

ТРАНСФОРМАЦІЯ ПІДХОДІВ ДО ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ У СУЧАСНИХ УМОВАХ: СВІТОВІ ТРЕНДИ ТА ВИКЛИКИ

Лазорко Ольга

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки,
Луцьк, Україна
lazorko.olga@gmail.com

Швидкі зміни в інформаційних технологіях призводять до зміни структури суспільства. В інформаційному суспільстві інформація є основною силою та першоджерелом капіталу. У такий період важливе значення мають продукування й використання правдивої інформації. Однією з характеристик інформаційного суспільства є людина, яка спроможна вчитися. У межах інформаційного суспільства індивід повинен розуміти, інтерпретувати та використовувати наукові дані; виробляти нові навички й мати здатність розв'язувати проблеми. Найактуальнішим викликом сьогодення є можливість підготовки як індивіда, так і суспільства до майбутнього таким чином, щоб конкурувати із самими змінами. Інтеграція особистості до швидко мінливого інформаційного суспільства та пошук місця, якого вона заслуговує в цьому суспільстві, здобуття нової інформації й збагачення можливостей стають можливими завдяки навчанню впродовж життя (Longlife Learning). Людина, котра навчається протягом життя, оновлює свою життєву перспективу, поведінку та цінності. Соціальна мета й відповідальність освіти за нове інформаційне суспільство перебуває сьогодні під посиленою увагою науковців, бізнесу та політичних інституцій.

Через збільшення тривалості життя й зниження народжуваності скорочення дострокового виходу на пенсію та продовження трудового життя працівників стали головними цілями світової програми соціальної політики. У цьому контексті забезпечення адаптивності й працездатності наявної робочої сили стали важливими питаннями. Мета цієї статті – проведення огляду референтних наукових досліджень і статистичних даних щодо світових трендів на ринку праці та новітніх підходів до освіти й навчання для дорослих. Огляд охоплює літературу, видану англійською мовою протягом останніх двох декад.

Ключові слова: нестабільне суспільство (VUCA-world), навчання протягом життя (Lifelong Learning), корпоративне навчання (Learning in the Flow of Work), система «розумного навчання»(AI), соціальні навички (Soft skills).

Lazorko Olha. Transformation Approach to Education of Adults in Modern Conditions: Global Trends and Challenges. Rapid changes in information technologies are changing the structure of society. In the information society,

information is the main force and source of capital. In such a period, the production and use of real information are essential. One of the characteristics of an information society is a person who is capable of learning. Within the information society, the individual must understand, interpret and use scientific data; develop new skills and have the ability to solve problems. The most urgent challenge of today is the ability to prepare both the individual and society for the future to compete with the changes themselves. The integration of the individual into the fast-changing information society and the search for the place it deserves in this society, the acquisition of new information and the enrichment of opportunities is made possible through life-long learning. A lifelong learner updates his life perspective, behaviour and values. The social purpose and responsibility of education for a new information society are now increasingly under the scrutiny of academics, business and political institutions.

Increasing life expectancy and decreasing fertility, reducing early retirement and extending the working life of workers have become significant goals of the world social policy agenda. In this context, the adaptability and efficiency of the existing workforce have become an important issue. The purpose of this article is to review reference research and statistics on global labour market trends and the latest forms of adult education and training. The review covers English-language literature of the last two decades.

Key words: VUCA-world, Lifelong Learning, Learning in the Flow of Work, smart learning system (AI), soft skills.

Лазорко Ольга. Трансформация подходов к образованию взрослых в современных условиях: мировые тренды и вызовы. Быстрые изменения в информационных технологиях приводят к изменению структуры общества. В информационном обществе информация является основной силой и первоисточником капитала. В такой период важное значение имеют выработки и использование действительной информации. Одной из характеристик информационного общества является человек, который способен учиться. В рамках информационного общества индивид должен понимать, интерпретировать и использовать научные данные; производить новые навыки и обладать способностью решать проблемы. Актуальным вызовом современности является возможность подготовки как индивида, так и общества к будущему таким образом, чтобы конкурировать с самыми изменениями. Интеграция личности в быстро меняющееся информационное общество и поиск места, которого она заслуживает в этом обществе, получение новой информации и обогащение возможностей становятся возможными, благодаря обучению на протяжении жизни (Longlife Learning). Человек, который учится в течение жизни, обновляет свою жизненную перспективу, поведение и ценности. Социальная цель и ответственность образования за новое информационное общество находятся сегодня под усиленным вниманием ученых, бизнеса и политических институтов.

Из-за увеличения продолжительности жизни и снижения рождаемости сокращение досрочного выхода на пенсию и продолжение трудовой жизни

работников стали главными целями мировой программы социальной политики. В этом контексте обеспечение адаптивности и работоспособности существующей рабочей силы стало важным вопросом. Цель этой статьи – анализ референтных научных исследований и статистических данных относительно мировых трендов на рынке труда и новых форм образования и обучения для взрослых. Обзор охватывает литературу, изданную на английском языке на протяжении последних двух декад.

Ключевые слова: нестабильное общество (VUCA-world), обучение в течение жизни (Lifelong Learning), корпоративное обучение (Learning in the Flow of Work), система «умного обучения» (AI), социальные навыки (Soft skills).

*«Як тільки ми припиняємо вчитися, ми починаємо вмирати»
А. Ейнштейн*

Постановка наукової проблеми та її значення. Життя сьогодні – це постійні зміни та стреси. Нам важко усвідомити, що світ так швидко змінюється й страшно, що ми можемо опинитись у ситуації невідповідності до цих змін, особливо в професійній діяльності. Дійсно, експерти свідчать, що якщо ще 20 років тому запас міцності й актуальності знань вимірювався термінами 20–30 років, то сьогодні ця цифра становить лише п'ять років і стрімко продовжує падати. Ми не можемо прогнозувати події більш ніж на п'ять років уперед, ми не знаємо напевно, що нас чекає в майбутньому. Продукування сценаріїв і підготовка майбутніх поколінь до життя в цьому світі в таких умовах є справжнім викликом для освіти. Безумовно, кожна людина мріє жити у світі, де існують стабільність, передбачуваність та визначеність. Саме таким був світ кінця ХХ ст., який часто називали SPOD-світ, від аббревіатури основних ознак англійською мовою:

- Steady (стійкий);
- Predictable (передбачуваний);
- Ordinary (простий);
- Definite (певний).

Але, на жаль, сучасна реальність така, що жити нам доводиться у світі нестабільному, невизначеному, складному й неоднозначному, який отримав назву VUCA-world, що характеризується такими ознаками:

- Volatility (нестабільний);
- Uncertainly (невизначений);

- Complexity (складний);
- Ambiguity (неоднозначний).

У цих умовах традиційна модель навчання, коли можна було отримати вищу освіту до 25 років та все життя працювати за спеціальністю, більше не діє. Більшість людей сприймають навчання в школі як період свого життя, який готує їх до роботи за професією або до зміни кар'єри. Цей погляд не дає людям упоратись із такими ситуаціями:

- більшість людей змінюють кар'єру кілька разів у своєму житті, хоча те, що вони дізналися в школі та університеті, було покликане підготувати їх до першої та єдиної кар'єри;
- темпи змін настільки швидкі, що технології та навички їх використання стають застарілими протягом 5–10 років;
- випускники університету недостатньо підготовлені до роботи;
- хоча роботодавці й працівники так само розуміють, що вони повинні навчитися нового, проте часто не мають достатньо часу для «донавчання».

Традиційна думка про навчання, викладання та освіту часто вкладається «у форму, у якій один, імовірно, усезнаючий вчитель прямо пояснює або показує учням те, про що вони, напевно, нічого не знають» (Demirel, 2009). Найважливішим викликом є переформулювання та реконцептуалізація цієї збідненої й оманливої концепції. Сьогодні спеціалісти говорять про «трьохпікову» модель освіти, оскільки активно існує другий (30–55 років) і третій (55+) працездатний вік. Людям, які хочуть досягти успіху в новому світі, доводиться постійно вчитися. Ця концепція отримала назву «Lifelong learning» – навчання, яке триває все життя. З одного боку, зростає автоматизація виробництва, уже сьогодні понад 50 % поточної роботи може бути автоматизованою, що, безумовно, є загрозовим для збереження робочих місць і вимагає на 55 % більше технологічних навичок, так званих «hard skills»; з іншого боку, за висновками аналітиків, навіть порівняно з 2016 р., суттєво зростає потреба в так званих «soft skills», соціальних навичках, зокрема у вищих когнітивних навичках на 8 і 24 % – у соціальних й емоційних навичках. Дефіцит потрібних навичок, а також невідповідність отриманої освіти вимогам ринку праці призводять до негативного впливу на економіку та ринок праці. Новим імперативом ери автоматизації є перехід до «економіки навчання», у якій людський капітал буде першорядним. Майбутнє процвітання наших

суспільств і добробут наших професіоналів залежать від того, чи спроможні ми досягти цієї мети.

Аналіз останніх досліджень із цієї проблеми. У світовій практиці існують два різні, але пов'язані між собою вектори розвитку уявлень про життя. Перший і найбільш стійкий вплив стосується науковців та викладачів (лідерів думок і винахідників освіти), які працюють переважно, але не лише в галузі освіти дорослих. Другим (і політично найвпливовішим) є зростання уявлень про навчання впродовж життя з боку еліт у національній та міжнародній спільноті, котрі займаються політикою, економікою й бізнесом. Еволюція ідеї в межах цих професійних спільнот характеризується взаємодією продуманої експозиції та критики, політичної риторики й результативної практики для швидко мінливого постійно складного світу та навчання з досвіду застосування ідеї. Поняття «навчання впродовж життя» в освіті не є новою ідеєю. На думку Джексона (Jackson, 2011), початки цієї ідеї можна простежити до мислення Джона Дьюї (перша половина ХХ ст.), який стверджував, що для того, щоб забезпечити ефективну освіту для підготовки людей до життя, ми мусимо набагато більше співвідносити освіту із життям. Цінність досвіду повинна оцінюватися за впливом, який цей досвід чинить на благополуччя індивідів, їхнє майбутнє та те, наскільки людина спроможна зробити свій внесок у суспільство та почувати себе в безпеці. У цих ідеях ми можемо бачити філософські основи навчання й освіти протягом усього життя. Першим використав та розробив власне термін «навчання протягом життя» (Lifelong learning) Джост Рейшманн (Reischmann, 1986). Він розглядав це поняття в широкому сенсі – як не лише формальне, «навмисне» навчання, але й приховане, навчання досвідом, і випадкове, спонтанне навчання. Джарвіс (Jarvis, 1995) також підкреслював цінність розв'язання проблем та навчання на власному досвіді, а також переваги побудови системи навчання для дорослих і важливість самостійного, автодидактичного навчання. У кінці ХХ ст. з'являються дослідження психологічних моделей саморегуляції в освіті дорослих (Schunk and Zimmerman, 1998); Zimmerman, 2000).

У першій декаді ХХІ ст. у низці наукових досліджень у різних галузях – психології, соціології, медицині, економіці та менеджменті – розглядаються вплив навчання протягом життя на благополуччя й здоров'я людини (Aldridge and Lavender, 2000; Hammond, 2004; Cutler and Lleras-Muney, 2006), особистісні та соціальні переваги від без-

перервного навчання (Feinstein and Budge, 2008; Behrman, 2010; Desjardins, 2008; Huppert, 2009; Dench and Regan, 2000; Knowles, Holton and Swanson, 2005); безперервне навчання як запорука досягнення успіху в житті (Simmons, 2018; Foster and Walker, 2014). Водночас простежуємо трансформацію концепції «навчання впродовж життя» як навчання досвідом та переважно неформального навчання (навчання за бажанням) до імперативу навчання задля життя (Boudiny and Mortelmans, 2011), середовища навчання (Cathy and Goldberg, 2009; Thompson, 2011) і навіть суспільства навчання (Gorard and Selwyn, 2005; Longworth, 2003; Zee, 1998). На думку Гулена (Gulen, 2015), найактуальнішою сьогодні є концепція навчання «від колиски до могили».

Нині набуття нових навичок і навчання нових знань не може обмежуватися формальними навчальними установами. Інтегруючи роботу та навчання (Hozjan, 2009), люди навчаються в контексті своєї роботи розв'язувати проблеми реального світу. Навчання не відбувається в окремій фазі та в окремому місці, а інтегрується в робочий процес. Люди шукають розв'язання власних проблем, і система радить їм, коли вони потрапляють у небезпеку, і надає безпосередньо потрібну інформацію. Безпосередня корисність нових знань для актуальних проблемних ситуацій значно покращує мотивацію до вивчення нового матеріалу, оскільки час і зусилля, укладені в навчання, дають негайні результати.

Отже, концепція навчання впродовж життя сформувалася як серйозна ідея у світі економіки, політики, науки та освіти в першій половині ХХІ ст. як відповідь на виклики суспільства. Загальне бачення сучасних науковців і практиків полягає в тому, що персоналізація, співпраця та інформалізація (неофіційне навчання) будуть основою освіти майбутнього. Ці терміни не є новими в освіті й навчанні, але вони стануть центральним принципом організації навчання та викладання (Koper and Tattersall, 2004). Ван дер Зі підкреслює багатовимірність парадигми сучасного розуміння концепції навчання впродовж життя як перехід від «навчання жити» до «життя, щоб вчитися» (Zee, 1998).

Формулювання мети та завдань статті. Мета статті – огляд референтних наукових досліджень та статистичних даних і звітів щодо світових трендів розвитку людського капіталу й освіти дорослих. Здійснено спробу представити чітку концепцію освіти протягом

усього життя, описуючи основні виклики щодо її впровадження суспільством ХХ–ХХІ ст., а також динаміку розвитку та трансформації методів навчання дорослих.

Методи та методики. Ця стаття має характер теоретико-методологічної розвідки, тому основними методами дослідження є аналіз світової філософської й психологічної літератури; звітів світових організацій та статистики щодо розвитку людського капіталу й світових трендів на ринку освітніх послуг та праці; синтез, узагальнення, систематизація наявних положень, підходів і прикладних досліджень із заявленої проблеми для експлікації категоріального апарату.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Перший принцип Європейського стовпа соціальних прав зазначає, що кожен має право на якісну й усеосяжну освіту, навчання та навчання протягом усього життя, щоб підтримувати й набувати навичок, що дають змогу повноцінно брати участь у суспільстві та успішних переходах на ринку праці (ЕС, 2018).

За даними компанії Делойт, тенденція номер один цього року – це потреба організацій змінити способи навчання людей; 86 % респондентів вважають це важливою або надважливою проблемою (Deloitte University Press, 2019). І це зрозуміло: еволюція робочих вимог і вимог до необхідних навичок створює величезний попит на нові знання та навички, водночас жорсткий ринок праці ускладнює рекрутинг необхідних людей зовні. Тому організації шукають шляхи навчання наявного персоналу; навчання стає все більш інтегрованим із роботою; набуває персоналізованого характеру; стає безперервним (Green, 2002). Зараз люди оцінюють можливість учитися як одну з головних причин прийняття на роботу, а компанії пристосовуються до нових вимог й організують корпоративне навчання персоналу. Згідно зі звітом Всесвітнього економічного форуму, більшість (54 %) працівників потребуватимуть протягом трьох років значної перекваліфікації та підвищення кваліфікації, «рескілінг» став необхідним для зростання організації. У цих умовах прогнозовано зміцниться зв'язок між роботою та навчанням у режимі реального часу, відбуватиметься управління знаннями під час робочого процесу. Саме про трансформацію форм і методів корпоративного навчання говорить Дж. Берзін (Bersin, 2018), який аналізує динаміку освіти для дорослих (рис. 1). Індустрія корпоративного навчання існує десятиліттями й на неї завжди впливали нові технології. За останні 20 років ми пройшли

чотири еволюції, кожна з яких зумовлена технологічними та економічними змінами. Саме 90-ті роки ХХ ст. можна вважати початком електронного навчання, народилася величезна галузь розробників контенту, інструментів і систем управління навчанням.



Джерело: The disruption of digital learning, 2017, Josh Bersin

Рис. 1. Еволюція функції навчання та розвитку

Поступово навчальна парадигма еволюціонувала від «онлайн-університетів» як кальки формального навчання традиційної системи передачі знань, до змішаного та соціального навчання, яке мало на меті розвиток талантів, у 2005–2010 рр. Сучасна парадигма безперервної освіти, або «навчання впродовж життя» (longlife learning), ґрунтується на так званому мікронавчанні (короткочасні блоки, що дають мінімум корисного матеріалу та не забирають багато часу на вивчення) і має яскраво виражену прикладну спрямованість. У найближчому майбутньому, на думку аналітиків, ми невідмінно прийдемо до систем розумного й машинного навчання, яке матиме персоналізований та індивідуальний характер. З'являтимуться й новітні формати, наприклад парадигма «навчання в потоці роботи» (Learning In The Flow of Work) (Bersin, 2019).

Наступний виклик – зміст знань і нових навичок освіти для дорослих. Дослідження, яке включало опитування в 50 країнах (5800 керівників), виявило, що близько 120 млн фахівців потребують перекваліфікації для боротьби з AI (штучним інтелектом) і новим цифровим бізнес-середовищем, а найбільші прогалини – це не «цифрові навички», а навички поведінки (McKinsey Global Institute, 2018).

І хоча цифрові та технічні навички користуються великим попитом, їх можна засвоїти досить швидко. Люди, які виходять із коледжу, мають необхідні цифрові навички: їм не вистачає навичок складного розв'язання проблем, роботи в команді, розуміння бізнесу та лідерства. Якщо подивитися на список найважливіших соціальних навичок, так званих «soft skills», то ми побачимо набір тем, якими займаємося щодня: намагаючись адаптуватися до постійних змін; визначати пріоритетність нашого часу для роботи над найважливішими речами; вміння слухати й співпрацювати в команді; і розуміння того, як переконливо передати наші ідеї, висновки та рекомендації. Саме ці вміння й навички є «унікально людськими», тому що машини не можуть ними володіти. Насправді, ці навички зовсім не є «м'якими», сьогодні існують пропозиції відкликати цей термін і замінити на інший, наприклад «power skills», навички сили (Bersin, 2019). Без них неможливо досягнути успіху в бізнесі, а їх розвиток вимагає безперервного вдосконалення та навчання.

За результатами дослідження професійної мережі Лінкедін (LinkedIn Learning Study, 2018), навчання «soft skills» є пріоритетом № 1 для сучасних працівників. Питання дефіциту кадрів сьогодні полягає не в нестачі працівників, а в дефіциті працівників із правильними навичками. Заглиблюючись у це питання, відзначимо, що швидкість, із якою «старіють» професійні навички, стрімко зростає. Колишній професійна майстерність оцінювалась у 10–15 років, сьогодні період «напіввиведення» засвоєної навички оцінюється в п'ять років і ще менше – для технічних навичок. У таких умовах ми гостро відчуваємо інертність освітніх інститутів та навчальних програм, які просто не встигають трансформуватися на вимогу суспільства й ринку праці.

Більшість традиційних закладів – навчальні заклади, освітні видавці та відділи корпоративного навчання – ще не перейшли від запасів знань до потоків знань. Пошук нових способів розширення можливостей для студентів і підтримки їх незадоволених потреб у навчанні протягом усього життя є привабливою можливістю для нових абітурієнтів. Якщо бар'єри на шляху до вступу та комерціалізації зменшуються й безліч нових абітурієнтів кидають виклик традиційним формам та установам з інноваціями, щоб зробити навчання більш доступним, гнучким і персоналізованим, які наслідки має це все для наявних закладів – від вищої освіти до корпоративного навчання?

Аналітичні та консалтингові компанії пропонують наступні кроки до трансформації системи освіти й навчання дорослих (Deloitte University Press, 2019):

- замість того, щоб зосереджуватися на проблемі – обмеження бюджету, погана підтримка факультету, недостатня технологічна інфраструктура, – зосередитися на визначенні механізмів навчання, які працюють у контексті вашого навчального закладу та є значущими для завтрашнього студента;

- у мережевому світі, який швидко змінюється, статичні запаси знань, що поставляються у фіксований момент часу, будуть менш цінними, ніж потоки знань, коли студенти постійно оновлюють те, що вивчають за допомогою досвіду поза чотирма стінами класу;

- визначте свої конкурентні сильні сторони: цінність університету чи професійно-технічного коледжу полягає в його здатності функціонувати як спільнота практик навколо знань; вивчіть глибше, яку цінність приносить університетський досвід, який неможливо повторити чи віртуалізувати, і визначте конкретні фактори (люди, програми, дисципліни та контекст), порівняно з іншими формами навчання, які роблять ваш навчальний заклад унікальним і релевантним до навчання впродовж життя;

- використовуйте зовнішні ресурси з навколишньої екосистеми інструментів та організацій для підтримки, а не шукайте внутрішнього фінансування й схвалення. Визначте ініціативи, які узгоджуються як із вашими сильними сторонами, так і з агентами змін в організації. Вони можуть стати каналами трансформації, допомагаючи сучасним установам скористатися можливостями завтрашнього дня.

Сьогодні навчальні заклади мають унікальну можливість перетворити навчальне середовище (фізично, практично та соціально) у нову екосистему, яка підтримує наразі незадоволену потребу в навчанні протягом усього життя. Традиційні навчальні заклади – університети й коледжі – повинні зрозуміти, яку роль вони зараз відіграють, де хочуть бути і які активи можуть використовувати, щоб залишатись актуальними в контексті переходу від запасів знань до потоків, ідентифікуючи динамічні фактори та виклики світу.

Висновки й перспективи подальших досліджень. Отже, найбільші зміни у XXI ст., без сумніву, мають відбутися в освітніх системах, оскільки метою навчальних закладів є виховання людей, які достатньо кваліфіковані для нової доби. Концепції, що формують

традиційну освіту, є неефективними в інформаційному суспільстві. У минулому освіта означала формальні навчальні заклади, які обслуговували людей протягом певного періоду часу; навпаки, в інформаційну еру панує існування освітнього/навчального середовища незалежно від часу та місця.

Основна мета такого середовища – безперервне оновлення наявної інформації та навичок, а отже, і необхідність у навчанні протягом усього життя. Завдяки глобалізації, виробництво достовірної інформації та її застосування до нових областей стали основною силою, що визначає національну й міжнародну конкуренцію. Інформація є основним джерелом багатства для країн. Найбільш важливим аспектом освітніх програм в інформаційному суспільстві є принцип «безперервності навчання». Людям доведеться постійно навчатися в інформаційному суспільстві. У цьому сенсі виникає гостре питання щодо форм і методів організації навчання дорослих, створення цілісної екосистеми навчання на робочому місці, трансформації системи базової вищої та професійної освіти тощо. Ці завдання будуть перспективними та невідворотними для подальших наукових розвідок, зокрема у сфері професійної психології й психології безпеки особистості задля створення безпечного та ефективного холістичного освітнього середовища майбутнього.

References

1. Aldridge, F. and Lavender, P. (2000). *The Impact of Learning on Health*. Leicester: National Institute of Adult Continuing Education.
2. Behrman, J. R. (2010). *Estimating the effects of learning*. In C. Cooper, J. Field, U.
3. Bersin, J. (2018). *A New Paradigm For Corporate Training: Learning In The Flow of Work*. [Online]. Available at: <https://joshbersin.com/2018/06/a-new-paradigm-for-corporate-training-learning-in-the-flow-of-work/>
4. Bersin, J. (2019). *Let`s Stop Talking About Soft Skills: They`re Power Skills*. [Online]. Available at: <https://joshbersin.com/2019/10/lets-stop-talking-about-soft-skills-theyre-power-skills/>
5. Boudiny, K., & Mortelmans, D. (2011). A critical perspective: Towards a broader understanding of ‘active ageing’. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 7, 8–14.
6. Cathy, N. D. and Goldberg, D (2009). *The future of learning institutions in a digital age*. Cambridge: Mass.: MIT Press.
7. Cutler, D. and Lleras-Muney, A. (2006). *Education and Health: Evaluating Theories and Evidence*. NBER Working Paper No. 12352.

8. Deloitte University Press (2019). *Global Human Capital Trends 2019: Leading the social enterprise: Reinvent with a human focus*. [Online]. Available at: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/human-capital/cz-hc-trends-reinvent-with-human-focus.pdf>
9. Demirel, M., (2009). Lifelong learning and schools in the twenty-first century. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 1709–1716.
10. Dench, S. and Regan, J. (2000). *Learning in later life: motivation and impact*. DfEE Research Report RR183, Department for Education and Skills, Nottingham, UK.
11. Desjardins, R. (2008). Researching the Links between Education and Well-being. *European Journal of Education*, 43(1), 23–35.
12. Feinstein, L., Budge, D., Vorhaus, J. and Duckworth, K. (eds) 2008. *The Social and Personal Benefits of Learning: A Summary of Key Research Findings*. Centre for Research on the Wider Benefits of Learning, Institute of Education, London. <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/1520484/1/Feinstein2008thesocialreport.pdf>
13. EC (2018). *COUNCIL RECOMMENDATION on Key Competences for Lifelong Learning*. Available at: https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/council-recommendation-on-key-competences-for-lifelong-learning_en
14. Foster, L., & Walker, A. (2014). Active and Successful Aging: A European Policy Perspective. *The Gerontologist*, 00, 1–8.
15. Gorard, S. & Selwyn, N. (2005). Towards a Le@rning Society? The Impact of Technology on Patterns of Participation in Lifelong Learning. *British Journal of Sociology of Education*, 26 (1), pp. 71–89.
16. Green, A. (2002). The many faces of lifelong learning: recent education policy trends in Europe. *Journal of Education Policy*, 17 (6), pp. 611–626.
17. Gulen M., (2015): *The main duty and purpose of human life is to seek understanding*. Education from cradle to grave. https://www.newvision.co.ug/new_vision/news/1319253/education-cradle-grave
18. Hammond, C. (2004). Impacts of lifelong learning upon emotional resilience, psychological and mental health: fieldwork evidence, *Oxford Review of Education*, 30:4, 551–568, DOI: 10.1080/0305498042000303008
19. Hozjan, D. (2009). Key competences for the development of lifelong learning in the European Union. *European journal of vocational training*, 46, 196–207.
20. Huppert, F. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology*, 1(2), 137–64.
21. Jackson, N. J., Betts, C. and Willis, J. (2011). Surrey Lifewide Learning Award: a learning. In N. J. Jackson (ed) *Learning for a Complex World: A lifewide concept of learning, education and personal development*. Authorhouse.
22. Jarvis, P. (1995). *Adult and Continuing Education*. Theory and practice 2e, London: Routledge.
23. Kalamas, D. J. and Kalamas, J. B. (2004). *Developing employee capital: setting the stage for lifelong learning*. Amherst: Mass.: HRD Press.

24. Knowles, M. S., Holton E. F. III, & Swanson R. A. (2005). The adult learner. Sixth edition. *The Definitive. Classic in Adult Education and Human Resource Development*. California: Elsevier.
25. Koper R., C. Tattersall, (2004). New directions for lifelong learning using network technologies. *British Journal of Educational Technology*, Vol. 35, No 6, 689–700.
26. *LinkedIn Learning Study*. (2018). [Online]. Available at: <https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-report-2018>
27. Longworth, N. (2003). *Lifelong Learning in Action: Transforming Education in the 21st Century Kogan Page*, London.
28. McKinsey Global Institute. *Skill shift: Automation and the Future of Workforce*. Discussion Paper. (2018). [Online]. Available at: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/future%20of%20organizations/skill%20shift%20automation%20and%20the%20future%20of%20the%20workforce/mgi-skill-shift-automation-and-future-of-the-workforce-may-2018.ashx>
29. Thompson, M. (2011). Adult education in a technological society, PAACE. *Journal of Lifelong Learning*, Vol. 20, pp. 51–71.
30. Reischmann, J. (1986) *Learning 'en passant': The Forgotten Dimension*. Paper presented at the Conference of the American Adult and Continuing Education, Hollywood Florida <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED274782.pdf>
31. Simmons, M. (2018). *The secret to lifelong success is lifelong learning*.
32. Schunk, D. and Zimmerman, B. (1998). *Self-regulated learning: From teaching to self-reflective practice*. New York: Guilford Press.
33. Taylor, M. (2010). *Twenty-first century enlightenment*. Royal Society of Arts: London.
34. Zimmerman, B. (2000). Self-regulatory cycles of learning. In G. A. Straka (ed) *Conceptions of self-directed learning, theoretical and conceptual considerations*. New York, Waxman, 221–232.
35. Zee, H. van der. (1998). *The Learning Society*, in J. Ranson (Ed.) *Inside the Learning Society*. London: Cassell.

Received: 25.10.2019

Accepted: 12.11.2019