

**Цитування:**

Вишнеvsька, О. М. (2025). Пріоритетні напрями розвитку освіти дорослих: глобальний тренд й суспільна потреба. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 2(28), 22–34. [https://doi.org/10.35387/od.2\(28\).2025.22-34](https://doi.org/10.35387/od.2(28).2025.22-34)

УДК 374:316.42

DOI: [https://doi.org/10.35387/od.2\(28\).2025.22-34](https://doi.org/10.35387/od.2(28).2025.22-34)

**ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ:  
ГЛОБАЛЬНИЙ ТРЕНД Й СУСПІЛЬНА ПОТРЕБА**

**Вишнеvsька Ольга Миколаївна**  
– доктор економічних наук,  
професор, Амбасадор Публічної  
організації *Compagnie Cordial*,  
Льовен, Бельгія

**Vyshnevskia Olga** – Doctor of  
Economic Sciences, Professor.  
The Ambassador. Public  
organisation *Compagnie Cordial*,  
Leuven, Belgium

ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0003-1996-4590>

E-mail: [olganykk@gmail.com](mailto:olganykk@gmail.com)

**Анотація.** Автором визначено, що освіта дорослих є сучасним глобальним трендом, який обумовлений суспільними потребами, у тому числі необхідністю адаптації населення до змін на ринку праці, соціальними трансформаціями, необхідністю підвищення загального рівня обізнаності, оновлення й отримання відповідних компетентностей. Проаналізовано сучасні тенденції у сфері освіти дорослих, обґрунтовано пріоритетні напрями подальшого розвитку з огляду на підвищення інтересу бізнесу до навчання працівників, їхньої адаптації до технологічних змін й цифровізації економіки. Зазначено, що навчання та освіта дорослих сприяють збагаченню знань, розвивають здібності, враховують потреби та інтереси учасників освітнього процесу, дозволяють повноцінно жити й працювати, сприяють соціальній мобільності. Визначено, що освіта дорослих є мотиваційним чинником, уможлиблює реалізацію особистісного потенціалу у різному віці, забезпечує зайнятість, самореалізацію, є суспільно-психологічним інструментом залучення населення до активного життя, простором до розвитку професійних здібностей та активної громадянської позиції. Акцентовано увагу на тому, що все більше компаній, особливо великих, посилюють інтерес до співпраці у сфері освіти дорослих й адаптації працівників до змін через трансформативне навчання дорослих, переосмислення власного досвіду, що сприяє результативній

Публікація розміщена на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International (CCBY4.0), що дозволяє вільне використання з обов'язковим зазначенням авторства та джерела.

© Вишнеvsька О. М., 2025

самореалізації особистості на робочому місці. Використання інструментів у сфері освіти дорослих дозволяє забезпечити можливості для підвищення кваліфікацій та перекваліфікації працівників. Обидва аспекти є важливими для адаптації населення та кар'єрного зростання, особливо з огляду на швидкі темпи використання штучного інтелекту та заміщення вакансій. Зазначено, що освіти ініціативи для дорослих сприяють мотивації до навчання протягом усього життя, адаптації населення до суспільних змін та підвищення значимості особистості у суспільстві, що є особливо актуальним для осіб, які змінили своє життя через вік, хвороби, міграцію тощо. Обґрунтовано, що пріоритетні напрями розвитку сфери освіти дорослих передбачають зменшення обмежень до участі у навчанні дорослих та використання гнучких підходів й адаптованих програм, поєднання навчання із соціальною активністю населення, подальшу активізацію співпраці із бізнесом та міжнародне партнерство.

**Ключові слова:** освіта дорослих; адаптація; компетентності; партнерство; самореалізація.

#### **PRIORITY AREAS FOR THE DEVELOPMENT OF ADULT EDUCATION: GLOBAL TRENDS AND SOCIAL NEEDS**

**Abstract.** *The author has determined that adult education is a modern global trend driven by social needs, including the adaptation of the population to changes in the labour market, social transformations, the need to raise the general level of awareness, and the updating and acquisition of relevant competencies. An assessment of current trends in adult education has been carried out and priority areas for further development have been identified, taking into account the increased interest of businesses in training their employees and adapting them to technological changes and the digitalisation of the economy. Adult learning and education contribute to the enrichment of knowledge, develop abilities, take into account the needs and interests of participants in the educational process, enable people to live and work fully, and promote social mobility. The author has determined that adult education is a motivating factor, provides an opportunity to realise personal potential at different ages, ensures employment and self-fulfilment, and is a socio-psychological tool for engaging the population in active life, a space for the development of professional abilities and active citizenship. The author notes that more and more companies, especially large ones, are showing increased interest in cooperation in the field of adult education and employee adaptation to change through transformative adult learning, expanding knowledge and general awareness, critical thinking and rethinking one's own experience, which contributes to effective self-realisation in the workplace. The use of tools in adult education provides opportunities for employee training and retraining. Both aspects are important for the adaptation of the population and career growth,*

*especially given the rapid pace of artificial intelligence adoption and job replacement. The author summarises that adult education initiatives promote motivation for lifelong learning, adaptation of the population to social changes and increasing the importance of the individual in society, which is particularly relevant for people who have changed their lives due to age, illness, migration, etc. The priority areas for the development of adult education include reducing barriers to adult learning and using flexible approaches and adapted programmes, combining learning with social activity, further intensifying cooperation with business and international partnerships.*

**Key words:** *adult education; adaptation; competencies; partnership; self-realisation.*

**Постановка проблеми, її актуальність.** В умовах трансформації світового устрою, з огляду на виклики глобального суспільства й динаміку ринку праці, особливої актуальності набуває подальший розвиток освіти дорослих. Освіта дорослих як сукупність освітніх практик забезпечує адаптацію населення до суспільних змін, сприяє формуванню відповідальної поведінки, посиленню соціальної згуртованості (Boffo, & Egetenmeyer, 2023, с. 43; Milana, & Mikulec, 2023), набуттю й оновленню професійних компетентностей тощо. Розвиток освіти дорослих постає як глобальний тренд, зумовлений комплексом суспільних потреб у різних державах і регіонах світу.

Розширення можливостей у сфері освіти дорослих зумовлюється потребою адаптації населення до соціальних трансформацій, необхідністю підвищення загального рівня обізнаності, оновлення чи набуття компетентностей, що уможливорює збагачення знань, розвиток здібностей, формування індивідуальних освітніх траєкторій, створення умов для повноцінного життя, професійної діяльності, успішної соціальної адаптації, включення в суспільні процеси. У сучасному суспільстві освіта дорослих є не лише мотиваційним чинником, інструментом професійного розвитку, а й простором для розкриття особистісного потенціалу, забезпечення соціальної активності, розвитку громадянської відповідальності тощо.

Реалізація програм у сфері освіти дорослих здійснюється завдяки партнерству між закладами освіти, бізнесом, різними установами, інвестиційними та іншими фондами за активної участі урядових структур і громадських, у тому числі волонтерських, організацій. Така багаторівнева співпраця забезпечує узгодженість дій, залучення ресурсів, створює сприятливі умови для подальшого розвитку освіти дорослих як системи (Anishchenko, Bazeliuk, Vekh, et al., 2021). Загалом успішна взаємодія, партнерство й ефективні комунікації у сфері освіти дорослих є вагомими чинниками актуалізації освітніх ініціатив, що сприяють інтеграції різних цільових груп у простір безперервного особистісно-професійного зростання. Вони забезпечують розширення кола залучених учасників,

зацікавленість інноваційними освітніми практиками тощо.

Доступність навчальних програм, розмаїття можливостей для здобувачів забезпечують реалізацію індивідуальних освітніх траєкторій, що дозволяє максимально враховувати їх потреби й інтереси, сприяє розкриттю особистісного потенціалу у різному віці за різних життєвих і професійних обставин. Особливого значення освіта дорослих набуває у процесі адаптації мігрантів до нових життєвих реалій, що підтверджується успішним досвідом упровадження відповідних програм у більшості європейських країн. Отже, освіта дорослих – це не лише сукупність освітніх активностей, а й ресурс, що мотивує до розширення комунікацій, дозволяє адаптуватися до змін із урахуванням індивідуальних потреб та інтересів. Вона відкриває шлях до опанування нових професій, здобуття конкурентоспроможних компетентностей тощо.

**Аналіз актуальних досліджень і публікацій.** Здійснений аналіз дослідницьких матеріалів свідчить про посилення інтересу до розроблення нових підходів, спрямованих на розширення взаємодії між учасниками освітнього процесу, зокрема на засадах міжнародного партнерства, академічної мобільності. Зростання зацікавленості компаній у співпраці в цій сфері зумовлене прагненням забезпечити адаптацію працівників до динамічних змін шляхом трансформативного навчання, що охоплює поглиблення знань, компетентностей, розвиток інноваційних моделей мислення, переосмислення професійного й особистісного досвіду як підґрунтя самореалізації. Водночас уряди різних країн підтримують упровадження освітніх ініціатив, спрямованих на формування мотивації до навчання протягом усього життя, адаптацію населення до суспільних трансформацій, особистісний і професійний розвиток, активізацію громадянської участі тощо. Глобальний тренд розширення сфери освіти дорослих обумовлений швидким застаріванням навичок, що спонукає до використання інструментів рескілінгу (reskilling) з метою опанування нової професії, апскілінгу (upskilling) – для поглиблення та оновлення навичок у межах наявної професії (Scarano, & Iannotta, 2025).

Сучасний науковий дискурс акцентує на тому, що здатність індивідів, корпоративного сектору й національних економік повноцінно реалізувати потенціал трансформацій у сфері праці безпосередньо корелює з ефективністю безперервного розвитку професійних компетенцій упродовж усієї трудової діяльності. У цьому контексті системи навчання дорослих потребують посилення гнучкості, адаптивності до викликів майбутнього, що актуалізує необхідність увиразнення й поширення на міждержавному рівні успішного досвіду у сфері освіти дорослих з метою покращення ефективності навчання й викладання (OECD, 2025). Сучасні дослідження у царині освіти дорослих підтверджують гіпотезу про суттєвий вплив соціально-економічних чинників на ефективність ініціатив у цій сфері. Йдеться про те, що урядам держав світу доцільно покращити доступ до

навчання протягом усього життя, щоб зменшити розрив у навичках і забезпечити відповідні можливості для учасників освітнього процесу, адаптації на ринку праці. Соціально-економічне походження залишається основним чинником відмінностей у навичках, що підкреслює необхідність розширення можливостей навчання й використання невикористаного людського потенціалу (OECD, 2025).

У наукових публікаціях автори акцентують увагу на суспільній значимості освіти дорослих як мотиваційного чинника (Bílá, & Kalenda, 2025) зайнятості, самореалізації, психологічної стійкості особистості. У цьому контексті розробляються нові підходи й моделі взаємодії, удосконалюються методи навчання, інструменти комунікації між учасниками освітнього процесу. Вирішальне значення мають результативні комунікації, які постають не лише психологічним і мотиваційним чинником, а й засобом формування й зміцнення соціальних зв'язків, розширення світогляду, створення умов для самореалізації у суспільстві, розвитку активної громадянської позиції тощо.

Брукфілд С. є одним із провідних теоретиків у сфері освіти дорослих та критичного мислення як процесу виявлення, оцінки й переосмислення прихованих припущень, які впливають на мислення, дії та вчинки. Результативність навчання дорослих ґрунтується на діалозі, рівності, взаємній повазі й активності учасників освітнього процесу. Процес навчання має сприяти звільненню від маніпуляцій та стереотипів, пригнічених позицій, формувати мислення (Brookfield, 2009). Автор розглядає сферу освіти дорослих й через соціальні чинники, робить акцент та функціональній ролі освіти дорослих у соціальному розвитку (Brookfield et al., 2018). Холст Дж. і Брукфілд С. у своїй книзі акцентують увагу на необхідності змін у суспільстві, саме викладачі можуть допомогти уявити й втілити радикальну трансформацію. Автори узагальнюють, як саме освіта дорослих працює у різноманітному суспільстві (Brookfield, & Holst, 2010).

Мезіроу Дж. у своїх працях акцентує увагу на перевагах трансформаційного навчання. Автор розглядає навчання дорослих не лише як процес накопичення знань, а передусім як глибоку трансформацію способу мислення, переконань, світогляду. У межах своєї концепції він сформулював поняття «рамки відліку» (frames of reference), що визначають, як кожна людина сприймає світ крізь призму набутих досвідом переконань, цінностей, очікувань. Саме ці рамки можуть бути обмежувальними, зумовлюючи необхідність їх критичного переосмислення. Автор визначає, що ключовим механізмом навчання є усвідомлення аналізу власних переконань, їхнього походження та обґрунтованості. Мезіроу Дж. визначає трансформативне навчання як процес критичної рефлексії, у ході якого дорослий переглядає власні переконання та рамки значення, формує більш відкриті й всеохопні світогляди (Mezirow, 2009).

Дослідження Джарвіса П. доводять, що освіта починається з досвіду

й полягає у його перетворенні на знання, уміння, цінності, ставлення особистості. Учений аналізує сферу освіти дорослих і розглядає навчання як процес трансформації досвіду, поєднуючи освітні, соціальні та філософські аспекти. Автор узагальнює, що навчання є чинником, який змінює особистість, визначає її майбутнє сприйняття освітніх і життєвих ситуацій (Jarvis, 2012).

За Л. Лук'яною, забезпечення вільного доступу до освіти впродовж життя набуває пріоритетного значення. Розв'язання цієї проблеми можливе за умови докорінної трансформації ставлення до безперервного навчання (Лук'янова, 2022), що передбачає переосмислення його ролі як ключового чинника особистісно-професійного розвитку, соціальної інтеграції. До процесу мають бути залучені громадські й державні організації, роботодавці, а їхня взаємодія може відкрити нові можливості, створити умови для навчання протягом усього життя.

**Мета статті.** Метою дослідження є обґрунтування сутності, складових, особливостей й пріоритетів у сфері освіти дорослих як сучасного глобального тренду, який орієнтований на розширення компетентностей, соціалізацію та адаптацію населення до змін на ринку праці й викликів сучасного суспільства, з огляду на актуальність розширення освітніх ініціатив для дорослих за участі бізнесу, громадських організацій, закладів освіти на засадах партнерства. Під час дослідження використано теоретичні, емпіричні **методи дослідження**: спостереження, опис й узагальнення, що дозволило сформуувати пріоритетні напрями розвитку освіти дорослих з огляду на соціальну значимість і потенційні можливості навчання дорослих, кращих практик взаємодії між учасниками освітнього процесу, інтересу бізнес-структур, партнерства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На сучасному етапі розвитку суспільства освіта дорослих постає як якісна та інклюзивна складова освітньої системи для різних вікових груп, що покликана сприяти реалізації не лише освітніх, а й більш широких цілей – соціальних, економічних, екологічних (Grotlüschen, Belzer, Ertner, et al., 2024). Освіта дорослих як потужний чинник суспільних трансформацій, відповідаючи на сучасні виклики й зміни архітектури взаємодії у глобальному вимірі, є невід'ємним правом особистості (Mikulec, 2025) й водночас загальним благом, що забезпечує розвиток світової спільноти, реалізацію освітніх, соціальних та інших ініціатив на засадах партнерства.

У «Маніфесті про навчання дорослих у XXI столітті» (Manifesto for Adult Learning) підкреслено, що освіта дорослих розвиває критичне мислення, розширює можливості особистості, формує громадянську активність, сприяє соціальним змінам, стимулює інновації тощо. Як засвідчують результати дослідження (Elfert, 2019), її актуальність зумовлена потребою осмислення суспільних трансформацій, протидії радикалізації, міграційним ризикам, нерівності. Освіта дорослих забезпечує медійну

грамотність у цифрову добу, зміцнює суспільство, залучаючи стейкгоल्дерів до ухвалення рішень і критичної оцінки загроз.

Тенденції розвитку освіти дорослих увиразнюють потребу у залученні більшої кількості здобувачів до навчання, посиленні їхньої навчальної мотивації з метою забезпечення належного рівня компетентностей, самореалізації на ринку праці. Інтерес бізнесу до підготовки та перепідготовки працівників зростає через швидке застарівання навичок, а сучасні тенденції унаочнюють доцільність реалізації освітніх ініціатив і розширення партнерства у сфері освіти дорослих.

Як відомо, участь у навчанні є невід’ємною складовою життєдіяльності сучасної дорослої людини. Водночас найнижчий рівень залучення фіксується серед малокваліфікованих осіб через недостатню мотивацію, поінформованість і вплив соціально-економічних чинників. За таких умов пріоритетами розвитку освіти дорослих є зниження бар’єрів участі, упровадження нових освітніх ініціатив, розширення програм, визнання результатів неформального навчання. Важливого значення набувають гнучкість освітніх підходів, поширення мікрокваліфікацій, системний моніторинг та оцінювання результатів навчання, підтримка мобільності, інтеграція навчання із соціальною активністю. Розвиток освіти дорослих також передбачає посилення співпраці з бізнесом, розширення міжнародного партнерства.

Формування індивідуальних освітніх траєкторій для дорослого населення доповнюється зростаючим інтересом роботодавців до розширення й оновлення компетентностей працівників. Навчання працівників дає можливість отримувати відповідну віддачу через продуктивність праці й зарплатовіддачу. Провідну роль у програмах освіти дорослих відіграють великі компанії, тоді як більшість малих і середніх підприємств не вбачають значної цінності у додаткових інвестиціях у працівників, що зумовлено соціально-економічними чинниками. Компанії, які впроваджують високоефективні методи роботи й максимально використовують навички й компетентності своїх працівників, мають суттєві переваги у результативності роботи, що мотивує роботодавців до розширення участі в освітніх ініціативах у сфері освіти дорослих. Працівники мають можливість удосконалити свої компетентності з огляду на специфіку роботи, інтереси й потреби.

За інформацією Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development), найвищі показники за рівнем робочих місць із високоефективними методами роботи мають такі країни: Швеція – 40,5%, Фінляндія – 37,4%, Данія – 37,1%. У середньому по державах, які входять до ОЕСР, показник становить 25,6%, а найнижчі рівні показника зафіксовано в Греції – 12,8%, Італії – 11,9%, Хорватії – 10,2% (OECD, 2025). У межах співпраці актуальним залишається поширення кращого досвіду й результативних

практик підготовки й перепідготовки працівників, що дозволяє значно швидше адаптувати населення до змін та забезпечити активність на ринку праці. Зацікавленість бізнесу зростає, але уряди держав мають вирішальну роль у забезпеченні стимулів для бізнесу, особливо малого бізнесу, для навчання працівників та оновлення їхніх компетентностей.

Упровадження освітніх ініціатив для навчання дорослих сприяє зростанню професійної обізнаності, соціалізації, що підвищує активність населення, сприяє розширенню соціальних зв'язків, адаптації до нових реалій, викликів. Сучасні тенденції розвитку освіти дорослих підтверджують нагальну потребу трансформації освіти, навичок і трудових практик відповідно до динамічних змін і суспільних потреб.

У цьому контексті особливого значення набувають міжнародні програми та ініціативи, спрямовані на системне оновлення підходів до освіти дорослих, розвиток необхідних навичок. Так, програма «Революція перекваліфікації» спрямована на об'єднання зусиль бізнесу, урядів та громадянського суспільства, прагне сформувати ефективні підходи та освітні ініціативи для дорослих, знайти ефективні рішення для майбутнього освіти, навичок й праці. Зростає попит на навички, орієнтовані на людину, такі як: стійкість, гнучкість, спритність, лідерство, соціальний вплив (European Commission, 2021). Упровадження освітніх ініціатив із підвищення кваліфікації зосереджено на вдосконаленні наявних навичок для покращення продуктивності на займаній посаді. Водночас перекваліфікація передбачає опанування нових навичок. Попри певні відмінності, обидва напрями є важливими для адаптації робочої сили, подальшого кар'єрного зростання тощо.

Підвищення кваліфікації й перекваліфікація дорослих сьогодні набувають статусу стратегічного імперативу, а швидкі зміни на ринку праці, технологічні трансформації та цифровізація (Qiao, & Hong, 2024), потреба у соціальній інтеграції зумовлюють необхідність безперервної актуалізації знань, системного оновлення й набуття нових компетенцій (Cedefop, 2025). Як відомо, підвищення кваліфікації та перекваліфікація виходять за рамки індивідуального кар'єрного зростання, безпосередньо впливаючи на стійкість бізнесу, інновації, конкурентоспроможність. Працівники, яким надається можливість підвищити кваліфікацію й перекваліфікуватися, відчувають себе більш залученими, цінними й умотивованими робити внесок в успіх своєї компанії. Зі зміною посадових обов'язків компанії, які дотримуються принципів навчання протягом усього життя, залишатимуться стійкими до змін у галузі (Scarano, & Iannotta, 2025). При цьому попит на підвищення кваліфікації, перекваліфікацію працівників зумовлений швидким технологічним прогресом, зміною вимог й очікувань від працівників, швидким старінням компетентностей. Компанії, які інвестують у розвиток навичок, створюють більш гнучку робочу силу, здатну адаптуватися до змін без необхідності звільнень або зовнішнього найму.

З огляду на технологічні зміни та суспільні виклики навчання та освіта дорослих діють як каталізатор розширення прав і можливостей, адаптивності й позитивних соціальних трансформацій (UNESCO, 2025). Основними напрямами й пріоритетами у сфері освіти дорослих є забезпечення доступу до освітніх програм, розширення сфер взаємодії з бізнесом, результативне партнерство.

Європейські країни переважно зміцнюють економічні, інструментальні та професійні перспективи освіти дорослих (Mikulec, 2025). Дії та ініціативи на європейському рівні надають підтримку національним установам, окремим особам для розширення участі дорослих у навчальній та професійній діяльності. Вони покращують розуміння того, як реагувати на виклики у сфері навчання дорослих, сприяють кращому обміну знаннями й досвідом між країнами (European Commission, 2021).

Навчання дорослих ґрунтується на їхньому життєвому досвіді, який стає ключовим ресурсом в освітньому процесі. Найкращі результати досягаються через його осмислення й практичне застосування. Стажування, навчальні програми, проекти тощо допомагають дорослим здобувачам освіти краще усвідомити значення отриманих знань та «натхненно» застосовувати їх у професійній діяльності, для кар'єрного зростання, особистісного розвитку (Graf, 2025).

З огляду на зазначене, по-перше, існує нагальна потреба у виявленні прогалин у навичках. Отже, компанії мають постійно аналізувати тенденції й передбачати майбутні потреби, щоб запроваджувати ефективні програми з підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників. По-друге, освітні програми потребують певних інвестицій, тому компанії мають забезпечувати баланс між витратами й бізнес-пріоритетами, з орієнтацією на ефективність навчання дорослих. По-третє, компанії покликані враховувати особистісний чинник й потенціал працівників, використовувати інструменти чіткої комунікації та адаптивності програм навчання дорослих; включати освітні ініціативи для дорослих у загальну бізнес-культуру компанії. По-четверте, компанії мають забезпечувати взаємоузгодженість освітніх ініціатив для дорослих із загальною бізнес-стратегією, що дозволить мінімізувати ризики та забезпечити віддачу вкладених коштів у підвищення кваліфікації й перекваліфікацію працівників. Реалізація освітніх ініціатив не повинна бути фрагментарною. По-п'яте, компаніям доцільно проводити моніторинг результатів навчання, що дозволить своєчасно визначати інтереси, потреби, обмеження тощо. Навчання дорослих має сприяти підвищенню продуктивності праці, мобільності, мотивації працівників з орієнтацією на спільні результати.

Інструменти освіти дорослих доцільно використовувати з урахуванням індивідуальних освітніх потреб, інтересів працівників, рівня їхньої мотивації, активності у навчанні тощо. Результативність навчання досягається за умови наявності часу, доступу до гнучких програм,

умотивованості працівників щодо набуття нових компетентностей. Мотивація до навчання може формуватися як через прагнення до професійного розвитку й кар'єрного зростання, так і через особистісний інтерес, посилений усвідомленням практичних переваг у майбутньому.

Персоналізовані напрями навчання дорослих (Fake, & Dabbagh, 2023) дозволяють забезпечити взаємні переваги як для працівників, так і для компаній. Індивідуалізовані можливості професійного зростання, підтримка внутрішньої мобільності сприяють гармонійному поєднанню інтересів, навичок і потреб здобувачів освіти. Це, у свою чергу, формує бізнес-культуру, засновану на відчутті причетності кожного працівника до розвитку організації, усвідомленні власної цінності у цьому процесі. Такий підхід не лише підвищує ефективність корпоративної взаємодії, а й створює умови для сталого розвитку, де освітні практики інтегруються у стратегічні цілі компанії, сприяють зміцненню її конкурентоспроможності.

Сучасні програми навчання мають відповідати актуальним потребам здобувачів, ґрунтуватися на інтерактивних методах навчання, бути орієнтованими на практичне застосування нових компетентностей у професійному середовищі. Упровадження навчальних програм із перепідготовки й підвищення кваліфікації, структурований кар'єрний розвиток, мотивація працівників забезпечують результативність і гнучкість управлінських рішень, що сприяє стійкому розвитку компаній, узгодженню спільних інтересів щодо розширення освітніх практик. Партнерство у реалізації навчальних програм, поєднане з підтримкою, дозволяє покращити умови для якісної взаємодії, розширити коло активних суб'єктів освітнього процесу.

Освітні ініціативи для дорослих впроваджуються за участі громадських організацій й соціальних фондів (ЄС) через федеральні, приватні й корпоративні програми (США); державні програми (Китай); громадські проекти й корпоративні структури (Латинська Америка); міжнародні й регіональні партнерські ініціативи (країни Африки). Співпраця у сфері освіти дорослих обумовлена соціальними потребами й викликами, трансформаційними змінами (Desjardins, & Ioannidou, 2020), а ефективність взаємодії визначається тим, наскільки вона враховує можливості, потенціал та очікування учасників. Саме тому навчання дорослих набуває глобального масштабу й викликає дедалі більший інтерес.

### **Висновки і перспективи подальших досліджень.**

Трансформаційні зміни у глобальному суспільстві, необхідність розширення й оновлення знань і вмінь через технологічні процеси, потреба в адаптації та самореалізації населення, спонукають до подальшого розвитку сфери освіти дорослих, вдосконалення напрямів взаємодії між усіма учасниками, у тому числі на засадах міжнародного партнерства. Пріоритетність розвитку освіти дорослих зумовлена суспільними потребами, адже освітні програми сприяють удосконаленню професійних

навичок, особистісному розвитку, формуванню активної життєвої позиції, реалізації потенціалу, утвердженню значимості кожного в суспільстві.

Освіта дорослих інтегрована у стратегії реалізації більшості міжнародних та європейських політик, що засвідчує важливість у забезпеченні професійного розвитку, соціальної інтеграції населення. Освіта дорослих і посилення залученості постають як глобальний тренд, орієнтований не лише на поглиблення компетентностей, а й на соціалізацію, формування активної життєвої позиції особистості. Розгортання освітніх ініціатив, розширення напрямів партнерства сприяють підвищенню рівня зайнятості населення, зміцненню соціальної згуртованості, активності, мотивації до спільного вирішення проблемних питань на засадах довіри, рівності й толерантності. Освітні ініціативи для дорослих, партнерство, взаємодія й комунікація, зорієнтовані на спільні інтереси, формують відчуття приналежності, підтримки й прийняття, що відповідає базовим психологічним потребам особистості. Водночас урахування інтересів і потенціалу особистості, персоналізоване навчання дорослих забезпечують спільні переваги як для працівників, так і для компаній у цілому.

Динамічні технологічні трансформації, швидке застарівання компетентностей зумовлюють розширення сфер взаємодії у сфері освіти дорослих і посилення інтересу до перекваліфікації та підвищення кваліфікації працівників. Це висуває на перший план потребу в опануванні нових навичок, підвищенні задоволеності від професійної діяльності, реалізації професійного потенціалу, розширенні можливостей кар'єрного розвитку. У цьому контексті формування гнучкого та адаптивного кадрового потенціалу постає стратегічним завданням сучасної освітньої політики, спрямованої на забезпечення конкурентоспроможності й стійкості суспільства. Фахівці з високим рівнем кваліфікації, адаптивності демонструють кращу здатність до інтеграції на ринку праці, що дозволяє їм бути більш конкурентоспроможними, впевненими в собі. Зростання інвестицій у навчання дорослих і посилення інтересу до спільних освітніх ініціатив формують умови для психологічної стійкості, соціальної адаптації, мотивації до професійного розвитку. Маючи більш широкую й розвинену ієрархію потреб, дорослі більше цінують внутрішню мотивацію й особистісну відповідальність за своє навчання. З огляду на це ключовим завданням освітньої політики постає створення доступних програм, середовища підтримки навчання, що сприяє реалізації особистісно-професійного потенціалу дорослих, підвищенню самооцінки тощо. Це безпосередньо впливає на корпоративну ефективність, соціальну згуртованість, належний рівень суспільної безпеки.

*Подальші дослідження* доцільно зосередити на аналізі освіти дорослих як глобального тренду, зумовленого суспільними трансформаціями та орієнтованого на розширення компетентностей особистості; вивченні механізмів розширення участі дорослих з метою узгодження освітніх потреб

громадян із вимогами ринку праці й соціальної сфери; розробленні інструментів забезпечення рівного доступу до освітніх послуг; обґрунтуванні моделей партнерства, важливих для впровадження успішних освітніх практик.

### Список використаних джерел

- Лук'янова, Л. (2022). Освіта дорослих: суспільна відповідальність, інвестиція в майбутнє. *Новий колеґіум*, 1–2 (107), 87–95. <https://doi.org/10.30837/nc.2022.1-2.14>
- Anishchenko, O.V., Bazeliuk, N.V., Bekh, I.D., Berezivska, L.D., Boiko, A.E., Bykov, V.Yu., Chepelieva, N.V., Chunikhina, S.L., Dotsenko, P.P., Dovbyshchenko, V.I., Drach, I.I., ... Zhyliayev, I.B. (2021). *National Report on the State and Prospects of Education Development in Ukraine (To the 30th Anniversary of Ukraine's Independence): a monograph*. National Academy of Educational Sciences of Ukraine. 87–98. Kyiv: KONVI PRINT. <https://doi.org/10.37472/NAES-2021-en>
- Bilá, M., & Kalenda, J. (2025). Empirical research on motivation in adult education and learning: A scoping review. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 16(3), 289–320. <https://doi.org/10.3384/rela.2000-7426.5721>
- Boffo, V., Egetenmeyer, R. (2023). *Re-thinking Adult Education Research. Beyond the Pandemic*. Firenze: Firenze University Press. <https://doi.org/10.36253/979-12-215-0151-3>
- Brookfield, S.D. (2009). *The skillful teacher: On technique, trust, and responsiveness in the classroom* (2nd ed.). John Wiley and Sons, 320 p.
- Brookfield, S.D. (2018). *Teaching Race: How to Help Students Unmask and Challenge Racism*. Newark: John Wiley & Sons, Incorporated. 368 p.
- Brookfield, S.D., & Holst, J.D. (2010). *Radicalizing Learning: Adult Education for a Just World*. John Wiley and Sons Ltd., 288 p.
- Cedefop. (2025). *Adult learning: empowering adults through upskilling and reskilling*. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/adult-learning-empowering-adults-through-upskilling-and-reskilling>
- Desjardins, R., & Ioannidou, A. (2020). The political economy of adult learning systems – some institutional features that promote adult learning participation. *ZfW* 43, 143–168. <https://doi.org/10.1007/s40955-020-00159-y>
- Elfert, M. (2019). Lifelong learning in Sustainable Development Goal 4: What does it mean for UNESCO's rights-based approach to adult learning and education?. *International Review of Education*, 65, 537–556. <https://doi.org/10.1007/s11159-019-09788-z>
- European Commission. (2021). *Adult learning initiatives*. <https://education.ec.europa.eu/education-levels/adult-learning/about-adult-learning>
- Fake, H., & Dabbagh, N. (2023). *Designing personalized learning experiences: A framework for higher education and workforce training*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003121008>
- Graf, N. (2025). *10 simple principles of adult learning*. Western Governors University. <https://www.wgu.edu/blog/adult-learning-theories-principles2004.html>

- Grotlüschen, A., Belzer, A., Ertner, M. et al. (2024). The role of adult learning and education in the Sustainable Development Goals. *Int Rev Educ*, 70, 205–221. <https://doi.org/10.1007/s11159-024-10066-w>
- Jarvis, P. (2012). *Adult Education and Lifelong Learning: Theory and Practice*. 4th Edition. Routledge. London, 352 p. [https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/adult\\_education\\_and\\_lifelong\\_learning.pdf](https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/adult_education_and_lifelong_learning.pdf)
- Mezirow, J. (2009). *Transformative Learning in Practice: Insights from Community, Workplace, and Higher Education*. John Wiley & Sons Inc. 336 p.
- Mikulec, B. (2025). Global and European adult education policies in times of crisis: between shifts in normativity and epistemological continuity. *International Journal of Lifelong Education*, 45(1), 8–23. <https://doi.org/10.1080/02601370.2025.2486812>
- Milana, M., & Mikulec, B. (2023). Setting the new European agenda for adult learning 2021-2030. Political mobilisation and the influence of advocacy coalitions. *European Journal for Research on the Education & Learning of Adults*, 14(2), 205–228. <https://doi.org/10.3384/rela.2000-7426.4637>
- OECD. (2025). Governments should step up efforts to equip people with the skills needed in labour markets. <https://www.oecd.org/en/about/news/press-releases/2025/12/governments-should-step-up-efforts-to-equip-people-with-the-skills-needed-in-labour-markets.html>
- Qiao, G., Li, Y., & Hong, A. (2024). The Strategic Role of Digital Transformation: Leveraging Digital Leadership to Enhance Employee Performance and Organizational Commitment in the Digital Era. *Systems*, 12(11), 457. <https://doi.org/10.3390/systems12110457>
- Scarano, R., & Iannotta, I.S. (2025). A training experience for upskilling and reskilling corporate human resources. *Open Journal Per La Formazione in Rete*, 25(1), 255–271. <https://doi.org/10.36253/form-17178>
- UNESCO. (N. d.). Global report on adult learning and education (GRALE). <https://www.uil.unesco.org/en/adult-education/global-report-grale>

### References (translated and transliterated)

- Lukianova, L. (2022). *Osvita doroslykh: suspilna vidpovidalnist, investytsiia v maibutnie* [Adult education: Social responsibility, investment in the future]. *Novyi Kolehium*, 1–2 (107), 87–95. <https://doi.org/10.30837/nc.2022.1-2.14>

Отримано / Received: 24.09.2025.

Прорецензовано / Revised: 31.10.2025.

Схвалено до друку / Accepted: 19.11.2025.

Опубліковано / Published: 31.12.2025.

#### АВТОРСЬКІ ДЕКЛАРАЦІЇ

##### Етична політика

Автор(и) підтверджує(ють), що під час підготовки та подання статті було дотримано положень Етичної політики журналу, а також загальноприйнятих принципів академічної доброчесності відповідно до рекомендацій COPE (Committee on Publication Ethics).

##### Політика конфлікту інтересів

Автор(и) заявляє(ють), що не має(ють) жодного фактичного чи потенційного конфлікту інтересів, який міг би вплинути на результати, інтерпретацію або виклад матеріалів дослідження.