ініціативи «Місто, яке навчається», мережі Центрів освіти дорослих, інформальна освіта почасти «мігрує» у сегмент неформальної освіти, розширюючи контингент малого підприємництва.

Наведена сегментація, застосовуючи термінологію мистецтвознавства, радше схожа на скетч, ніж повноцінний дизайн освіти дорослих, для утворення котрого необхідно проводити ретельні дослідження впливу віртуалізації освітнього простору і навчального контенту, у т.ч. розширення діджиталізації, застосування VR та AR технологій, взаєморозвиток і взаємовплив кожного із наведених сегментів, вплив/актуалізація компетентностей соціального і громадського характеру (тобто знання соціальних і політичних концепцій та структур, як-от демократія, справедливість, рівність, громадянство та громадянські права), крос-культурність в умовах веб-глобалізації та ленд-деглобалізації, для усіх вікових категорій дорослих.

Однак, чи не найважливішим у створенні дизайну освіти дорослих в умовах нової реальності є формування нової культури такої освіти. Гіперкомплексність зіштовхує нас зі складним процесом антропологічної трансформації, зміни парадигм, моделей поведінки, синтезом нових систем цінностей. Будь-які сценарії формування навичок майбутнього показують невідкладність радикального переосмислення освіти, викладання та навчання, а

також системного підходу до складності, яка вже стала гіперкомплексністю на тлі розгортання глобальних політичних, соціальних і культурних процесів.

Таким чином, концептуальна основа дизайну освіти дорослих в умовах нової реальності полягає в актуалізації системного підходу до переосмислення освіти дорослих, створенні соціальних та культурних інновацій, покликаних, перед усе, «залікувати» розриви між природнім і штучним інтелектом та поєднанні наукового та гуманістичного підґрунтя при формуванні нової культури такої освіти та безбар'єрність її отримання.

Список бібліографічних посилань

1. Європейська асоціація освіти дорослих, (2019). *Маніфест про навчання дорослих у XXI столітті. Сила та радість від навчання* [online]. Available at: <https://bit.ly/3f25c41> [Accessed 11 Nov. 2021].
2. Schwartz, J. at all (2018). *No time to retire* [online]. Available at: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/at-workforce-longevity.pdf> [Accessed 11 Nov. 2021].
3. Rada.gov.ua, (2014). *Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони* [online]. Kyiv, Ukraine. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text [Accessed 11 Nov. 2021].
4. Державний центр зайнятості. *Аналітична та статистична інформація* [online]. Kyiv, Ukraine. Available at: dcz.gov.ua [Accessed 11 Nov. 2021].

References

1. European Association for Adult Education, (2019). *Manifest pro navchannya doroslykh u KHKHI stolitti. Sylta ta radist' vid navchannya* [online]. Available at: <https://bit.ly/3f25c41> [Accessed 11 Nov. 2021].

2. Schwartz, J. at all (2018). *No time to retire* [online]. Available at: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/at-workforce-longevity.pdf> [Accessed 11 Nov. 2021].
3. Rada.gov.ua, (2014). *Uhoda pro Asotsiatsiyu mizh Ukrayinoyu, z odniyei storony, ta Yevropeys'kym Soyuzom, Yevropeys'kym spivtovarystvom z atomnoyi enerhiyi i yikhnimy derzhavamy-chlenamy, z inshoyi storony* [Association Agreement between Ukraine, of the one part, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, of the other part] [online]. Kyiv, Ukraine. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text [Accessed 11 Nov. 2021].
4. Derzhavnyy tsentr zaynyatosti. *Analychna ta statystychna informatsiya* [online]. Kyiv, Ukraine. Available at: dcz.gov.ua [Accessed 11 Nov. 2021]

Abstract. All traditional segments of the structure of continuing education in the new reality have changed and significantly affected the scale, depth and diversity of adult education. Against the background of the deployment of global political, social and cultural processes, hyper complexity has provoked anthropological transformations, paradigm shifts, patterns of behavior, and the synthesis of new value systems. At the same time, the formation of skills of the future testifies to the urgency of a radical rethinking of teaching, learning and adult education in general. Conceptualization of adult education design in the new reality is to actualize a systematic approach to rethinking such education, creating social and cultural innovations designed primarily to "cure" the gaps between natural and artificial intelligence and combining scientific and humanistic basis in forming a new culture of such education and the availability of its receipt.

Keywords adult education, formal, non-formal, informal education, design, hyper complexity, new reality.