

<https://doi.org/10.34142/23129387.2019.61.01>

УДК 159.9:37.015.31

ORCID 0000-0001-8727-3818

Віталій Й. Бочелюк,

*доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри
психології,*

Національний університет «Запорізька політехніка».

E-mail: vitalik.psyhol@ukr.net

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ТА ЖИТТЄВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ В КОНЦЕПЦІЇ LIVELONG LEARNING: ДОСВІД ПСИХОЛОГІВ

Актуальність проблеми: Концепція *livelong learning* – провідна освітньо-політична стратегія розвинених країн світу. Залучення дорослих людей в навчання допомагає впоратись із життєвими кризами, покращує добробут та здоров'я, сприяє особистісному розвитку, громадській активності, культурному росту. В кінцевому рахунку, це визначає економічне та соціальне благополуччя всього суспільства. Але в Україні впровадження цієї моделі відбувається не в повну силу, що зумовлює потребу в науковій дискусії.

Мета: проаналізувати шляхи впровадження освіти дорослих в Україні та світі; визначити шляхи формування професійних та життєвих компетенцій у фаховій психологічній спільноті.

Методи: аналіз документації, що регулюють впровадження концепції *livelong learning* в Європейському союзі та в Україні; письмове опитування психологів (131 особа зі стажем професійної діяльності 3-35 років) щодо конкретних способів розширення та поглиблення компетенцій; контент-аналіз, частотний аналіз, феноменологічний метод.

Результати дослідження. Головна місія освіти впродовж життя – розширення й оновлення життєвих перспектив в умовах трансформаційного соціального середовища. Провідна роль в цих процесах належить самій людині: її пізнавальній активності, відповідальності за побудову власного життєвого шляху, вмінню навчатися. Державні та громадські інститути створюють можливості для отримання освіти в різних формах, що відповідають індивідуальним інтересам та можливостям. В Україні, як і в інших країнах, навчання дорослих активно відбувається у сферах формальної, неформальної та самостійної освіти, але формою та

змістом, теоретичним та нормативним обґрунтуванням сильно відрізняється від досвіду розвинених країн. Опитування психологів продемонструвало стійку потребу у навчанні протягом всього життя, що має професійну специфіку відповідно до сфери діяльності. Додаткова освіта позитивно впливає на професійну кар'єру, а також на психологічне благополуччя та соціальні процеси. Проте пізнавальна діяльність відбувається спонтанно, не сплановано; фахівцям складно знайти освітні пропозиції, що відповідають їхнім потребам.

Ключові слова: навчання протягом всього життя, освіта дорослих, навчальна діяльність, вміння вчитися, компетентність, професійний розвиток психологів.

The formation of professional and life competences in the concept of lifelong learning: psychologists' experience

Vitaliy Y. Bochelyuk,

Doctor of psychological sciences, Zaporizhzhya National Technical University, Ukraine

Relevance of the problem: The concept of lifelong learning is the leading educational and political strategy of the advanced countries around the world. Attracting adults into training helps to cope with life crises, enhances their well-being and health, contributes to their personal development, social activity, and cultural growth. This eventually determines the economic and social well-being of the entire society. But in Ukraine the implementation of this model is not fully effective, which fact entails a scientific discussion.

Aim: to analyze the ways of introducing adult education in Ukraine and in the world; to determine the ways of forming professional and life competencies in the qualified psychological community.

Methods: analysis of documentation that governs the implementation of the lifelong learning concept in the European Union and in Ukraine; a written survey of psychologists (131 persons with professional experience of 3 to 35 years) concerning specific ways of expanding and deepening of competencies; content analysis, frequency analysis, phenomenological method.

Research results. The main mission of the lifelong learning is the expansion and renewal of life prospects in the framework of the transformational social environment. The leading role in these processes belongs to the individuals themselves: their cognitive activity, responsibility for building their own life paths, the ability to learn. Governmental and public institutions create opportunities for education in various forms that

are tailored to individual interests and capabilities. In Ukraine, similarly to other countries, adult learning is actively taking place in formal, informal, and independent education, but the form and content, the theoretical and normative substantiation is considerably lagging behind the experience of the advanced countries.

The survey of psychologists has demonstrated a steady need for a lifelong learning, which has a professional specificity according to the field of activity. Further education has a beneficial effect on professional career, as well as on psychological well-being and social processes. However, cognitive activity is occurring in a spontaneous, not in a planned way; it is difficult for professionals to find educational offers meeting their needs.

Keywords: *lifelong learning, adult education, educational activity, ability to study, competence, professional development of psychologists.*

Вступ. Ідея «вік жити – вік вчитися» відома людству з прадавніх часів. Залучення дорослих людей в навчальні процеси є могутнім важелем життєвого успіху, який формує добробут людини, покращує її фізичне та психічне здоров'я, сприяє громадській активності й культурному розвитку. Нарешті, це визначає економічне а соціальне благополуччя всього суспільства. Прийнятий в 2000 р. Європейською Радою «А Memorandum of Lifelong Learning» закріпив статус *освіти впродовж всього життя* як провідної лінії, що визначає шляхи модернізації освіти, соціальної та міжнародної політики, управління економікою та людським капіталом.

Концепція *lifelong learning* – це своєрідна ідеальна модель, відповідно до якої кожна країна відшукує власні можливості та напрямки втілення. Практична реалізація підкріплена теоретичними та методичними пошуками, які проводяться під егідою ЮНЕСКО, Світового банку, Організації економічного співробітництва та розвитку, що підкреслює значущість цих досліджень. Впродовж ХХ ст. в західних філософських, соціальних та гуманітарних науках сформована наукова основа, що представляє навчання як безперервний аспект професійного та повсякденного життя: Е. Ліндеман визначив значущість навчання для дорослих (Lindeman, 1926); Б. Йекслі звернув увагу на здатність людини до самоорганізації в навчальній

діяльності (Yeaxlee, 1929); П. Ленгранд представив цілісну концепцію безперервної освіти (Lengrand, 1970); Э. Форґа визначив цілі та засоби розвитку (Faure, 1972); досліджені позитивні та потенційно-несприятливі ефекти навчання в дорослому віці (Desjardins & Schuller, 2006; Field, 2012 та ін.); запропоновані методологічно обґрунтовані моделі безперервного навчання (London, 2011).

За роки, що минули з моменту прийняття меморандуму, накопичений величезний досвід в усіх рівнях освіти, апробовані різні форми роботи, розроблена нормативно-довідкова документація, профінансовані масштабні державні та суспільні програми, проведені порівняльні дослідження, які відмічають явні та віддалені наслідки навчання у дорослому віці.

Україна включена в ці процеси, проте практичне втілення концепції *livelong learning* досі залишається фрагментарним, суто формальним. Активна наукова дискусія навколо освіти в дорослому віці допоможе донести цю ідею до широкого кола зацікавлених спеціалістів, допомогти впровадити її більш гнучко й ефективно, відповідно до актуальних потреб українців. Ця робота буде корисна як фахівцям, які здійснюють освітні послуги, так і користувачам цих послуг. Деяка парадоксальність даної теми викликана тим, що для представників академічної спільноти (тобто читачів цієї публікації) переваги навчання впродовж життя не потребують пояснень. Але водночас, існує велика кількість освічених та кваліфікованих громадян, серед яких цю ідею слід поширювати, демонструвати її переваги і можливі шляхи втілення.

Мета даної статті – проаналізувати шляхи впровадження освіти дорослих в Україні та світі; визначити шляхи формування професійних та життєвих компетенцій у фаховій психологічній спільноті. Робота має міждисциплінарний характер, і вирішує наступні завдання: 1) окреслити загальну місію концепції *livelong learning*, її значення у формуванні професійних і життєвих компетенцій; 2) проаналізувати шляхи здійснення та регуляції освіти дорослих в Україні; 3) визначити конкретні

можливості підвищення та розширення кваліфікації на прикладі працюючих психологів.

Методи дослідження. В процесі роботи здійснено аналіз широкого кола документів, що пояснюють та регулюють впровадження освіти дорослих в Європейському союзі та в Україні. Робота з європейськими документами була спрямована на прояснення загальної сутності і принципів концепції *livelong learning*, уточнення термінологічного апарату та окреслення базових компетенцій, на формування яких спрямована система освіти дорослих.

Впровадження безперервної освіти в Україні відображене в Законах «Про освіту», «Про зайнятість населення», «Про професійний розвиток працівників»; рядом нормативно-правових актів щодо підтвердження результатів неформального професійного навчання, Порядком видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці, Положенням про дистанційне навчання і т.д. При аналізі цих законодавчих документів ми відшукували важливі аспекти, які сприяють або навпаки обмежують втілення освіти дорослих в Україні.

Для визначення конкретних способів отримання освіти впродовж життя ми опитали психологів з різних міст України, які здійснюють практичне консультування (45 осіб), працюють на підприємствах та в установах (48 осіб), викладають у ВНЗ (38 осіб). Письмове анкетування частково відбувалось шляхом інтернет-розсилки, частково при безпосередніх зустрічах на навчальних тренінгах та семінарах, у яких брав участь автор впродовж січня-травня 2019 року. Вік опитаних – від 25 до 56 років, стаж професійної діяльності 3-35 років. Переважна більшість вибірки (93 %) – жінки, що відповідає загальній специфіці професії. Анкета містила 10 відкритих питань, спрямованих на широке охоплення пізнавальної та освітньої діяльності у професійній психологічній спільності.

Інструкція: «Шановні колеги, запрошуємо вас до участі у науковому дослідженні, мета якого – зібрати достовірну інформацію про шляхи професійно-орієнтованого навчання у

дорослому віці. Просимо детально та правдиво розповісти про ваш власний досвід отримання освіти».

1. Вік. 2. Стаж професійної діяльності. 3. Місто роботи.

4. Яким чином після закінчення ВНЗ ви продовжуєте власне навчання?

Перерахуйте якомога детальніше всі способи, якими ви здійснюєте свій професійний розвиток, підвищуєте або розширюєте кваліфікацію.

5. Які результати цього навчання ви вважаєте найважливішими у своєму професійному розвитку, особистій чи соціальній сфері?

6. Якщо це можливо, вкажіть, скільки власних коштів за останній рік ви витратили на навчання та самоосвіту?

7. Які форми та види освіти ви здійснили за кошти державних, громадських чи корпоративних фондів?

8. Чи був у вас досвід зміни професії або виду діяльності? Коли це відбувалося, яким чином ви здійснювали перенавчання?

9. Чи здійснюєте ви професійне навчання своїх колег, у яких формах це відбувається?

10. Яким чином ви плануєте навчання, спрямоване на власний професійний та особистісний розвиток?

Результати опитування оброблені методом контент-аналізу та представлені у відсотковому співвідношенні в різних групах фахівців. В дослідженні реалізований феноменологічний метод – ми намагались розглянути конкретний досвід професійної спільноти та описати його з мінімально можливими викривленнями та тлумаченнями.

Результати.

1. Формування концепції *livelong learning* в європейському просторі.

Livelong learning включає в себе всебічну навчальну діяльність, яку здійснює людина впродовж всього свого життя з метою поліпшення знань, навичок і компетенцій в сфері особистої, громадянської, соціальної та трудової зайнятості (Коршунов, Гапонова, Пешкова, 2019, с. 24). Це широке поняття, пов'язане змістом з багатьма спорідненими термінами:

безперервна освіта, перманентне навчання, додаткова освіта, післядипломна освіта, підвищення кваліфікації і т.п. Воно стосується усього населення, незалежно від освітнього та трудового статусу, охоплює усі вікові періоди від дитинства до пенсійного віку. Позаяк освітні маршрути дошкільної, загальноосвітньої, професійно-технічної та вищої освіти давно визначені, в дослідженнях та наукових дискусіях про *livelong learning* зазвичай мається на увазі саме *освіта дорослих після отримання ними базової професійної кваліфікації*.

Сенс безперервного навчання впродовж життя пояснюється мінливістю умов існування людини (ці трансформації стають все більш швидкими та глобальними, охоплюючи всі сфери життя) і об'єктивною необхідністю пристосування до них. Зміни створюють нові можливості і водночас, висувають певні вимоги до людини. Фактично, все життя – це навчання, тому у освіти не може бути певних кінцевих точок.

Цивілізаційний розвиток людства нерозривно пов'язаний з поширенням та поглибленням освіти як інституту соціалізації, що забезпечує формування особистості відповідно до потреб певного суспільства та історичної епохи. Швидкий розвиток освіти дорослих почався в XIX ст., що зумовлено двома глобальними факторами: збільшенням тривалості життя та промисловою революцією, яка викликала попит на висококваліфікованих працівників. У великих промислових містах відкриваються вечірні школи, просвітницькі об'єднання, стають популярні лекції та дискусії з актуальних суспільно-політичних та професійних питань. Нарешті, створені відкриті університети, котрі зробили якісну освіту доступною для всіх, хто бажав вчитися, незалежно від віку, соціального і матеріального стану. Лідером у цьому русі стала (і досі залишається) Данія; засновник скандинавської традиції безперервного навчання Н. Ф. С. Грундтвіг пояснював, що освіта полягає не тільки у набутті знань, але в особистісному розвитку, формуванні культури та громадянської відповідальності (цит. за Савина, 2015).

На початку XX ст. народні університети здійснюють

просвітництво в Австрії, Німеччині, Франції, США, Росії, Австралії, Індії. Це були недержавні установи, фінансовані місцевими громадами і меценатами, що забезпечувало академічну свободу. Вони відрізнялися гнучкою організацією занять, пропонували широкий вибір дисциплін, які обирали самі студенти. Хоча народні університети не видавали офіційних дипломів, рівень викладання був високим; заняття проводили провідні вчені, мислителі та громадські діячі свого часу. Нарешті, випускники цих закладів самі відіграли важливу роль в науці та культурі (наприклад, Л. С. Виготський).

З іншого боку, великі корпорації завжди стимулювали розвиток власних працівників, вкладаючи ресурси в їх навчання, адаптацію до ускладнення засобів виробництва. У ХХ ст. на зміну вузьким спеціалізаціям прийшли вимоги креативності, інноваційності, лідерсько-управлінського потенціалу. Відповідно трансформуються напрями та цілі корпоративної освіти.

У зв'язку з потребами суспільства виникає окремий розділ теорії навчання – андрагогіка, що досліджує специфіку засвоєння знань у дорослому віці, можливості керування цією діяльністю. Освіта у дорослому віці – це не тільки діяльність соціальних інститутів та освітніх закладів, але ініціатива самостійної людини. Це актуалізує необхідність формувати інтерес до навчання з раннього дитинства і протягом усього життя.

Починаючи з 1949 року в країнах-членах ООН регулярно проводяться *Міжнародні конференції освіти дорослих* – потужна дискусійна площадка, де розкривається вплив участі людини в навчанні на її інтелектуальний, соціальний і культурний розвиток. Ідея безперервної освіти в світі, який постійно змінюється, поступово еволюціонує: вона втратила компенсаторний напрямок (подолання пробілів у знаннях, актуальне для повоєнних років) і отримала статус головної освітньої та соціально-політичної стратегії (Савина, 2015). Освіта дорослих включає як організовані освітні процеси, так і безпосереднє практичне навчання, завдяки якому люди

розвивають свої здібності, отримують знання, вдосконалюють технічні та професійні кваліфікації, отримують нові професії, змінюють поведінку в суспільному і культурному просторі (UNESCO, 1976). Сьогодні виділяють три основні форми освітньої діяльності дорослих (Eurostat, 2016):

- формальна освіта, пов'язана з отриманням певного освітнього ступеню, завершується видачею загальноновизнаного диплома або атестата;
- неформальна освіта відбувається в освітніх установах або громадських організаціях, клубах і гуртках, під час проходження курсів, семінарів, індивідуальних занять з репетитором або тренером;
- інформальна освіта – це самостійне навчання без участі викладача.

З середини 70-х років ідея безперервної освіти знайшла підтримку в переважній більшості країн і стала основним принципом освітніх реформ. Мета такої освіти – не тільки адаптація до змін у професійній діяльності, а й безперервний розвиток людської особистості. Вона допомагає людині зрозуміти себе і навколишнє середовище, сприяє виконанню соціальних та професійних ролей в процесі життя (Delors, 1996). В основу рекомендацій ЮНЕСКО щодо реалізації безперервної освіти покладена гуманістична теорія П. Ленгранда, відповідно до якої в центрі всіх освітніх процесів знаходиться людина, якій потрібно створювати умови для повномасштабного розвитку здібностей на протязі всього життя. Цей процес інтегрує індивідуальні та соціальні аспекти людської особистості і її діяльності.

В 1997 році на зустрічі міністрів освіти країн OECD було визнано, що право на освіту поширюється на весь період життя і не може бути обмежено тільки дитячим або юнацьким віком (OECD: 1997). Безперервна освіта визнана не тільки правом людини, але її обов'язком перед суспільством.

В середині 90-х стало ясно, що безперервна освіта є не тільки ключем вирішення економічних проблем зайнятості та безробіття, але серйозним фактором соціальної єдності.

Ключовим, поворотним моментом стало прийняття на Лісабонському саміті в 2000 р. «*A Memorandum on Lifelong Learning*», що остаточно закріпив перехід ЄС до суспільства знань. Головне зрушення полягало в тому, що безперервна освіта дорослих перестала бути одним з аспектів кваліфікаційної перепідготовки; а виступила головним орієнтиром освітньої системи та політичної програми громадянського суспільства. Такий крок покликаний забезпечити конкурентоспроможність та економічний добробут людини, допомогти адаптуватись в складному соціально-політичному середовищі та зайняти в ньому активну громадянську позицію (Commission Of The European Communities, 2000). Як успіх на ринку праці, так і участь в суспільних процесах вимагають доступу до сучасних знань, певних умінь і навичок, а також мотивації до їх постійного оновлення.

Меморандум швидко змінив звичні моделі освіти, соціальної та економічної політики, повсякденного життя в розвинених країнах Європи. В цьому документі сформульовані ключові принципи безперервної освіти:

1. Загальний безперервний доступ до освіти з метою отримання і оновлення набору необхідних базових знань, умінь і навичок, що забезпечують активну участь у професійному, сімейному, суспільному житті.

2. Збільшення інвестицій в людські ресурси (з залученням соціального партнерства, провідних корпорацій, державних та громадських фондів).

3. Розробка інноваційних методик викладання і навчання. В суспільстві, заснованому на знанні, освіта і навчання розуміються як природні процеси, які можуть бути прискорені цілеспрямованою роботою професіоналів. Освітні технології орієнтовані на користувача; вчителі виступають лише консультантами і наставниками. Отже, методи навчання мають змінитися в бік пріоритету особистої мотивації, власної відповідальності за освіту, критичного мислення та вміння вчитися.

4. Нова система оцінки отриманої освіти. На глобальному

ринку праці як для працівника, так і для роботодавця важливі дипломи і сертифікати, що підтверджують кваліфікацію. Визнання результатів неформальної та самостійної освіти допоможе найповніше відобразити навчальний досвід.

5. Забезпечення вільного доступу до інформації про освітні можливості, до необхідних консультацій. Впродовж життя сучасній людині неодноразово доводиться приймати рішення про вибір професійної кар'єри чи освітньої установи. Відповідна консультаційна служба дає рекомендації в сфері освітнього, професійного та особистого розвитку, допомагає знайти свій шлях серед різноманіття освітніх пропозицій, підтримує мотивацію до навчання і попереджає можливі невдачі.

6. Наближення освіти до дому за допомогою мережі навчальних і культурно-просвітницьких центрів, консультаційних пунктів, Інтернет-технологій. Наближення освіти має на увазі навчання не тільки в школах і вузах, а й в музеях, бібліотеках, центрах відпочинку, на робочих місцях.

Резолюція з питань безперервної освіти, прийнята в 2002 р., конкретизувала поняття *lifelong learning* і включила в цю систему всі рівні формальної, неформальної, інцидентної освіти, що відносяться до «будь-якої пізнавальної активності людини, що триває протягом життя і має на меті розвиток знань, умінь і компетенцій в особистій, громадянській та суспільній перспективі, орієнтованій на працевлаштування» (Council of the European Union, 2002). Перехід від використання терміну *lifelong education* до терміну *lifelong learning* відобразив зрушення від домінування традиційних освітніх закладів, що навчають за стандартними програмами, до самостійної навчальної діяльності, орієнтованої на освоєння конкретних компетенцій (UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2009). Відповідальність за надання можливості навчання змістилася від держави до неурядових організацій і безпосередньо самих громадян, збільшуючи свободу самореалізації.

Концепція *lifelong learning* робить неформальну і самоосвіту рівноправними учасниками формуванні освітньої політики. Під впливом інформаційних технологій закрите,

негнучке формальне освітнє середовище поступово замінюється *відкритою мережею знань*, орієнтованою на потреби користувача (London, 2011; Савина, 2015). Проголошується необхідність посилити зв'язок між трьома системами освіти; провідна роль у цьому належить ВНЗ, які сьогодні пропонують свої освітні можливості населенню: через відкриті заняття, онлайн-курси, прискорені вечірні курси, літні школи, професійні конференції та семінари тощо.

Новий освітній імператив полягає в тому, щоб дати людям можливість управляти власним навчанням в різних контекстах протягом всього свого життя. Важливим елементом цього прогресу є формування незалежної системи оцінки кваліфікацій, що забезпечує визнання неформальної освіти, навчання на робочому місці або самоосвіти.

Для полегшення прийняття неформального і неофіційного навчання була розроблена Європейська кваліфікаційна рамка для навчання впродовж всього життя (ЄКР) – довідкова структура, що визначає вісім рівнів кваліфікацій від загальношкільної підготовки до докторантури. Вона фокусується на *результатах навчання*: те, що людина знає, розуміє і може зробити. Категорія *знання* складається з фактів і цифр, методів, концепцій та теорій, які підтримують розуміння певної сфери. *Вміння* розділені на когнітивні (логічні, інтуїтивні і творчі роздуми) та практичні (виконувати операційні процеси, використовувати методи, матеріали та інструментарій). *Компетентність* означає здатність використовувати знання, вміння, особисті, соціальні, методологічні здібності в ситуаціях роботи або навчання, в професійному та особистому розвитку. Прозорі та зрозумілі кваліфікаційні рамки допомагають оцінити, наскільки результати навчання, набуті поза національними системами освіти, еквівалентні за змістом і доречністю до формальних кваліфікацій (Європейская комиссия, 2008). Валідація формальної та неформальної освіти підтримує як окремих користувачів, так і постачальників навчальних послуг. На базі цього документу розроблені Національні кваліфікаційні рамки, що забезпечують професійну мобільність.

Стосовно компетенцій, отриманих в процесі безперервної освіти, слід розрізняти терміни *hardskills* і *softskills*. Професійні навички (*hardskills*) визначають здатність виконувати певні завдання відповідно до вимог робочого місця: стандарти діяльності, прийняті на підприємстві чи в професійній галузі. М'які навички (*softskills*) включають багатоцільові компетенції, які можуть бути використані в великій кількості різних ролей і не залежать від професійної або корпоративної приналежності працівника: критичне мислення, уміння вирішування комплексні проблеми, кооперація і комунікація з іншими, креативність, емпатія, вміння адаптуватися до змін, вміння орієнтуватися в потоці інформації і т.д. Часто до м'яких навичок відносять так звані ключові компетенції або «навички ХХ століття».

У 2007 році опублікований перелік «The Key Competences for Lifelong Learning», в якому виділені вісім *ключових компетенцій*, необхідних всім людям для підвищення особистого потенціалу, соціальної інтеграції та розширення можливостей працевлаштування. Це орієнтир для надавачів освітніх і тренінгових послуг, роботодавців та безпосередньо тих, хто навчається (European Communities, 2007). На Саміті у Гетеборзі 2017 року, Європейська Рада запропонувала оновлений список компетенцій, який включають не тільки комплекс знань й умінь, але також *ставлення* – диспозиції сприйняття і налаштованості щодо ідей, людей або ситуації, які спонукають до відповідних реакцій або дій (Council of the EU, 2018). Останні рекомендації стосуються, зокрема, підвищення рівня базової грамотності та зацікавлення науками, сприяння підприємництву, вдосконалення цифрової компетентності, підвищення мовних компетенцій та кількості вивчених мов. Такі навички, як критичне та аналітичне мислення, вирішення проблем, творчість, робота в команді, вміння спілкування та проводити переговори, прийняття рішень, саморегуляція, емпатія, повага до різноманітності, враховуються у всіх ключових компетентностях.

З таблиці 1 видно, що зміст більшості ключових

компетенцій за минулі роки суттєво змінився.

Таблиця 1

**Порівняння ключових компетентностей для навчання
впродовж життя**

	Редакція 2007	Редакція 2018
1	<i>Спілкування рідною мовою: базова грамотність, вміння розуміти, аналізувати зміст інформації, обмінюватись нею</i>	<i>Грамотність як основа подальшого навчання та спілкування в різних суспільних і культурних контекстах.</i>
2	<i>Спілкування іноземними мовами, що дозволяє брати участь в глобальному спілкуванні і поділі праці</i>	<i>Мовна компетентність. Здатність активно використовувати різні мови, справлятися з викликами багатомовного різноманітного суспільства</i>
3	<i>Математична грамотність, компетенції в галузі природничих наук і техніки</i>	<i>Математична компетентність та компетентність у науках, технологіях та інженерії: виховання наукового світогляду</i>
4	<i>Цифрова компетентність: вміння взаємодіяти і вирішувати завдання в комп'ютерно насиченому середовищі, ІТ-грамотність,</i>	<i>Цифрова компетентність: впевнене й критичне використання цифрових технологій, включаючи аспекти кодування та програмування, безпеку і громадянство.</i>
5	<i>Вміння вчитися (Learning to learn)</i>	<i>Особиста, соціальна та навчальна компетентність</i>
6	<i>Соціальна і громадянська компетентність: комунікативні навички, терпимість, співчуття, подолання стресу</i>	<i>Громадянська компетентність: важливість демократичної участі, європейських цінностей, медіа-грамотність</i>
7	<i>Ініціатива і підприємництво, які передбачають здатність планувати і управляти проектами, лідерство, здатність до інновацій та ризику</i>	<i>Підприємницька компетентність. Формування підприємницького ставлення для розкриття особистого потенціалу, творчість, самоініціативність.</i>
8	<i>Культурна обізнаність і вираження, що включають оцінку та розуміння різних культурних форм вираження ідей, переживань та емоцій.</i>	<i>Культурна обізнаність і вираження: підвищення міжкультурних навичок і вміння висловлювати ідеї в різноманітні способів і контекстів.</i>

Особливу важливе *вміння вчитися*: наполегливо навчатися самостійно і в групі, організовувати власне навчання (в тому числі через ефективне управління часом та інформацією), оцінювати прогрес і результати навчання, а також звертатися за порадою і підтримкою, коли це доречно. Ця компетенція передбачає

усвідомлення цілей навчального процесу та власних пізнавальних потреб, виявлення доступних можливостей, здатність долати перешкоди в процесі навчальної діяльності. Ключовими елементами вміння навчатись є самодисципліна, наполегливість і мотивація. Позитивне ставлення до учіння зумовлює прагнення людини застосовувати попереднє навчання і життєвий досвід, зацікавленість у пошуку можливостей вчитися і застосовувати навчання в різних життєвих контекстах.

В редакції 2018 р. вміння вчитися втратило самостійний статус та увійшло до розділу компетенцій, необхідних для участі в активному суспільному житті. *Навчальна компетентність* тлумачиться як комбінація стилів сприйняття і стратегій навчання, знання власних здібностей і потреб розвитку. Важливо знати різноманітні способи розвитку своїх здібностей через доступні засоби освіти. Наголошується увага на вмінні ефективно керувати кар'єрою та соціальними взаємодіями. Вміння визначати цілі, мотивувати себе, розвивати стійкість і впевненість, вчитися протягом усього життя, аналізувати і вирішувати проблеми підтримує здатність індивіда долати перешкоди в процесі навчання (Council of the EU, 2018).

Таким чином, для успішної професійної, соціальної та особистісної реалізації людина впродовж життя повинна опанувати набором умінь. Сформований в результаті безперервного навчання профіль компетенцій визначає затребуваність індивіда на ринку праці, його фінансово-економічне благополуччя, соціальну інтеграцію, здоров'я і, врешті, відчуття щастя. Тому у розробці стратегії розвитку безперервної освіти важливо розуміти і виявляти наявні у населення профілі компетенцій. Ця робота активно проводиться європейськими статистичними агенціями, наприклад в Програмі міжнародної оцінки компетенцій дорослих (PIAAC) з 2012 р. беруть участь більше 40 розвинених країн (Україна поки не приймає участь).

Сьогодні ступінь залученості дорослого населення в навчання протягом життя виступає основним показником конкурентоспроможності системи освіти країни, а також індикатором соціально-економічного добробуту, культурного розвитку та уваги до людського капіталу. Лідерство в цьому належить скандинавським країнам, Великобританії та Ісландії

(European Commission, 2011). Відповідно до «Стратегії співробітництва в галузі освіти та професійної підготовки до 2020 року» країни ЄС поставили за мету домогтися, щоб освітніми процесами було охоплено не менше 15 % дорослих (Council of the European Union, 2009). Навчання протягом усього життя і освіта дорослих задекларовані як цілі «Програми сталого розвитку до 2030 року» (United Nations, 2015). Зростає інтерес широких верств населення до оновлення кваліфікацій і особистісного розвитку за рахунок навчання.

2. Освіта дорослих в Україні.

В 2018 р. середня тривалість навчання українців складала 11,3 роки, що відповідало 88 позиції світового рейтингу людського розвитку ООН: важливо, що ця позиція за останні десять років погіршилась (Human Development Reports). За даними Держкомстату на початок 2019 р. кількість студентів ВНЗ віком старше 30 років налічувала трохи більше 108 тис., що складає 26 осіб на 10 000 населення країни (Державна служба статистики, 2019). Незважаючи на постійне реформування освітньої галузі, фахівці відмічають погіршення якості знань. Випускники не можуть влаштуватись на роботу, оскільки рівень їх знань та компетентності не відповідає вимогам роботодавців. Склалася ситуація, коли наявність вищої освіти не забезпечує людину від безробіття та бідності (Назарова, Чуприн, 2014)

Освітня система нашої держави є спадкоємицею радянської вищої освіти – як за духом, так і за організаційним втіленням. Слід визнати, що вона виявилася ефективною в ліквідації масової безграмотності населення, створенні авторитетних наукових шкіл в сфері точних та інженерних наук, а також побудові потужної системи виробничої освіти дорослих. В 60-80-ті роки була створена розгалужена державна система підвищення кваліфікації працівників: навчання на виробництві, стажування, галузеві інститути, вищі навчальні заклади з підготовки управлінців і т.д. В цей час закладаються фундаментальні основи освіти дорослих, андрагогіка та акмеологія, у фокусі якої – досягнення вершини розвитку особистості у здійсненні суспільно-корисної діяльності.

Негативними рисами цих процесів була жорстка державна регуляція, неефективність централізованої планової економіки та засилля політичної пропаганди. Під час кризи 1990-их років ця система виявилася неготовою до нових умов господарювання; багато цінних надбань були втрачені. Стало зрозуміло, що державна монополія в системі освіти дорослих не знатна забезпечити потреби зростаючої економіки. Багато галузевих інститутів підвищення кваліфікації сьогодні застарілі: вони не розуміють ринкових потреб, далекі від сучасного виробництва, використовують неефективні форми навчання (Коршунов, Гапонова, Пешкова, 2019). Сучасна професійна освіта все більше стає справою великих приватних підприємств. Це пришвидшує навчальний процес, звільняє його від надмірної ритуалізованості та формалізованості, але водночас, ставить за мету не розвиток та благополуччя особистості, а корпоративні цілі.

В оновленому Законі «Про освіту» (2017) сприяння навчанню впродовж життя входить в перелік головних засад державної політики і принципів освітньої діяльності. Проголошується націленість освіти на «всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетентностей» (Про освіту, ст. 6), що цілком відповідає європейським тенденціям. Освіта дорослих спрямована на реалізацію права кожної особи на безперервне навчання з урахуванням її особистісних потреб, пріоритетів суспільного розвитку та потреб економіки (Про освіту, ст. 18). Здобувач освіти має право на навчання впродовж життя і академічну мобільність; на якісні освітні послуги та індивідуальну освітню траєкторію, що реалізується через вільний вибір видів, форм і темпу здобуття освіти, закладів освіти, освітніх програм, навчальних дисциплін, методів і засобів навчання (Про освіту, ст. 53).

Стосовно освіти дорослих спостерігається плутанина термінології, що відображує відповідну нерегульованість цієї

сфери. Складниками освіти дорослих вказані: післядипломна освіта; професійне навчання працівників; курси перепідготовки та підвищення кваліфікації; безперервний професійний розвиток; інші складники запропоновані суб'єктом освітньої діяльності або самостійно визначені особою. Характеристики цих складових в законі не визначені (але визначені в інших нормотворчих документах), вони частково співпадають за змістом, що викликає питання про необхідність виділення саме цих компонентів. Найбільша увага в законі приділена післядипломній освіті, що включає в себе ті самі форми: *спеціалізацію*, що забезпечує здатність виконувати особливі завдання та обов'язки в межах спеціальності; *перепідготовку*, спрямовану на оволодіння іншою професією; *підвищення кваліфікації*, набуття нових і вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності; *стажування* – набуття практичного досвіду.

Заклади освіти, що здійснюють підвищення кваліфікації, обов'язковість якої передбачена законом (наприклад, педагогічні працівники мають навчатись не рідше ніж раз на п'ять років), мають отримати ліцензію та/або акредитувати відповідні освітні програми. Ліцензування освітньої діяльності з підвищення кваліфікації в інших сферах не передбачено.

Підвищення кваліфікації буває *довгострокове*, спрямоване на оновлення та поглиблення спеціальних фахових, науково-методичних, психологічних, правових, економічних, управлінських й інших компетентностей, та *короткострокове* (у вигляді семінарів, практикумів, нарад, тренінгів, вебінарів) спрямоване на вивчення сучасних та актуальних проблем галузі, підвищення рівня професійної культури, вдосконалення особистісних компетентностей (Положення про підвищення кваліфікації, 2013).

Закон України «Про професійний розвиток працівників» (2012) дозволяє набуття знань, умінь і навичок безпосередньо у роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти. Відмова держави від централізованої організації навчання, з одного боку є позитивним явищем і дозволяє більш гнучко

наблизити зміст освіти до реальних потреб суспільства. З іншого боку, це безумовно ускладнює управління якістю освітніх послуг.

Держава визнає всі види формальної, неформальної та інформальної освіти; заохочуючи до здобуття освіти всіх видів. Водночас, в законі «Про освіту» задекларовано, що в системі освіти дорослих (включно з післядипломною освітою) можуть здобуватися лише часткові компетентності відповідно стандартів Національної рамки кваліфікацій. Неформальна освіта не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій, але може завершуватися присвоєнням професійних або часткових освітніх кваліфікацій. Це зауваження важливе, оскільки Європейська рамка кваліфікацій (на основі якої розроблялися національні документи) створювалась саме як інструмент полегшення та заохочення навчання протягом життя, допомога людям з великим досвідом практичної роботи.

Визнання результатів неформального навчання за робітничими професіями належить до компетенції Державної служби зайнятості: проводиться кваліфікаційний іспит спеціальною комісією (Постанова КМУ від 15.05 2013 № 340). Нормативні акти, які регулюють підтвердження результатів професійного навчання, охоплюють обмежене коло професій і жодним чином не апелюють до ЄКР або Національної рамки кваліфікацій.

Деякі роз'яснення щодо освіти впродовж життя дає Закон України «Про зайнятість населення» (2012). Зокрема гарантовано: вільний вибір або зміну професії; *професійну орієнтацію* (комплекс безоплатних послуг з метою самовизначення, обрання або зміни виду діяльності, місця та режиму роботи); *професійне навчання* задля здобуття кваліфікації відповідно із сучасними вимогами (первинна професійна підготовка, перепідготовка, спеціалізація і підвищення кваліфікації, стажування або навчання на робочих місцях); *підтвердження результатів* неформального навчання осіб за робітничими професіями (статті 6, 7, 8). Реалізація цих

прав покладена на органи виконавчої влади і залучає кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Професійне навчання покликане забезпечити відповідний рівень кваліфікації для конкурентоспроможності на ринку праці. З цією метою роботодавець у порядку, передбаченому законодавством і колективним договором, періодично організовує навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації. Це може накладати на працівників обов'язок відпрацювати на посаді відповідно до отриманої кваліфікації на термін до трьох років або відшкодувати вартість навчання у випадку дострокового звільнення.

Для зареєстрованих безробітних професійне навчання здійснюються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування. Для цього органи виконавчої влади затверджують перелік професій, що користуються попитом на ринку праці, та навчальних закладів, які мають ліцензію на освітню діяльність. Крім того, центри зайнятості видають ваучери для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці, що покривають вартість навчання. У разі припинення навчання без поважних причин людина відшкодовує витрати (постанова КМУ від 20.03.2013 № 207.) Це актуалізує необхідність кваліфікованої **професійної орієнтації**. Державні центри зайнятості надають відповідні послуги: *професійне інформування* про стан ринку праці, форми та умови оволодіння професіями, можливості кар'єрного росту; *професійне консультування* (виявлення індивідуально-психологічних характеристик, інтересів, нахилів, стану здоров'я з урахуванням потреби ринку праці); *професійний відбір*, встановлення відповідності вимогам конкретних видів професійної діяльності та посад (Про зайнятість населення, ст. 32, 33).

Професійна орієнтація або переорієнтація у дорослому віці суттєво відрізняється від первинної профорієнтації в момент закінчення школи. Теоретично-методогічні аспекти цього процесу розкриті у наших попередніх публікаціях.

Профорієнтація передбачає активізацію процесів самовизначення, виявлення здібностей, інтересів, можливостей особистості та інших чинників, що впливають на вибір діяльності.

Надзвичайно перспективним та затребуваним є *дистанційне навчання*, що дозволяє реалізувати принцип наближення освіти до дому. Топові університети Європи та США пропонують цю форму освіти, залучаючи студентів та магістрантів з усього світу. В нашій країні дистанційне навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних, вищих навчальних закладах та закладах післядипломної освіти передбачає отримання випускниками документів державного зразка (Положення про дистанційне навчання МОН від 25.04.2013). Навчальні заклади самостійно приймають рішення про впровадження дистанційної освіти, але фактично більшість закладів вищої освіти України не мають відповідних методик та кваліфікованих викладачів.

Водночас, українцям доступні світові платформи онлайн-навчання (TED.com, COURSERA.org, The Open University) та їх вітчизняні аналоги – Прометеус, Відкритий Університет Майдану та ін. Ці проекти роблять якісні знання доступними для всіх: лекції, курси від провідних викладачів та університетів світу на безкоштовній або умовно-безкоштовній основі.

3. Шляхи та способи безперервного навчання психологів. Результати письмового опитування психологів, що працюють в різних галузях, дозволили здійснити феноменологічний опис конкретних шляхів реалізації концепції lifelong learning. Після закінчення ВНЗ 100 % опитуваних продовжують навчання. Цей процес відбувається регулярно та має різні організаційні форми – табл. 2. Найчастіше опитувані вдаються до самостійно-організованої навчальної діяльності. Чим більш регламентований характер має професійна діяльність, тим частіше психологи залучаються до формальних форм освіти і нехтують неформальними (особливо ця тенденція виразна в групі викладачів).

Таблиця 2

Способи навчання психологів після отримання базової освіти (% в групі)

	Приватні психологи (N = 45)	Психологи підприємств та установ (N = 48)	Викладачі психології (N = 38)
Формальна освіта:			
заочна освіта за другою спеціальністю	6,7	12,5	5,3
магістратура	67,5	41,7	89,5
аспірантура	22,2	-	65,8
докторантура	-	-	28,9
сертифікаційні курси (диплом державного зразка)	15,6	22,9	23,7
стажування	-	8,3	39,5
Неформальна (організована) освіта.			
очні навчальні курси тривалістю більше року	8,9	14,6	-
очні навчальні курси тривалістю 6-12 місяців	22,2	31,3	7,9
очні навчальні курси 3-6 місяці	31,1	14,6	5,3
короткострокові навчальні курси	82,2	72,9	21,1
онлайн-курси	55,6	29,2	18,4
корпоративні тренінги та семінари	11,1	50,0	26,3
індивідуальне навчання з тренером/викладачем	13,3	10,4	5,3
супервізія	35,6	-	5,3
Самостійно організована освіта			
Наукові конференції, конгреси	22,2	16,7	86,8
Практичні конференції, фестивалі	86,7	31,3	47,4
Вебінари	88,9	29,2	47,4
Навчальні відеолекції	73,3	14,6	52,6
Очні лекції та майстер-класи авторитетних та знаменитих психологів	15,6	8,3	26,3
Заняття та майстер-класи колег	37,8	14,6	31,6
Читання книг, професійної літератури	80,0	81,3	92,1
Відстеження актуальних наукових публікацій з професійних питань та проблем	4,4	8,3	89,5
Набуття досвіду у взаємодії з клієнтами та іншими суб'єктами професійної діяльності	4,0	45,8	21,1

Серед неформальних та інформальних форм освіти найбільш популярність мають читання професійної літератури, заходи з обміну професійним досвідом (практичні конференції, фестивалі, круглі столи), короткострокові навчальні курси. Всередині цієї категорії є певна спеціалізація: *психологи підприємств і установ* частіше відвідують корпоративні освітні заходи (курси, тренінги, семінари) які допомагають їм якісно виконувати робочі завдання та вирішувати актуальні проблеми; *приватні психологи* вивчають найбільш «гарячі» тенденції, які дозволяють розширити коло та якість запропонованих послуг; *психологи-викладачі* рідко вдаються до неформальної освіти, при цьому часто обирають заходи, організовані престижними вишами та громадськими організаціями.

За змістом безперервне навчання спрямоване на задоволення перспективних та актуальних потреб психологів – як особистих, так і професійних. Найбільш часто респонденти вказують на вдосконалення різноманітних професійних компетенцій, вивчення іноземних мов, а також набуття «м'яких» навичок: підприємництво, комунікативні та організаторські здібності, реклама власних послуг, комп'ютерні та інформаційні технології, творчі здібності. При неформальній освіті отримання сертифікатів має другорядне значення порівняно з набуттям реальних знань та компетенцій (інструментів роботи); при формальній – навпаки, що зумовлено вимогами роботодавця. необхідними для зайняття певних посад та кар'єрного росту.

90 % приватних психологів фінансують своє навчання самостійно, на що витрачають чимало коштів – до 15-19 тис. гривень на рік. Викладачі більш успішно використовують кошти державних, громадських та корпоративних фондів, але розмір власних витрат також залишається вагомим.

Цікаво, що задля додаткової освіти 65 % опитаних їздять в інші міста, 14 % – в інші країни. Вирішальним моментом вибору є авторитет та кваліфікація майстра, що здійснює навчання. 30 % опитаних відзначили, що самі виступали вчителями для колег: були супервізорами, давали консультації щодо окремих професійних питань, проводили майстер-класи, створювали

власні інструменти роботи, писали книги та наукові статті, організовували авторські навчальні курси.

Серед важливих результатів навчання впродовж життя психологи найчастіше називають поглиблення професійних знань, набуття нових інструментальних навичок роботи (освоєння діагностичних та терапевтичних методів), розширення сфери діяльності та складності виконуваних завдань. Отримання більшого прибутку як результат навчання вказали тільки 12 % опитаних. Така ж частина респондентів (12 %) вказали, що додаткова освіта допомогла їм змінити роботодавця та перейти на більш бажану та цікаву роботу. Серед неявних ефектів психологи вказують на розширення мережі соціальних та професійних контактів, зміну професійної позиції, отримання впевненості у власній компетентності, відкриття раніше невідомих здібностей, збільшення інтересу до професії та задоволеності власною працею, оптимізацію життєвих та професійних перспектив.

Серед несприятливих тенденцій слід виділити відхід у різноманітні езотеричні, духовні та псевдонаукові практики (особливо в малих містах).

45 % опитаних мають досвід кардинальної зміни діяльності: перехід в психологію із суміжних професій (медична, юридична чи педагогічна освіта → психологія) або тимчасові спроби випробувати себе в інших видах діяльності (психологія → управління, торгівля, дизайн, ресторанна справа, тренерська діяльність і т.п.). Якщо професія психолога обирається після 30-35 років, вони не йдуть вчитися на стаціонар, натомість проходять сертифікаційні курси, навчаються в магістратурі, на заочній формі навчання.

Довгострокове планування навчання, спрямованого на власний професійний та особистісний розвиток, здійснюють 84 % викладачів, 56 % психологів підприємств та лише 33 % приватних спеціалістів. Майже всі опитані пристосовують свої плани до нерегулярних привабливих пропозицій на ринку освітніх послуг.

Отримані результати неточно відображують кількісний розподіл даних (відсутність відповіді у відкритому питанні анкети не означає відсутності цього явища чи факту у житті, а просто те що респондент не згадав про нього або не рахував важливим про це написати). Результати проведеної роботи дозволяють представити якісне різноманіття способів післядипломної освіти в професійному психологічному середовищі. В цілому психологи активно задіяні в системі безперервної освіти, мають високу потребу професійного та особистісного саморозвитку, яку реалізують в різноманітних формах. Проте пізнавальна діяльність відбувається спонтанно, не сплановано; фахівцям складно знайти освітні пропозиції, що відповідають їхнім потребам.

Обговорення. Аналіз європейських документів стосовно *lifelong learning* дозволяє розглядати цю концепцію як масштабний просвітницький проект, спрямований на сприяння особистісному розвитку, соціальній адаптації та психологічному благополуччю кожної людини.

Проте слід враховувати, що його наслідки не є настільки однозначно-позитивними, як це проголошено в офіційних деклараціях. J. Field (2012) спробував критично та врівноважено визначити можливі ризики освіти дорослих в трьох сферах: економічну добробуті, індивідуальному благополуччі та спільній взаємодії. Існують дослідження в різних країнах, що не підтверджують суттєвого зростання заробітку після набуття професійної кваліфікації в зрілому віці. Ті, хто інвестує в нові навички, як правило, мають прибуток; однак, чим ближче вони до виходу на пенсію, тим нижча норма цього прибутку (Field, 2012).

Суб'єктивне благополуччя (*well-being*) часто згадується в науковій літературі як найважливіший результат навчання дорослих: впевненість у собі, задоволеність життям, позитивний погляд у майбутнє, здатність прийняти відповідальність за своє життя, збільшення соціальної та громадської активності, стійкістю перед обличчям зовнішніх кризи. Доведено, що освіта дорослих допомагає покращити загальне здоров'я та протидіє

депресії (Schuller et al., 2004, Hammond & Feinstein, 2006). Поведінка та цінності дорослих людей важко піддаються зміні, тому навіть при невеликих ефектах, вони є важливими (Desjardins & Schuller, 2006).

Водночас, для деяких людей ситуація навчання пов'язана зі стресом і тривожністю, що негативно впливає на психічне здоров'я та емоційну рівноваженість. Особливо гостра тривога виникає, якщо елементи освітнього середовища нагадують про попередній негативний досвід освіти, життєві невдачі та інші травматичні моменти біографії (Barton et al. 2007). Серйозне навчання висуває нові вимоги до людини і може призводити до невдоволення існуючим способом життя (Aldridge & Lavender 2000).

Стосовно зв'язку між освітою дорослих та залученням до різноманітних соціальних та громадських заходів, дійсно участь у навчанні демонструє тенденцію до підвищення соціального капіталу, розвитку соціальних компетенцій, розширення соціальної мережі, засвоєння суспільних норм і толерантності до інших (Schuller et al., 2004). З іншого боку, навчальна діяльність може викликати неприємні життєві переживання людей. Соціально-професійна мобільність порушує наявні зв'язки з близькими, родичами та сусідами, які забезпечують соціальну підтримку в складних ситуаціях (Barton et al. 2007, Field 2012).

Оскільки питання стосовно наслідків освіти в нашому дослідженні було сформульоване в позитивному ключі, ми розглянули тільки один бік. Отримані результати вкладаються в класифікацію функцій безперервної освіти (Коршунов, Гапонова, Пешкова, 2019): *професійна функція* включає придбання компетенцій і кваліфікацій, необхідних для реалізації на ринку праці; *соціальна функція* доповнює і збагачує процес взаємодії з суспільством, що передбачає знайомство з сучасними технологіями взаємодії (в тому числі цифровими), мовою, культурою, новими цінностями та видами діяльності, формує грамотність в різних життєвих сферах: фінансову, правову, екологічну та ін.; *особистісна функція* забезпечує

задоволення пізнавальних потреб людини, її інтересів і захоплень, розвиває моральний і естетичний аспекти повсякденного життя, допомагає виявити приховані здібності та сприяє загальному когнітивному розвитку.

Опитування психологів показало, що самостійна та неформальна освіта здатна приводити до деякої маргіналізації, відхилення від стандартів діяльності, прийнятих у професійному співтоваристві. Визначення інших можливих ризиків та неприємних переживань, що супроводжують освіту в дорослому віці, є перспективою подальших досліджень.

Для самих психологів навчання протягом усього життя залишається добровільним, самостійно-організованим процесом, що залежить від точної самооцінки власних можливостей та прогалин. У західній психології необхідність підтримки своєї компетенції визначена етичним кодексом APA. С. Belar відзначає, що період кар'єри, витраченої на безперервне навчання, набагато перевищує час формальної підготовки психологів. Тому навички безперервного навчання безумовно важливі, їх формуванню мають сприяти як базові освітні, так і аспірантські програми (Belar, 2010).

С. Ізбаш та В. Усатий наводять дані дослідження педагогів, які свідчать, що викладачі університету мають нижчий рівень сформованості мотивації до навчання впродовж життя, пізнавальної активності та мотивації досягнення, ніж студенти – магістри освіти. Автори пов'язують це з тим, що викладачі вже мають вагомі професійні та особистісні успіхи, тому процес їхньої пізнавальної активності уповільнився. Окрім того, у викладачів на етапі професійного навчання не була сформована установка на необхідність навчатися впродовж життя (Ізбаш, Усатий, 2018). Наші результати уточнюють, що викладачі рідше звертаються до неформальних форм освіти, що пояснюємо регламентованістю їх діяльності.

М. London відзначає, що навчання завжди пов'язане із змінами. Воно створює нові, неочікувані можливості і перспективи; дає людині можливість впливати на власне майбутнє, надаючи вибір. Навчання ризиковане, оскільки

порушує статус-кво, породжуючи відчуття неясності і невизначеності. Вчений описує три типи дорослих учнів. *Адаптивні учні* звикли покладатися на вже відомі способи дії, але при необхідності готові їх коригувати. *Учні, які генерують*, шукають нові знання, ідеї та навички, люблять експериментувати і пробувати нове, ставлять перед собою складні завдання, чутливі до вимог і викликів в своєму середовищі. Вони беруть на себе ініціативу, а не очікують, коли їм скажуть, що і як потрібно вчити. *Учні, які перетворюють (трансформують)*, мають навички протистояння і створення переломних змін. Для них зміни – це процес розпізнавання прогалин, постановки цілей, складання плану навчання і підтримки мотивації для досягнення цілей. Вчений відзначає цінність людей, які беруть на себе відповідальність за власне навчання і отримують знання через повсякденний досвід та проблеми, з якими вони стикаються (London, 2011).

Висновки і перспективи досліджень.

В «суспільстві знань» визнаними цінностями є високий рівень освіти, професіоналізм, критичне мислення, креативність, активна громадська позиція, готовність до постійного підвищення власної компетентності. Навчання в дорослому віці допомагає пережити кризові періоди, успішно адаптуватися до змін і трансформацій, які стали визначальним атрибутом постіндустріальної епохи. Відповідно змінилися вимоги до освіти як інституту соціалізації особистості. Установка на отримання заздалегідь визначеної суми професійних знань змінюється установкою на самостійний пошук та аналіз інформації, постійне оновлення, набуття більш широких життєвих компетенцій і навичок комунікації.

1) *Livelong Learning* – символ європейської XXI століття. Головна місія освіти впродовж життя – розширення й оновлення життєвих перспектив в умовах трансформаційного соціального середовища. Провідна роль в цих процесах належить не роботодавцям чи педагогічній системі, а самій людині: її пізнавальній активності, відповідальності за побудову власного життєвого шляху, вмінню навчатися. Державні та громадські

інститути створюють можливості для отримання освіти в різних формах, що відповідають індивідуальним інтересам та можливостям.

2) В Україні навчання дорослих активно відбувається у сферах формальної, неформальної та самостійної освіти, але формою та змістом, теоретичним та нормативним обґрунтуванням сильно відстає від досвіду розвинених країн (практичне втілення започатковане ще в радянські часи у вигляді інститутів підвищення кваліфікації). Ця система не забезпечує ані справжньої конкурентоздатності фахівців, ані масштабних інновацій, ані прогресивних суспільно-громадянських процесів. Серед актуальних проблем психологічної освіти для дорослих в Україні – якість освітніх послуг, подолання розриву між формальною і неформальною освітою дорослих, деталізація та уніфікація професійних стандартів, психологічна та інформаційна допомога в неодноразовому професійному самовизначенні, поширення просвітницької діяльності (профілактика псевдонауковості).

3) Опитування психологів продемонструвало сильну та стійку потребу у навчанні протягом всього життя, що має професійну специфіку відповідно до сфери діяльності. Додаткова освіта позитивно впливає на професійну кар'єру, а також на психологічне благополуччя та соціальні процеси. Проте пізнавальна діяльність відбувається спонтанно, не сплановано; фахівцям складно знайти освітні пропозиції, що відповідають їхнім потребам

Психологічна наука має великий потенціал в забезпеченні навчання протягом усього життя за допомогою застосування своїх знань в навчанні дорослих, допомозі професійному самовизначенню, розробці технологій навчання дорослих, дослідженні поведінки споживачів, розвитку компетенцій і багато іншого, що складає перспективи подальших досліджень.

Література

Державна служба статистики України (2019). Вища освіта в Україні у 2018 році. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Европейская комиссия (2008). Европейская квалификационная рамка для обучения в течение всей жизни. Люксембург: Офис официальных публикаций Европейского сообщества.

Ізбаш С., Усатий В. (2018) Компетентність "навчатися впродовж життя" як складник андрагогічної підготовки майбутніх магістрів освіти. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. Серія: Педагогіка*. 1. 224-232.

Коршунов И. А., Гапонова О. С., Пешкова В. М. (2019) Век живи – век учись: непрерывное образование в России. Москва: Издательский дом Высшей школы экономики.

Назарова О. Ю., Чуприн К. С. (2014). Статистичне дослідження рівня освіти як складової людського розвитку. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Економічна»*. 86 (1096). 83-88.

Положення про дистанційне навчання : Наказ Міністерства освіти і науки України від 25.04.2013. № 466.

Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів : Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 24.01.2013. № 48.

Порядок видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці : постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 р. № 207.

Порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями : постановою Кабінету Міністрів України від 15 травня 2013 р. № 340.

Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради*. 2013. 24. 243.

Про освіту : Закон України від 05.09.2017. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2017. 38-39. 380.

Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012. № 4312-VI. *Голос України*. 2012. 04 лют. (№ 22).

Савина А. К. (2015). Непрерывное образование за рубежом: от идеи к концепции. *Отечественная и зарубежная педагогика*. 3 (24). 49-64.

Aldridge, F. and Lavender, P. (2000). The Impact of Learning on Health. Leicester: National Institute of Adult Continuing Education.

Belar, C. (2010) Lifelong learning and psychology. Education Leadership Conference. 41(7). 52.

Commission Of The European Communities (2000) A Memorandum on Lifelong Learning. SEC(2000)1832. Brussels.

Council of the European Union (2002) Council Resolution of 27 June 2002 on lifelong learning. *Official Journal of the European Communities*. 9(7). 163.

Council of the European Union (2009) European Policy Cooperation (ET 2020 framework).

Delors J. (1996) Learning: the treasure within: report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century. Paris: UNESCO Publishing.

Desjardins R. & Schuller T. (Ed.) (2006). Measuring the Effects of Education on Health and Civic Engagement: Proceedings of the Copenhagen Symposium. OECD.

European Commission (2011) Progress towards the common European objectives in education and training Indicators and benchmarks 2010/2011. Luxembourg: Publication Office of the EU.

European Communities (2007) Key competences for lifelong learning: European Reference Framework. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurostat (2016) Classification of learning activities. Manual – 2016 edition. Luxembourg: EU Publications Office.

Faure E. (1972). Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow. Paris: UNESCO.

Field, J. (2012) Is lifelong learning making a difference? Research-based evidence on the impact of adult learning. *Second International Handbook of Lifelong Learning* / Ed. by D. Aspin, J. Chapman, K. Evans and R. Bagnall. Dordrecht: Springer. 887-897.

Hammond, C. and L. Feinstein (2006) Are those who flourished at school healthier adults? What role for adult education? Wider Benefits of Learning Research Report 17. London: Centre for Research on the Wider Benefits of Learning.

Human Development Reports: United Nations Development Programme URL: <http://hdr.undp.org>

Lengrand P. (1970). An Introduction to Lifelong Education. Paris: UNESCO.

Lindeman E.C. (1926). The Meaning of Adult Education. New York: New Republic. (Republ. 1989).

London M. (Ed.) (2011). The Oxford Handbook of Lifelong Learning. New York, Oxford: Oxford University Press.

OECD (1997). Lifelong Learning for All, Meeting of the Education Committee at Ministerial Level. 16-17.01.1996, Paris.

Schuller, T., Preston, J., Hammond, C., Bassett-Grundy, A., and Bynner, J. (2004) The Benefits of Learning: the impacts of formal and informal education on social capital, health and family life. London: Routledge.

The Council of the European Union (2018). Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning. *Official Journal of the European Union*. 189/1.

Yeaxlee B. A. (1929). Lifelong Education. London: Cassell. (Republ. 1988).

United Nations (2015) Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development.

UNESCO (1976). Recommendation on the development of adult education, adopted by the General Conference at its nineteenth session Nairobi 26 November 1976.

UNESCO Institute for Lifelong Learning (2009). Global Report on Adult Learning and Education.

Оригінальний рукопис отриманий 13 травня 2019 року

Стаття прийнята до друку 28 травня 2019 року