


# НАВЧАЛЬНІ ПОТРЕБИ ЖІНОК В УКРАЇНІ:


аналітичний звіт дослідження





# Навчальні потреби жінок в Україні: аналітичний звіт дослідження

За загальною редакцією Олени Лазоренко



Київ-2020

## Автори:

Олена Олександрівна Лазоренко (відповідальний редактор)

Ніна Дмитрівна Чала

Ольга Євгенівна Гомілко

Алла Василівна Кожина

У Звіті подається аналіз навчальних і сервісних потреб жінок в Україні з цільових груп проекту, а також опис бар'єрів їхнього доступу до навчання і освіти дорослих (НОД). Окремий розділ враховує рекомендації та особливості ситуації в сфері НОД під впливом пандемії коронавірусу в Україні і світі. Звіт підготовлений за результатами власних якісних досліджень, замовленого загальнонаціонального соціологічного дослідження у ракурсі НОД, аналізу урядових документів і державної статистики, значного масиву міжнародних даних. За структурою Звіт складається з 4 блоків: сучасний стан користування послугами НОД жінками; актуальні для сучасного світу та ринку праці навички та знання; бар'єри доступу і форми підтримки для НОД.

Основна цільова аудиторія брошури – надавачі послуг навчання і освітніх дорослих, розробники освітньої політики на національному і місцевому рівнях в Україні. Публікація стане також у нагоді зацікавленим представникам громадянського суспільства, освітніх і дослідницьких закладів та всім тим, хто цікавиться даною темою.

### Рецензенти:

Н.Ю. Кривда - доктор філософських наук, професор кафедри української філософії та культури Київського національного університету імені Тараса Шевченка

О.М. Поплавська - кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана

### **Навчальні потреби жінок в Україні: аналітичний звіт дослідження /**

Лазоренко О.О., Чала Н.Д., Гомілко О.Є., Кожина А.В. Київ: Видавництво «Наукова думка», 2020. 102 с. електрон. версія брошури.

URL: <https://communitylpw.wixsite.com/publish>

ISBN 978-966-00-1782-5 (online)

*Підготовка та онлайн публікація аналітичного звіту здійснена у рамках проекту «Аналіз навчальних потреб жінок в Україні» (Project «Women Learning Needs Analysis in Ukraine»), проведеного ГО «Жіноча Професійна Ліга» за підтримки CIVICUS Solidarity Fund.*

ISBN 978-966-00-1782-5 (online)

© О.О.Лазоренко, Н.Д.Чала, О.Є. Гомілко, А.В. Кожина 2020

© ГО «Жіноча Професійна Ліга», 2020

## ЗМІСТ

<b>Резюме</b> (О.Лазоренко).....	5
<b>Глосарій основних термінів</b> (О.Лазоренко).....	10
<b>Вступ</b> (О.Лазоренко).....	13
<b>Методологія</b> (О.Лазоренко).....	15
<b>Розділ 1.</b> Навчання дорослих як важливий напрям для розширення прав і можливостей жінок в Україні (О.Гомілко).....	21
<b>Розділ 2.</b> Сучасний стан користування послугами з навчання і освіти дорослих в Україні (О.Лазоренко).....	26
<b>Розділ 3.</b> Навички та знання, які є необхідними жінкам у сучасному турбулентному світі та пропонуються провайдерами навчання дорослих в країні (Н.Чала).....	32
§ 3.1. Навички та знання жінок, необхідні для ринку праці .....	32
§ 3.2. Необхідні громадянські навички і знання для жінок .....	36
§ 3.3. Навички та знання для здоров'я та благополуччя (самореалізація) жінок.....	41
<b>Розділ 4.</b> Ефективні форми і методи для успішного навчання дорослого населення в Україні (Н.Чала).....	45
<b>Розділ 5.</b> Аналіз зовнішніх викликів і бар'єрів у доступі до навчання і освіти дорослих для жінок (А.Кожина).....	47
§ 5.1. Аналіз бар'єрів у доступі до НОД для жінок (А.Кожина).....	47
§ 5.2. Вплив COVID-19 на сектор НОД (А.Кожина, Н.Чала).....	52
<b>Розділ 6.</b> Форми підтримки для користувачів послуг сектору навчання дорослих у рамках навчання протягом життя в Україні (О.Лазоренко)...	58
<b>Рекомендації</b> (О.Лазоренко, Н.Чала, О.Гомілко, А.Кожина).....	64
<b>Про авторів</b> .....	66
<b>Додаток 1.</b> Звіт аналізу результатів експертного онлайн опитування навчальних потреб жінок в Україні, проведеного Жіночою Професійною Лігою 8-22 травня 2020 р. (О.Лазоренко, Н.Чала).....	67
<b>Додаток 2.</b> Короткий огляд віртуальної конференції «Навчальні потреби жінок: дискусія надавачів та користувачів послуг в Україні», 18.06.2020, .....	91
<b>Executive Summary</b> (О. Lazorenko).....	94
<b>Джерела інформації</b> .....	99

### Список схем та таблиць

<b>Схема 1.</b> Розподіл провайдерів НОД за типом організацій, який вони представляють.....	19
<b>Схема 2.</b> Досвід роботи у сфері НОД опитаних експертів.....	19
<b>Схема 3.</b> Віковий розподіл осіб, що користуються НОД, у рамках онлайн експертного опитування (2020 р.).....	30



<b>Схема 4.</b> Експертна оцінка компетенцій професійних жінок.....	32
<b>Схема 5.</b> Рівень задоволення потреб професійних жінок в отриманні потрібних навичок і знань.....	34
<b>Схема 6.</b> Експертна оцінка професійних компетенцій жінок з вразливих і маргінальних груп.....	39
<b>Схема 7.</b> Ефективність форм успішного навчання професійних жінок та жінок з вразливих та маргінальних груп.....	46
<b>Схема 8.</b> Структура зареєстрованого в Україні безробіття та наявних вакансій за видами економічної діяльності.....	53
<b>Схема 9.</b> Структура зареєстрованого в Україні безробіття та наявних вакансій за фаховим рівнем.....	54
<b>Схема 10.</b> Вплив пандемії коронавірусу на розвиток окремих секторів бізнесу у світі.....	55
<b>Таблиця 1.</b> Чи брали Ви участь за останні 12 місяців у короткотермінових формах неформального навчання, що забезпечує розвиток особистих здібностей або підвищення професійної кваліфікації?.....	27
<b>Таблиця 2.</b> Соціальний статус жінок, що користуються НОД.....	28
<b>Таблиця 3.</b> Відповіді у регіональному розподілі: Чи брали Ви участь за останні 12 місяців у короткотермінових формах неформального навчання, що забезпечує розвиток особистих здібностей або підвищення професійної кваліфікації?.....	29
<b>Таблиця 4.</b> Відповіді у розподілі за віком: Чи брали Ви участь за останні 12 місяців у короткотермінових формах неформального навчання, що забезпечує розвиток особистих здібностей або підвищення професійної кваліфікації?.....	29
<b>Таблиця 5.</b> Якщо Ви брали участь в НОД, хто повністю чи частково сплачував за Вашу участь у цих формах неформального навчання?.....	30
<b>Таблиця 6.</b> Які форми державної підтримки та просування Ви вважаєте доречними для розбудови сектору навчання дорослих загалом, і цільових груп жінок зокрема, у рамках навчання протягом життя в Україні?.....	29
<b>Таблиця 7.</b> Які форми державної підтримки та просування Ви вважаєте доречними для розбудови сектору навчання дорослих у рамках навчання протягом життя в Україні?.....	
<b>Таблиця 8.</b> Бар'єри доступу жінок до НОД.....	48
<b>Таблиця 9.</b> Які форми державної підтримки та просування Ви вважаєте доречними для розбудови сектору навчання дорослих загалом, і цільових груп жінок зокрема, у рамках навчання протягом життя в Україні?.....	58
<b>Таблиця 10.</b> Які форми державної підтримки та просування Ви вважаєте доречними для розбудови сектору навчання дорослих у рамках навчання протягом життя в Україні?.....	59

## Подяка

Автори дякують CIVICUS Solidarity Fund за підтримку нашої аналітичної роботи, а також колегам і колежанкам, чий поради та допомога стала у нагоді під час польових досліджень: Валентині Легкій, Вікторії Михайленко, Світлані Оліфірі, Олені Кудряшовій, Олександрі Драбик, Родіону Колишко, Ірині Бекешкіній і Лесі Аронець. Ми також вдячні усім експертам з навчання і освіти дорослих, які долучилися про воно до дослідницького проєкту; а також рецензентам цієї брошури, усім задіяним в її публікації.

## Резюме

Проект «Аналіз навчальних потреб жінок в Україні» (Project «Women Learning Needs Analysis in Ukraine»), проведеного Жіночою Професійною Лігою (Liga) за підтримки CIVICUS Solidarity Fund у 2020 р., сфокусований на проблематиці розширення прав та можливостей жінок в Україні у рамках центральної складової цього процесу - навчанні та освіті. Навчання та освіта дорослих у дослідницькому проєкті вслід за зміною термінології ЮНЕСКО з «освіти дорослих» на «навчання і освіту дорослих» (скорочено - НОД), трактується як стала діяльність, спрямована на набуття, визнання та застосування ключових навичок. Набуття нових навичок, умінь і знань дорослими людьми відбувається зазвичай після отримання ними базової освіти та виходу людини на ринок праці. Під базовою освітою розуміється шкільна, професійно-технічна або вища освіта. У європейській практиці НОД охоплює формальну, неформальну та інформальну форми навчання дорослих людей. Під учасниками навчання дорослих у цьому проєкті маються на увазі особи (жінки і чоловіки) віком від 18 до 64 років, які мають навчальні потреби. НОД може відбуватися за допомогою курсів «перепідготовки», «підвищення кваліфікації» у спеціальних центрах, коледжах, закладах вищої освіти, в організаціях громадянського суспільства, з використанням денної чи дистанційної форми навчання. НОД важливе для особистісної самореалізації, активного громадянства, соціального включення і працевлаштування або професійного розвитку.

### Кому може бути цікавим аналітичний звіт?

- *Надавачам послуг з навчання дорослих* в аспекті дизайну своїх програм і курсів.
- *Жінкам з потребами у навчанні*, які будуть користуватися цими послугами.
- *Розробникам політики* на національному і місцевому рівнях у ракурсі ставлення громадських експертів і надавачів послуг навчання дорослих до законодавчого забезпечення процесу НОД.
- *Аналітикам* із громадського, наукового, освітнього середовища, які зацікавлені в описі релевантних методів проведення соціальних досліджень у віртуальному форматі. Ці методи стали вкрай актуальними під час сучасного етапу пандемії COVID-19.

Аналітичний звіт підготовлено за результатами кількісних та якісних польових досліджень проєкту 2020 р.

*Дослідницькі завдання*, які стояли перед командою проєкту, є наступними:

- Проаналізувати отриману завдяки онлайн експертному опитуванню і віртуальній конференції експертів і зацікавлених сторін інформацію про навчальні та сервісні потреби жінок із 4-х цільових груп.
- Проаналізувати дані масового соціологічного опитування щодо участі жінок і чоловіків у різних формах неформального навчання дорослих в Україні, а також з інших українських та світових вторинних джерел.
- Співставити цю інформацію з вторинними даними, отриманими під час кабінетного дослідження.
- Запропонувати рекомендації, слідування яким буде сприяти створенню або покращенню умов для розширення прав і можливостей жінок в Україні (з фокусом на навчання та освіту дорослих).

Для аналізу актуальних навчальних потреб жінок із цільових груп проєкту в Україні була розроблена та оновлена у березні-квітні 2020 р. методологія дослідницького проєкту. Його дизайн включає результати кабінетних та польових досліджень (*експертне онлайн опитування фахівців із навчання дорослих у травні 2020 та віртуальна конференція експертів і зацікавлених сторін у червні 2020*) команди проєкту, а також результати проведеного масового соціологічного опитування за запитом Жіночої Професійної Ліги по тематиці неформального навчання дорослих у рамках загальнонаціонального соціологічного дослідження, реалізованого Фондом «Демократичні Ініціативи» у грудні 2019. Пандемія COVID-19 та впровадження карантинних обмежень зумовили перенесення у віртуальний формат усіх форм польових досліджень.

Періодом проведення якісних польових досліджень командою проєкту є:

- *експертне онлайн опитування*, яке проводилося в Україні 8—22 травня 2020 р.;
- *віртуальна конференція* «Навчальні потреби жінок: дискусія надавачів

та користувачів послуг в Україні» в режимі відеоконференції, що відбулася 18 червня 2020.

Для оцінки *стану користування послугами* з НОД ключовими показниками є: (а) фактичні кількісні показники участі жінок і чоловіків у програмах формального та неформального навчання й освіти дорослих у певній країні; (б) інформація про джерела фінансування для участі в НОД. Оскільки в Україні статистичні дані у цій сфері суттєво обмежені, то для подальшого аналізу вітчизняного стану користування послугами з НОД використані дані питань із масового соціологічного опитування.

Згідно з результатами соціологічного опитування з тематики неформального навчання дорослих у рамках загальнонаціонального дослідження в *Україні в 2019 році 8,5 % людей брали участь* у програмах неформального навчання дорослих. Ствердну відповідь на це запитання дали 9,1 % жінок і 8,8 % чоловіків. Найбільш активно цим займаються на заході України (11,6 %), дещо менше - на сході (11,4 %), на півдні - 9,3 % і в центрі - 5,2 %. У питанні про джерела фінансування участі у цих формах неформального навчання дорослих найбільшу кількість отримали два наступних - це оплата з боку теперішнього чи майбутнього роботодавця (44,6 % - у чоловіків та 26,3 % - у жінок); а також самостійна оплата (24,7 % - у чоловіків та 26,3 % - у жінок).

В онлайн експертному опитуванні 2020 р. брали участь представники міст Києва і Маріуполя, а також із Харківської, Київської, Сумської, Запорізької, Львівської, Вінницької і Миколаївської областей. За цими даними, послугами з НОД в Україні найбільше користуються жінки-професіонали (далі по тексту вони називатимуться професійні жінки) - 84,2 %, найменше - жінки-роботодавці - 5,3 %. Всі опитані експерти поряд із високою оцінкою фахових знань професійних жінок також називають високий рівень їхніх навичок спілкування та презентацій, відзначають задовільний рівень навичок роботи в Інтернеті (пошук інформації, цифрова безпека, цифрова грамотність). Серед навичок, які потребують розвитку, було названо: дизайн мислення, креативне мислення, інтернет-маркетинг, планування кар'єри, емоційна стійкість, управління змінами, навички проєктного менеджменту. Експерти зазначають, що для повноцінного залучення до ринку праці жінки із вразливих та маргінальних груп потребують у розрізі тематики експертного опитування передусім отримання інформації у доступний спосіб про можливості соціальної та державної підтримки; а також навички організації роботи в цифровому просторі.

Серед бар'єрів доступу до НОД для жінок найбільш вагомими стали (у порядку вибору): фінансові витрати на програму; відсутність гнучкості у графіку занять; відсутність доступу до догляду за дітьми під час навчання; обов'язки на робочому місці та відсутність інформації на місцевому рівні. Серед рекомендацій за результатами опитування було вказано на важливість формування на державному рівні цінностей у суспільстві, де професійна реалізація жінок є вищою цінністю за їхню сексуальну привабливість. Професійна успішність жінок



формує сильну громаду, тому місцеве самоврядування має активно підтримувати НОД, у тому числі створюючи відповідну інфраструктуру. Провайдери навчальних послуг мають звернути увагу на більшу гнучкість при формуванні програм і курсів НОД для жінок.

### Ключові висновки і рекомендації

- Розширення прав і можливостей жінок має кращі перспективи завдяки процесу самовизначення та самоствердження особистості, коли жінки власними зусиллями *здобувають* необхідну освіту і проходять навчання на підставі створених державою інституційних, фінансових та логістичних умов.
- Добре розвинена і гнучка система НОД, активна політика на ринку праці й порівняно низький рівень загальної нерівності будуть сприяти зростанню кількості користувачів навчально-освітніми послугами серед дорослих у країні, включаючи жінок.
- Зміцнення фінансової підтримки з боку усіх зацікавлених сторін (поєднання коштів, що надходять від урядових структур, міжнародних донорів і роботодавців) навчання й освіти дорослих позитивно вплине на зростання показників участі жінок і чоловіків у НОД в Україні.
- Серед розвинених навичок жінок із 4-х груп дослідження експерти називають навички спілкування і презентацій. Низько оцінені знання англійської, навички письмової комунікації, математичні, бухгалтерські, фінансові компетенції.
- Надавачі послуг із навчання й освіти дорослих мають враховувати вимоги роботодавців до професійних компетенцій працівників, а також особливості та підходи до навчального процесу.
- На думку рецензента, високе 3-тє місце серед затребуваних навичок займає «лідерство і управлінські навички», це відповідає тенденціям, визначеним міжнародними дослідженнями. Розвиток лідерства – ключова компетенція в програмах значної кількості бізнес-шкіл, які також є серйозним гравцем серед надавачів освітніх і навчальних послуг для дорослих.
- Дослідження навчальних потреб професійних жінок та жінок із вразливих і маргінальних груп для забезпечення самореалізації і благополуччя вказало на різні аспекти цієї проблеми. Для жінок-роботодавців і жінок-підприємців важливими виявилися такі навички: знаходити баланс між особистим і професійним життям, фінансова грамотність, профілактика вигорання, раціональне прийняття рішень, розуміння рівності прав жінок і чоловіків. Водночас для вразливих і маргінальних груп респонденти зазначили зовнішній чинник – рівень толерантності суспільства.

- Оскільки згідно з експертним опитуванням Ліги 2020 ефективними методами успішного навчання дорослих в Україні були вибрані освітні інструменти, які входять до неформальної форми навчання (серед них - короткотермінові інтерактивні навчальні програми, тренінги та навчальні візити в організації), то провайдерам послуг НОД має сенс звернути увагу на розвиток саме цих методів. Слід також зазначити, що стажування в межах України та навчальні візити в організації було оцінено вище, аніж закордонне стажування.
- В Україні потрібно створити координаційні механізми для розробки та впровадження за участю всіх зацікавлених сторін (включаючи організації громадянського суспільства, академічні наукові структури, університети, провайдерів неформального навчання дорослих та інших) різних форм підтримки сектору НОД як важливої складової навчання протягом життя.
- Слід сприяти поліпшенню доступу до всіх форм навчання (включаючи неформальне та інформальне навчання) його користувачів, включаючи вразливі та маргінальні групи жінок.
- Потрібно поліпшити визнання, сертифікацію та акредитацію НОД шляхом прийняття цільової національної та обласних програм навчання дорослого населення; розробки і прийняття відповідного закону України (та інших нормативних актів) із належним фінансовим забезпеченням.

Серед **рекомендацій** (їх повний перелік наведено у кінцевих положеннях цього Звіту) звернемо увагу читача на наступні:

*Для розробників політики на національному і місцевому рівнях:*

- ☐ Запровадити програми і законодавче забезпечення процесу НОД у країні.
- ☐ Розробити та запровадити механізм моніторингу охоплення навчанням та освітою дорослого населення в Україні на національному, обласному і місцевих рівнях.
- ☐ Створити окрему витратну статтю для НОД у національному, обласному і місцевих бюджетах, замість включення її в бюджет загальної освіти, що також є механізмом фінансування, який можна використати для забезпечення більш стабільної підтримки програм НОД.
- ☐ Передбачити при формуванні бюджетів відповідних рівнів фінансову підтримку доступу жінок із вразливих та маргінальних груп до НОД.
- ☐ У програмі діяльності органів влади передбачити заходи інформаційної політики, спрямовані на підвищення обізнаності щодо НОД.

***Рекомендації для провайдерів освітніх і навчальних послуг та професійних спільнот:***

- ☐ Звернути увагу на формування змісту НОД, гнучкість форм (дистанційне, стаціонарне) і графіків проведення занять у відповідності до потреб професійних жінок та жінок із вразливих і маргінальних груп. Найбільш запитуваною формою НОД є тренінги в інтерактивній формі та короткотермінові навчальні програми.
- ☐ При формуванні змісту програми необхідно звернути увагу для професійних жінок на підвищення рівня знань з англійської мови, права і норм недискримінаційної політики.
- ☐ При формуванні змісту програм для жінок із вразливих і маргінальних груп необхідно приділити увагу розвитку навичок підприємництва та підвищенню знання англійської мови.
- ☐ Розробляти пропозиції НОД для жінок із вразливих та маргінальних груп у кооперації із органами місцевого самоврядування.

***Рекомендації для користувачів послуг (цільових груп проєкту):***

- ☐ Проактивна поведінка щодо звернення за фінансовою підтримкою роботодавцем послуг НОД та підвищення кваліфікації.
- ☐ Пошук джерел для особистісного і професійного розвитку.
- ☐ Кооперація з іншими жінками у різних громадських об'єднаннях і професійних мережах задля вирішення організаційних питань та нівелювання бар'єрів доступу до НОД.

## Глосарій основних термінів

**Дорослі** (Adults) - в рамках опитування ЄС щодо освіти дорослих (EU Adult Education Survey) рекомендовано зарахувати до категорії «дорослі» осіб віком від 25 до 64 років. У цьому дослідженні в Україні «дорослі» визначені як особи віком з 18 років.

**Учасники навчання дорослих** (Adult learning participants) - особи віком від 18 до 64 років, які мають навчальні потреби і навчаються у програмах формальної, неформальної або інформальної (спонтанної) форм освіти і навчання дорослих.

**Навчання протягом життя** (Lifelong learning) - має коріння в інтеграції навчання і життя, що охоплює навчальні заходи для людей різного віку (дітей, молоді, дорослих, старших людей) у всіх життєвих ситуаціях і з допомогою різних форм (формальної, неформальної та інформальної), які разом відповідають за широкий спектр освітніх потреб і запитів (за визначенням Інституту ЮНЕСКО з навчання протягом життя (UIL)).

**Навчання та освіта дорослих**, скорочено - **НОД** (Adult learning & education) - трактується (слідуючи за [ЮНЕСКО «Рекомендаціями з питань навчання та освіти дорослих 2015 р.»](#)) як стала діяльність, спрямована на набуття, визнання та застосування ключових навичок та обмін ними. НОД є центральним компонентом навчання протягом життя, базою для суспільств і міст, що навчаються (Learning societies & Learning cities). НОД охоплює всю сукупність процесів формального, неформального та інформального навчання дорослих людей, завдяки яким особи розвивають і збагачують свої здібності, необхідні для життя і праці, як у своїх власних інтересах, так і в інтересах своїх громад, організацій та суспільства. Концепція дорослого навчання включає також аспекти соціального, громадянського та індивідуального розвитку людини.

**Формальне навчання дорослих** (Formal adult learning) - це навчальний процес, який зазвичай відбувається в освітньому або навчальному закладі, який має певну структуру та приводить до присудження кваліфікації та отримання диплома.

**Неформальне навчання дорослих** (Nonformal adult learning) - це навчальний процес, який переважно відбувається поза навчальними закладами, у межах робочого місця, у приміщеннях провайдерів такої освіти, який не приводить до присвоєння певної кваліфікації, має визначені часові обмеження та є структурованим щодо використання ресурсів (тобто визначаються цілі, завдання навчання, його структура та подається характеристика результатів навчання).

**Інформальне (спонтанне) навчання дорослих** (Informal adult learning) - це навчання у результаті повсякденної роботи та спілкування, спонтанне навчання не є



структурованим щодо цілей навчання, часових обмежень або форм проведення, також, як й під час неформальної освіти (навчання), її учасники не здобувають певної офіційної освітньої кваліфікації.

**Провайдерами навчання дорослих** (Adult's learning providers)- формального та неформального - є бізнес-школи; інститути післядипломної освіти; відділення аспірантури та докторантури закладів вищої освіти і наукових установ; заклади середньої/вищої освіти / наукові установи (які мають післядипломні форми навчання дорослих); корпоративні структури навчальної підготовки у приватному секторі; представники навчальних центрів (або інших структур) організацій громадянського суспільства (як-то громадських організацій, громадських спілок, профільних асоціацій, торгово-промислових палат тощо), а також незалежні тренери, коучі, консультанти.

**Вразливі соціальні групи** (Vulnerable social groups) - це особи і сім'ї, які мають найвищий ризик потрапляння у складні життєві обставини через вплив несприятливих зовнішніх та/або внутрішніх чинників, як визначено у Законі України «Про соціальні послуги» (2019р.)<sup>1</sup>. При цьому складні життєві обставини - це обставини, що негативно впливають на життя, стан здоров'я та розвиток особи, функціонування сім'ї, які особа/сім'я не може подолати самотійно, серед яких: похилий вік; часткова або повна втрата рухової активності, пам'яті; невиліковні хвороби, хвороби, що потребують тривалого лікування; психічні та поведінкові розлади, у тому числі внаслідок вживання психоактивних речовин; інвалідність; бездомність; безробіття; малозабезпеченість особи; втрата соціальних зв'язків, у тому числі під час перебування в місцях позбавлення волі; насильство за ознакою статі; домашнє насильство; потрапляння в ситуацію торгівлі людьми; шкода, завдана пожежею, стихійним лихом, катастрофою, бойовими діями, терористичним актом, збройним конфліктом, тимчасовою окупацією, та інші. Вразливість не є загальноприйнятою концепцією, часто вона поєднується з дискримінацією, соціальним виключенням (ізоляцією) та маргіналізацією.

**Маргінальні соціальні групи** (Marginal social groups) - соціальні групи людей, спосіб життя яких не відповідає стандартам, притаманним суспільству, до якого вони належать, але не порушує його правових норм. До маргіналів належать особи, які втратили колишні соціальні зв'язки і не пристосувалися до нових умов життя (зазвичай представники національних меншин, мігранти, вихідці з села); не визнають загальноприйнятих норм і правил поведінки; є представниками специфічних субкультур, політичних течій, релігій тощо. Вони відзначаються особливими соціально-психологічними характеристиками, які відображаються у поведінці та соціальному самопочутті індивіда. Маргінальний індивід опиняється на периферії соціальної структури, оскільки не може адаптуватися до нових умов<sup>2</sup>, тощо.

**Розширення прав і можливостей жінок** (Women's empowerment) -це процес, за допомогою якого жінка здобуває владу та контроль над власним життям та набуває здатності робити стратегічний вибір (за визначенням Європейського інституту гендерної рівності (EIGE)).

## Вступ

Аналітичний звіт підготовлено за результатами кількісних та якісних польових досліджень проєкту **«Аналіз навчальних потреб жінок в Україні»**, який підтримано CIVICUS Solidarity Fund у 2020 році в Україні. Навчання і освіта дорослих (коротко - **НОД**) впливають на три основні сфери життя людини: здоров'я та благополуччя; зайнятість і ринок праці; соціальне і громадянське, суспільне життя.

### *Чому вибрана саме ця тематика для аналізу?*

Вікова структура населення України (74,48 % у віці від 25 до 65 років, з яких більшість становлять жінки) впливає на ключові питання розробки нової національної освітньої політики у рамках концепції навчання протягом життя, особливо щодо навчання дорослих. Жіноча Професійна Ліга (далі скорочено - Ліга) як українська жіноча громадська організація діє з метою зміцнення солідарності з різними учасниками громадянського суспільства і зацікавленими сторонами шляхом проведення польових досліджень та адвокаційної роботи на національному та міжнародному рівнях. Національний аналіз, здійснений Лігою у 2019 році щодо завдання в Цілі сталого розвитку (ЦСР) № 4 «Якісна освіта» для ООН Форуму високого рівня (HLPF) в Нью Йорку, відзначає додаткові виклики стосовно аналізу потреб у навчанні дорослих в Україні, особливо жінок (жінок-роботодавців, професіоналок та жінок із маргіналізованих і вразливих груп). У письмових коментарях Ліги для українського уряду до проєкту 2020 Добровільного національного огляду України щодо прогресу у досягненні ЦСР зазначається майже повна відсутність релевантних даних щодо навчання дорослих та їхнього стратегічного осмислення як у загальному вигляді, так і в розподілі за статтю і віком. Адже, коли дохід освіченої жінки зростає, вона часто реінвестує до 90 % його відсотків безпосередньо у бюджет чи потреби сім'ї, порівняно із середнім рівнем 30—40 % доходу у випадку чоловічих реінвестицій.

У контексті розширення прав і можливостей жінок<sup>3</sup> освіта і навчання є найсильнішим сприяючим фактором, поряд із розбудовою впевненості в собі, розширенням доступу до ресурсів і контролем за ними тощо. Навчання і освіта повинні мати на меті зробити більше, ніж підготувати людей до ринку праці: вони повинні озброїти жінок, які навчаються, і цілі громади навичками, знаннями та стимулами, яких вони потребують, щоб стати забезпеченими, відповідальними та залученими до активних дій громадянами.

Під час проведення віртуального польового дослідження команда проєкту зверталася до зацікавлених сторін, які займаються навчальною діяльністю для дорослих в Україні та є переважно орієнтованими на жіночу аудиторію. До цільової аудиторії дослідницького проєкту належать такі соціальні та професійні групи жінок в Україні:

(а) жінки-роботодавці,

(б) професійні жінки (особливо із саморегульованих професій, як-то викладачі, вчителі, науковці, фінансисти, бухгалтери, аудитори, лікарі, юристи та інші),  
(в) жінки-підприємці,  
(г) вразливі та маргіналізовані групи жінок. У соціальній групі «вразливих жінок» у дослідженні робиться фокус на жінок, що мають обмежений доступ до формального ринку праці, серед яких: безробітні у містах; жінки з інвалідністю; жінки, які мешкають у сільській місцевості. А також жінки старшого віку (пенсіонери); жінки з низьким рівнем доходу, поміж яких зайняті у соціальній бюджетній сфері (наприклад бібліотекарі, молодші медичні працівники); жінки із сімейними обов'язками (самотні матері; багатодітні матері та інші). До підгрупи «маргіналізовані групи жінок» (у рамках проєкту) входять жінки - внутрішньо переміщені особи; жінки-мігранти.

*Дослідницькі завдання, які стояли перед командою проєкту, є наступними:*

- Проаналізувати отриману завдяки онлайн експертному опитуванню і віртуальній конференції експертів і зацікавлених сторін інформацію про навчальні та сервісні потреби жінок із 4-х цільових груп.
- Проаналізувати дані масового соціологічного опитування щодо участі жінок і чоловіків у різних формах неформального навчання дорослих в Україні, а також отримані з інших українських та світових вторинних джерел.
- Співставити цю інформацію із вторинними даними, отриманими під час кабінетного дослідження.
- Запропонувати рекомендації, слідування яким буде сприяти створенню або покращенню умов для розширення прав і можливостей жінок в Україні (з фокусом на навчання та освіту дорослих).

### **Обмеження дослідження**

Дане дослідження має наступні обмеження:

- ☐ Цільова аудиторія: у фокусі дослідження - працюючі жінки та жінки з відібраних вразливих і маргінальних груп в Україні.
- ☐ Проблематика дослідження входить до тематики навчання протягом життя, але автори концентруються тільки на сегменті навчання дорослих, не розглядаючи інші складові безперервного навчання, наприклад, середню, професійну (професійно-технічну), фахову передвищу, вищу освіту, а також форми, в яких може відбуватися така освіта чи навчання: дуальна освіта, інклюзивна освіта, дистанційна освіта, змішане навчання, масові відкриті онлайн курси , інтерактивне навчання тощо.
- ☐ Автори підтримують принцип рівності усіх провайдерів навчання дорослих; не визнають, наприклад, заклади вищої освіти виключно/єдино основними провайдерами у царині навчання дорослих у країні.
- ☐ Терміни «безперервне навчання» і «навчання протягом життя» використовуються у рамках дослідження як синоніми.

## Методологія

Для аналізу актуальних навчальних потреб жінок із цільових груп проєкту в Україні була розроблена та оновлена у березні-квітні 2020 року методологія дослідницького проєкту. Його дизайн включає результати кабінетних та польових досліджень команди проєкту: онлайн експертного опитування фахівців із навчання дорослих у травні 2020 (скорочено - **ЕкспертОпит Ліги 2020**) та віртуальної конференції експертів і зацікавлених сторін у червні 2020. Також результати проведеного масового соціологічного опитування (скорочено - **СоцОпит 2019**) за запитом Жіночої Професійної Ліги по тематиці неформального навчання дорослих, у рамках загальнонаціонального соціологічного дослідження, реалізованого Фондом «Демократичні ініціативи» у грудні 2019 року. Пандемія COVID-19 та впровадження карантинних обмежень як у світі, так і в Україні, зумовили перенесення у віртуальний формат усіх форм польових досліджень.

Період проведення якісних польових досліджень командою проєкту:

- *експертне онлайн опитування* проводилося в Україні 8—22 травня 2020 р.;
- *віртуальна конференція* «Навчальні потреби жінок: дискусія надавачів та користувачів послуг в Україні» в режимі відеоконференції відбулася 18 червня 2020 р.

**Експертне опитування.** Дослідницьким інструментом, що дає можливість із достатнім рівнем релевантності та надійності оцінити навчальні потреби жінок і, відповідно, проаналізувати найбільш значущі з них, є *експертне опитування*. Була вибрана однократна індивідуальна анкетна онлайн форма експертного опитування фахівців із навчання дорослих в Україні. *Умовами*, що спричинили вибір *онлайн анкетування* як форми експертного оцінювання стали:

- 1) необхідність дистанційно опитати масив експертів, що територіально перебувають у різних містах і областях країни;
- 2) надати експертам можливість самим вибирати зручний час і дату заповнення анкети (що займало приблизно 30 хвилин) у відведений організаторами період опитування;
- 3) факт існування в країні фахівців із тематики навчання та освіти дорослих, які мають певний досвід у царині надання навчально-освітніх послуг для дорослих загалом і для жінок із цільових груп проєкту зокрема;
- 4) попередній досвід і відкритий доступ команди проєкту та експертів у країні до інтернет сервісів (гугл-форм, прямої електронної розсилки, соціальних мереж тощо) сприяли існуванню потенційної можливості провести таке опитування у зазначені терміни у рамках даного дослідницького проєкту.



Для тестування належності умов командою проєкту щодо пункту (№ 4) про існування «можливості опитати експертів» та формування бази даних для проведення майбутнього [онлайн анкетування](#) були використані результати наступних кроків, здійснених у період 21.04.2020 -6.05.2020:

(а) було отримано 15 позитивних відповідей від експертів зі сфери навчання дорослих про зацікавленість долучитися pro bono (тобто на безкоштовній основі) до проєкту. Онлайн форма була відкрита у період 21.04.2020—6.05.2020;

(б) існування персональних контактів команди проєкту в цій сфері;

(в) розміщення [анонсу](#) на Academia Scholars' Networks Portal;

(г) розміщення у вільному доступі онлайн проєктного брифа (22.04.2020) [українською](#) та [англійською](#) мовами на веб-сайті Ліги.

В результаті цих кроків список потенційних учасників експертного опитування за темою «Визначення навчальних потреб жінок в Україні» склав 72 особи.

**Відбір експертів.** Процес формування вибіркової сукупності експертів зі сфери навчання й освіти дорослих під час онлайн анкетування є вкрай важливим для надійності та обґрунтованості результатів опитування для широкої спільноти: надавачів і користувачів послуг з НОД, експертів, розробників політик. Оскільки ми аналізуємо таку багатовимірну проблему, як навчальні потреби жінок у країні, та для того, щоб мати різноманітність точок зору, ми орієнтувалися на запрошення експертів, які є надавачами послуг (провайдерами) навчання і освіти дорослих в Україні, а саме: представників профільних асоціацій; викладачів інститутів післядипломної освіти, аспірантури та бізнес-шкіл; надавачів послуг із неформального навчання дорослих (тренерів, коучі, консультантів); представників корпоративних центрів навчальної підготовки у приватному секторі; компанії EdTech (тобто навчальних ІТ-технологій, які створені для освіти); представників навчальних центрів при організаціях громадянського суспільства; дослідників тематики; центри професійної освіти Державної служби зайнятості; міжнародні/закордонні установи, які надають сервіс (або фінансування) з навчання дорослих для українців.

На базі соціологічних *методологічних досліджень*<sup>4</sup> вибіркова сукупність для експертного опитування становить від 10 (*нижня межа*) до 100 (*верхня межа*) експертів. У рамках даного експертного опитування *доцільною є вибірка сукупності респондентів чисельністю 10—20 експертів*, які будуть відповідати *критеріям рівня компетентності*: досвід у сфері НОД (не менше 2-х років); приналежність до провайдерів НОД в країні; активність у наданні послуг НОД (мати поточних клієнтів); практична обізнаність із навчальними потребами цільових груп проєкту. Було **отримано 19 заповнених анкет**, що є добрим результатом віртуального експертного опитування.

**Дизайн експертного опитування.** Експертне опитування ставить за мету визначити й оцінити проблемні питання щодо навчальних потреб жінок (із цільових груп проєкту) в Україні з фокусом на потреби ринку праці; розвиток громад та активної громадської позиції, а також забезпечення самореалізації жінок. Завданнями опитування є виявити прогалини у компетенціях професійних жінок і жінок із вразливих та маргінальних груп; проаналізувати доступність НОД для цих категорій жінок, а також визначити ефективні форми навчання; оцінити рівень задоволення потреб жінок у послугах НОД щодо запиту ринку праці, активної громадської позиції, забезпечення саморозвитку; розробити рекомендації покращення доступності НОД для розробників політики на національному та місцевому рівнях, надавачів і користувачів послуг НОД. Анкета опитування містить **31 запитання**: 12 запитань – для визначення профілю та компетентності експертів і 19 запитань, які аналізують цю проблему з різних сторін. Форма опитування становить набір структурованих відкритих і закритих запитань у вигляді анкети, які експерт заповнює через Інтернет. Вибір форми онлайн анкетування, а не інтерв'ю експертів, є більш відповідним способом звернутися до респондентів, оскільки це забирає менше часу, ніж традиційний спосіб збору інформації шляхом взаємодії один на один (як при інтерв'ю), і менш дорогим. Під час опитування дані збираються та зберігаються у базі даних гугл-форми, що згодом аналізуються експертами проєкту. Анкета експертного опитування була розроблена керівником проєкту Оленою Лазоренко. При цьому:

- (а) для співставлення результатів поточного опитування 2020 р. з польовими дослідженням Жіночої Професійної Ліги 2012 р. методом фокус-груп<sup>5</sup> були використані подібні формулювання запитань у царині найбільш ефективних форм із проведення НОД та бар'єрів з доступу до НОД для жінок;
- (б) питання анкети повинні бути *протестовані на типових респондентах* до початку фактичного етапу збору даних, щоб забезпечити їх релевантність та зрозумілість експертами. Ця анкета була протестована спочатку на трьох експертах, які відповідали вищенаведеним критеріям рівня компетентності;
- (в) після тесту та доопрацювання командою проєкту була *розроблена гугл-анкета*, форма якої була доступна під час опитування *онлайн за цим посиланням*, а також наведена у Додатку 1.

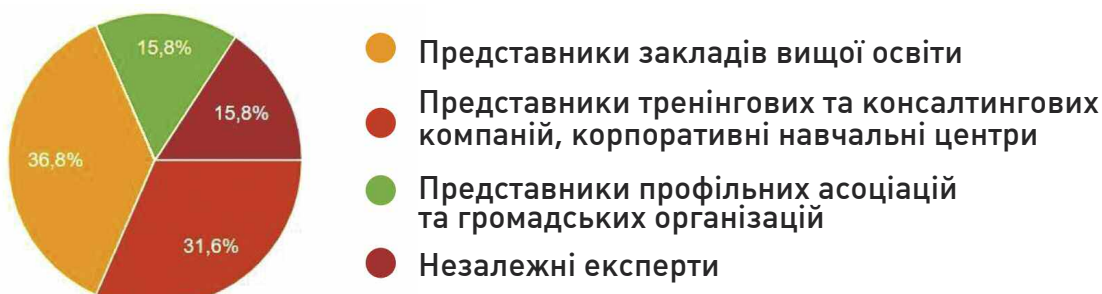
Інформація про експертне опитування поширювалася через сайт Жіночої Професійної Ліги. URL: [http://lpw.org.ua/ua/adult\\_education/](http://lpw.org.ua/ua/adult_education/), розділ «Опитування», портал та електронну розсилку «Громадського простору», сторінки Ліги у соціальних мережах (Facebook, LinkedIn), а також запрошення експертів до заповнення анкети через пряму розсилку електронною поштою.

Загалом було запрошено до опитування 72 експерти, відгукнулися і заповнили онлайн анкету 19 експертів (див. Додаток 1). Кількість анкет, що повернулися, пояснюється тим, що експертне опитування припало на період другої половини карантинних заходів в Україні, відповідно ділова активність значно скоротилася, а надавачі НОД втомилися від онлайн активності. Анкета передбачала надання таких даних, як телефон та адресу електронної пошти, що було необхідно для ідентифікації експертів, тому певна кількість фахівців оцінили ці дані як персональні й відмовилася брати участь в опитуванні. Шість отриманих заповнених анкет було видалено, оскільки респонденти, які їх заповнили, не відповідали визначеному кваліфікаційному профілю експерта. Дане дослідження є якісним, його мета - отримати загальне уявлення про навчальні потреби жінок в Україні та освітні сервісні послуги, необхідні для цього. Проведене опитування 19 експертів дає можливість досягти поставленої мети, відповідно можемо констатувати його релевантність.

**Профіль експертів, які взяли участь в опитуванні.** Експертами в опитуванні виступили провайдери (надавачі) освітніх послуг для дорослих, серед яких - представники профільних асоціацій, викладачі інститутів післядипломної освіти, аспірантури та бізнес-шкіл, надавачі послуг із неформального навчання дорослих (тренери, коучі, консультанти), громадські організації, компанії EdTech (тобто навчальних ІТ-технологій, які створені для освіти). Переважну більшість (89,5 %) опитаних експертів склали жінки, чоловіки відповідно становлять 10,5 % опитаних експертів. Такий статевий розподіл пояснюється тим, що традиційно у сфері НОД більшість експертів становлять жінки, а також фокусом дослідження на оцінку навчальних потреб саме жінок в країні. При цьому 68,4 % експертів становлять представники інституцій, у яких профіль основної діяльності є надання освітніх послуг. Отже, можемо констатувати, що розподіл експертів відповідає традиції, яка склалася у галузі.

Серед опитаних експертів 36,8 % становлять представники закладів вищої освіти; 31,6 % - тренінгові та консалтингові компанії, корпоративні навчальні центри; 15,8 % - профільні асоціації та громадські організації; і 15,8 % є незалежними експертами.

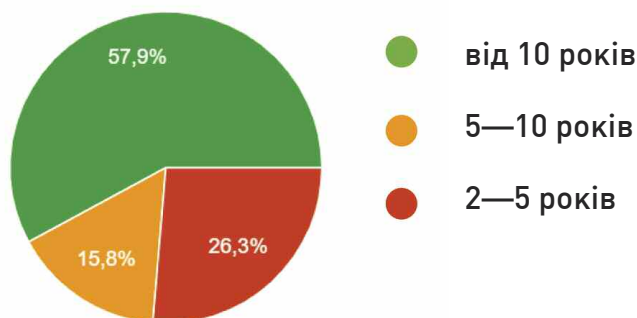
Схема 1. Розподіл провайдерів НОД за типом організацій, який вони представляють.



Джерело: **ЕкспертОпит Ліги 2020.**

Більшість опитаних експертів мають більше 10 років досвіду роботи в сфері НОД (Схема 2). В опитуванні брали участь представники міста Києва та міста Маріуполь, а також представники Харківської, Сумської, Запорізької, Львівської, Вінницької, Миколаївської, Київської, Донецької областей.

Схема 2. Досвід роботи у сфері НОД опитаних експертів.



Джерело: **ЕкспертОпит Ліги 2020.**

За кількісним охопленням цільової аудиторії експерти суттєво відрізняються: від 10 осіб на рік (переважно для профільних асоціацій) до 1200—2000 осіб на рік (переважно для закладів вищої освіти, які мають відповідні програми з НОД). Загалом експерти, які взяли участь в опитуванні, охоплюють навчальними програмами / курсами для дорослих приблизно 6569 осіб на рік.

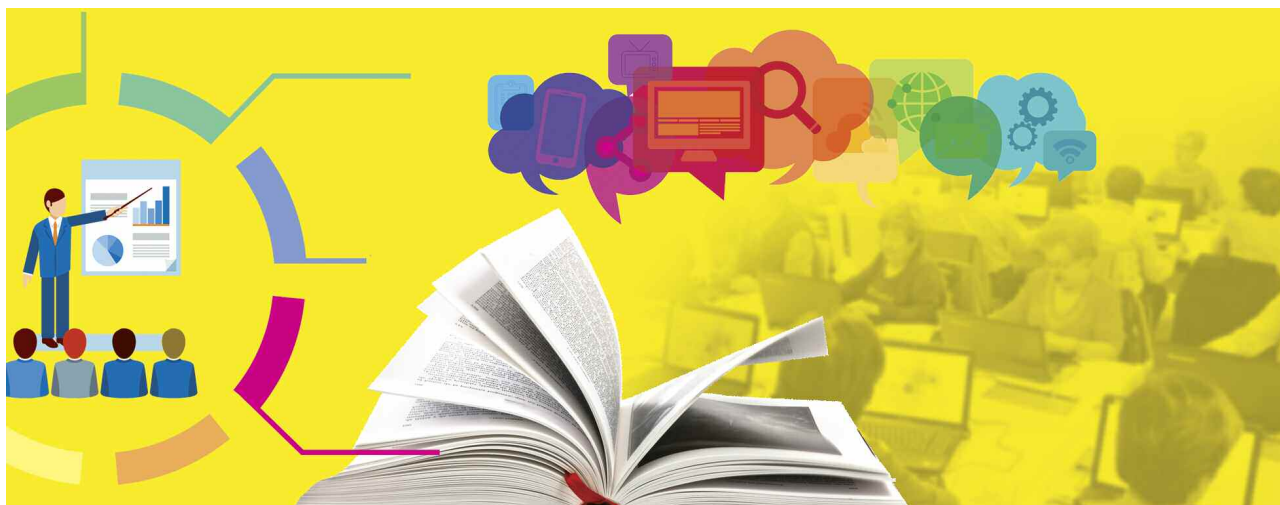
Віртуальна конференція. Для верифікації та валідації результатів експертного опитування і залучення зацікавлених сторін у дослідження (застосування так званого «action research» методу) була проведена **віртуальна конференція** експертів і зацікавлених сторін (18 червня 2020 р. через онлайн платформу zoom, модерувалася з Києва). 15 учасників та учасниць зі всієї України дискутували щодо навчальних потреб жінок з позицій надавачів і користувачів послуг із навчання дорослих. До участі у віртуальній конференції запрошувалися як експерти, які взяли участь в онлайн експертному опитуванні у травні 2020 р., так й інші зацікавлені сторони, серед яких: а) провайдери навчання дорослих; б) представниці цільових груп проєкту; в) представники організацій роботодавців і відповідних органів публічної влади; г) профільні організації громадянського суспільства України. З коротким оглядом віртуальної конференції можна ознайомитися у Додатку 2.



**Масове соціологічне опитування**, за запитом Жіночої Професійної Ліги по тематиці неформального навчання дорослих, у рамках загальнонаціонального соціологічного дослідження, було реалізоване фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва і Центром Разумкова. Велика подяка Ірині Бекешкіній, директорці фонду [«Демократичні ініціативи»](#) імені Ілька Кучеріва (яка пішла з життя 20 березня 2020 р.) за включення цих питань у соціологічне опитування. Соціологічне опитування проходило з 13 по 18 грудня 2019 р. в усіх регіонах України за винятком Криму та окупованих територій Донецької і Луганської областей. Було опитано 2017 респондентів віком від 18 років. Теоретична похибка вибірки не перевищує 2,3 %. Результати опитування надані Іриною Бекешкіною у січні 2020 р. та публікуються у цьому аналітичному звіті вперше. Загальне посилання на інші дані цього дослідження наведені [тут](#).

Під час цих кабінетних досліджень використані результати власних якісних і замовлених кількісних досліджень, а також аналізуються офіційна інформація органів державної влади України, державна статистична інформація України, 2020 «Національний огляд Цілі сталого розвитку України», статистичні дані ЄС, а також статистична та аналітична інформація міжнародних організацій, наукові та аналітичні джерела, матеріали періодичних видань, Інтернет-пошук.

## Розділ 1. Навчання дорослих як важливий напрям для розширення прав і можливостей жінок в Україні



Ключова тема проєкту «Аналіз навчальних потреб жінок в Україні», проведеного Жіночою Професійною Лігою (Ліга), сфокусована на проблематиці розширення прав і можливостей жінок в Україні, у рамках її центральної складової - навчання й освіти. Розширення прав і можливостей жінок найчастіше розглядається у п'яти складових: соціальній, освітній, економічній, політичній та психологічній. Завдяки розширенню своїх прав і можливостей жінки у змозі здійснювати особисті, соціальні та економічні прагнення, а також впливати на всі сфери суспільства на одній основі з чоловіками. Внаслідок цього жінки отримують владу та контроль над власним життям, що уможливорює втілення їхніх стратегічних цілей. Розширення прав і можливостей жінок сприяє посиленню їхньої відповідальності. Йдеться про свідоме ставлення жінок до стратегії власного життя та життя інших людей з погляду особистих та суспільних інтересів. Цікаво, що саме неспроможність жінок брати відповідальність за власне життя була підставою для позбавлення політичних прав жінок в античності.

Виділяють наступні п'ять компонентів розширення прав і можливостей жінок: 1) почуття самоцінності жінок; 2) право мати та визначати вибір; 3) право мати доступ до можливостей та ресурсів; 4) право розпоряджатися власним життям як у межах дому, так і поза ним; 5) спроможність впливати на напрям соціальних змін із метою встановлення більш справедливого та економічно розвиненого порядку як на національному, так і на глобальному рівні. Антропологічні особливості жінок (вагітність, материнство, догляд за дітьми тощо) традиційно ставлять їх у залежність чи від родини, чи від чоловіка. Неспроможність сповна розпоряджатися власним життям обмежує прагнення жінок до змін та не сприяє формуванню їхньої відповідальності.

Подолання гендерної дискримінації та нерівності потребує формування впевненості жінок у власних силах, здобуття ними таких знань та навичок, котрі зміцнюють їхній соціальний, політичний та економічний статус, зберігаючи при цьому психологічний комфорт. Ось чому принциповою складовою процесу розширення прав і можливостей жінок є їх навчання. Оскільки дослідницькі завдання проєкту сконцентровані на аспектах визначення потреб і пропонованого сервісу у сфері навчання і освіти дорослих, то подальший аналіз фокусується тільки на дорослій жіночій аудиторії.

Варто зазначити, що представлене дослідження стало продовженням і певним підсумком роботи Ліги, спрямованої на вивчення національних механізмів реалізації четвертої цілі сталого розвитку «Якісна освіта» у національному формулюванні «Забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх» та п'ятої цілі сталого розвитку «Гендерна рівність» у національному формулюванні «Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток». Відповідно набутий попередній досвід визначив підмурок подальшого розуміння того, яким чином досліджувати феномен НОД, зокрема навчальні потреби жінок в Україні.

В освітній політиці Європейського Союзу, котру проводить його вищий виконавчий із законодавчими функціями орган Єврокомісія, НОД виділено в окрему рубрику, що підкреслює його значущість. Політику ЄС у галузі НОД побудовано у напрямі подолання таких спільних викликів, як: 1) значне зростання кількості людей похилого віку та скорочення частки дітей та молоді; 2) технологічний поступ; 3) посилення конкуренції на глобальному рівні; 4) необхідність адаптації до нових технологічних умов. Значущість НОД визначають низкою причин. Розширення перспектив працевлаштування дорослих людей - це одна з первинних. Очевидно, що у даному сегменті жінки все ще залишаються вразливими. Висновки проведеного у минулому році дослідження Центру економічної стратегії (скорочено ЦЕС) «Як збільшити зайнятість жінок і чому це важливо для економіки» підтверджують дану тезу стосовно українських реалій. Було з'ясовано, що в Україні «вагомими причинами незайнятості жінок є нестача необхідних навичок та досвіду, законодавчі обмеження щодо зайнятості жінок у певних галузях, гендерні стереотипи з боку роботодавців та суспільства, брак привабливих робочих місць, особистий вибір жінки та проблеми зі здоров'ям»<sup>6</sup>. Результати дослідження ЦЕС 2019 р. показують, що обнадійливі перспективи працевлаштування жінок залежать не лише від економічних чинників. Суттєву роль у виході на ринок праці відіграють такі фактори, як особистий вибір жінки та її фізичний стан. Це підтверджує вагомість врахування гендерної специфіки у процесі навчання жінок.

Згідно з положеннями Єврокомісії НОД доцільно спрямовувати на здобуття таких навичок, котрі мають універсальну вжитковість, а тому можуть бути застосовані у вирішенні різного роду життєвих проблем та у різних професійних сферах. Це так звані «трансферні навички» (transferrable skills). До останніх зараховують критичне мислення. Його значення в умовах постінформаційного суспільства стрімко зростає. Особливо це стосується розвитку медіа та інформаційної грамотності жінок<sup>7</sup>. У контексті тенденції розширення прав і можливостей жінок критичне мислення становить необхідну умову відмови від низки гендерних упереджень та дискримінаційних стереотипів.

Також варто звернути увагу, що у положеннях Єврокомісії важливим завданням НОД є удосконалення соціальних зв'язків та формування активної громадянської позиції. Врахування даного аспекту у процесі навчання жінок употужнює їхні можливості та ресурси виходу не лише на ринок праці та забезпечення професійного зростання, а й у сферу громадянської та політичної діяльності. А тому, досліджуючи навчальні потреби жінок, важливо усвідомлювати, що їх навчання не обмежено професійною сферою. Розширення прав і можливостей жінок залежить від таких функцій їх навчання, як: 1) сприяння їх особистісному зростанню; 2) розвиток критичного мислення; 3) вдосконалення соціальної когерентності жінок (гендерної, вікової, тілесної / за станом здоров'я тощо) та 4) сприяння їхній громадянській та політичній активності.

Один із провідних суб'єктів підтримки НОД є ЮНЕСКО. Так, в опублікованих інститутом ЮНЕСКО з навчання протягом життя (UNESCO Institute for Lifelong Learning) у 2009, 2013, 2016 та 2019 роках Всесвітніх звітах з навчання і освіти дорослих (The Global Report on Adult Learning and Education або скорочено - GRALE) представлено ґрунтовний аналіз ситуації з НОД по всьому світу. Оприлюднення наступного GRALE очікується у 2022 році. Важливо, що наступний звіт планують сфокусувати на питанні світового або, як його ще називають, глобального громадянства. Утвердження цінностей світового співтовариства та вихід за межі методологічного націоналізму складають ядро даного поняття, котре входить у концепцію сталого розвитку. Важливо, що методологія НОД у представлених звітах спирається на порядок денний досягнень Цілей сталого розвитку, де гендерна рівність є засадничою. У парадигмі сталого розвитку гендерна рівність виступає як важливий вимір та ціль порядку денного у сфері сталого розвитку до 2030 року.

Розглянемо важливі для нашого дослідження положення 4-го Всесвітнього звіту з навчання і освіти дорослих Інституту ЮНЕСКО з навчання протягом життя 2019<sup>8</sup>, котрі стосуються навчання жінок. В цілому цей звіт сфокусовано на ролі НОД у забезпеченні справедливості. Адже, як зазначено у звіті, доступ до якісної освіти дорослих є явно обмеженим, що



породжує несправедливість. Особливо це стосується жінок, які в умовах так званої «четвертої індустріальної революції» надзвичайно потребують якісної освіти. Автоматизація, діджиталізація, зростання платформи зайнятості, використання штучного інтелекту передбачають використання не лише нових знань і навичок, а й нових уявлень про справедливість і механізмів їх втілення. Тож, при вивченні навчальних потреб жінок у контексті розширення їхніх прав і можливостей питання справедливості стає провідним.

Також важливим поняттям для нашого дослідження є поняття мобільності. Очевидно, що посилення ролі НОД значною мірою зумовлено демографічними змінами та інтенсифікацією мобільності людей. Остання демонструє не лише глобальність процесів. Нерідко вона є вимушеною, коли значні маси людей внаслідок певних несприятливих умов, як то військові конфлікти чи природні лиха, змушені змінювати своє місце проживання, набуваючи статусу переміщених осіб. Виявляється, що найбільш вразливими серед цієї категорії є жінки. Анексія Криму та воєнні події на сході України спровокували значні переміщення людей в Україні. Так, на офіційному сайті Міністерства соціальної політики зазначено, що майже півтора мільйона громадян України вимушені були покинути свої домівки і виїхати на підконтрольну українській владі територію<sup>9</sup>. Очевидно, що серед цих осіб – багато жінок. Необхідність виживання диктує потребу набуття нових знань і навичок. А тому фактор мобільності має бути враховано при аналізі навчальних потреб жінок в Україні.

В цілому висновки 4-го Світового Звіту свідчать про гарні перспективи навчання та освіти дорослих. Так, відзначено, що у двох третинах країн, а це складає 66 %, спостерігають суттєвий прогрес у впровадженні НОД. Тоді як 30 % країн не фіксують таких змін. Лише 3 % країн визнають регрес у сфері НОД. Цікаво, що серед останніх згадано Румунію. Україна у 4-му Світовому Звіті участі не брала, хоча про неї у ньому двічі згадано. То ж певну інформацію про стан навчання й освіти дорослих в Україні даний звіт містить. Стосовно Румунії, то членство в ЄС її інституційно прив'язує до освітнього моніторингу, що дає можливість мати реальну картину. Прикро, що Україна такої не має.

Серед найбільших досягнень у сфері НОД у 4-му звіті відзначають тенденцію посилення залучення до нього різного роду зацікавлених сторін. Саме у розширенні кола останніх можна вбачати потужний ресурс НОД в Україні. До кола таких ресурсів можна також залучити неформальну та інформальну освіту. 4-й звіт виявляє низький рівень їх використання. Головним чином це стосується країн Центральної та Східної Європи, серед яких згадується Україна.

Втім, згідно з висновками 4-го звіту, основний прогрес НОД спостерігають у професійному зростанні, тоді як громадянська грамотність не отримує достатньої уваги. А тому питання розширення прав і можливостей жінок потребує подальшого розвитку. Зазначу, що концепція 4-го звіту спирається ще й на такі поняття, як участь та інклюзія. Саме завдяки останній навчання жінок розглядають як один із найбільш ефективних шляхів подолання бідності та досягнення економічного зростання у країнах, що розвиваються. Забезпечення освітніми можливостями жінок вважають одночасно і передумовою, і рушієм успішного розвитку різних сфер суспільства. Втім у 4-му звіті озвучено невтішну цифру стосовно того факту, що на сьогодні 63 % із загальної кількості неграмотних людей складають жінки. На перший погляд, ця цифра не стосується України і ми можемо себе тішити високим рівнем освіти українських жінок. Однак проблема навчання жінок в Україні є малодослідженою. Викликає здивування той факт, що Україна долучилася лише до 3-го звіту. Згадка про неї у 4-му звіті має негативний контекст. Зазначу, що 4-й звіт є досить детальним та великим за обсягом текстом. А тому знайомство з ним корисне всім, хто має справу з НОД.

В якості візії подальших перспектив аналізу освіти жінок у контексті проблеми розширення їхніх прав та можливостей варто зазначити наступне:

- Розширення прав та можливостей жінок має кращі перспективи завдяки процесу самовизначення та самоствердження особистості, коли жінки власними зусиллями здобувають необхідну освіту на підставі створених державою інституційних, фінансових та логістичних умов навчання.
- Адаптивність, життєва резистентність, відкритість до навчання та відповідальність становлять основні цілі навчання жінок у контексті розширення їхніх прав і можливостей.
- Важливим ресурсом розширення прав і можливостей жінок є неформальна та інформальна освіти, завдяки котрим стають можливими вихід за межі професійного вдосконалення та адаптація до нових технологічних і соціальних умов.
- Дослідження навчальних потреб жінок в Україні підтверджує, що за роки незалежності в Україні не вдалося здійснити у повному обсязі постсоціалістичні трансформації. Внаслідок цього все ще не сформовані усталені інституції демократичного суспільства з ринковою економікою, що негативно впливає на процес навчання жінок у контексті розширення їхніх прав та можливостей.
- Важливим напрямом розвитку навчання жінок у контексті розширення їхніх прав і можливостей є вироблення національної стратегії розвитку інклюзивної освіти на 2020—2030 рр. та план заходів, котрі уможливають консолідацію зусиль центральних та місцевих органів влади, закладів освіти, громад, міжнародних та українських громадських організацій.

## Розділ 2. Сучасний стан користування послугами з навчання та освіти дорослих в Україні

Забезпечення участі, інклюзивності, рівності у навчанні та освіті дорослих (НОД) є однією з основних областей діяльності та знаковим зобов'язанням держав-членів Організації Об'єднаних Націй з питань Освіти, Науки та Культури (Україна є одним із членів ЮНЕСКО). Про це йдеться у [«Рекомендаціях з питань навчання та освіти дорослих»](#) ЮНЕСКО (далі - Рекомендації), прийнятих у 2015 р. Рекомендації<sup>10</sup> підкреслюють, що держави-члени мають розробляти стратегії, які сприятимуть доступу та участі дорослих у навчальній діяльності, та прийняття додаткових заходів, котрі будуть стимулювати дорослих людей брати участь в НОД. Також зазначають, що потрібно приділяти особливу увагу ініціативам, які сприяють забезпеченню рівності жінок і чоловіків.

Для оцінки *стану користування послугами* з НОД одними з ключових показників є: (а) фактичні кількісні *показники участі жінок і чоловіків* у програмах формального та неформального навчання і освіти дорослих у певній країні; (б) інформація про *джерела фінансування* для участі в НОД.

Оскільки в Україні статистичні дані у цій сфері суттєво обмежені, то для подальшого аналізу вітчизняного стану користування послугами з НОД використані:

- ❑ по-перше, результати соціологічного опитування з тематики неформального навчання дорослих у рамках загальнонаціонального дослідження, проведеного Фондом «Демократичні ініціативи» за запитом Жіночої Професійної Ліги у грудні 2019 р. Результати опитування були вперше презентовані автором під час віртуальної конференції, у рамках проєкту «Аналіз навчальних потреб жінок в Україні» 18 червня 2020 р., а також уперше публікуються у цьому аналітичному звіті.
- ❑ По-друге, для порівняння ситуації з іншими країнами будуть також залучені матеріали з Інституту ЮНЕСКО з навчання протягом життя ([UNESCO Institute for Lifelong Learning. 4th global report on adult learning and education](#) (2019)).
- ❑ По-третє, дані експертного онлайн опитування, проведеного в рамках проєкту у травні 2020 р. (див.Додаток1).

Питання соціологічного опитування стосувалися участі жінок і чоловіків у короткотермінових формах неформального навчання, що забезпечує розвиток особистих здібностей або підвищення професійної кваліфікації, а також джерел фінансування такої участі у неформальному навчанні дорослих в

Україні. За цими даними за 2019 рік, в *Україні в цілому* 8,5 % дорослих людей брали участь у програмах неформального навчання. Ствердну відповідь на це запитання дали 9,1 % жінок і 8,8 % чоловіків.

*Таблиця 1.* Чи брали Ви участь за останні 12 місяців у короткотермінових формах неформального навчання, що забезпечує розвиток особистих здібностей або підвищення професійної кваліфікації?

	Жінки	Чоловіки	Україна загалом
Так	9,1 %	8,8 %	8,5 %
Ні	90,3 %	91,8 %	90,8 %
Не визначились	0,6 %	0,4 %	0,7 %

Джерело: СоцОпит 2019.

Базуючись на результатах травневого 2020 онлайн експертного опитування, можна констатувати, що серед жінок послугами з НОД у країні найбільше користуються *професійні жінки* - представниці саморегульованих професій, таких як вчителі, лікарі, адвокати, юристи, бухгалтери, аудиторі, фінансисти, викладачі, науковці (84,2 %), а найменше - *жінки-роботодавці* (5,3 %). Див. таблицю 2. Така ситуація залученості до НОД стосовно професійних жінок може бути пов'язана з постійною необхідністю підвищувати кваліфікацію та стежити за змінами законодавства тощо. Так, згідно з [«Положенням про професійне навчання працівників на виробництві»](#) від 26.03.2001 р. № 127/151, поточна редакція від 13.03.2018 (скорочено - Положення № 127) передбачена необхідність проходити для керівників, фахівців, професіоналів (мова йде і про жінок, і про чоловіків) підвищення кваліфікації та стажування залежно від виробничої необхідності, але не рідше одного разу на 5 років (п. 2.6). Також посилання на добровільну можливість проходити перепідготовку, стажування, спеціалізацію та підвищення кваліфікації керівників, професіоналів і фахівців містить ч. 6 ст. 6 Закону України [«Про професійний розвиток працівників»](#), 2012, поточна редакція від 27.12.2019 (скорочено - ЗУ № 4312).

У свою чергу, хоча вищезазначені законодавчі норми стосуються й керівниць, дані щодо жінок-підприємців, які користуються НОД в країні, склали 15,8 %, а для жінок із вразливих та маргінальних груп становлять 21,1 %. Така ситуація щодо керівниць може бути пов'язана з тим, що серед них більшість осіб зосереджена на операційному менеджменті чи розвитку свого підприємства, компанії, організації і має обмежені часові ресурси для НОД, а також, можливо, має проблеми з пошуком відповідного рівня якості та гнучкості навчальної програми чи курсу.

Таблиця 2. Соціальний статус жінок, які користуються НОД.

Жінки-роботодавці	5,3 %
Професійні жінки	84,2 %
Жінки-підприємці	15,8 %
Вразливі та маргіналізовані групи жінок	21,1 %

Джерело: **ЕкспертОпит Ліги 2020.**

Порівнюючи з даними по участі дорослих в НОД з інших країн (наприклад, за даними моніторингового дослідження «четвертого Всесвітнього звіту з навчання і освіти дорослих» (скорочено ВЗНОД 4)) Інституту ЮНЕСКО з навчання протягом життя<sup>11</sup>, 2020, с. 77 (UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL). 4th global report on adult learning and education, 2019), наведемо приклад країн Центральної та Східної Європи, де показник 1—3 % участі в НОД мають 29 % країн, 3—5 % участі - 14 % країн, 5—10 % участі - 36 % країн, і нарешті 10—20% участі - 21 % країна. Отже, для України показник 8,5 % участі в НОД є позитивним результатом, до цієї категорії належать більшість країн нашого регіону. Водночас у ВЗНОД 4 зазначається, що відповідно до ЄЕС 2016 року середній показник участі ЄС-28 в НОД у тому ж році склав 45 % (Євростат, 2019d). Показники варіювалися від високих 64 % до низьких 7 %. Держави, які неодноразово звітували про високий рівень участі в НОД, такі як скандинавські країни та Нідерланди, мають певні спільні характеристики. До них належать добре розвинена і гнучка система НОД, активна політика на ринку праці та порівняно низький рівень загальної нерівності.

Переходячи до розгляду регіонального розподілу щодо участі дорослих в НОД в Україні, варто зазначити, що найбільш активно брали участь у короткотермінових формах неформального навчання на заході нашої країни (11,6 %), наступним йде схід (11,4 %). На півдні цей відсоток склав 9,3 %, а в центрі він був найменшим - 5,2 %. Див. таблицю 3.



*Таблиця 3.* **Відповіді у регіональному розподілі: Чи брали Ви участь за останні 12 місяців у короткотермінових формах неформального навчання, що забезпечує розвиток особистих здібностей або підвищення професійної кваліфікації.**

	Захід	Центр	Південь	Схід	Україна загалом
<b>Так</b>	11.6 %	5.2 %	9.3 %	11.4 %	8,5 %
<b>Ні</b>	88.4 %	94.8 %	90.7 %	88.6 %	90,8 %
<b>Не визначились</b>					0,7 %

Джерело: СоцОпит 2019.

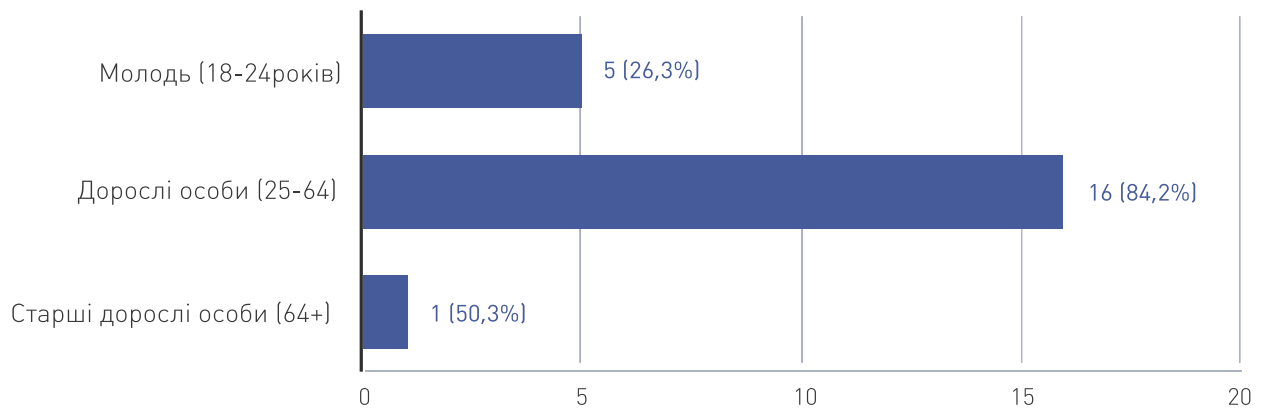
Стосовно вікових характеристик учасників НОД в країні, то, за даними соціологічних дослідження (2019р.), найбільша зацікавленість виявлена у віковій групі 30-39 років (14,8 %), найменша - в групі 60 років і старше (1,9 %). Див. таблицю 4. Подібна ситуація за віковим показником також спостерігається в результатах онлайн експертного опитування (2020 р.), де опитані експерти працюють переважно з дорослою аудиторією віком 25-64 років, і ця група склала 84,2 % (див. схему 3). Адже дорослі особи 25-64 років є активними учасниками ринку праці, займаються розвитком кар'єри, тому НОД для цієї групи є надзвичайно актуальним. Для молоді до 24 років, яка отримує перші професійні навички і робоче місце, потреби в НОД може ще не виникати. Проведене експертне опитування показало, що серед користувачів НОД ця група складає 26,3 %. Зазначимо, що старші дорослі особи (64+) поступово виходять із ринку праці та більше уваги зосереджують на підтримці здоров'я, і потреби у НОД для цієї групи осіб скорочуються, отже ця група склала 5,3 %.

*Таблиця 4.* **Відповіді у розподілі за віком: Чи брали Ви участь за останні 12 місяців у короткотермінових формах неформального навчання, що забезпечує розвиток особистих здібностей або підвищення професійної кваліфікації.**

	18—29	30—39	40—49	50—59	60 і старші	Україна загалом
<b>Так</b>	14.6 %	14.8 %	9.3 %	6.0%	1.9 %	8,5 %
<b>Ні</b>	85.4 %	85.2 %	90.7 %	94.0 %	98.1 %	90,8 %
<b>НВ</b>						0,7 %

Джерело: СоцОпит 2019.

### Схема 3. Досвід роботи у сфері НОД опитаних експертів.



Джерело: ЕкспертОпит Ліги 2020.

Сфера навчання та освіта дорослих потребують фінансових інвестицій. Водночас, за даними соціологічного дослідження (2019 р.) питання про джерела фінансування в Україні участі у цих формах неформального навчання дорослих, найбільшу кількість отримали два наступних - це оплата з боку теперішнього чи майбутнього роботодавця (44,6 % - у чоловіків та 26,3 % - у жінок); а також самостійна оплата (24,7 % - у чоловіків та 26,3 % - у жінок). Див. таблицю 5.

**Таблиця 5. Якщо Ви брали участь в НОД, хто повністю чи частково сплачував за Вашу участь у цих формах неформального навчання? Можна обрати будь- яку кількість варіантів відповіді.**

1. Ваш теперішній чи майбутній роботодавець	Чоловіки	Жінки	Україна загалом
2. Навчання було для мене безкоштовним, бо воно оплачувалося за рахунок міжнародної технічної допомоги або донорами	44,2 %	26,3 %	34,7 %
3. Оплачувалося за рахунок державних коштів	20,8 %	26,2 %	22,5 %
4. Сплачувалося за рахунок коштів місцевого самоврядування	19,5 %	29,3 %	24,3 %
5. Ви оплачували самостійно	24,7 %	26,3 %	26,1 %

Джерело: СоцОпит 2019.

Виникає резонне запитання, чи покладений обов'язок на роботодавця в Україні оплачувати участь своїх співробітників в формальному або неформальному навчанні? «Кодекс законів про працю» (КЗпП) чи «Закон про зайнятість» не містять прямих норм, які б зобов'язали роботодавця це робити.

Мова йде про те, що роботодавець організовує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства (ст. 201 КЗпП); періодично організовує в порядку, передбаченому законодавством, колективним договором і угодами, для працівників професійне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації (ч. 3 ст. 34 Закону про зайнятість). Водночас в ч. 3 ст. 34 «Закону про зайнятість» вказується, що обов'язки з навчання співробітників на роботодавця можуть бути покладені: (а) положеннями спеціальних законів та підзаконних нормативно-правових актів; (б) угодами (генеральною, галузевими, міжгалузевими); (в) колективним договором. Отже обов'язковими для роботодавця будуть організація та оплата навчання, передбаченого законодавством, колективним договором, угодою; також вони мають місце, як свідчать дані наведеного вище соціологічного опитування, коли навчання є добровільною ініціативою роботодавця чи самого працівника.

Таким чином, аналіз питання про сучасний стан користування послугами з навчання та освіти дорослих у країні дав можливість отримати загальне уявлення про рівень участі серед жінок та чоловіків, регіональні та вікові розбіжності та привернути увагу до ситуації у сфері НОД. Серед висновків зазначимо:

- Добре розвинена і гнучка система НОД, активна політика на ринку праці й порівняно низький рівень загальної нерівності будуть сприяти зростанню кількості користувачів навчально-освітніх послуг серед дорослих в країні, включаючи жінок.
- Зміцнення фінансової підтримки з боку усіх зацікавлених сторін (поєднання коштів, що надходять від урядових структур, міжнародних донорів і роботодавців) навчання й освіти дорослих позитивно вплине на зростання показників участі жінок і чоловіків в НОД в Україні.

### Розділ 3. Навички та знання, які є необхідними жінкам у сучасному турбулентному світі та пропонуються провайдерами навчання дорослих у країні

Останнє десятиріччя вражає насиченістю та стрімкою зміною подій як внутрішніх, так і зовнішніх. Кардинальні зміни торкнулися кожної сфери життя: професійної, громадської, соціальної та приватної. Цифрова революція, Інтернет речей, поширення кіберсистем, великих масивів даних і штучного інтелекту змусили працівників швидко опановувати методи роботи з інформацією, захисту інформації тощо навіть у тих сферах, які раніше вважалися «гуманітарними». Суттєвий вплив також має провадження тотального карантину і продовження адаптивного в країні через пандемію коронавірусу у 2020 р. Нові реалії вимагають нових підходів в управлінні, прийнятті рішень, комунікації. Даний розділ присвячений розгляду навчальних потреб жінок у розвитку навичок і знань, які потрібні 4-м цільовим групам дослідження для сучасного ринку праці, активної громадянської позиції та самореалізації.

#### § 3.1. Навички та знання жінок, необхідні для ринку праці

В цілому в онлайн експертному опитуванні 2020 (скорочено - *Експерт Опит Ліги 2020*) респонденти високо оцінюють професіоналізм жінок (схема 3), професійні компетенції, фахові знання, навички з управління персоналом, навички ефективної письмової комунікації. Проведене онлайн експертне опитування (див. Додаток 1) показало, що найбільше потребують розвитку такі навички, як дизайн мислення, креативне мислення, інтернет-маркетинг, планування кар'єри, стресостійкість, емоційна стійкість, управління змінами, навички проєктного менеджменту.

**Схема 4. Експертна оцінка компетенцій професійних жінок.**



Джерело: ЕкспертОпит Ліги 2020 (Додаток 1).

В анкеті пропонувалось експертам оцінити загальний рівень компетенцій професійних жінок у балах від 1 до 5, де 5 - відповідає високому рівню компетенцій, а 1 - низькому. На схемі 4 бачимо, що рівень фахових знань і навичок професійних жінок 6 експертів оцінили на 5 балів; 9 експертів - на 4 бали; 3 експерти - на 3 бали; 1 експерт - на 1 бал.

Всі опитані експерти поряд із високою оцінкою фахових знань професійних жінок також відзначили високий рівень навичок спілкування та презентацій, навички роботи в команді, навички роботи в Інтернеті (пошук інформації, цифрова безпека, цифрова грамотність). Зокрема, 5 експертів оцінили загальні навички роботи професійних жінок в Інтернеті на 5 балів (найвищий рівень), 5 експертів - на 4 бали; 6 експертів - на 3 бали; 1 експерт - на 2 бали; 2 експерти - на 1 бал (найнижчий бал).

Низько було оцінено знання професійних жінок англійської мови, письмової комунікації, загальні математичні навички, бухгалтерські та фінансові навички. Тут жоден експерт не поставив найвищу оцінку. Навички ефективної письмової комунікації 9 експертів оцінили на рівні 4 балів, 8 експертів - на рівні 3 балів. Загальні математичні навички 7 експертів оцінили на рівні 4 балів, 5 експертів - на рівні 3 балів, 4 експерти - на рівні 2 балів, 3 експерти - на рівні 1 балу. Рівень бухгалтерських та фінансових навичок 5 експертів оцінили на рівні 4 балів, 8 експертів - на рівні 3 балів, 4 експерти - на рівні 2 балів, 2 експерти - на рівні 1 балу.

Володіння англійською мовою 3 експерти оцінили на рівні 4 балів, 9 експертів - на рівні 3 балів, 2 експерти - на рівні 2 балів, 5 експертів - на рівні 1 балу.

Низький рівень загальних математичних знань у професійних жінок пояснюється культурними особливостями та традиціями. Загальні математичні знання більшою мірою отримують у школі. В українському суспільстві, схильному до традиційних поведінкових моделей у сім'ї, доволі поширене ставлення, що дівчатам треба більше уваги приділяти опануванню гуманітарних дисциплін. Опосередкованим підтвердженням цього є те, що у математичних класах у середній школі переважають учні-хлопці, а не дівчата. На факультетах STEM-напряму також переважають студенти-хлопці. Проте це не пояснює низький рівень бухгалтерських навичок, знання англійської мови та навичок письмової комунікації, оскільки такі професії традиційно вважаються жіночими. Низька оцінка компетенцій за цими напрямами у професійних жінок може бути пов'язана з різкою зміною вимог щодо компетенцій, як, наприклад, щодо знання англійської мови. Після зростання інтенсивності євроінтеграційних процесів, впровадження безвізу та агресії Росії вимоги до знання англійської мови для цілої низки професій (викладачі, державні службовці та інші) було законодавчо закріплено на рівні європейських мовних сертифікатів B2, хоча раніше достатньо було формулювання «читаю/пишу зі словником».



Трансформація вимог роботодавців до професійних компетенцій надає поштовх до набуття нових сучасних знань у першу чергу вразливим категоріям працівників: представникам старших вікових груп, працівникам із низьким рівнем освіти. Відповідно надавачі послуг із навчання й освіти дорослих мають враховувати вимоги роботодавців до професійних компетенцій працівників, а також особливості і підходи до навчального процесу. Онлайн експертне опитування (Додаток 1) показало, що найкраще задоволені потреби жінок в отриманні фахових знань і навичок в обраній професії, роботи в Інтернеті та цифрова грамотність (схема 5). Найгірше - крос культурні навички і загальні математичні навички.

**Схема 5. Рівень задоволення потреб професійних жінок в отриманні потрібних навичок і знань.**



Джерело: ЕкспертОпит Ліги 2020 (Додаток 1).

Експертам в анкеті пропонувалося оцінити рівень задоволення потреб професійних жінок в отриманні потрібних навичок за п'ятибальною шкалою, де 5 - максимально задоволено, 1 - не задоволено. На схемі 4 бачимо, що максимально задоволена потреба в отриманні фахових знань і навичок в обраній професії, що 4 експерти оцінили у 5 балів, 10 експертів - у 4 бали. Жоден експерт не оцінив це на рівні 1 бала. Щодо навичок користувача ПК та цифрової грамотності також жоден експерт не поставив 1 бал. Рівень задоволення потреб професійних жінок в отриманні навичок користувача ПК та цифровій грамотності 6 експертів оцінили на рівні 5 балів, 5 експертів - на рівні 4 балів, 6 експертів - на рівні 3 балів.

Результати проведеного онлайн експертного опитування відповідають загальносвітовим трендам, на які вказує Світовий економічний форум<sup>12</sup>. За прогнозами Світового економічного форуму у світі з'явиться 6,1 млн робочих місць у нових сферах, таких як «зелена економіка», аналіз даних, штучний інтелект, хмарні технології. Таким чином, на наших очах відбувається стрімке зростання нових секторів і нових сфер зайнятості. Нові професії також породжують більший попит на робочі місця в галузі маркетингу, продажів і виробництві контенту. Виходячи з цього, експерти Світового економічного форуму визначають компетенції, які потрібні в сучасних умовах:

- ❑ Бізнес-навички - це набір навичок і компетенцій, необхідних для роботи або відкриття власного підприємства. Сюди включають такі навички, як маркетинг, управління проєктами, бюджетування, бізнес-планування.
- ❑ Спеціалізовані професійні навички - це навички і компетенції, зумовлені специфікою галузі або професії. Наприклад, відео- та редагування для маркетингу; продажі та створення контенту в радіаційній онкології; документообіг у хмарі.
- ❑ Загальні навички (інакше їх ще називають крос-функціональні навички, або soft skills). Цей кластер включає компетенції і навички які зазвичай необхідні для всіх професій. Це у першу чергу лідерство, комунікативні навички, ведення переговорів, креативність, дизайн мислення та розв'язок проблем.
- ❑ Загальні технічні навички, які охоплюють базову комп'ютерну грамотність, а саме: вміння працювати з Microsoft, в Інтернеті, знання базових програмних продуктів для певної галузі.
- ❑ Навички «творчого руйнування» - це те, що дає можливість людям використовувати та проєктувати нові технології, бізнес-моделі, впливати на ринок праці значною мірою протягом найближчих років. До них належать наукові дослідження та винаходи, обробка мов, автоматизація, робототехніка, хмарні обчислення, кібербезпека тощо.
- ❑ Розуміння трансформації реального ринку праці та необхідність розвитку нових компетенцій допоможе роботодавцям, громадянам і провайдерам освітніх послуг для дорослих спланувати адекватний, своєчасний порядок перекваліфікації та підвищення кваліфікації працівників.

Описані зміни на ринку праці спричинили необхідність працівників стрімко опановувати нові навички та розвивати так звані soft skills<sup>13</sup>. Описані тенденції спостерігаються і на українському ринку праці, зокрема, компанія «Нова пошта» у період карантину найняла 2000 нових кур'єрів. За перші два тижні карантину ринок доставки продуктів зріс у середньому на 40 % від стандартної кількості замовлень. Введення загальнонаціонального карантину прискорило поширення гнучких та дистанційних форм зайнятості. Розвиток інтернет-торгівлі та сервісів доставки пояснює найбільшу кількість скорочень у сфері торгівлі. Вже не потрібна фізична присутність продавця у місці продажу, а важливими стають розробка сайту, торговельного майданчика, якісні фото і докладний опис властивостей товару. Водночасне всі сфери економічної

діяльності можуть бути переведені на дистанційний режим роботи, зокрема, промисловість, сільське господарство, вироблення електроенергії та інші вимагають фізичної присутності працівників на робочому місці та фізичної роботи.

Переведення офісної роботи у дистанційний режим вимагає від працівника самостійності у плануванні й контролі виконання обсягу роботи, самодисципліни, самомотивації, опанування необхідного програмного забезпечення для проведення нарад (Zoom, Meats, Ms Team тощо). Гнучкі та дистанційні форми зайнятості вимагають нових підходів до організації та управління робочими процесами.

Таким чином, серед висновків розділу зазначимо:

- Сучасний ринок праці характеризується високою турбулентністю і швидкою зміною сфер економічної діяльності, де відбувається зростання і потреба у працівниках, а також вимог роботодавців до професійних компетенцій працівників. Зростає потреба у цифрових компетенціях, розвитку навичок самомотивації і самоорганізації.
- Розуміння трансформації реального ринку праці та необхідність розвитку нових компетенцій допоможе роботодавцям, громадянам і провайдерам освітніх послуг для дорослих спланувати адекватний, своєчасний порядок перекваліфікації та підвищення кваліфікації працівників.
- Вразливі категорії працівників: старші вікові групи, жінки перші стикаються з потребою в опануванні новими навичками, а також мають високі бар'єри доступу до освітніх послуг для дорослих. Це зумовлено тим, що, коли старші вікові категорії працівників отримували базову освіту та опановували базові професійні навички, деяких технологій і програмних продуктів ще не існувало. Наприклад, компанія Zoom, яка надає сервіс відеоконференцій, була заснована у 2011 році, її продукт набув широкого поширення у 2020 році у зв'язку з масовим переведенням офісної роботи у дистанційну форму. Традиційні стереотипи в українському суспільстві зберігають гендерну нерівність, з якою стикаються жінки на робочому місці та при перерозподілі домашньої роботи (участь у вихованні дітей, хатня робота, догляд за хворими родичами тощо).
- Провайдери навчальних та освітніх послуг для дорослих мають відповідати як потребам роботодавців, так і отримувачів послуг. Потреби роботодавців зумовлюють зміст і наповнення навчальних програм, саме вони визначають, яких саме навичок і компетенцій бракує працівникам. Серед основних бар'єрів доступу до НОД було названо вартість програми, відсутність гнучкості у графіку занять та доступу до догляду за дітьми. Формат проведення занять має бути спрямований на подолання зазначених бар'єрів.

### § 3.2. Необхідні громадянські навички і знання для жінок

Ідея розвитку громадянської освіти базується на розумінні, що шляхом інформування та просвітництва можна досягти психічних та поведінкових змін, а також, що кожен може навчитися операціоналізувати (на індивідуальному рівні) механізми (навички та ставлення) для соціальної інтеграції та професійної реалізації у відповідності до європейських традицій та законодавства, що в цілому підвищить рівень життя<sup>14</sup>. Поведінка людини визначається через взаємодію між її індивідуальними потребами та мінливим соціальним середовищем. З одного боку, оточуюче середовище може бути визначальним фактором зміни поведінки. З іншого боку, людина здатна робити свій власний вибір і визначати власні плани на майбутнє. Громадянство не з'являється само по собі, воно ґрунтується на цінностях, вмінні та знаннях, які потрібно засвоїти. Розуміння, як саме можна відігравати ефективну роль у своїй громаді, здійснювати і захищати свої демократичні права й обов'язки в суспільстві, формують у людей відповідальність за власні вчинки або бездіяльність. У такий спосіб формується «суспільство участі».

Впровадження цифрових технологій у врядування, з одного боку, робить його прозорішим, викликає довіру, а з іншого боку - посилюються кіберзагрози, а від громадян вимагаються цифрові знання і навички. Країни Організації економічного співробітництва та розвитку рекомендують урядам упроваджувати політику відкритих урядових даних, яка сприяє прозорості, підзвітності, створенню цінності для громадян<sup>15</sup>. Заохочуючи використання та поширення даних, які створюються урядовими структурами, тим самим сприяють створенню бізнесу, інновацій, зорієнтованих на громадян. Отже, оновлення технології виконання процесів у державному управлінні та місцевому врядуванні вимагає від громадян нових компетенцій щодо використання цифрових сервісів та девайсів. Автоматизація стандартних процесів надання державних послуг та послуг на місцевому рівні, які можуть бути чітко «алгоритмізовані», сприятиме технологічному розвитку країни, забезпеченню прозорості та підзвітності, що встановлює довіру до державних інституцій.

Водночас існують групи населення, які в силу різних причин (відсутній доступ до Інтернету, відсутній мобільний телефон, застарілий девайс, низький рівень освіти тощо) не можуть долучитися до участі у громадському житті. Розуміння потрібних компетенцій та підвищення їх рівня серед дорослого населення, у першу чергу серед вразливих груп, сприятиме зростанню соціального включення громадян. Як побічний вплив набуття навичок для активного громадянства є покращення їх поточного статусу на ринку праці після вступу до курсу навчання дорослих<sup>16</sup>. На практиці це означає, що вони активніше шукають роботу, швидше знаходять потрібне місце праці або активізуються як волонтери, а також у дорослих студентів відчувається покращення фізичного та психологічного здоров'я.

Експерти European Lifelong Learning Magazine розглядають такі процеси соціального включення<sup>17</sup> :

- активізація та участь, що можна розглядати як процеси підвищення функціональних знань, умінь та навичок стикатися з проблемами в повсякденному житті. Прикладом активації є участь у відвідуванні лікаря (у контакті з оточенням);
- інтерналізація та зв'язок (бути більш задоволеним собою та почувати себе безпечніше) - це процеси, що описують підвищення емоційної винагороди, з одного боку, наприклад, більш напористий (на індивідуальному рівні) і, з іншого боку, набуття більшої кількості особистих контактів (у контакті з оточенням).

Політичні особи, які приймають рішення, і суспільство як таке повинні усвідомлювати, що сприяння активному громадянству означає також сприяння розвитку базових навичок та соціальної включеності. Освіта дорослих може стати важливим важелем для того, щоб забезпечити соціальну включеність вразливих груп громадян. Щоб відігравати цю роль у майбутньому, сама освіта дорослих повинна включати дві перспективи для підвищення активного громадянства. Це - розуміння балансу між важливістю особистості й оточення та балансом між емоційністю та функціональністю, а також пошук шляхів реалізації цього розуміння при розвитку базових навичок, спрямованих на підвищення соціального включення серед дорослих.

Активне громадянство та соціальне включення означає виступати активним громадянином та брати повну участь у громадському й соціальному житті, що має базуватися на розумінні соціальних, економічних, правових та політичних процесів, включаючи глобальний розвиток і сталість. Необхідні навички та знання для активного громадянства можуть бути згруповані наступним чином<sup>18</sup> :

- знання власних прав та розуміння європейських цінностей, що також включає знання та розуміння сучасних подій, трендів розвитку світової історії та культури;
- розуміння цілей, цінностей, а також соціальних і політичних рухів, а саме: сталості розвитку, зміни клімату та демографічних процесів;
- розуміння культурного різноманіття та традицій, а саме: толерантність, мультикультурність, культурна ідентичність та соціокультурні виміри сучасного суспільства;
- навички ефективної взаємодії та самоорганізації задля досягнення суспільних інтересів. Це включає навички критичного мислення, консолідованого вирішення проблем, розробки аргументації та ефективної комунікації на всіх рівнях;
- проактивність, або здатність діяти. Включення та участь у процесах демократії, а також індивідуальна поведінка, що забезпечує гендерну рівність, дотримання прав людини, збалансований стиль життя, захист навколишнього середовища, промоція миру та толерантності.



Експерти експертного онлайн опитування 2020 (Додаток 1) зазначили, що громадяни (як чоловіки, так і жінки) повинні знати основи законодавства, мати знання про те, що таке демократія, права людини, громадянське суспільство, механізми громадської участі; навички критичного мислення (зокрема навички аналізу й оцінки, розгляду питань з декількох точок зору), вміти налагоджувати співпрацю з іншим для досягнення мети, мати навички пошуку й обробки інформації, побудови аргументації. Серед інших навичок називалися також лідерство, проєктний менеджмент, ризик-менеджмент, управління часом, фандрейзинг. Респонденти також вказували на важливість навчання протягом життя.

Експертне онлайн опитування 2020 (Додаток 1) показало, що жінки приділяють більше уваги набуттю компетенцій, безпосередньо пов'язаних з їхньою професійною діяльністю, ніж громадянських навичок. Зокрема, експерти вельми високо оцінюють фахові знання та навички жінок у вибраних професії і значно нижче знання норм недискримінаційної політики.

Загальна оцінка професійного рівня жінок із вразливих і маргінальних груп доволі низька (схема 6). Жоден з експертів по жодному навичку не виставив максимальну оцінку. Навіть оцінка професійних знань і навичок за обраною професією була оцінена на рівні 3-4 балів із 5. На такому ж рівні оцінено загальні навички роботи в Інтернеті. Найнижче експертами було оцінено знання жінок із маргінальних та вразливих груп англійської мови та навички підприємництва.

**Схема 6. Експертна оцінка професійних компетенцій жінок із вразливих і маргінальних груп.**



Джерело: ЕкспертОпит Ліги 2020 (Додаток 1).

При оцінці чинників, що стоять на заваді жінкам-роботодавцям, професійним жінкам та жінкам-підприємцям у соціальному включенні та проактивній позиції, було виділено дві групи: загальні умови бізнес-середовища та специфічні, зумовлені традиційними гендерними стереотипами. Загальні несприятливі умови бізнес-середовища в країні охарактеризовано високими податковими зобов'язаннями, відсутністю стартового капіталу, низькою економічною активністю громадян, низьким рівнем оплати праці. Традиційні гендерні стереотипи, які ще панують в українському суспільстві, спричиняють подвійне навантаження на жінку, пов'язане з виконанням сімейних обов'язків.

Надзвичайно важливим для зменшення соціальної напруженості є забезпечення соціального включення жінок із вразливих і маргінальних груп. Фактори, що заважають соціальному включенню цієї групи, можна поділити на дві групи: рівень толерантності суспільства (упереджене ставлення до вразливих і маргінальних груп, відсутність державної та регіональної підтримки, недостатність освітніх послуг для таких груп населення) і низький рівень професійної підготовки (низька самооцінка, правова безграмотність, низький рівень професійних знань, відсутність досвіду роботи за фахом). Спрямування політики надання освітніх послуг та навчання дорослих на зменшення цих бар'єрів сприятиме не тільки зростанню соціального включення цих груп, а й досягненню інклюзивності сталого розвитку, а саме: подоланню бідності, гендерній рівності та розвитку партнерства.

У висновках зазначимо про таке:

- Експертне онлайн опитування (Додаток 1) показало, що більшість знань і навичок, які експерти визнали важливими для ринку праці, є також важливі і для ефективної участі у житті громади. Важливими є знання і розуміння, як саме можливо здійснювати і захищати свої демократичні права й обов'язки в суспільстві. Експерти оцінили знання норм недискримінаційної політики професійних жінок на середньому рівні. По 5 експертів поставили оцінку 4, 3 та 2 бали за п'ятибальною шкалою. Проте оцінка цієї компетенції жінок із маргінальних груп починається з 3 балів за п'ятибальною шкалою.
- Впровадження цифрових технологій у врядуванні, перехід на електронний документообіг та електронне надання державних послуг, впровадження електронних петицій - все це зумовлює необхідність мати навички користувача ПК, роботи з Інтернет. Особливо актуально надавати можливість здобуття таких навичок жінкам із вразливих і маргінальних груп. Експертне онлайн опитування (Додаток 1) показує, що жінки з вразливих і маргінальних груп мають зазначені компетенції на рівні 2 балів за п'ятибальною шкалою. Відсутність зазначених компетенцій створює додаткові бар'єри для участі жінок і вразливих, і маргінальних груп у житті громади.

### **§ 3.3. Навички та знання для здоров'я та благополуччя (самореалізація) жінок**

Здоров'я та благополуччя визначають стан людини, коли вона задоволена життям та сповнена енергією. У преамбулі статуту Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ)<sup>19</sup> визначено, що здоров'я - це стан повного фізичного, психічного та соціального благополуччя. Широке розуміння значення здоров'я та його цінності призводить і до ширшого сприйняття різних аспектів людського життя. За розумінням ВООЗ, здоров'я має п'ять вимірів:

- духовне благополуччя: позитивні цінності, ідеали, мета і сенс життя;
- емоційне благополуччя: як людина реагує на події, невдачі, бореться зі стресами;
- соціальне благополуччя: спілкування і взаємодія з іншими людьми;
- фізичне благополуччя: фізичне здоров'я, відпочинок, харчування;
- інтелектуальне благополуччя: здатність набувати і застосовувати знання, аналізувати проблеми, приймати рішення.

Благополуччя - це те, чого прагнуть майже всі, тому що воно включає в себе так багато позитивних речей - відчувати себе щасливими, здоровими, соціально пов'язаними та цілеспрямованими.

В сучасних умовах турбулентності та швидких змін дуже легко втратити орієнтири та врівноваження. Для того, щоби почувати себе комфортно та стабільно, важливо мати відповідні навички і розуміння динаміки та характеру змін, у відповідності з чим планувати власні зміни. Цьогорічна пандемія COVID 19 почалася наприкінці 2019 року в Китаї у провінції Хубей, на той час ніхто у світі не здогадувався, що це призведе до світового карантину та локдауну світової економіки. Отже, є чинники, які спричиняють турбулентність і зміни, на які не можуть вплинути уряди. Для збереження власного благополуччя важливо розуміти глобальні й локальні зміни.

Глобальні мегатренди формують майбутній ландшафт державного та приватного сектору до 2030 року і впливають на прийняття рішень урядами незалежно від рівня розвитку країни та її політичного укладу<sup>20</sup>. За своїм впливом ці мегатренди можна поділити на групи: ті, що впливають на глобальну економіку (зростання державних боргів, зміна балансу в економіці, посилення взаємозв'язків); ті, що впливають на фізичне оточення (урбанізація, зміна клімату, дефіцит природних ресурсів); ті, що впливають безпосередньо на людину (демографія, розширення можливостей для особистості, поширення нових технологій). Саме остання група мегатрендів спричиняє необхідність навчатися впродовж життя, отримання нових навичок і знань, а також свідомо займатися саморозвитком. Оскільки фокус даного розділу спрямовано саме на навички і знання для здоров'я, благополуччя і саморозвитку, то третій групі мегатрендів буде приділено більшу увагу.

Безпосередньо на людину впливають мегатренди зміни демографічної ситуації, розширення можливостей для особистості та самореалізації, а також стрімке поширення нових технологій. Збільшення тривалості життя та зменшення народжуваності призводить до зростання кількості літніх людей по всьому світу. За прогнозами консалтингової компанії KPMG, до 2030 року кількість людей у віці від 65 років і старше зросте до 1 млрд по всьому світу; вже зараз 8 % населення світу - це люди у віці старше 65 років. Така ситуація знижує продуктивність праці та створює додатковий тиск на системи пенсійного та медичного страхування по всьому світу. Виходячи з цього, свідоме поведінка людини буде визначатися прагненням зберегти здоров'я та забезпечити активне довголіття.

Прогрес у сфері освіти, доступність освітніх послуг та розвиток технологій сприяли поширенню грамотності та зростанню середнього класу. Глобальний рівень грамотності складає 84 %. А доступ до мобільного зв'язку сьогодні у світі значно кращий, ніж до питної води. Засоби комунікації, соціальні мережі та поширення Інтернету посилили соціальну включеність, консолідацію спільнот у відстоюванні прав та тиску щодо прийняття рішень на глобальному рівні. Сьогодні особистість має значно більше можливостей для збільшення власного доходу, отримання освіти у відповідності до своїх прагнень і талантів, комунікації з однодумцями незалежно від відстаней та обставин, а також консолідації для спільних дій.

Стрімке зростання користувачів Інтернету (з 360 млн у 2000 році до 4,5 млрд у 2019 році, а кількість користувачів соціальних мереж перевищила 3,8 млрд), розвиток робототехніки та інформаційних технологій призвели до втрати межі між тим, що вважається публічним і приватним, а також спричинили появу нових загроз у кіберпросторі. Для власної безпеки та збереження ментального здоров'я важливі навички критичного мислення, інформаційної безпеки, розуміння кіберзагроз.

Для благополуччя людини важливо її відчуття самореалізації, самоефективності, включаючи розуміння власної здатності зростати як особистість, почуття самотійності, дієздатності та соціальних зв'язків. Для покращення власного благополуччя людині важливо знати, яка саме зі складових благополуччя для неї є визначальною. Дослідження<sup>22</sup> показують, що впродовж 5 тижнів, за умов використання певних практик та навичок, може значно покращитися відчуття благополуччя людини. Вони зазначають важливість мати стратегії та інструменти, які допоможуть дотримуватися своїх цілей благополуччя - наприклад, план щастя або активність, що сприяє підвищенню добробуту. Сприяння розвитку цих навичок є ключовим у терапії психічного здоров'я.

ВООЗ розглядає карантин, який було запроваджено внаслідок пандемії COVID 19, як світовий стрес<sup>22</sup> і наголошує на важливості для збереження психічного здоров'я розвитку антистресових навичок. Опитування респондентів, які внаслідок карантину вимушені були працювати дистанційно або пішли у вимушену відпустку, показало, що їхній психічний стан був співставний з ментальним здоров'ям ув'язнених, що провели місяць у в'язниці.

Дослідження ВООЗ показали, що люди, які мають навички управління емоційними станами, стресостійкість, цілеспрямованість, демонструють підвищену ефективність і мають вищий добробут. Тому тренінги, які допомагають розвивати навички стійкості та сприяти швидшому подоланню негативних емоцій і подій, стабільно користуються попитом. Окремо дослідники вказують на важливість розвитку навичок концентрації та медитацій. Дані показують, що, коли люди мають навички концентрації і справді зосереджені на тому, що роблять, а їх розум не «блукає», вони насправді відчують себе краще. Важливим є усвідомленість, яку розуміють як свідоме перебування в теперішньому моменті. Цей навик зменшує схильність до бажань і речей, яких немає. Популярність практик медитацій привела до зростання ресурсів для самовдосконалення за допомогою онлайн-додатків та місцевих медитаційних спільнот. Для відчуття залученості важливі навички співчуття та вдячності; навчання співчуттю, в якому генерують позитивні бажання для іншої істоти, що формує здатність людини співпереживати іншим та приводить до просоціальної поведінки, спрямованої на зменшення страждань інших.

ЕкспертОпит Ліги 2020 у частині навчальних потреб для благополуччя та самореалізації жінок-роботодавців і жінок-підприємців було вказано на важливість таких навичок: знаходити баланс між особистим і професійним життям, фінансову грамотність, профілактику вигорання, раціональне прийняття рішень, розуміння рівності прав жінок і чоловіків. Респонденти також вказували на такі чинники, як брак часу, слабкі професійні навички, необхідність вивчення міжнародного досвіду та успішних проєктів в Україні, пасивна життєва позиція, брак підтримки, страх провалу.

Щодо бар'єрів для самореалізації вразливих і маргінальних груп жінок в ЕкспертОпит Ліги 2020 респонденти вказували у першу чергу на важливість психологічної підтримки, а також стресостійкість, правосвідомість, навички пошуку роботи, соціального партнерства, базові знання у веденні самозайнятості, права жінок, самопрезентації.

Фактори, що заважають вразливим і маргінальним групам жінок у соціальній інклюзії і працевлаштуванні або професійному розвитку в країні, можна поділити на дві групи: рівень толерантності суспільства (упереджене



ставлення до вразливих і маргінальних груп, відсутність державної та регіональної підтримки, недостатність освітніх послуг для таких груп населення) і низький рівень професійної підготовки (низька самооцінка, правова безграмотність, низький рівень професійних знань, відсутність досвіду роботи за фахом).

Таким чином, важливим для аналізу даного дослідження є широке розуміння здоров'я як стану духовного, емоційного, соціального, фізичного, інтелектуального благополуччя. Здорова людина найбільш ефективна у самореалізації. Для забезпечення благополуччя у кожному з названих аспектів потрібні відповідні навички та знання. Дії глобальних мегатрендів та зовнішніх чинників призводять до зростання турбулентності і вимагають свідомого відповідального ставлення для збереження високої якості життя та активного довголіття.

Дослідження навчальних потреб професійних жінок та жінок із вразливих і маргінальних груп для забезпечення самореалізації і благополуччя вказало на різні аспекти цієї проблеми. Для жінок-роботодавців і жінок-підприємців важливими виявилися такі навички: знаходити баланс між особистим і професійним життям, фінансова грамотність, профілактика вигорання, раціональне прийняття рішень, розуміння рівності прав жінок і чоловіків. Водночас для вразливих і маргінальних груп жінок респонденти зазначили зовнішній чинник - рівень толерантності суспільства.

## Розділ 4. Ефективні форми і методи для успішного навчання дорослого населення в Україні

При розробці програм для навчання дорослих треба враховувати, що це є сформована людина, яка має власний досвід і намагається грати провідну роль у процесі навчання. Сам процес навчання визначається тимчасовими, просторовими, побутовими, професійними, соціальними чинниками, які або обмежують, або сприяють йому. Доросла людина ставить перед собою конкретні цілі навчання і намагається відразу мати результат від отриманих знань. Функцією навчального процесу в такому випадку є допомога слухачу у виявленні, систематизації, формалізації особистого досвіду, коригування та поповнення його знань. Власне така зміна фокусу навчального процесу і вимагає інших, ніж в освіті дітей чи студентів, форм і методів навчання.

Хоча згідно з ЮНЕСКО «[Рекомендаціями з питань навчання та освіти дорослих 2015р.](#) розглядаються три форми НОД - формальна, неформальна та інформальна, у поточному законодавстві України дається визначення двом формам освітнього процесу - формальній та неформальній. Формальне навчання проводиться в різних формах - денній, вечірній (змінній), очно-заочній, дистанційній, екстернатній, з відривом або без відриву від виробництва, а також за індивідуальним навчальним планом (ч. 1 ст. 7 Закону № 4312). Неформальне навчання, згідно з нормативними актами, проводиться зазвичай у роботодавця (ч. 7 ст. 6 Закону № 4312), програма навчання, його строки - не регламентовані. Документом, який видається по завершенню навчання, є довідка від роботодавця або свідоцтво встановленого зразка. З 2013 р. діє норма, що для підтвердження кваліфікації за робітничими професіями, зазначеними в Класифікаторі професій ДК 003:2010, результати неформального навчання вимагають підтвердження у порядку, затвердженому постановою КМУ від 15.05.2013 р. № 34. Мова йде про шість професій (див. Наказ Міністерства соціальної політики України 23.12.2013 № 886. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0005-14#n13>) - кухаря, зварника, охоронця, електрозварника, продавця непродовольчих товарів і слюсаря-ремонтника.

Отже, потребуються введення в українське законодавство терміна «інформальна освіта і навчання» як законодавче врегулювання права людини на самоосвіту, визнання самоосвіти як вагомий складової системи освіти і гармонізації вітчизняного законодавства з міжнародними документами ЮНЕСКО.

*Переходячи до питання про методи навчання, зазначимо, що найефективнішими для дорослого населення в Україні респонденти експертного онлайн опитування 2020 (Додаток 1) назвали короткотермінові навчальні програми, тренінги (інтерактивна форма) та навчальні візити в організації. Водночас стажування у межах України та навчальні візити в організації було оцінено вище, ніж закордонне стажування. Найменш ефективними було названо теоретичні лекційні заняття, лабораторні заняття та інструктаж (схема 7). Така ситуація пояснюється перенасиченням інформаційного простору, надзвичайно великою кількістю пропозицій масових онлайн курсів, які конкурують за увагу професійних жінок, високою динамікою зовнішнього середовища та інтенсивністю робочих задач.*

**Схема 7. Ефективність форм успішного навчання професійних жінок і жінок із вразливих та маргінальних груп.**



Джерело: ЕкспертОпит Ліги 2020

Для жінок із вразливих і маргінальних груп, які мають значно гіршу підготовку, важливо швидко опановувати навички і мати можливість їх відразу практично використовувати. Відповідно для цих груп буде актуальним використання короткотермінових навчальних програм, тренінгів і навчальних візитів в організацію.

Підсумовуючи, зазначимо, що найбільш ефективними методами навчання дорослих є короткотермінові інтерактивні навчальні програми, тренінги і навчальні візити в організації. При цьому експертами навчальні візити в організації було оцінено вище, ніж закордонне стажування.

## Розділ 5. Аналіз зовнішніх викликів і бар'єрів у доступі до освіти дорослих для жінок

Закон України «Про освіту» містить положення про важливість реалізації права кожної повнолітньої особи на освіту впродовж життя з урахуванням особистісних потреб, пріоритетів суспільного розвитку та потреб економіки на рівних умовах доступу<sup>23</sup>. Разом із тим існує розмаїття викликів і бар'єрів внутрішнього та зовнішнього характеру.

### § 5.1. Аналіз бар'єрів у доступі до НОД для жінок

Бар'єри розглядаються як перешкоди, які не дозволяють деяким особам і групам населення брати участь у НОД, зокрема жінкам (відповідно до нашого дослідження - це всі 4 цільові групи: (а) жінки-роботодавці, (б) професійні жінки, (в) жінки-підприємці та (г) вразливі та маргіналізовані групи жінок). Найбільше це стосується останньої групи. Інститут ЮНЕСКО з навчання протягом життя (UIL) виділяє три категорії бар'єрів:

- ситуаційні бар'єри (ті, які виникають у зв'язку з життєвою ситуацією);
- організаційні бар'єри (практики і процедури, що перешкоджають участі);
- диспозиційні бар'єри (ставлення і схильність до навчання)<sup>24</sup>.

Дослідження UIL показують, що для значної частини населення диспозиційні (тобто внутрішні) бар'єри є найістотнішим стримуючим фактором. Втім у даному огляді основна увага приділена розвідці зовнішніх викликів та бар'єрів доступу до НОД жінок із метою їх професійного розвитку.

Експертне онлайн опитування (див. Додаток 1) та віртуальна конференція експертів і зацікавлених сторін (див. Додаток 2), проведені Жіночою Професійною Лігою у першій половині 2020 року, дали можливість виділити основні чинники, що стоять на заваді різним групам жінок у соціальній інклюзії і працевлаштуванні або професійному розвитку в Україні.

По-перше, для жінок-роботодавців, професійних жінок та жінок-підприємців:

- загальні умови бізнес-середовища: високі податкові зобов'язання, відсутність стартового капіталу, низька економічна активність громадян, низький рівень оплати праці;
- специфічні, зумовлені традиційними гендерними стереотипами: виконання сімейних обов'язків (спричиняє подвійне навантаження), переваги у залученні чоловіків на топ-менеджерські позиції.

По-друге, для вразливих і маргіналізованих груп жінок:

- рівень толерантності суспільства: упереджене ставлення до вразливих і маргінальних груп, відсутність державної та регіональної підтримки, недостатність освітніх послуг для таких груп населення;
- низький рівень професійної підготовки: низька самооцінка, правова безграмотність, низький рівень професійних знань, відсутність досвіду роботи за фахом.

Оцінка доступу до НОД жінок проводилася шляхом оцінки пропозицій, присутніх на ринку освітніх послуг, та їх доступності. В результаті експертного опитування Ліги 2020 було з'ясовано, що найбільше жінки задоволені можливостями набуття та вдосконалення професійних і цифрових навичок, що детальніше відображено на схемі 4, наведеній раніше у Розділі 3.

В експертному опитуванні 2020 респондентам було запропоновано визначити на основі власного досвіду, наскільки запропоновані у переліку питань бар'єри заважають цільовим групам жінок користуватися можливостями навчання дорослих (тренінговими програмами тощо). Причому вони могли обрати декілька варіантів відповіді. Результати опитування представлені в таблиці 8.

*Таблиця 8.*    **Бар'єри доступу жінок до НОД.**

№	Варіанти відповіді	Кількість відповідей респондентів, осіб	%
1.	Витрати на програму	16	84,2
2.	Відсутність фінансової підтримки уряду чи місцевої влади	13	68,4
3.	Відсутність гнучкості у графіку занять	9	47,4
4.	Обов'язки на робочому місці	9	47,4
5.	Відсутність доступу до догляду за дітьми	9	47,4
6.	Відсутність інформації на місцевому рівні	9	47,4

7.	Відсутність підтримки з боку свого роботодавця	8	42,1
8.	Відсутність підтримки для людей з інвалідністю в аудиторії	8	42,1
9.	Відсутність достатньої кваліфікації чи передумов	7	36,8
10.	Відсутність необхідних мовних навичок	7	36,8
11.	Відсутність Інтернету вдома	7	36,8
12.	Час проїзду до місця занять	6	31,6
13.	Відсутність комп'ютера вдома	5	26,3
14.	Відсутність підтримки культурної різноманітності в аудиторії	2	
15.	Інше	2	10,5
16.	Відсутність особистого транспорту		5,3

Джерело: **ЕкспертОпит Ліги 2020.**

Найголовнішими бар'єрами доступу до НОД було визначено: витрати на програму (84,2 %), відсутність фінансової підтримки від органів державної влади чи органів місцевого самоврядування (68,4 %), відсутність гнучкості у графіку навчання, відсутність можливостей по догляду за дітьми під час навчання та обов'язки на робочому місці (47,4 %). Погані дороги та проблеми з транспортом не були визначені основними проблемами. Проблеми з оплатою навчання є досить важливими, і жінки частіше, ніж чоловіки, здійснюють це самостійно. Для ефективного розвитку провайдери послуг із навчання та освіти дорослих мають розробити навчальні пропозиції, які організаційно нівелюють зазначені бар'єри.

У дослідженні, проведеному Інститутом ЮНЕСКО з навчання протягом життя, також одним із найпоширеніших організаційних бар'єрів була зазначена економічна недоступність НОД (занадто дороге / немає коштів). Так, вартість навчання є дуже потужним стримуючим фактором у деяких країнах, наприклад у Словенії, де дана перешкода згадувалася найчастіше - у 25 % випадків.



У Фінляндії на неї посилалися тільки 7 % респондентів. Відмінності між двома країнами відображають обсяги фінансового тягаря, що припадає на громадянина з метою участі в НОД. Дослідження Євробарометра з питань безперервного навчання показало, що тільки від 12 % до 21 % людей, в залежності від мети навчання, були готові оплачувати всі витрати на навчання, у той час як близько 50 % заявили про свою неготовність нести будь-які витрати на навчання. Причому на витрати як перешкоду для навчання посилалися частіше жінки, ніж чоловіки. Важливо також, що згадували фінансові причини люди у групах із більш високим рівнем доходу.

Важливим чинником у доступі до всіх форм НОД є забезпечення рівності можливостей чоловіків і жінок. За даними експертного опитування, проведеного у квітні-травні 2018 р. у рамках дослідження, здійсненого ГО «Жіноча Професійна Ліга» та ГО «Інститут професійних кваліфікацій» за підтримки проєкту «Громадська синергія»<sup>25</sup>, щодо важливості рівності можливостей чоловіків і жінок у доступі до всіх форм навчання дорослих, відповідь «надзвичайно важливо» та «дуже важливо» вибрали 66,7 % респондентів, «зовсім не важливо» – 16,7 %, а нейтральну позицію мають лише 16,7 % експертів. Про необхідність розробки національної політики з просування рівності чоловіків і жінок у сфері навчання дорослих в Україні або окремого розділу на цю тему в національній освітній політиці заявляють 55,6 %, не важливим це питання вважають 27,8 % та не визначилися щодо цього 16,7 % респондентів.

Серед чинників гендерного розриву в доступі до НОД зазначається існування традиційних репродуктивних ролей та непропорційне навантаження жінок сімейними обов'язками, зокрема догляд за дітьми. Наприклад, кількість жінок, які брали «лікарняні» або перебували у відпустках по догляду за дітьми, становила від 6 % до 18 % усіх працівниць опитаних підприємств<sup>26</sup>, що зменшує їхні можливості також приділяти час навчанню та освіті. Динамічний розвиток сучасного ринку праці вимагає постійного підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня, опанування нових знань і практичних навиків. Хоча нові знання здобувало порівняно більше чоловіків, ніж жінок, гендерні відмінності в цій сфері не є статистично значимими.

Під час віртуальної конференції експертів і зацікавлених сторін у червні 2020 року було акцентовано увагу на тому, що чоловіки частіше звертаються до роботодавців щодо оплати їхнього навчання, ніж жінки, тому отримують від роботодавців більше підтримки. Це стосується і ситуацій, коли жінки рідше за чоловіків ведуть переговори з роботодавцями щодо підвищення оплати їхньої праці. Також було відмічено, що на обмеженість робочого часу та часу на навчання у жінок впливає баланс робочого та приватного життя, різні обов'язки неоплаченої домашньої праці.

Наведені дані корелюють із дослідженнями, викладеними в «4-му Всесвітньому звіті з навчання і освіти дорослих» Інституту ЮНЕСКО з навчання протягом життя за 2019 рік, де до ситуаційних бар'єрів найчастіше зараховують нестачу часу, часто через трудову зайнятість на оплачуваній роботі, сімейні обов'язки, особливо для жінок-одиначок із маленькими дітьми. Понад 20 % жінок зі значної кількості країн вважають сімейні обов'язки стримуючим фактором на шляху до освіти <sup>27</sup>.

Ще одним із важливих організаційних бар'єрів виділяють відсутність інфраструктури НОД, особливо в сільських районах, що виключає широкі верстви населення з навчання. Причому відсутність доступу до курсів або програм також є перешкодою і в країнах з високим рівнем доходу. Навіть те, що значна кількість курсів і програм стали доступні через дистанційну освіту, яка швидко поширюється, основними перешкодами залишаються незручність часу і місця проведення. Цей бар'єр часто згадувався в Японії (22 %) і Фінляндії (21 %).

Отже, у цьому розділі ми проаналізували обставини та виклики, що заважають жінкам отримати доступ до навчання та освіти протягом життя. Серед перших названі фінансові бар'єри та обмеження, що зрозуміло, враховуючи фінансову спроможність населення. Але серйозним бар'єром стає відсутність запиту зі сторони жінок, особливо з маргінальних і загрозених груп, які погано розуміють що несе їм навчання, як воно конвертується в успіх, благополуччя, у підвищення професійної і людської спроможності, самовпевненості, у підвищення самооцінки. Можливо, розвиток суспільної думки, плекання престижу освіти і навчання дорослих може стати стимулом розвитку. Адже, навіть при наявності фінансування, попит на освітні послуги може не вирости через відсутність прагнення до них і розуміння переваг навчання протягом життя.

Завершуючи, наведемо наступні висновки:

- Аналіз зовнішніх викликів і бар'єрів у доступі до НОД для жінок свідчить, що в Україні їх наявність залишається на високому рівні, що посилилося впливом пандемії COVID-19. Тому необхідно забезпечити інклюзивність і доступність НОД для всіх категорій і груп жінок.
- Найголовнішим бар'єром доступу до НОД виявилася його економічна недоступність як дуже потужний стримуючий фактор (витрати на програму, відсутність фінансової підтримки від органів державної влади чи органів місцевого самоврядування).
- Для підвищення економічної доступності НОД для жінок може бути рекомендовано: (а) впровадження гендерно орієнтованого бюджетування у сфері НОД, в якому ідея орієнтації на потреби клієнта передбачає врахування як практичних потреб жінок, так і стратегічних; (б) планування в місцевих бюджетах витрат на підтримку НОД.

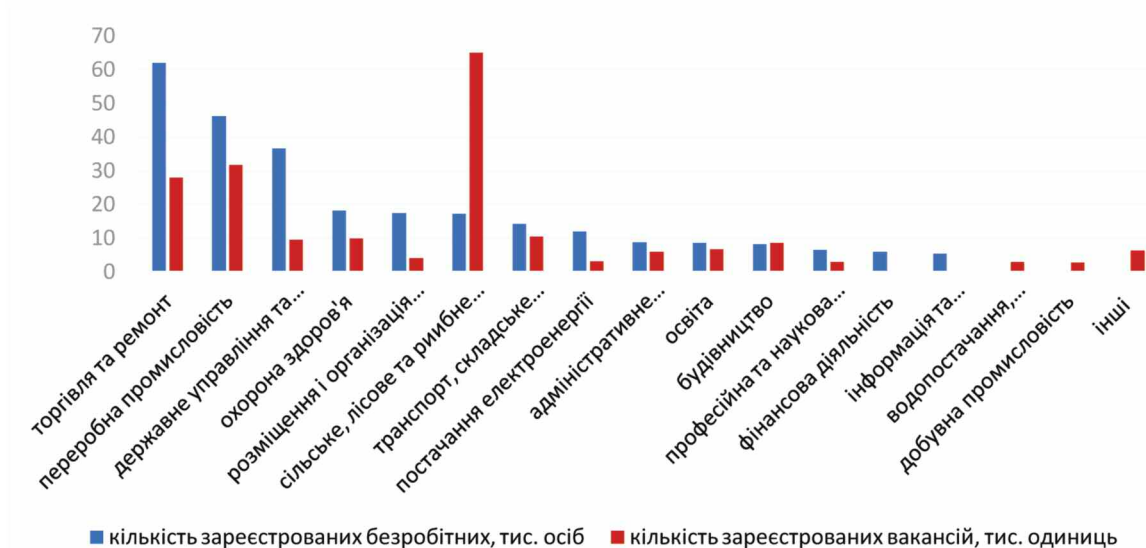
- Для нівелювання перешкод на шляху до освіти, пов'язаних із традиційно жіночими ролями (сімейні обов'язки, відсутність можливостей по догляду за дітьми), що призводять до нестачі часу, необхідно формувати більш гнучкі графіки навчання та дистанційні курси, а також створювати умови для зменшення навантаження на жінок через перерозподіл їхніх ролей.
- Важливу роль відіграють розвиненість і доступність інфраструктури НОД, особливо в сільських районах (доступ до широкосмугового Інтернету, наявність комп'ютерів удома), тому необхідним є розширення освітньої інфраструктури та мережі провайдерів з НОД на різних територіях, зокрема сільських та віддалених, з метою включення широких верств жіночого населення.

## **§ 5.2. Вплив COVID-19 на сектор НОД**

Пандемія COVID-19 та обмежувальні протиепідемічні заходи призвели до поширення кризових явищ в Україні та у світі, серйозно вдаривши по економіці та інших сферах суспільного розвитку.

Ринок праці через вплив пандемії COVID 19 повністю змінився. Тривалий світовий «локдаун» економіки спричинив суттєве зростання безробіття. За даними Державної служби зайнятості України, у 1 кварталі 2020 р. знаходилися у відпустках без збереження заробітної плати 96 тис. осіб, а ще 157,9 тис. осіб було переведено на неповний робочий день. У порівнянні з аналогічним періодом 2019 р., ці показники зросли на 65,4 % та 27,3 % відповідно<sup>28</sup>. Найбільше негативні тенденції торкнулися працівників, зайнятих у промисловості, транспорті, торгівлі. При цьому заплановане масове звільнення працівників у 1 півріччі 2020 року склало 128,7 тис. осіб., при цьому найбільша динаміка звільнень спостерігається у сфері охорони здоров'я, переробної промисловості, державному управлінні. Також суттєво знизився і загальний робочий час зайнятості працівників - у середньому на 10,5 %.

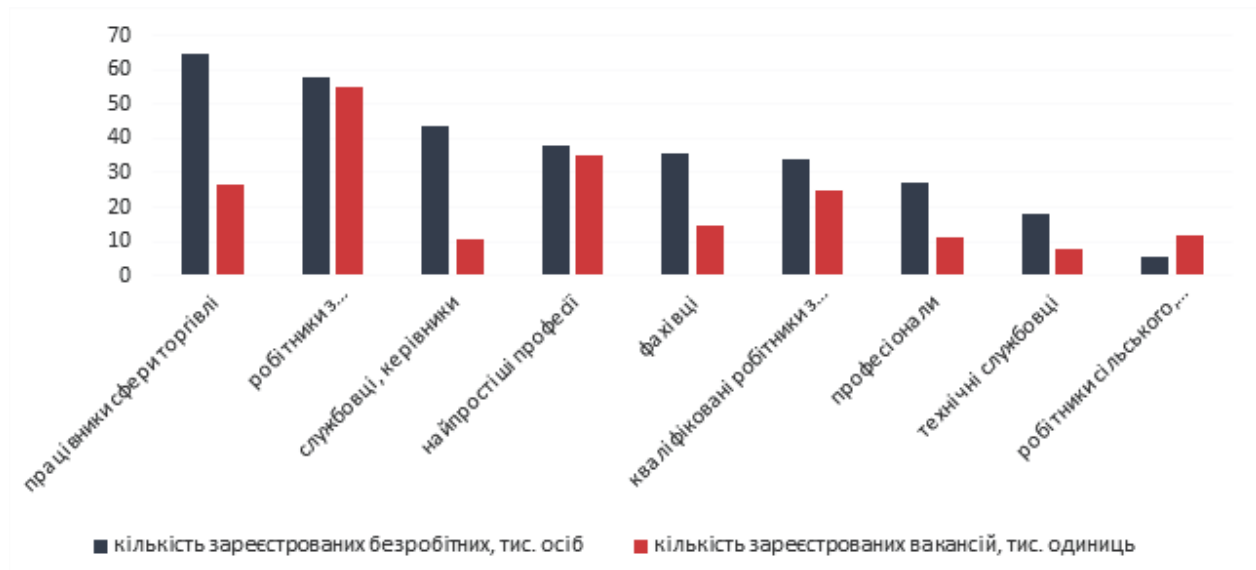
**Схема 8. Структура зареєстрованого в Україні безробіття та наявних вакансій за видами економічної діяльності.**



Джерело: побудовано за даними «Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості України у січні-червні 2020 року». URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>

Безпосередньо у період дії жорсткого карантину (12.03.2020-30.06.2020) в Україні зростання зареєстрованих безробітних склало 76 %, при цьому кількість зареєстрованих вакансій скоротилася на 49 %. Серед зареєстрованих безробітних переважають жінки - 58 %. 50 % зареєстрованих безробітних мають вищу освіту. Порівняльний аналіз динаміки зареєстрованого безробіття та наявних вакансій у 1 кварталі 2020 року, представлений на вищенаведеній схемі 8 та на нижчеподаній схемі 9, показує невідповідність потреб роботодавців і наявних фахівців. Спостерігаємо значне зростання безробіття у секторі торгівлі та потребу працівників у сфері сільського та лісового господарства.

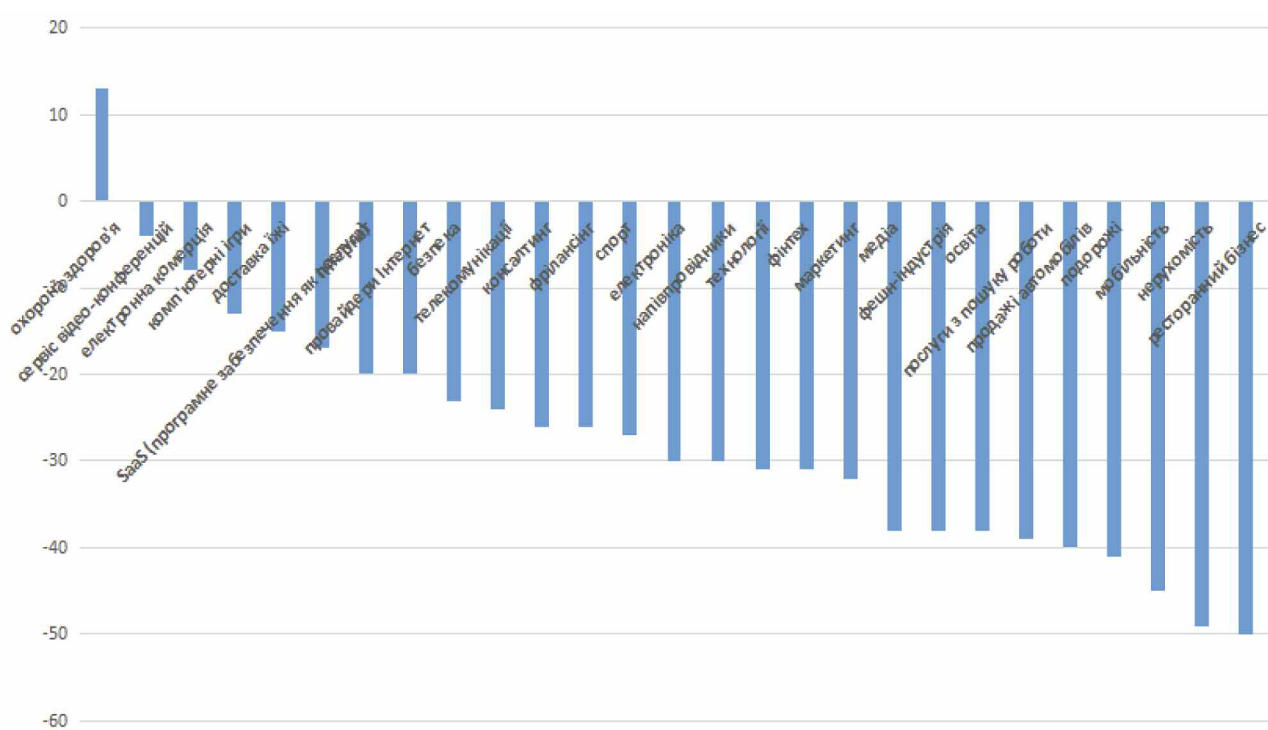
**Схема 9. Структура зареєстрованого в Україні безробіття та наявних вакансій за фаховим рівнем.**



Джерело: побудовано за даними «Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості України у січні-червні 2020 року».  
URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67>

Дослідження впливу пандемії коронавірусу на бізнес<sup>29</sup> у світі показує стрімке зростання Інтернет-торгівлі, розважального контенту, використання пошукових систем, програм для проведення відеоконференцій, соціальних мереж та сектору доставки їжі. Наприклад, зростання сервісу для проведення відеоконференцій Zoom склало 77 %, пошукової системи Google - 27 %, Facebook - 33 %. При цьому падіння у сфері туризму компанії Expedia - 56 %, рекрутингу Recruit - 42 %, електроніка Xiaomi - 19 %. Загалом за видами економічної діяльності у світі внаслідок дії пандемії коронавірусу можна констатувати стрімке падіння рестораторів - 50 %, торгівлі нерухомістю - 49 %, туризму - 41 %, освіти - 38 %. Зростання спостерігалось у сфері охорони здоров'я - 13 %, стрімінгу - 4 %, електронної комерції - 8 %, телекомунікацій - 24 %, охорони - 23 %, інтернет-торгівлі - 23 % (схема 10).

**Схема 10. Вплив пандемії коронавірусу на розвиток окремих секторів бізнесу у світі.**



Джерело: Цит. за (у авторському перекладі схеми): Impact of the Corona Crisis on startups & tech.

URL: <https://blog.dealroom.co/wp-content/uploads/2020/03/Corona-vFINAL.pdf>.

За словами в. о. Голови Офісу ООН Жінки в Україні Домініка Стояноска: «Жінки частіше зазнають негативних економічних наслідків через спалах епідемії, оскільки жіноча зайнятість зосереджена в низькооплачуваних секторах та на посадах нижчого рівня; багато жінок працюють у неформальному секторі, не маючи медичного страхування та соціального захисту. Порівняно з чоловіками, жінки більше вразливі до звільнення в кризові періоди, внаслідок упереджених поглядів працедавців. У результаті, жінки стикатимуться з підвищеними ризиками бідності, що впливатимуть на добробут їхніх домогосподарств»<sup>30</sup>.

Пандемія COVID-19 спричинила значний вплив практично на усі сфери життєдіяльності, зокрема і на сферу НОД. По-перше, це призвело до трансформації цілих галузей економіки, що спричинило втрату робочих місць і необхідність перекваліфікації для нової зайнятості. По-друге, вплив COVID-19 найгірші наслідки завдає людям із нижчих соціально-економічних груп, зокрема, жінки з інвалідністю можуть стикатися з перешкодами в доступі через бар'єри, існуючі в їхньому середовищі, та через відсутність доступних систем громадського транспорту; піддаватися ризику виключення з процесу навчання, якщо програми віддаленого/дистанційного навчання недоступні або у них немає допоміжних пристроїв, щоб задовольняти освітні потреби; неможливість отримання послуг вдома і в громаді. у них немає допоміжних пристроїв, щоб задовольняти освітні потреби; неможливість отримання послуг вдома і в громаді.



По-третє, посилилися ризики нерівності та проблеми цифрового розриву серед населення, в основному через брак цифрових навичок або через обмежений доступ до Інтернету. В умовах карантинних обмежень це знижує конкурентоспроможність на ринку дистанційної роботи. Через введення карантину, за оцінками Торгово-промислової палати України, понад півмільйона людей втратили роботу<sup>31</sup>.

Жінки похилого віку в умовах пандемії COVID-19 стали ще більш вразливими через стрімку цифровізацію майже всіх сфер життя: ведення бізнесу, зв'язок із рідними, оформлення документів, оплата рахунків, здійснення покупок тощо.

В експертному онлайн опитуванні Ліги 2020 респондентам запропонували додаткове питання щодо їхніх очікувань секторального розвитку в країні у посткарантинний період. Респонденти визначили наступні галузі, які мають потенціал для зростання у посткарантинний період: агросектор, освітні послуги, онлайн сервіси, електронні технології (забезпечення бізнесу й інших суб'єктів економіки у відповідь на їхні потреби - електронний документообіг), медична галузь та галузь страхування. Респонденти також вказали, що технологічний розвиток та розвиток медицини сприяють збільшенню працездатного віку населення, що потребує впровадження програм навчання дорослих<sup>32</sup>.

Наслідками пандемії COVID-19 стане зростання нестандартної та нестабільної зайнятості (роботи на неповний робочий день, фрілансерства, роботи за сумісництвом), що може призвести до появи нових мобільних систем пільг, які рухатимуться разом із працівниками та розширять поняття «роботодавець». Для адаптації до змін потрібно набуття нових навичок, нових навчальних програм, розширення покриття Wi-Fi, широкосмугового Інтернету та іншої інфраструктури для трансформації економічної діяльності<sup>33</sup>.

На сьогодні в Україні існують значні можливості для отримання самоосвіти онлайн за допомогою різноманітних безкоштовних освітніх сервісів і платформ. Так, існують ініціативи Міністерства цифрової трансформації, такі як «Дія. Освіта», URL: <https://osvita.diia.gov.ua/>, та «Дія. Бізнес», URL: <https://business.diia.gov.ua/>. «Дія. Освіта» представляє освітні онлайн фільми: базові цифрові навички, цифрову грамотність для вчителів, серіал для батьків «Безпека дітей в Інтернеті», онлайн-сервіси для вчителів, оплату комунальних послуг онлайн тощо. На «Дія. Бізнес» представлені можливості отримати безкоштовні консультації та безкоштовна національна онлайн-школа для підприємців за темами: як заснувати власне підприємство, правильно вести бухгалтерську звітність, скласти фінансовий план, отримати фінансування на розвиток своєї бізнес-ідеї, просувати продукт і управляти командою.

Серед найвідоміших недержавних освітніх онлайн проєктів варто згадати [Prometheus prometheus.org.ua](http://Prometheus.prometheus.org.ua) - український громадський проєкт масових відкритих онлайн-курсів та ВУМ «Відкритий Університет Майдану» [vumonline.ua](http://vumonline.ua) - освітній проєкт, який складається з дистанційних курсів та навчальних програм від провідних викладачів бізнес-шкіл, громадського сектору, практиків із бізнесу та соціальної сфери.

Отже, через вплив пандемії COVID 19 відбулася трансформація різних сфер суспільного життя, зокрема, достатньо сильно змінилися економіка та ринок праці. Також це вплинуло на сферу НОД в її поточному та майбутньому стані. Із врахуванням великої кількості безробітних жінок, можливості віддаленої та дистанційної праці, а також виникнення нових сфер зайнятості виникає гостра необхідність для набуття нових професійних навичок. Незважаючи на наявність в Україні можливостей безкоштовної онлайн-самоосвіти, існує значна потреба в забезпеченні різних цільових груп жінок різноманітними послугами НОД.

## Розділ 6. Форми підтримки для користувачів послуг сектору навчання дорослих у рамках навчання протягом життя в Україні

Сфера навчання та освіта дорослих (НОД), згідно з ЮНЕСКО «Рекомендаціями з питань навчання та освіти дорослих» 2015 р., поділяється на три основні напрями: (1) грамотність і базові навички; (2) безперервне навчання та професійний розвиток (професійні навички); (3) громадянська освіта, яка розвиває навички активної громадянської позиції. Залишаючи поза фокусом уваги в цьому аналітичному звіті тематику загальної грамотності дорослих, у дослідженні розглянуті базові та професійні навички, важливі для цільових груп жіночої аудиторії, а також громадянські компетенції (про це докладно йдеться у Розділі 3).

Для розробки активної політики навчання дорослих та визначення адекватних сучасних форм підтримки для користувачів послуг сектору НОД у країні взагалі й цільових груп жінок зокрема, з точки зору українських експертів онлайн опитування (травня 2020), є наступні дії (вони подаються за принципом важливості, де 1-й пункт має найбільшу вагу, див. таблицю 9):

1. Прийняття цільової національної програми навчання дорослого населення.
2. Прийняття обласних програм навчання дорослого населення.
3. Надання субвенцій місцевим органам влади на підтримку заходів, орієнтованих на просування навчання дорослого населення.
4. Прийняття відповідного закону України.

**Таблиця 9.** Які форми державної підтримки та просування Ви вважаєте доречними для розбудови сектору навчання дорослих загалом і цільових груп жінок зокрема у рамках навчання протягом життя в Україні?

	Дуже важливо	Важливо	Не важливо
Прийняття цільової національної програми навчання дорослих	90 %	26,3 %	5 %
Прийняття обласних програм навчання дорослих	90 %	4 %	1 %
Надання субвенцій місцевим органам влади	82 %	16 %	2 %
Прийняття відповідного закону України	80 %	15 %	5 %

Джерело: ЕкспертОпит Ліги 2020.

Подібне питання було запропоновано експертам з навчання дорослих у 2018 р. під час роботи над аналітичним звітом «Якою має бути політика навчання дорослих в Україні?»<sup>34</sup>, і тоді ми отримали наступні відповіді. Першість отримала пропозиція: «Надання субвенцій місцевим органам влади на підтримку заходів, орієнтованих на просування навчання дорослого населення» (27,8 %). Другу позицію (з розподілом порівну) отримали: Прийняття відповідного закону України / Прийняття цільової національної програми навчання дорослого населення / Прийняття обласних програм навчання дорослого населення (по 22,2 %) в Україні (див. таблицю 10).

**Таблиця 10.** Які форми державної підтримки та просування Ви вважаєте доречними для розбудови сектору навчання дорослих у рамках навчання протягом життя в Україні?

Прийняття цільової програми навчання дорослих	22,2 %
Прийняття регіональних програм навчання дорослого населення	22,2 %
Прийняття відповідного закону України	22,2 %
Надання субвенцій місцевим органам влади	27,8 %
Прийняття законів чи програм, в центрі яких - людина, що потребує навчання	5,6 %

**Джерело:** Агреговані відповіді «Опитування експертів для визначення основних напрямів формування державної політики навчання дорослих в Україні» за онлайн-опитуванням, проведеним 21.04—6.05.2018 в Україні. Цит. за: Колишко Родіон, Лазоренко Олена. Аналітичний звіт «Якою має бути політика навчання дорослих в Україні?». Київ, «Проект Громадська синергія», 2018. С. 47.

Слід констатувати, що за два роки позиція експертів про важливість розробки та впровадження різних форм підтримки сектору навчання та освіти дорослих залишається сталою. Не викликає заперечення необхідність прийняття цільової національної і обласних програм навчання дорослого населення; розробка відповідного закону. Також підтримується ідея створення окремої витратної статті для НОД у бюджеті та пов'язане з цим надання субвенцій місцевим органам влади на підтримку заходів, орієнтованих на просування навчання дорослого населення. Створення окремої витратної статті для НОД у національному, обласному і місцевих бюджетах, замість включення її в загальний бюджет на освіту, також є механізмом фінансування, який можна використати для забезпечення більш стабільної підтримки програм НОД. Цей підхід вже використовують деякі країни, адже про це інформує вже згаданий раніше «4-й Всесвітній звіт з

навчання і освіти дорослих» Інституту ЮНЕСКО з навчання протягом життя, 2019 (англ. UNESCO Institute for Lifelong Learning. 4th Global report on adult learning and education, 2019).

Сьогодні можна стверджувати, що, незважаючи на відсутність цілісного законодавчого регулювання сектору НОД, окремі її елементи, зокрема:

- «професійне навчання працівників» і «неформальне професійне навчання працівників» (див.: Закон України «Про професійний розвиток працівників». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>);
- ваучер для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці (див.: Постанова КМУ від 20 березня 2013 р. № 207 «Про затвердження Порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/207-2013-%D0%BF>);
- підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці, що здійснюється Міністерством соціальної політики України (Мінсоцполітики) та Державною службою зайнятості (див., наприклад, Закон України «Про зайнятість населення». URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/paran274#n274>) регулюються різними нормативними актами.

Серед відомих автору конкретних кроків на національному рівні для запровадження в країні цільових форм підтримки сектору НОД є розробка проекту Закону України «Про освіту дорослих», яка триває вже декілька років під головуванням Міністерства освіти та науки України (МОН).

24 червня 2020 в Міністерстві освіти та науки України (МОН) у Києві пройшла чергова дискусія щодо законопроекту «Про освіту дорослих», в розробці якого брала участь Олена Лазоренко. До наших пропозицій 2019 року про уточнення назви законопроекту на проект Закону України «Про навчання і освіту дорослих» (НОД), які були викладені в декількох аналітичних записках і озвучені під час низки обговорень (див.: URL: <http://lpw.org.ua/ua/news/?pid=687>), долучився ще один експерт, який запропонував цю тезу до поточних правок законопроекту «Про освіту дорослих» від 17.06.2020 року.

Як приклад таких публічних обговорень із залученням зацікавлених сторін є семінар «Політика навчання дорослих як шлях реалізації євроінтеграції України та цілі сталого розвитку № 4», який організували ГО «Жіноча Професійна Ліга» та ГО «Інститут Професійних Кваліфікацій» під егідою української сторони Платформи громадянського суспільства Україна-ЄС за підтримки проекту «Громадянська синергія» у Києві, 24 вересня 2018 р. (див.: Фото 1 та Фото 2). Захід проводився на базі Британської Ради в Україні у рамках кампанії ООН щодо Глобального Дня Сталого Розвитку та був сфокусований саме на обговорюванні даної проблематики. Відео тут: <https://www.youtube.com/watch?v=FpT-04SZ4To>.





Фото 1. Організатори обговорення на семінарі «Політика навчання дорослих», 2018. Київ.



Фото 2. Під час дискусії на семінарі «Політика навчання дорослих», 2018. Британська Рада в Україні. Київ.





Фото 3. В Міністерстві освіти та науки України 24 червня 2020 пройшла дискусія в режимі відеоконференції щодо законопроекту «Про освіту дорослих».

Наша аргументація щодо уточнення назви законопроекту та інших дотичних питань викладена у наступному документі за авторством Олени Лазоренко і Родіона Колишко: «Аналітична записка (консолідована версія від 20.02.2019) щодо окремих аспектів проекту закону України “Про освіту дорослих” (в ред. від 18.11.2018)», і з ним можна ознайомитися [тут](#). Згідно з авторською позицією уточненою метою цього законопроекту може стати те, що «Цей закон буде регулювати систему навчання для широкого кола дорослих осіб в Україні, основи її структури, організації, оцінки та фінансування. Мета закону полягає у наданні правових гарантій людині для здійснення свого невід’ємного права на навчання протягом життя та безперервний розвиток своєї особистості, надати можливість набуття знання та навички, заохочувати не тільки вдосконалення професійних навичок, а також бути активним громадянином. Освіта та навчання дорослих має вплив на три основні сфери життя дорослої людини - зайнятість і ринок праці; здоров’я та благополуччя; соціальне і суспільне життя».

Також на цьому питанні робить акцент Інститут ЮНЕСКО з навчання протягом життя у поточному російськомовному перекладі 2020 р. звіту: «Порівняння рекомендацій ЮНЕСКО 1976 р. і 2015 р. свідчить про масштабні зміни, що відбулися в розумінні освіти дорослих. У центрі уваги знаходиться перехід від приділення невеликої ролі освіти дорослих до набагато більш широкого розуміння цієї області, в якій навчання стало займати центральне місце в обговоренні, як і в освіті. Це знаходить відображення в зміні термінології ЮНЕСКО **з освіти дорослих на навчання і освіту дорослих (НОД)**.

Відповідно до принципу безперервності навчання ЮНЕСКО та інші організації, такі як ОЕСР, ЄС і Світовий банк, повністю підтримали ідею про те, що навчальні заходи не обов'язково є спланованими і структурованими і не завжди здійснюються в інституційних умовах». Адже НОД - це право, яке надається з метою сприяння особистісному та соціальному розвитку особи, що навчається, незалежно від обставин. Тут мається на увазі, що НОД не повинне бути обумовлене рівнем доходу, місцем розташування, статтю, етнічною приналежністю або здібностями.

Наступним моментом, який потребує удосконалення і на який має сенс звернути увагу в рамках цього розділу, є відсутність у тексті законопроекту посилення на гендерно зумовлені освітні та навчальні потреби дорослих людей. В цілому в даному проєкті жодного разу не звучать такі терміни, як гендер, жінка та інші. Складається враження, що текст проєкту призначено для позагендерної абстрактної дорослої особи, якої не стосуються ні сексизм, ні ейджизм, ні інші дискримінаційні чинники. Також варто пам'ятати, що даний проєкт Закону стосується України - держави, котра все ще потерпає від посттоталітарних та постколоніальних дискурсів і практик. Особливо це виявляється у ставленні до жінок та літніх людей. Очевидно, що, апелюючи у тексті проєкту до дорослої особи як людини, яка досягла повноліття, навряд чи можна виокремити потреби цих категорій людей. Проте важливо, що про НОД заявлено на законодавчому рівні.

Підсумовуючи, зазначимо, що в Україні потрібно:

- створити координаційні механізми для розробки та впровадження за участю всіх зацікавлених сторін (включаючи організації громадянського суспільства, академічні наукові структури, університети, провайдерів неформального навчання дорослих та інші) різних форм підтримки сектору НОД як важливої складової навчання протягом життя;
- сприяти поліпшенню доступу до всіх форм навчання (включаючи неформальне та інформальне навчання) його користувачів, включаючи вразливі та маргінальні групи жінок;
- поліпшити визнання, сертифікацію та акредитацію НОД шляхом прийняття цільової національної та обласних програм навчання дорослого населення; розробкою і прийняттям відповідного закону України (та інших нормативних актів) з належним фінансовим забезпеченням.

## Рекомендації

### *Рекомендації для розробників політики на національному і місцевому рівнях:*

- ❑ Запровадити програми і законодавче забезпечення процесу НОД у країні.
- ❑ Розробити та запровадити механізм моніторингу охоплення навчанням та освітою дорослого населення в Україні на національному, обласному і місцевих рівнях.
- ❑ Створення окремої витратної статті для НОД у національному, обласному і місцевих бюджетах, замість включення її в бюджет загальної освіти, також є механізмом фінансування, який можна використати для забезпечення більш стабільної підтримки програм НОД. Цей підхід вже використовують деякі країни (про це інформує «4-й Всесвітній звіт з навчання і освіти дорослих» Інституту ЮНЕСКО з навчання протягом життя, 2019). Цю норму має сенс запровадити в Україні разом із прийняттям нового Закону України «Про освіту дорослих».
- ❑ Передбачити при формуванні бюджетів відповідних рівнів фінансову підтримку доступу жінок із вразливих та маргінальних груп для НОД. У програмі діяльності органів влади передбачити заходи інформаційної політики, спрямовані на підвищення цінності професійної реалізації та освіченості.
- ❑ Державна політика та політика органів місцевого самоврядування має бути спрямована на розвиток просвітницької інфраструктури, яка мотивуватиме жінок отримувати нові навички. Професійна успішність жінок формує сильну громаду, тому місцеве самоврядування має активно підтримувати НОД, у тому числі створюючи відповідну інфраструктуру.
- ❑ Надавати інформацію та проводити просвітницьку кампанію серед жінок із вразливих та маргінальних груп щодо соціальної та державної підтримки.
- ❑ Розробити дорожню карту збільшення доступності до НОД професійних жінок та жінок із вразливих і маргінальних груп у відповідності до сучасного технологічного розвитку та стратегії розвитку України.

### *Рекомендації для провайдерів освітніх і навчальних послуг та професійних спільнот:*

- Звернути увагу на формування змісту НОД, гнучкості форм (дистанційне, стаціонарне) і графіків проведення занять у відповідності до потреб професійних жінок та жінок із вразливих і маргінальних груп. Найбільш запитуваною формою НОД є тренінги в інтерактивній формі та короткотермінові навчальні програми.
- ❑ При формуванні змісту програми для професійних жінок необхідно звернути увагу на підвищення рівня знань з англійської мови, права і норм недискримінаційної політики.

- ☐ При формуванні змісту програм для жінок із вразливих і маргінальних груп необхідно звернути увагу на розвиток навичок підприємництва та знання англійської мови.
- ☐ Розробляти пропозиції НОД для жінок із вразливих та маргінальних груп у кооперації з органами місцевого самоврядування.

***Рекомендації для користувачів послуг (цільових груп проекту)***

- ☐ Проактивна поведінка щодо фінансової підтримки роботодавцем послуг НОД та підвищення кваліфікації.
- ☐ Шукати джерела для особистісного і професійного розвитку.
- ☐ Формувати програму власного професійного розвитку.
- ☐ Кооперуватися з іншими жінками у різних громадських об'єднаннях і професійних мережах задля вирішення організаційних питань та нівелювання бар'єрів доступу до НОД.

## Про авторів

**Лазоренко Олена**  
(Lazorenko, Olena)



- ❖ Старший науковий співробітник Інституту філософії імені Г. Сковороди Національної Академії Наук України (Київ)
- ❖ 2019 Запрошений вчений ЮНЕСКО Інституту навчання протягом життя (Гамбург)
- ❖ Президент ГО «Жіноча Професійна Ліга» (Ліга)
- ❖ Займається дослідженнями, аналітикою, тренінгами і коучінгом

**Чала Ніна**  
(Chala, Nina)



- ❖ Професор кафедри маркетингу та управління бізнесом Національного університету «Києво-Могилянська академія»;
- ❖ Експерт проекту «Доктрина збалансованого розвитку "Україна 2030"»;
- ❖ Асистентка Президента з ЦСР ГО «Жіноча Професійна Ліга»
- ❖ Дослідниця

**Гомілко Ольга**  
(Gomilko, Olga)



- ❖ Провідний науковий співробітник відділу філософії культури, етики, естетики Інституту філософії імені Г. Сковороди НАНУ
- ❖ Професор Києво-Могилянської академії та Національного педагогічного університету імені М. Драгоманова
- ❖ Стипендіат програми імені Фулбрайт, Пенсильванський державний університет (США), 1998—1999
- ❖ Член правління ГО «Жіноча Професійна Ліга» (Ліга)

**Кожина Алла**  
(Kozhyna, Alla)



- ❖ Доцент кафедри інформаційної політики та цифрових технологій Національної академії державного управління при Президентові України;
- ❖ Голова ГО «Інститут громадських стратегій»;
- ❖ Сертифікований тренер, дослідниця, експерт, рецензент

## Додатки

### **Додаток 1.** *Лазоренко О., Чала Н.* Звіт аналізу результатів експертного онлайн опитування навчальних потреб жінок в Україні, проведеного Жіночою Професійною Лігою 8-22 травня 2020 р.



## Зміст

### Вступ

### Методологія експертного опитування

### Аналіз результатів експертного опитування

### Висновки

### Додаток 1. Список представників експертного середовища з навчання дорослих, які взяли участь в опитуванні

### Додаток 2. Анкета опитування

## Вступ

Навчання та освіта дорослих (коротко - НОД) у цьому дослідницькому проєкті трактується як набуття нових навичок, умінь і знань дорослими людьми після отримання ними базової освіти та виходу людини на ринок праці. Учасники навчання дорослих - це особи (жінки і чоловіки) віком від 18 до 64 років, які мають навчальні потреби і навчаються у програмах формальної, неформальної або інформальної форми навчання та освіти дорослих. Для аналізу актуальних навчальних потреб жінок із цільових груп проєкту в Україні була розроблена та оновлена у березні-квітні 2020 методологія дослідницького проєкту, зумовлена пандемією COVID-19. **До цільової жіночої аудиторії** дослідницького проєкту «Аналіз навчальних потреб жінок в Україні» належать наступні соціальні підгрупи жінок: (а) жінки-роботодавці; (б) професійні жінки (особливо із саморегульованих професій, як-то викладачі, вчителі, науковці, фінансисти, бухгалтери, аудиторі, лікарі, юристи та інші; (в) жінки-підприємці; (г) вразливі та маргіналізовані групи жінок.

*Період проведення опитування:* онлайн експертне опитування проводилося в Україні 8—22 травня 2020 р.



## 1. Методологія експертного опитування

Дослідницьким інструментом, що дає змогу з достатнім рівнем релевантності та надійності оцінити навчальні потреби жінок і, відповідно, проаналізувати найбільш значущі з них, є **експертне опитування**. Була вибрана *однократна індивідуальна анкетна онлайн форма* експертного опитування<sup>1</sup> фахівців із навчання дорослих в Україні.

Умовами, що спричинили вибір *онлайн-анкетування* як форми експертного оцінювання, стали:

- 1) необхідність дистанційно опитати масив експертів, які територіально перебувають у різних містах і областях країни;
- 2) надання експертам можливості самим вибирати зручний час і дату заповнення анкети (на що витрачалося приблизно 30 хвилин) у відведений організаторами період опитування;
- 3) факт існування в країні фахівців із тематики навчання та освіти дорослих, які мають певний досвід у царині надання навчально-освітніх послуг для дорослих загалом та для жінок із цільових груп проєкту зокрема;
- 4) можливість віртуально опитати таких експертів у рамках даного дослідницького проєкту.

Для тестування існування належності умов для проведення майбутнього онлайн анкетування командою проєкту було здійснено ряд кроків, серед яких - розміщення онлайн форми пошуку експертів зі сфери навчання дорослих, складання списку експертів на базі персональних контактів, підготовка та розповсюдження проєктного бріфу (22.04.2020) українською та англійською мовами. В результаті цих кроків *список потенційних учасників* експертного опитування за темою «Визначення навчальних потреб жінок в Україні» склав 72 особи.

### 1.1. Вибір експертів

Процес формування вибіркової сукупності експертів зі сфери навчання та освіти дорослих під час онлайн-анкетування є вкрай важливим для валідності (прийнятності) результатів опитування для широкої спільноти: надавачів і користувачів послуг з НОД, експертів, розробників політик. Оскільки ми аналізуємо багатовимірну проблему як навчальні потреби жінок у країні. то для того, щоб мати різноманітність точок зору, ми орієнтувалися на запрошення експертів, які є надавачами послуг (провайдерами) навчання та освіти дорослих в Україні, а саме: представників профільних асоціацій; викладачів інститутів післядипломної освіти, аспірантури та бізнес-шкіл; надавачів послуг з неформального навчання дорослих (тренери, коучі, консультанти); представників корпоративних центрів навчальної підготовки у приватному секторі; компанії EdTech (тобто навчальних ІТ-технологій, які

---

<sup>1</sup> Прим.: Поруч з анкетуванням при разовій індивідуальній формі експертного опитування є форма інтерв'ю експертів. Також існують інші форми експертного опитування: однократне колективне експертне опитування (нарада, мозковий штурм); індивідуальне експертне опитування у декілька турів, так звана «дельфійська техніка»; колективне експертне опитування у декілька турів (наради з однієї тематики; дискусії; багаторівневе опитування).

створені для освіти); представників навчальних центрів при організаціях громадянського суспільства; дослідників тематики; центри професійної освіти Державної служби зайнятості; міжнародних/закордонних установ, які надають сервіс (або фінансування) з навчання дорослих для українців.

На базі соціологічних методологічних досліджень<sup>2</sup> вибіркова сукупність для експертного опитування складає від 10 (нижня межа) до 100 (верхня межа) експертів. У рамках даного експертного опитування доцільною є вибірка сукупності респондентів числом 10—20 експертів, які будуть відповідати критеріям рівня компетентності: відповідний досвід у сфері НОД (не менше 2-х років); приналежність до провайдерів НОД у країні; активність у наданні послуг НОД та наявність поточних клієнтів; практична обізнаність із навчальними потребами цільових груп проєкту. ***Ми отримали 19 заповнених анкет, що є добрим результатом віртуального експертного опитування.***

## 1.2. Дизайн експертного опитування

*Експертне опитування ставить за мету визначити й оцінити проблемні питання щодо навчальних потреб жінок (із цільових груп проєкту) в Україні з фокусом на потреби ринку праці; розвитку громад та активної громадської позиції, а також забезпечення самореалізації жінок. Завданнями опитування є виявити прогалини у компетенціях професійних жінок та жінок із вразливих і маргінальних груп; проаналізувати доступність НОД для професійних жінок та жінок із вразливих і маргінальних груп, а також визначити ефективні форми навчання; оцінити рівень задоволення потреб жінок у послугах НОД щодо запиту ринку праці, активної громадської позиції, забезпечення саморозвитку; розробити рекомендації покращення доступності НОД для розробників політики на національному та місцевому рівнях, надавачів і користувачів послуг НОД.*

Анкета опитування містить **31 запитання**: 12 запитань - для визначення профілю та компетентності експертів і 19 запитань, які аналізують цю проблему з різних сторін. Форма опитування становить набір структурованих відкритих та закритих запитань у вигляді анкети, які експерт заповнює через Інтернет. Вибір форми онлайн анкетування, а не інтерв'ю експертів - це більш відповідний спосіб звернутися до респондентів, оскільки він забирає менше часу, аніж традиційний спосіб збору інформації шляхом взаємодії один на один (як при інтерв'ю), і менш дорогий. Під час опитування дані збираються та зберігаються у базі даних гугл-форми, що згодом аналізуються експертами проєкту.

---

<sup>2</sup> Прим.: Див.: Кількісні методи експертного оцінювання: наук.-метод. розробка / уклад.: В. П. Новосад, Р. Г. Селіверстов, І. І. Артим. Київ: НАДУ, 2009. 36 с. ; Паніна Н. В. [Технологія соціологічного дослідження: курс лекцій / 2-ге вид., доповнене. Київ, 2007. ; Крымский С. Б., Жилин Б. Б., Паниотто В. И. и др. Экспертные оценки в социологических исследованиях / отв. ред. С. Б. Крымский. Киев, 1990; Паниотто В., Харченко Н. Методи опитування: підручник. Київ: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2017. 342 с.](#)

Анкета опитування була розроблена керівником проєкту Оленою Лазоренко. При цьому:

а) для співставлення результатів поточного опитування 2020 р. з польовими дослідженням Жіночої Професійної Ліги 2012 р. методом фокус-груп<sup>3</sup> були використані подібні формулювання запитань у царині найбільш ефективних форм із проведення НОД та бар'єрів з доступу до НОД для жінок;

б) питання анкети повинні бути *протестовані на типових респондентах* до початку фактичного етапу збору даних, щоб забезпечити їх релевантність та зрозумілість експертами. Ця анкета була протестована спочатку на трьох експертах, які відповідали вищенаведеним критеріям рівня компетентності;

в) після тесту та доопрацювання експертами була розроблена *гугл-анкета*, форма якої доступна під час опитування онлайн тут , а також наведена у Додатку 2.

**1.3. Інформація про проведення експертного опитування** із закликом долучитися до нього поширювалася через сайт Жіночої Професійної Ліги [http://lpw.org.ua/ua/adult\\_education/](http://lpw.org.ua/ua/adult_education/), розділ «Опитування», портал та електронну розсилку «Громадського простору», сторінки Ліги у соціальних мережах (Facebook, LinkedIn), а також запрошення експертів до заповнення анкети через пряму розсилку електронною поштою. Загалом було запрошено до опитування 72 експерти, відгукнулися і заповнили онлайн анкету 19 експертів (див. Додаток 1). Кількість анкет, що повернулися, пояснюється тим, що експертне опитування припало на період другої половини карантинних заходів, відповідно ділова активність значно скоротилася, а надавачі НОД втомилася від онлайн активності. Анкета передбачала також для ідентифікації експертів надати такі дані, як телефон та адресу електронної пошти. Шість отриманих заповнених анкет було видалено, оскільки респонденти, які їх заповнили, не відповідали визначеному профілю експерта.

Дане дослідження є якісним, його мета - отримати загальне уявлення про навчальні потреби жінок в Україні та їх задоволення. Проведене опитування 19 експертів дає можливість досягти поставленої мети, відповідно можемо констатувати його релевантність.

#### **1.4. Профіль експертів, які взяли участь в опитуванні**

Експертами в опитуванні виступили провайдери (надавачі) освітніх послуг для дорослих, серед яких - представники профільних асоціацій, викладачі інститутів післядипломної освіти, аспірантури та бізнес-шкіл, надавачі послуг з неформального навчання дорослих (тренери, коучі, консультанти), громадські організації, компанії EdTech (тобто навчальних ІТ-технологій, які

---

<sup>3</sup> Прим.: Проект Building capacities and twinning cooperation for effective support to women entrepreneurs, in the framework of the East Invest Programme. Результати дослідження було оприлюднено у статті: Лазоренко О. Політичні та економічні виміри гендерної рівності в Україні та ЄС // Мультиверсум. Філософський альманах, вип. 9/10 (157/158). Київ, 2016. С. 71—91 (0,9 д. а.).

створені для освіти). Переважну більшість (89,5 %) опитаних експертів склали жінки, чоловіки - відповідно 10,5 %. Гендерна складова пояснюється тим, що традиційно у сфері НОД більшість експертів - жінки. 68,4 % експертів становлять представники інституцій, які професійно працюють у сфері надання освітніх послуг. Отже, можемо констатувати, що розподіл експертів відповідає традиції, яка склалась у галузі.

Серед опитаних експертів:

36,8 % - представники закладів вищої освіти;

31,6 % - тренінгові та консалтингові компанії, корпоративні навчальні центри;

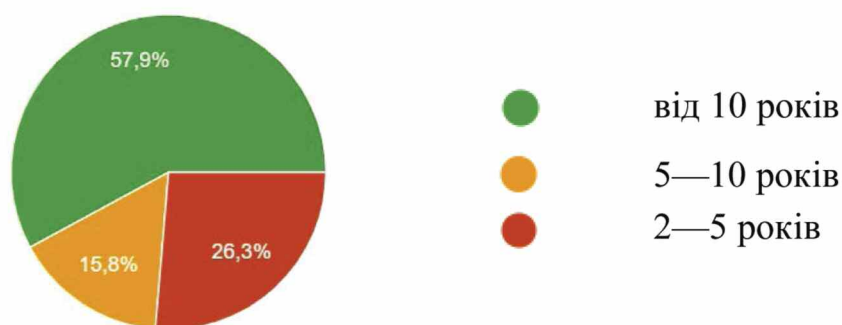
15,8 % - профільні асоціації та громадські організації;

15,8 % - незалежні експерти.



**Схема 1. Розподіл провайдерів НОД за типом організацій, який вони представляють.**

Більшість опитаних експертів мають більше 10 років досвіду роботи у сфері НОД (схема 2). В опитуванні брали участь представники міста Києва та міста Маріуполя, а також представники Харківської, Сумської, Запорізької, Львівської, Вінницької, Миколаївської, Київської, Донецької областей.

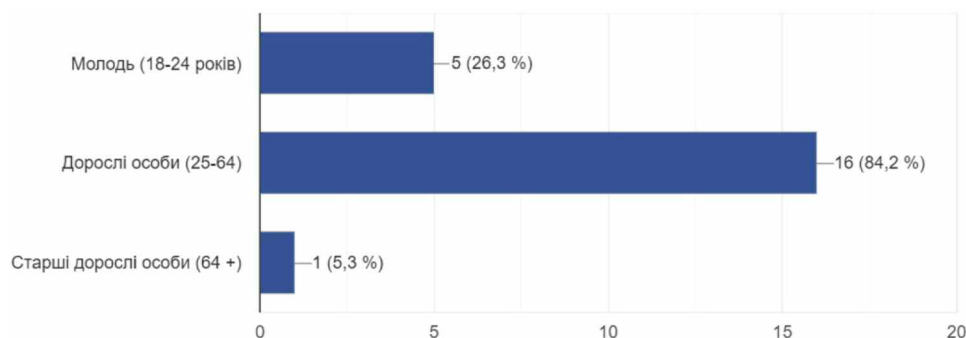


**Схема 2. Досвід роботи у сфері НОД опитаних експертів.**

За кількісним охопленням цільової аудиторії експерти суттєво відрізняються: від 10 осіб на рік (переважно для профільних асоціацій) до 1200—2000 осіб на рік (переважно для закладів вищої освіти, які мають відповідні програми з НОД). Загалом експерти, які взяли участь в опитуванні, охоплюють навчальними програмами / курсами для дорослих приблизно 6569 осіб на рік.

## 2. Аналіз результатів експертного опитування

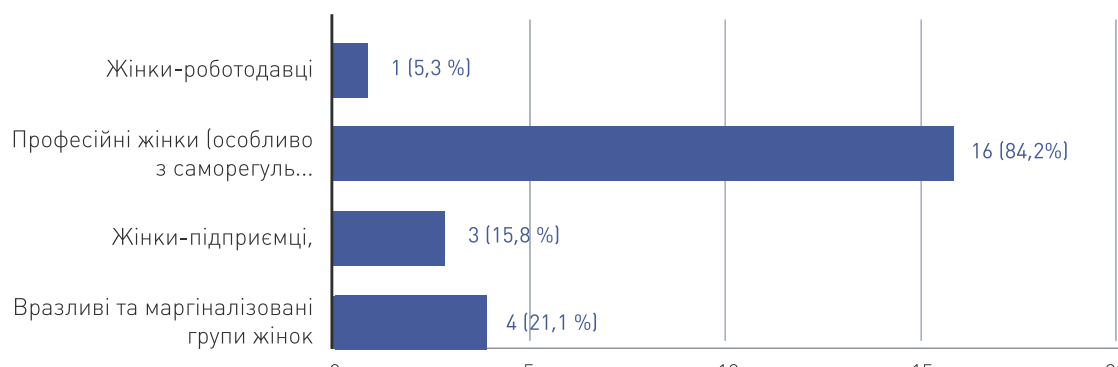
На питання «Оцініть, який відсоток з осіб, що користуються Вашими послугами, становлять жінки?» респонденти відповіли: 5,3—15,8 %. Опитані експерти працюють із дорослою аудиторією віком 25—64 років (схема 3).



**Схема 3. Віковий розподіл осіб, які користуються НОД.**

Вікова структура користувачів НОД пояснюється тим, що молодь до 24 років отримує перші професійні навички і робоче місце, отже потреби у НОД ще не виникає. Проведене експертне опитування показало, що серед користувачів НОД ця група складає 26,3 %. Старші дорослі особи (64+) поступово виходять із ринку праці та більше уваги зосереджують на підтримці здоров'я. Отже, потреби у НОД для цієї групи осіб менш актуальні. Ця група склала 5,3 %. Дорослі особи 25—64 років є активними учасниками ринку праці, займаються розвитком кар'єри, тому НОД для цієї групи є надзвичайно актуальним. Ця група склала 84,2 %.

Послугами НОД користуються переважно професійні жінки - представниці саморегульованих професій - вчителі, лікарі, адвокати, юристи, бухгалтери, аудитори, фінансисти, викладачі, науковці (схема 4). Ця професійна група склала 84,2 %. Така ситуація пов'язана з постійною необхідністю підвищувати кваліфікацію та стежити за змінами законодавства. Необхідність користуватися НОД жінок із вразливих та маргінальних груп пояснюється складними життєвими обставинами і неможливістю навчатися раніше. Жінки-підприємці, які користуються НОД, склали 15,8 %, жінки-роботодавці - 5,3%. Така ситуація пояснюється тим, що ця категорія осіб зосереджена більше на розвитку бізнесу і не має достатньо часу для НОД.



**Схема 4. Соціальний статус жінок, які користуються НОД.**

В цілому експерти високо оцінюють професіоналізм жінок (схема 5), які користуються НОД, їхні професійні компетенції, фахові знання, навички з управління персоналом, навички ефективної письмової комунікації. Всі опитані експерти поряд із високою оцінкою фахових знань професійних жінок також відзначають високий рівень їхніх навичок спілкування та презентацій, навичок роботи в команді, навичок роботи в Інтернеті (пошук інформації, цифрова безпека, цифрова грамотність).

Низько було оцінено знання професійних жінок англійської мови. Зазначимо, що в опитуванні йшлося саме про знання англійської мови, відповідно за межами дослідження залишилося знання інших мов (європейських чи східних).



**Схема 5. Експертна оцінка компетенцій професійних жінок.**



Думки експертів розійшлися при оцінці знань професійних жінок щодо норм недискримінаційної політики, підприємництва, норм охорони праці й навичок роботи з клієнтом, загальних математичних навичок.

Серед навичок, які потребують розвитку, було названо: дизайн мислення, креативне мислення, інтернет-маркетинг, планування кар'єри, стресостійкість, емоційну стійкість, управління змінами, навички проєктного менеджменту.

З опитаних експертів 31,6 % працює з вразливими і маргінальними групами жінок. Загальна оцінка професійного рівня жінок із вразливих і маргінальних груп значно нижча (схема 6). Жоден з експертів по жодному навичку не виставив максимальну оцінку. Навіть оцінка професійних знань і навичок за обраною професією була на рівні 3—4 балів з 5. На такому ж рівні оцінено загальні навички роботи в Інтернеті. Найнижче експертами було оцінено знання жінок із маргінальних та вразливих груп англійської мови та навички підприємництва.



**Схема 6. Експертна оцінка професійних компетенцій жінок із вразливих і маргінальних груп.**

Експерти зазначали, що для повноцінної участі на ринку праці жінкам із вразливих та маргінальних груп потрібні у першу чергу умови життя, знання про можливості соціальної та державної підтримки, а також навички організації роботи в Інтернеті.

Найефективнішими формами успішного навчання дорослого населення в Україні респонденти назвали короткотермінові навчальні програми, тренінги (інтерактивна форма) та навчальні візити в організації. При цьому стажування у межах України та навчальні візити в організації було оцінено вище, ніж закордонне стажування. Найменш ефективними було названо теоретичні лекційні заняття, лабораторні заняття та інструктаж (схема 7). Така ситуація пояснюється перенасиченням інформаційного простору, надзвичайно великою кількістю пропозицій масових онлайн курсів, які конкурують за увагу професійних жінок, високою динамікою зовнішнього середовища та інтенсивністю робочих задач.

Для жінок із вразливих і маргінальних груп, які мають значно гіршу підготовку, важливо швидко опановувати навички і мати можливість їх відразу практично використовувати. Відповідно і для цих груп буде актуальним

використання короткотермінових навчальних програм, тренінгів та навчальних візитів у організацію.



**Схема 7. Ефективність форм успішного навчання професійних жінок та жінок із вразливих та маргінальних груп.**

Дослідження виходило з того, що активні професійні жінки з активною громадянською позицією сприяють розвитку і зміцненню громади. Тому респондентам було поставлено запитання: Які навички і знання, з Вашої точки зору, потребує жінка (з усіх цільових груп дослідження) для того, щоб бути активною громадянкою і відповідальною учасницею своєї громади?

Респонденти зазначили, що громадяни (як чоловіки, так і жінки) повинні знати основи законодавства, мати знання про те, що таке демократія, права людини, громадянське суспільство, механізми громадської участі; навички критичного мислення (зокрема навички аналізу та оцінки, розгляду питань з декількох точок зору), вміти налагоджувати співпрацю з іншим для досягнення мети, мати навички пошуку та обробки інформації, побудови аргументації. Серед інших навичок, які потрібні на ринку праці, називалися також лідерство, проєктний менеджмент, ризик-менеджмент, управління часом, фандрейзинг. Респонденти також вказували на важливість навчання впродовж життя.

Окремо було визначено навички і знання, які потрібні жінкам-роботодавцям і жінкам-підприємцям для самореалізації: знаходити баланс між особистим і професійним життям, фінансова грамотність, профілактика вигорання, раціональне прийняття рішень, розуміння рівності прав жінок і чоловіків.

Чинники, що стоять на заваді жінкам-роботодавцям, професійним жінкам та жінкам-підприємцям у соціальній інклюзії та працевлаштуванні або професійному розвитку в країні, можна поділити на дві групи: загальні умови бізнес-середовища та специфічні, зумовлені традиційними гендерними стереотипами. Загальні несприятливі умови бізнес-середовища в країні охарактеризовано високими податковими зобов'язаннями, відсутністю стартового капіталу, низькою економічною активністю громадян, низьким рівнем оплати праці. Традиційні гендерні стереотипи, які ще панують в українському суспільстві, спричиняють подвійне навантаження, пов'язане з виконанням сімейних обов'язків, перевагами у залученні чоловіків на топ-менеджерські позиції.

Респонденти також вказували на такі чинники, як брак часу, слабкі професійні навички, необхідність вивчення міжнародного досвіду та успішних проєктів в Україні, пасивна життєва позиція, брак підтримки, страх провалу.

Щодо бар'єрів для самореалізації вразливих і маргінальних груп жінок респонденти вказували у першу чергу на важливість психологічної підтримки, а також стресостійкість, правосвідомість, навички пошуку роботи, соціального партнерства, базові знання у веденні самозайнятості, права жінок, самопрезентації.

Фактори, що заважають вразливим і маргінальним групам жінок у соціальній інклюзії і працевлаштуванні або професійному розвитку в країні, можна поділити на дві групи: рівень толерантності суспільства (упереджене ставлення до вразливих і маргінальних груп, відсутність державної та регіональної підтримки, недостатність освітніх послуг для таких груп населення) і низький рівень професійної підготовки (низька самооцінка, правова безграмотність, низький рівень професійних знань, відсутність досвіду роботи за фахом).

Оцінка доступу до НОД жінок проводилася шляхом оцінки пропозицій, присутніх на ринку освітніх послуг, та їх доступності. Найкраще задоволені потреби жінок в отриманні фахових знань і навичок в обраній професії, роботи в Інтернеті та цифрова грамотність (схема 8). Найгірше - крос культурні навички і загальні математичні навички.

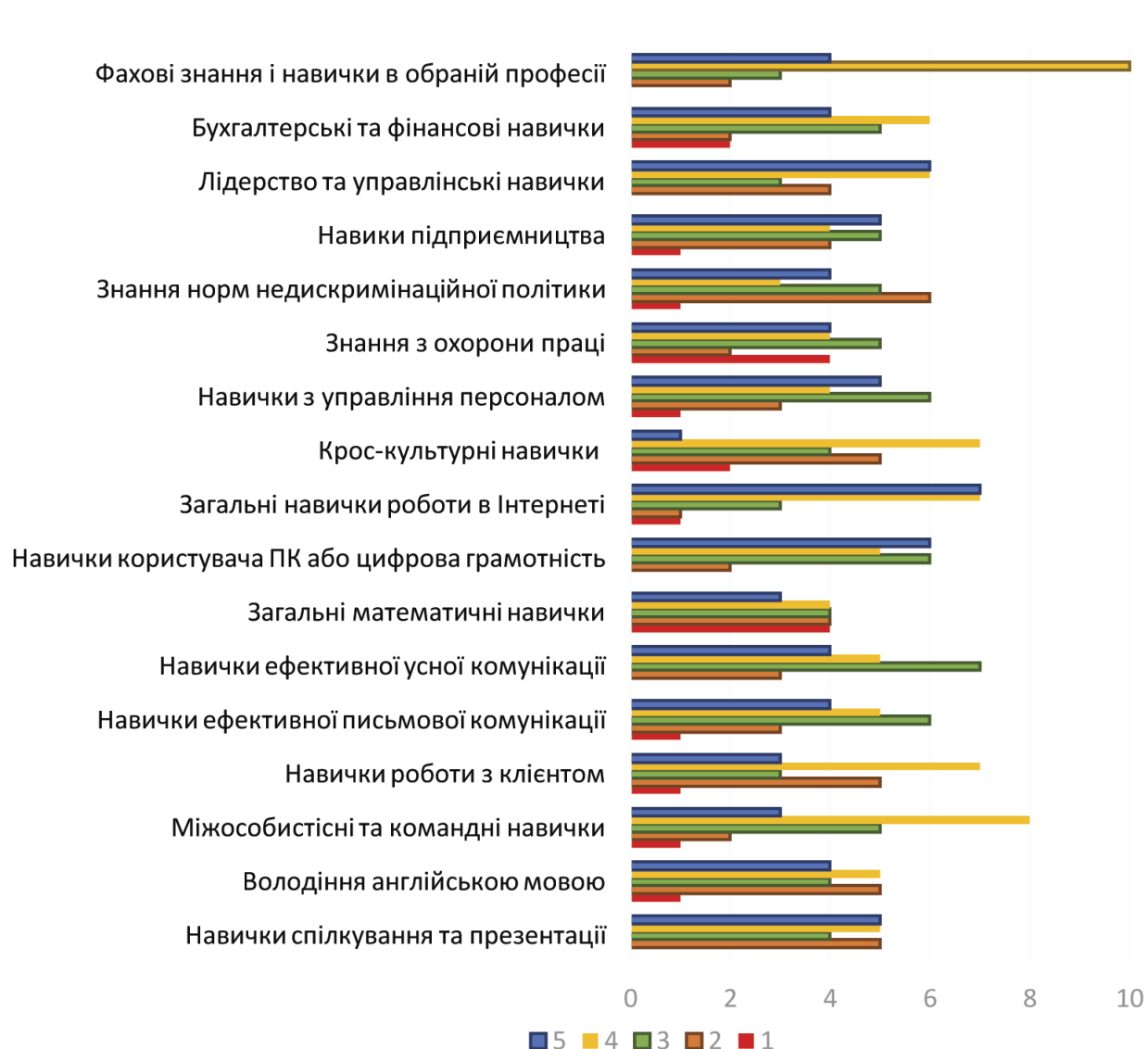


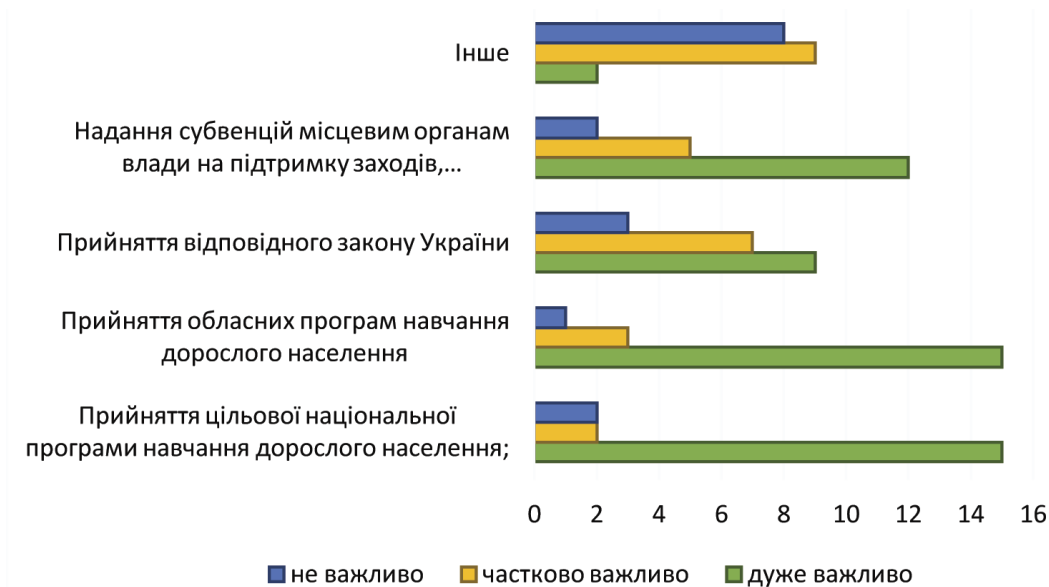
Схема 8. Рівень задоволення потреб жінок в отриманні потрібних навичок і знань

Більшість респондентів вважає, що громади мають достатній потенціал і спроможність розширити доступність і пропозиції НОД у відповідності до потреб цільових груп жінок шляхом організації проведення тренінгів, курсів, організації онлайн навчання. Серед бар'єрів (схема 9) доступу жінок до НОД було названо фінансові чинники, організаційні чинники (зокрема відсутність гнучкого графіку і необхідність доглядати дітей), а також відсутність підтримки роботодавця.



**Схема 9. Бар'єри доступу жінок до НОД.**

Одним із бар'єрів доступу жінок до НОД було названо відсутність фінансової підтримки на державному та регіональному рівні. Для нівелювання дії цього бар'єра респонденти вказують на важливість прийняття відповідних цільових програм чи фінансових трансфертів у вигляді цільових субвенцій (схема 10).



**Схема 10. Заходи для нівелювання бар'єрів доступу до НОД жінок.**

Враховуючи вплив на бізнес-середовище пандемії COVID-19, що призвело до трансформації цілих галузей економіки, для розробки рекомендацій було задано респондентам додаткове питання щодо їхніх очікувань секторального розвитку в країні у посткарантинний період. Респонденти визначили наступні галузі, які мають потенціал для зростання у посткарантинний період: агросектор, освітні послуги, онлайн сервіси, електронні технології (забезпечення бізнесу й інших суб'єктів економіки у відповідь на їхні потреби - електронний документообіг), медична галузь та галузь страхування.

Респонденти також вказали, що технологічний розвиток та розвиток медицини сприяють збільшенню працездатного віку населення, що потребує впровадження програм навчання дорослих.

### **3. Висновки**

В результаті проведеного експертного опитування зроблено висновок, що українська економіка має недовикористаний потенціал професійних жінок. Частково такий стан речей пов'язаний із системою цінностей, яка домінує у традиційному українському суспільстві, коли зовнішність і сексуальність мають для жінки вищу цінність, аніж професійний розвиток. Приділення належної уваги професійному розвитку жінок є важливим не тільки з точки зору забезпечення їх зайнятості у національному господарстві країни, а й задля забезпечення розвитку людського потенціалу. Виходячи з результатів опитування, в аналітичному звіті будуть представлені рекомендації щодо впровадження НОД для розробників політики на державному та місцевому рівнях, а також для провайдерів та користувачів послуг НОД.



## Список представників експертного середовища з навчання дорослих, які взяли участь в опитуванні

№	Прізвище, ім'я експерта/тки	Тип організації, в якій Ви працюєте
1	Пугачова Марина	незалежна експертка
2	Хаджирадєва Світлана	представниця закладу вищої освіти (запроваджені спеціальні курси/програми для дорослих)
3	Легка Валентина	представниця профільної асоціації чи громадської організації, яка має сервіс із навчання дорослих
4	Кудряшова Олена	провайдер неформального навчання дорослих (тренінгові/консалтингові компанії, корпоративні навчальні центри, тренінгові центри ОГС тощо)
5	Вострих Олег	провайдер неформального навчання дорослих (тренінгові/консалтингові компанії, корпоративні навчальні центри, тренінгові центри ОГС тощо)
6	Савельєва Юлія	провайдер неформального навчання дорослих (тренінгові/консалтингові компанії, корпоративні навчальні центри, тренінгові центри ОГС тощо)
7	Чернова Анна	незалежна експертка
8	Кальник Каріна	незалежна експертка
9	Бурик Зоряна	представниця закладу вищої освіти (запроваджені спеціальні курси/програми для дорослих)
10	Землякова Тетяна	провайдер неформального навчання дорослих (тренінгові/консалтингові компанії, корпоративні навчальні центри, тренінгові центри ОГС тощо)
11	Мнишенко Катерина	представниця закладу вищої освіти (запроваджені спеціальні курси/програми для дорослих)
12	Семенець-Орлова Інна	представниця профільної асоціації чи громадської організації, яка має сервіс з навчання дорослих
13	Гавкалова Наталія	представниця закладу вищої освіти (запроваджені спеціальні курси/програми для дорослих)
14	Харламова Ганна	представниця закладу вищої освіти (запроваджені спеціальні курси/програми для дорослих)
15	Драбик Олександра	провайдер неформального навчання дорослих (тренінгові/консалтингові компанії, корпоративні навчальні центри, тренінгові центри ОГС тощо)
16	Гомілко Ольга	представниця закладу вищої освіти (запроваджені спеціальні курси/програми для дорослих)
17	Колишко Родіон	представник профільної асоціації чи громадської організації, яка має сервіс з навчання дорослих
18	Червякова Ольга	представниця закладу вищої освіти (запроваджені спеціальні курси/програми для дорослих)
19	Пехота Олена	провайдер неформального навчання дорослих (тренінгові/консалтингові компанії, корпоративні навчальні центри, тренінгові центри ОГС тощо)

## Анкета опитування

Анкета опитування експертів  
була в онлайн гугл-формі [тут](#).

### Анкета опитування експертів «Визначення навчальних потреб жінок»

Шановна/ий колего!

Запрошуємо Вас взяти участь в експертному опитуванні, метою якого є визначення навчальних потреб жінок в Україні. [Національний аналіз](#), здійснений Жіночою Професійною Лігою у 2019 р. щодо завдання в Цілі Сталого Розвитку № 4 «Якісна освіта» для ООН Форуму високого рівня (HLPF) в Нью Йорку, відзначає додаткові виклики стосовно аналізу потреб у навчанні дорослих в Україні, особливо жінок (жінок-роботодавців, жінок-професіоналів та жінок з маргіналізованих і вразливих груп).

У рамках цього дослідження **навчання та освіта дорослих (НОД)** трактується як практика навчання та просвіти дорослих, яка відбувається після завершення основної освіти та виходу людини на ринок праці. Під основною освітою розуміється шкільна, професійно-технічна або вища освіта. За визначенням Європейської Асоціації з Освіти Дорослих, сегмент «навчання і освіта дорослих» у європейській практиці охоплює формальну, неформальну та інформальну (або спонтанну) форми навчання дорослих людей. НОД - це навчання, яке може відбуватися за допомогою курсів «перепідготовки», «підвищення кваліфікації» у спеціальних центрах, коледжах, вищих учбових закладах, в організаціях громадянського суспільства та інших, очно або дистанційно. НОД важливе для особистісної самореалізації, активного громадянства, соціального включення і працевлаштування або професійного розвитку.

Учасники навчання дорослих в Україні - це особи (жінки і чоловіки) віком від 18 до 64 років, які мають навчальні потреби і навчаються у програмах формальної, неформальної або інформальної форми навчання і освіти дорослих.

Ми звертаємося до **провайдерів навчання дорослих**, серед яких представники профільних асоціацій, викладачі інститутів післядипломної освіти,

аспірантури та бізнес шкіл, надавачі послуг з неформального навчання дорослих (тренери, коучі, консультанти), громадські організації, компанії EdTech (тобто навчальних ІТ-технологій, які створені для освіти), і будемо **вдячні** за ваші фахові відповіді та коментарі на наші запитання.

Експертне опитування є відкритим до 20.05.2020 для експертів та експертток, і ці результати будуть представлені в узагальненому вигляді. Це експертне опитування створене у рамках дослідження, яке проводить ГО «Жіноча Професійна Ліга» (LPW) в Україні в 2020 році за підтримки Фонду Солідарності CIVICUS.

## Частина 1. Базова інформація про експерта\ку

1. Прізвище, ім'я експерта\ки.

2. Стать: Чоловіча Жіноча Інша.

3. Організація, в якій Ви працюєте, є:

- ☐ Провайдером формального навчання дорослих (інститути післядипломної освіти, бізнес школи тощо)
- ☐ Провайдером неформального навчання дорослих (тренінгові/ консалтингові компанії, корпоративні навчальні центри, тренінгові центри ОГС тощо)
- ☐ Закладом вищої освіти/науки (якщо запроваджені спеціальні курси/програми для дорослих)
- ☐ Професійно-технічним закладом (якщо запроваджені спеціальні курси/програми для дорослих)
- ☐ Середньою школою (якщо запроваджені спеціальні курси/програми для дорослих)
- ☐ Міжнародною/закордонною установою, яка надає сервіс з навчання дорослих для українців
- ☐ Державним органом, який формує політику в сфері освіти та науки
- ☐ Профільною асоціацією чи громадською організацією, яка має сервіс з навчання дорослих
- ☐ Я є незалежним експертом/кою

4. Ваша роль в організації, в якій Ви працюєте, особливо стосовно навчання дорослих

---

5. Оцініть кількість клієнтів, які користуються Вашими послугами впродовж року

---

6. Оцініть, який приблизно відсоток з цих осіб за рік складають жінки

---

7. Переважною мірою Ваші клієнти належать до вікової групи:  
(можна позначити декілька)

- ☐ Молодь (18—24 років)
- ☐ Дорослі особи (25—64)
- ☐ Старші дорослі особи (64 +)

**8. Переважною мірою Вашою цільовою групою є:**

- ☐ Жінки-роботодавці
- ☐ Професійні жінки (особливо з саморегульованих професій, як-то викладачі, вчителі, науковці, фінансисти, бухгалтери, аудитори, лікарі, юристи та інші)
- ☐ Жінки-підприємці
- ☐ Вразливі та маргіналізовані групи жінок

**9. Ваш досвід у сфері НОД складає:**

- ☐ Від 0—2 років
- ☐ Від 2—5 років
- ☐ Від 5 до 10 років
- ☐ Більше 10 років

**10. Яку освіту Ви маєте?**

- ☐ середню
- ☐ вищу
- ☐ наукове звання

**11. Місто, країна, де Ви зараз мешкаєте і працюєте (можна навести декілька)**

---

**12. Ваші контактні дані:**

Телефон \_\_\_\_\_ Е-пошта \_\_\_\_\_

**13. Ваші контактні дані:**

Веб-сайт, блог, соціальні мережі \_\_\_\_\_

**Частина 2. Жіночі навчальні прогалини і шляхи подолання**

Наступний набір питань стосується рівня навичок жінок, для яких Ви працюєте і Ваші колеги у сфері навчання дорослих, а також наявності програм і послуг для цільових груп жінок, які є об'єктом дослідження і мають навчальні потреби.

**1. Згадуючи загалом про жінок-роботодавців і жінок-підприємців, яких Ви або Ваші колеги навчаєте, будь ласка, оцініть їх загальний рівень вмінь і знань у наступних областях під час виконання навчальної програми.**

	Визначте по шкалі від 1 до 5, де 1 (низький), 3 (середній), 5 (високий), рівень				
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Навички спілкування та презентації</li> <li>○ Володіння англійською мовою</li> <li>○ Міжособистісні та командні навички</li> <li>○ Навички роботи з клієнтом</li> <li>○ Навички ефективної письмової комунікації</li> <li>○ Навички ефективної усної комунікації</li> <li>○ Загальні математичні навички</li> <li>○ Навички користувача ПК або цифрова грамотність</li> <li>○ Загальні навички роботи в Інтернеті (пошук, цифрова безпека, інші)</li> <li>○ Крос-культурні навички та обізнаність про різноманітність культур</li> <li>○ Навички з управління персоналом</li> <li>○ Знання з охорони праці</li> <li>○ Знання норм недискримінаційної політики (включаючи гендерну рівність)</li> <li>○ Навики підприємництва</li> <li>○ Лідерство та управлінські навички</li> <li>○ Бухгалтерські та фінансові навички</li> <li>○ Фахові знання і навички в обраній професії</li> </ul>					

**2. Додайте, будь ласка, якщо Ви вважаєте необхідним, інші навички, які потрібні жінкам-роботодавцям і жінкам-підприємцям, щоб повноцінно брати участь у ринку праці. Будь ласка, конкретизуйте.**

**3. Згадуючи загалом про професійних жінок (викладачі, вчителі, науковці, фінансисти, бухгалтери, аудитори, лікарі, юристи та інші), яких Ви або Ваші колеги навчаєте, будь ласка, оцініть їх загальний рівень вмінь та знань у наступних областях під час виконання навчальної програми.**

	Визначте по шкалі від 1 до 5, де 1 (низький), 3 (середній), 5 (високий), рівень				
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Навички спілкування та презентації</li> <li>○ Вільне володіння англійською мовою</li> <li>○ Міжособистісні та командні навички</li> <li>○ Навички роботи з клієнтом</li> <li>○ Навички ефективної письмової комунікації рідною мовою</li> <li>○ Навички ефективної усної комунікації рідною мовою</li> <li>○ Загальні математичні навички</li> <li>○ Навички користувача ПК або цифрова грамотність</li> <li>○ Загальні навички роботи в Інтернеті (пошук даних, цифрова безпека, інші)</li> <li>○ Крос-культурні навички та обізнаність про різноманітність культур</li> <li>○ Навички з управління персоналом</li> <li>○ Знання з охорони праці</li> <li>○ Знання норм недискримінаційної політики (включаючи гендерну рівність)</li> <li>○ Навики підприємництва</li> <li>○ Лідерство та управлінські навички</li> <li>○ Бухгалтерські та фінансові навички</li> <li>○ Фахові знання і навички в обраній професії</li> </ul>					



**4. Додайте, будь ласка, інші навички, які потрібні професійним жінкам, щоб повноцінно брати участь на ринку праці. Будь ласка, конкретизуйте.**

**5. Чи мали Ви чи Ваші колеги досвід навчання і освіти вразливих і маргінальних груп жінок?**

Так

Ні

**6. Якщо Ви відповіли «Так» на попереднє запитання, то, згадуючи загалом про вразливі та маргінальні групи жінок, яких Ви або Ваші колеги навчаєте, будь ласка, оцініть їх загальний рівень вмінь і знань у наступних областях під час виконання програми.**

	Визначте по шкалі від 1 до 5, де 1 (низький), 3 (середній), 5 (високий), рівень				
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Навички спілкування та презентації</li> <li>○ Вільне володіння англійською мовою</li> <li>○ Міжособистісні та командні навички</li> <li>○ Навички роботи з клієнтом</li> <li>○ Навички ефективної письмової комунікації рідною мовою</li> <li>○ Навички ефективної усної комунікації рідною мовою</li> <li>○ Загальні математичні навички</li> <li>○ Навички користувача ПК або цифрова грамотність</li> <li>○ Загальні навички роботи в Інтернеті (пошук даних, цифрова безпека, інші)</li> <li>○ Крос-культурні навички та обізнаність про різноманітність культур</li> <li>○ Навички з управління персоналом</li> <li>○ Знання з охорони праці</li> </ul>					

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Знання норм недискримінаційної політики (включаючи гендерну рівність)</li> <li>○ Навики підприємництва</li> <li>○ Лідерство та управлінські навички</li> <li>○ Бухгалтерські та фінансові навички</li> <li>○ Фахові знання і навички в обраній професії</li> </ul>					
---	--	--	--	--	--

**7. Додайте, будь ласка, інші навички, які потрібні для вразливих і маргінальних груп жінок, щоб повноцінно брати участь у ринку праці. Будь ласка, конкретизуйте.**

**8. Які форми навчання Ви вважаєте найбільш ефективними для успішного навчання дорослого населення в Україні?**

	Форми навчання	
1	Семінари	
2	Тренінги (інтерактивна форма)	
3	Аудиторні лекційні заняття	
4	Короткотермінові навчальні програми (наприклад від 2—5 днів до 1 місяця)	
5	Довготермінові навчальні програми (наприклад від 2 місяців до 1 року)	
6	Закордонні стажування	
7	Стажування в межах України	
8	Стажування на робочому місці	
9	Курси підвищення кваліфікації	
10	Навчальні візити в організації/компанії (наприклад, у споріднені за напрямом діяльності організації, які мають більший досвід)	
11	Практичні майстерні	
12	Інструктаж	
13	Лабораторні заняття	
14	Дистанційні форми навчання (E-learning)	
15	Наставництво (менторство)	
16	Самостійна підготовка	
17	Інші (конкретизуйте) _____	

9. Які навички і знання, з Вашої точки зору, потребує жінка для того, щоб бути активною громадянкою і відповідальною учасницею своєї громади? Наприклад, критичного мислення, мережування, лідерства, проєктного менеджменту тощо.

---

10. Які навички і знання, базуючись на Вашому досвіді, потрібні для самореалізації жінок-роботодавців, професійних жінок та жінок-підприємців? Наприклад, вміння доводити свою точку зору, знаходити баланс особистого і професійного життя, інше.

---

11. Які фактори заважають жінкам-роботодавцям, професійним жінкам та жінкам-підприємцям у соціальній інклюзії і працевлаштуванні або професійному розвитку в країні?

---

12. Які навички і знання, базуючись на Вашому досвіді, потрібні для самореалізації представниць вразливих і маргінальних груп жінок? Наприклад, вміння вести переговори та переконувати, соціального партнерства, навички впевненості у собі, інше.

---

13. Які фактори заважають вразливим і маргінальним групам жінок у соціальній інклюзії і працевлаштуванні або професійному розвитку в країні?

14. Як ви можете оцінити рівень задоволення потреб жінок (з усіх цільових груп дослідження) в отриманні потрібних навичок і знань з тими навчальними пропозиціями, які є у Вашій громаді?

	Рівень наявності навчальних пропозицій. Визначте по шкалі від 1 до 5, де 1—2 — повністю відсутні, 3—4 — частково відсутні, 5 — повністю наявні				
<ul style="list-style-type: none"><li>○ Навички спілкування та презентації</li><li>○ Вільне володіння англійською мовою</li><li>○ Міжособистісні та командні навички</li><li>○ Навички роботи з клієнтом</li><li>○ Навички ефективної письмової комунікації рідною мовою</li><li>○ Навички ефективної усної комунікації рідною мовою</li></ul>					

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Навички ефективної усної комунікації рідною мовою</li> <li>○ Загальні математичні навички</li> <li>○ Навички користувача ПК або цифрова грамотність</li> <li>○ Загальні навички роботи в Інтернеті (пошук даних, цифрова безпека, інші)</li> <li>○ Крос-культурні навички та обізнаність про різноманітність культур</li> <li>○ Навички з управління персоналом</li> <li>○ Знання з охорони праці</li> <li>○ Знання норм недискримінаційної політики (включаючи гендерну рівність)</li> <li>○ Навики підприємництва</li> <li>○ Лідерство та управлінські навички</li> <li>○ Бухгалтерські та фінансові навички</li> <li>○ Фахові знання і навички в обраній професії</li> </ul>					
--	--	--	--	--	--

**15. Чи є у громаді можливості покращити або розширити навчальні пропозиції для дорослих у певних сферах навичок для цільових груп жінок? Будь ласка, конкретизуйте.**

---

**16. Які індустрії в країні у післякарантинний (пост COVID-19) період будуть мати потенціал для зростання? Конкретизуйте, будь ласка.**

---

**17. На основі Вашого досвіду, наскільки наведені нижче бар'єри заважають цільовим групам жінок користуватися можливостями навчання дорослих (тренінговими програмами тощо)? Можна вибрати декілька варіантів відповіді.**

- ☐ Витрати на програму
- ☐ Відсутність гнучкості у графіку занять
- ☐ Відсутність необхідних мовних навичок
- ☐ Відсутність достатньої кваліфікації чи передумов
- ☐ Відсутність комп'ютера вдома
- ☐ Відсутність Інтернету вдома
- ☐ Час проїзду до місця занять
- ☐ Відсутність особистого транспорту
- ☐ Проблеми паркування або транзиту
- ☐ Відсутність підтримки для людей з інвалідністю в аудиторії
- ☐ Відсутність підтримки культурної різноманітності в аудиторії
- ☐ Відсутність доступу по догляду за дітьми
- ☐ Обов'язки на робочому місці
- ☐ Відсутність підтримки з боку свого роботодавця
- ☐ Відсутність фінансової підтримки уряду чи місцевої влади
- ☐ Відсутність інформації на місцевому рівні
- ☐ Інше, будь ласка, конкретизуйте

**18. Які форми державної підтримки та просування Ви вважаєте доречними для розбудови сектору навчання дорослих загалом і цільових груп жінок зокрема, у рамках навчання протягом життя в Україні?**

- ☐ Прийняття цільової національної програми навчання дорослого населення
- ☐ Прийняття обласних програм навчання дорослого населення
- ☐ Прийняття відповідного закону України
- ☐ Надання субвенцій місцевим органам влади на підтримку заходів, орієнтованих на просування навчання дорослого населення
- ☐ Інше (зазначте) \_\_\_\_\_

**19. Чи є у Вас інші коментарі, якими Ви хотіли б поділитися? (за бажанням)**

---

**Згода на обробку персональних даних**

Обравши пункт «Надіслати» нижче, відповідно до п. 6 ст. 6 та п. 1.1. ст. 11 Закону України «Про захист персональних даних», надаю згоду та дозвіл авторам аналітичного дослідження на обробку, збір, реєстрацію, накопичення, зберігання персональних даних. Наведена вище інформація також може надаватися третім особам, безпосередньо задіяним в обробці цих даних, а також в інших випадках, прямо передбачених законодавством.

**Ми вдячні за Ваш інформаційний внесок у дослідження!**

## Додаток 2. Короткий огляд віртуальної конференції «Навчальні потреби жінок: дискусія надавачів та користувачів послуг в Україні», 18.06.2020. Київ

18.06.2020.  
Київ



18 червня 2020 року за ініціативи ГО «Жіноча Професійна Ліга» 15 учасників та учасниць зі всієї України дискутували щодо навчальних потреб жінок з позицій надавачів та користувачів послуг з навчання дорослих. Навчання та освіта дорослих (коротко - НОД) впливає на три основні сфери життя людини: здоров'я та благополуччя; зайнятість і ринок праці; соціальне і громадянське, суспільне життя.

Віртуальна конференція стала наступним, після травневого онлайн експертного опитування, етапом у межах реалізації дослідницького проєкту «Аналіз навчальних потреб жінок в Україні» за підтримки CIVICUS Solidarity Fund. «Про важливість цієї тематики проєкту свідчать принаймні такі дані: по-перше, вікова структура населення України, адже в країні 74,48 % людей - у віці від 25 до 65 років і більшість серед них становлять жінки. По-друге, [національний аналіз](#), здійснений громадською організацією у 2019 році щодо завдання в Цілі сталого розвитку № 4 "Якісна освіта" для ООН Форуму Високого Рівня (HLPF) в Нью-Йорку, відзначає додаткові виклики стосовно аналізу потреб у навчанні дорослих в Україні, особливо жінок (жінок - роботодавців і підприємців, жінок-професіоналів та жінок з маргіналізованих і вразливих груп). Саме ці групи жінок стали цільовими для аналізу у проєкті», - зазначила Олена Лазоренко, президентка Жіночої Професійної Ліги (надалі - Ліга) і модераторка та доповідачка заходу.

Перша сесія конференції була сфокусована на попередніх результатах онлайн експертного опитування, яке відбулося 8—22 травня 2020 р. Ніна Чала, членкиня Ліги, презентувала методологію опитування, профіль експертів з навчання та освіти дорослих (серед яких є представники з міст Києва і Маріуполя, а також з Харківської, Київської, Сумської, Запорізької, Львівської, Вінницької і Миколаївської області), експертну оцінку професійних компетенцій жінок, зокрема із вразливих і маргінальних груп, рівень задоволення їхніх потреб в отриманні потрібних навичок і знань, а також бар'єри доступу до НОД.



За даними опитування, послугами з НОД в країні найбільше користуються професійні жінки (84,2 %), найменше - жінки-роботодавці (5,3 %). Всі опитані експерти поряд із високою оцінкою фахових знань професійних жінок також відзначають високий рівень навичок спілкування та презентацій, навички роботи в Інтернеті (пошук інформації, цифрова безпека, цифрова грамотність). Серед навичок, які потребують розвитку, було названо: дизайн мислення, креативне мислення, інтернет-маркетинг, планування кар'єри, емоційна стійкість, управління змінами, навички проєктного менеджменту. Експерти зазначали, що для повноцінного залучення до ринку праці жінки із вразливих та маргінальних груп потребують у розрізі тематики опитування передусім знань про можливості соціальної та державної підтримки, а також навички організації роботи в цифровому просторі. Серед бар'єрів доступу до НОД для жінок найбільш вагомими стали (у порядку вибору): фінансові витрати на програму; відсутність гнучкості у графіку занять; відсутність доступу по догляду за дітьми; обов'язки на робочому місці та відсутність інформації на місцевому рівні. Серед рекомендацій за результатами опитування було вказано на важливість формування на державному рівні цінностей у суспільстві, де професійна реалізація жінок є вищою цінністю від їхньої сексуальної привабливості. Професійна успішність жінок формує сильну громаду, тому місцеве самоврядування має активно підтримувати НОД, у тому числі створюючи відповідну інфраструктуру. Провайдери навчальних послуг мають звернути увагу на більшу гнучкість при формуванні програм і курсів НОД для жінок. Під час другої сесії конференції, представляючи загальну позицію користувачів послуг НОД, Олена Лазоренко ознайомила учасників із результатами опитування з тематики неформального навчання дорослих у рамках національного соціологічного дослідження, проведеного Фондом «Демократичні ініціативи» за запитом Жіночої Професійної Ліги 13—18 грудня 2019 р. Вони були вперше презентовані під час конференції. Питання стосувалися участі жінок і чоловіків у короткотермінових формах неформального навчання, що забезпечує розвиток особистих здібностей або підвищення професійної кваліфікації, а також джерел фінансування такої участі у неформальному навчанні дорослих. За цими даними за 2019 рік, *в Україні в цілому 8,5 % людей брали участь* в програмах неформального навчання дорослих. Ствердну відповідь на це запитання дали 9,1 % жінок і 8,8 % чоловіків. Найбільш активно цим займаються на заході України (11,6 %), наступним іде схід (11,4 %), на півдні - 9,3 % і в центрі - 5,2 %. У питанні про джерела фінансування участі у цих формах неформального навчання дорослих найбільшу кількість отримали два наступних - це оплата з боку теперішнього чи майбутнього роботодавця (44,6 % - у чоловіків та 26,3 % - у жінок); а також самостійна оплата (24,7 % - у чоловіків та 26,3 % - у жінок)

В обговоренні результатів кількісних та якісних досліджень взяли участь експерти проєкту - Ольга Гомілко, Родіон Колишко та Валентина Легка.

За результатами проєктного дослідження будуть запропоновані рекомендації для провайдерів освітніх послуг та професійних спільнот, для розробників політики (органів місцевого самоврядування, державних органів влади на національному рівні), для користувачів послуг в Україні, які мають завершитися фінальним етапом проєкту - публікацією, яка планується до оприлюднення в цифровому та друкованому вигляді восени цього року. Слідкуйте за повідомленнями наших цифрових комунікаційних ресурсів: сайт [www.lpw.org.ua](http://www.lpw.org.ua) та Фейсбук сторінка <https://www.facebook.com/LPWUA/>.

## Executive Summary

### The Women`s Learning Needs in Ukraine: analytic report of the research

by Dr. Olena Lazorenko (Editor-in-Chief), Prof. Nina Chala,  
Prof. Olga Gomilko, Dr. Alla Kozhyna

Ukraine, October 2020

The Women`s Learning Needs Analysis in Ukraine project, conducted by the League of Professional Women with the support of the CIVICUS Solidarity Fund in 2020, focuses on women's empowerment in Ukraine within the framework of the central component of this process - education and learning. Adult learning and education in the research project following the change in UNESCO terminology from "adult education" to "adult learning and education" (abbreviated - ALE), is interpreted as a permanent activity aimed at acquiring, recognizing and applying key skills. Acquisition of new skills, abilities and knowledge by adults usually occurs after they receive basic education and a person enters the labor market. Basic education means secondary school, vocational or higher education.

In European practice, ALE covers formal, non-formal and informal forms of adult learning. Adult participants in this project mean persons (women and men) aged 18 to 64 who have learning needs. ALE can take place through "retraining", "advanced learning" courses in special centers, colleges, higher education institutions, civil society organizations, using full-time or distance learning. ALE is important for personal self realization, active citizenship, social inclusion and employment or professional development. This Executive summary of the Analytical report is designed to take overview of LPW`s full research in Ukrainian for the way forward. The longer, full version of the Analytical report will also be available on LPW`s website.

#### **Who might be interested in an analytical report?**

- *Adult learning providers* in terms of designing their programs and courses.
- *Women with learning needs* who will use these services.
- *Policy makers at the national and local levels* in terms of the attitude of public experts and adult learning providers to the legislative support of the ALE process.
- *Analysts* from the public, scientific, educational environment who are interested in describing relevant methods of conducting social research in a virtual format. These methods became extremely relevant during the current phase of the COVID-19 pandemic.

The analytical report was prepared based on the results of quantitative and qualitative field research of the 2020 project.

**The research tasks** facing the project team are as follows:

- Analyze the information received through the online expert survey and virtual conference of experts and stakeholders on the learning and service needs of women from the 4 target groups.
- Analyze data from a mass survey on the participation of women and men in various forms of non-formal adult learning in Ukraine, as well as from other Ukrainian and global secondary sources.
- Compare this information with secondary data obtained during the study.
- Propose recommendations that will help create or improve conditions for women's empowerment in Ukraine (with a focus on adult learning and education).

To analyze the current learning needs of women from the target groups of the project in Ukraine, the methodology of the research project was developed and updated in March-April 2020. Its design includes the results of desk and field research (*expert online survey of adult learning professionals in May 2020 and virtual conference of experts and stakeholders in June 2020*) of the project team, as well as the results of a mass survey conducted at the request of the League of Professional Women on non-formal adult learning as part of a nationwide sociological survey conducted by the Democratic Initiatives Foundation in December 2019. The COVID-19 pandemic and the introduction of quarantine restrictions led to the transfer of all forms of field research to a virtual format.

The period of conducting qualitative field research by the project team is:

- *expert online survey* conducted in Ukraine on May 8-22, 2020;
- *virtual conference* "Women's Learning Needs: a discussion of service providers and users in Ukraine" by video conference, which took place on June 18, 2020.

The key indicators for assessing the level of ALE *services use* are: (a) actual *quantitative indicators* of women's and men's participation in formal and non-formal adult learning and education programs in a given country; (b) information on sources of funding for participation in ALE. Since in Ukraine the statistical data in this sphere are essentially limited, for the further analysis of a domestic level of ALE services use the data of questions of mass sociological polls are taken from.

According to the results of a sociological survey on non-formal adult learning in a nationwide survey **in Ukraine in 2019, 8.5% of people participated** in non-formal adult learning programs. 9.1% of women and 8.8% of men gave an affirmative answer to this question. The most active are in the west of Ukraine (11.6%), slightly less - in the east (11.4%), in the south - 9.3% and in the center - 5.2%. In terms of sources of funding for participation in these forms of non-formal adult learning, the largest number were received by the next two - payment by the current or future employer (44.6% - for men and 26.3% - for

women); as well as self-payment (24.7% - for men and 26.3% - for women). Representatives of the cities of Kyiv and Mariupol, as well as from Kharkiv, Kyiv, Sumy, Zaporizhzhia, Lviv, Vinnytsia and Mykolayiv regions took part in the online expert survey in 2020. According to these data, women-professionals (hereinafter referred to as professional women) use 84.2%, and the least - women-employers - 5.3%. All surveyed experts, along with a high assessment of the professional knowledge of professional women, also name the high level of their communication skills and presentations, note a satisfactory level of skills on the Internet (information retrieval, digital security, digital literacy). Among the skills that need to be developed are: design thinking, creative thinking, internet marketing, career planning, emotional resilience, change management, project management skills. Experts note that in order to be fully involved in the labor market, women from vulnerable and marginalized groups need, in terms of the subject of the expert survey, first of all to obtain information in an accessible way about the possibilities of social and state support; as well as skills in organizing work in the digital space.

Among the barriers to access to ALE for women, the most important were (in order of choice): financial costs of the program; lack of flexibility in the schedule of classes; lack of access to child care during learning and education; responsibilities in the workplace and lack of information at the local level. Among the recommendations of the survey was the importance of forming values at the state level in a society where the professional realization of women is higher than their sexual attractiveness. The professional successfulness of women forms a strong community, so local governments should actively support ALE, including by creating appropriate infrastructure. Learning service providers should pay more attention to the flexibility of ALE programs and courses for women.

### **Key conclusions and recommendations**

- Women's empowerment has better prospects through the process of self-determination and self-affirmation, when women gain the necessary learning and education on their own on the basis of institutional, financial and logistical conditions created by the state.
- A well-developed and flexible ALE system, an active labor market policy and a relatively low level of general inequality will help increase the number of users of learning services among adults in the country, including women.
- Strengthening financial support from all stakeholders (a combination of funding from government agencies, international donors and employers) for adult learning and education will have a positive impact on the growth of women's and men's participation in ALE in Ukraine.

- Among the developed skills of women from 4 research groups, experts name communication and presentation skills. Low assessment of English, written communication skills, mathematical, accounting, financial competencies.
- Providers of adult learning and education should take into account the requirements of employers for the professional competencies of employees, as well as the features and approaches to the learning process.
- According to the reviewer, the high 3rd place among the required skills is "leadership and management skills", which is in line with the trends identified by international research. Leadership development is a key competence in the programs of a significant number of business schools, which are also a major player among adult learning and education providers.
- A study of the learning needs of professional women and women from vulnerable and marginalized groups to ensure self-realization and well-being identified various aspects of the problem. The following skills were important for women employers and women entrepreneurs: to find a balance between personal and professional life, financial literacy, burnout prevention, rational decision-making, understanding of equal rights for women and men. At the same time, for vulnerable and marginalized groups, respondents noted an external factor - the level of tolerance of society.
- Since, according to the LPW`s 2020 expert survey, learning methods that are part of the non-formal form of learning (including short-term interactive training programs, trainings and study visits in the organization) have been chosen as effective methods of successful adult learning in Ukraine, it makes sense to attention to the development of these methods. It should also be noted that internships within Ukraine and study visits to the organization were rated higher than internships abroad.
- Coordination mechanisms need to be established in Ukraine to develop and implement, with the participation of all stakeholders (including civil society organizations, academia, universities, non-formal adult learning providers and others), various forms of support for the ALE sector as an important component of lifelong learning.
- Access to all forms of learning (including non-formal and informal learning) for its users, including vulnerable and marginalized women, should be promoted.
- Recognition, certification and accreditation of ALE needs to be improved through the adoption of targeted national and regional adult learning programs; development and adoption of the relevant law of Ukraine (and other regulations) with appropriate financial support.

Among the **recommendations** (their full list is given in the final provisions of the Ukrainian version of the Report) we will draw the reader's attention to the following:



***For policy makers at the national and local levels:***

- ☐ Introduce programs and legislative support for the ALE process in the country.
- ☐ Develop and implement a mechanism for monitoring the coverage of adult learning and education in Ukraine at the national, regional and local levels.
- ☐ Create a separate expenditure item for ALE in national, oblast and local budgets, instead of including it in the general education budget, which is also a funding mechanism that can be used to ensure more stable support for ALE programs.
- ☐ Provide financial support for access of women from vulnerable and marginalized groups to ALE when formulating budgets at appropriate levels.
- ☐ Provide information policy measures in the program of activities of public authorities aimed at raising awareness about ALE.

***Recommendations for educational and learning service providers and professional communities:***

- ☐ Pay attention to the formation of the content of ALE, flexibility of forms (remote, stationary) and schedules of classes in accordance with the needs of professional women and women from vulnerable and marginalized groups. The most requested form of ALT is interactive training and short-term training programs.
- ☐ When shaping the content of the program, it is necessary to pay attention for professional women to increase the level of knowledge of English, law and non-discriminatory policies.
- ☐ In shaping the content of programs for women from vulnerable and marginalized groups, it is necessary to pay attention to the development of entrepreneurial skills and increase English language skills.
- ☐ Develop ALE proposals for women from vulnerable and marginalized groups in cooperation with local governments.

***Recommendations for service users (project target groups)***

- ☐ Proactive behavior in applying for financial support from the employer of ALE services and professional development.
- ☐ Search for sources for personal and professional development.
- ☐ Cooperation with other women in various public associations and professional networks to address organizational issues and eliminate barriers to access

## Джерела інформації

<sup>1</sup> Див.: Закон України «Про соціальні послуги» від 17 січня 2019 року № 2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19/print>.

<sup>2</sup> Див.: Маргінальні групи // Юридична енциклопедія: у 6 т. / ред. кол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.]. Київ: Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 2001. Т. 3: К-М. 792 с.; Євтух В. Маргіналізація // Політична енциклопедія / ред. кол.: Ю. Левенець (голова), Ю. Шаповал (заст. голови) та ін. Київ: Парламентське вид во, 2011. С. 423.

<sup>3</sup> Див.: Європейський інститут гендерної рівності (EIGE). Empowerment of women // Gender Equality Glossary. URL: <https://eige.europa.eu/taxonomy/term/1102>.

<sup>4</sup> Див.: Кількісні методи експертного оцінювання: [наук.-метод. розробка] / [уклад.: В. П. Новосад, Р. Г. Селіверстов, І. І. Артим]. – К. : НАДУ, 2009. – 36 с.; Паніна Н.В. Технологія соціологічного дослідження: Курс лекцій / 2-ге видання, доповнене. Київ, 2007; Крымский С. Б., Жилин Б. Б., Паниотто В. И. и др. Экспертные оценки в социологических исследованиях / отв. ред. С. Б. Крымский. Киев, 1990; Паниотто В., Харченко Н. Методи опитування: підручник. Київ: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2017. 342 с.

<sup>5</sup> Див.: Проект Building capacities and twinning cooperation for effective support to women entrepreneurs, in the framework of the East Invest Programme. Результати дослідження було оприлюднено у статті: Лазоренко О. Політичні та економічні виміри гендерної рівності в Україні та ЄС // Мультиверсум. Філософський альманах, вип. 9/10 (157/158). Київ, 2016. С. 71—91.

<sup>6</sup> Як збільшити зайнятість жінок і чому це важливо для економіки. Аналітична записка (2019), Центр економічної стратегії. С. 4. URL: [https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2019/09/%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B0-%D0%B7%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%B0\\_4\\_final-1.pdf](https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2019/09/%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B0-%D0%B7%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%B0_4_final-1.pdf)

<sup>7</sup> Див.: ЮНЕСКО. Паризька декларація з медіа та інформаційної грамотності у цифрову добу. 2014. URL: [http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CI/CI/pdf/In\\_Focus/paris\\_mil\\_declaration\\_final.pdf](http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CI/CI/pdf/In_Focus/paris_mil_declaration_final.pdf).

<sup>8</sup> Див.: 4th global report on adult learning and education: leave no one behind: participation, equity and inclusion (2019), UNESCO Institute for Lifelong Learning. 196 p. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372274>

<sup>9</sup> Див.: Міністерство соціальної політики України. Офіційний сайт. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/18877.html>

<sup>10</sup> Див.: ЮНЕСКО и Институт ЮНЕСКО обучения в течении жизни. Рекомендации об обучении и образовании взрослых., 2015. URL: <http://uil.unesco.org/adult-education/unesco-recommendation/unesco-recommendation-adult-learning-and-education-2015>. С. 12, 13.

<sup>11</sup> Див.: матеріали UNESCO Institute for Lifelong Learning. 4th Global report on adult learning and education - Leave no one behind: Participation, equity and inclusion, 2019. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372274>, а також російськомовної версії 2020 р.: Институт ЮНЕСКО по обучению на протяжении всей жизни. 4-й Всемирный доклад об обучении и образовании взрослых: не оставляя никого позади: участие, равенство и инклюзивность. Гамбург, 2020. С. 111. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373742>.

<sup>12</sup> Jobs of Tomorrow: Mapping Opportunity in the New Economy. URL: <https://www.weforum.org/reports/jobs-of-tomorrow-mapping-opportunity-in-the-new-economy>

<sup>13</sup> Коломієць О. Поширення дистанційної зайнятості як фактор підвищення економічної стійкості // Національний інститут стратегічних досліджень. URL: [https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-04/dystantsiyna-zaynyatist\\_0.pdf](https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-04/dystantsiyna-zaynyatist_0.pdf)

<sup>14</sup> Kaleynska T., Sedlić I. Manual on Fostering Culture of Active Citizenship. URL: [http://europski-dom-sb.hr/wp-content/uploads/Manual\\_on\\_Fostering\\_Culture\\_of\\_Active\\_Citizenship.pdf](http://europski-dom-sb.hr/wp-content/uploads/Manual_on_Fostering_Culture_of_Active_Citizenship.pdf).

<sup>15</sup> Open Government Data. Офіційний сайт Організації економічного співтовариства та розвитку. URL: <http://www.oecd.org/gov/digital-government/open-government-data.htm>

<sup>16</sup> Elm Magazine. Basic skills for active citizenship 15.05.2017. URL: <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/basic-skills-active-citizenship>

<sup>17</sup> Basic skills for active citizenship. URL: <https://elmmagazine.eu/articles/basic-skills-for-active-citizenship/>.

<sup>18</sup> Key Competences for Lifelong learning. URL: [https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/council-recommendation-on-key-competences-for-lifelong-learning\\_en](https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/council-recommendation-on-key-competences-for-lifelong-learning_en).

<sup>19</sup> World Health Organisation. URL: <https://www.who.int/about/who-we-are/constitution>.

<sup>20</sup> Майбутня держава 2030: глобальні мегатенденції, які впливають на уряди. URL: [https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pdf/2014/09/Future\\_State\\_2030\\_UA\\_v3.pdf](https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pdf/2014/09/Future_State_2030_UA_v3.pdf)

<sup>21</sup> Why well-being is a skill. URL: <https://centerhealthyminds.org/join-the-movement/why-well-being-is-skill>.

<sup>22</sup> Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak 18.03.2020 WHO. URL: [https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf?sfvrsn=6d3578af\\_10](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf?sfvrsn=6d3578af_10).

<sup>23</sup> Див.: Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII.

<sup>24</sup> Див.: UNESCO Institute for Lifelong Learning. 4th Global report on adult learning and education, 2019 URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372274>

<sup>25</sup> Див.: Колишко Р., Лазоренко О. Аналітичний звіт «Якою має бути політика навчання дорослих в Україні?». Київ, Проект «Громадська синергія», 2018. URL: [https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Navchannya\\_doroslykh\\_v\\_Ukrayini.pdf](https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Navchannya_doroslykh_v_Ukrayini.pdf)

<sup>26</sup> Див.: Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України / О. Дячук, Ю. Галустян, В. Близнюк, Р. Подолець, Г. Трипольська та ін.; за заг. ред. Г. Герасименко // Представництво Фонду ім. Г. Бюлля в Україні. Київ: Вид-во ТОВ «ВБ "АВАНПОСТ-ПРИМ"», 2019. 92 с.

<sup>27</sup> Див.: UNESCO Institute for Lifelong Learning. 4th Global report on adult learning and education, 2019 URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372274>

<sup>28</sup> Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості України у січні-червні 2020 року. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>

<sup>29</sup> Impact of the Corona Crisis on startups & tech. URL: <https://blog.dealroom.co/wp-content/uploads/2020/03/Corona-vFINAL.pdf>.

Наслідки поширення COVID-19 по-різному впливають на жінок і чоловіків. URL: <http://www.un.org.ua/ua/informatsiinyi-tsentr/news/4833-naslidky-poshyrennia-covid-19-po-riznomu-vplyvaiut-na-zhinok-i-cholovikiv>.

<sup>30</sup> Манал Фоуані. Коронавірус оголив проблему цифрового розриву і ризики посилення нерівності в Україні, ПРООН в Україні. 2020. URL: <https://voxukraine.org/uk/shho-bude-zi-svitovoyu-ekonomikoyu-pislya-pandemiyi-koronavirusu/?fbclid=IwAR15ADYzXV-dg0r-pBAK0YpiKI4lwRFOap1YgWB00VeaZl6ihn4jJ-IDAM>.

<sup>32</sup>Див.: Лазоренко О., Чала Н. Звіт аналізу результатів експертного онлайн опитування навчальних потреб жінок України, проведеного Жіночою Професійною Лігою 8—22.05.2020р.

<sup>33</sup>Див.: Манал Фоуані. Коронавірус оголив проблему цифрового розриву і ризику посилення нерівності в Україні, ПРООН в Україні. 2020. URL: <https://voxukraine.org/uk/shho-bude-zi-svitovoyu-ekonomikoyu-pislya-pandemiyi-koronavirusu/?fbclid=IwAR15ADYzXV-dg0r-MpBAK0YpiKI4lwRF0ap1YgWB00VeaZl6ihn4jJ-IDAM>.

<sup>34</sup>Див.: Колишко Р., Лазоренко О. Аналітичний звіт «Якою має бути політика навчання дорослих в Україні?». Київ, Проект Громадська синергія», 2018. С. 47  
URL: [https://www.civicsynergy.org.ua/wpcontent/uploads/2018/04/Navchannya\\_doroslyh\\_v\\_Ukrayini.pdf](https://www.civicsynergy.org.ua/wpcontent/uploads/2018/04/Navchannya_doroslyh_v_Ukrayini.pdf)

Науково-дослідне видання

Олена Олександрівна Лазоренко

Ніна Дмитрівна Чала

Ольга Євгенівна Гомілко

Алла Василівна Кожина

Навчальні потреби жінок в Україні:  
аналітичний звіт дослідження  
За загальною редакцією Олени Лазоренко

Київ: Видавництво «Наукова думка», 2020.

Редактор Ломонос М.М.

Художній редактор і верстка Андрус Л.П.

Переклад Вяткіна Н.Б.

Електронна версія брошури

Web-site «Електронні публікації» (online), Жовтень 2020

Ум.друк.арк. 5,9

URL: <https://communitylpw.wixsite.com/publish>