



<https://doi.org/10.18523/3041-1718.2025.2.1.27-45>

УДК 32.019.5

Максим Студілко

Національний університет «Києво-Могилянська академія»

<https://orcid.org/0000-0001-7896-9987>

ГЛОБАЛЬНІ ВИКЛИКИ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ТРЕНДІВ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНИХ СИСТЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ У СВІТІ: ПОЛІТОЛОГІЧНИЙ ВИМІР

У статті узагальнено глобальні виклики людства, які зумовлюють відповідні новітні тренди в розвитку національних систем освіти. Автор, спираючись на Звіт Всесвітнього економічного форуму про глобальні ризики 2024, наголошує, що вісім із тридцяти чотирьох ризиків протягом найближчих двох років матимуть соціальні наслідки, а саме: поляризація суспільства, відсутність економічних можливостей, вимушена міграція, порушення прав людини, недостатня громадська інфраструктура та послуги, інфекційні хвороби, хронічні захворювання і стан здоров'я, безробіття.

На підставі аналізу Звіту Міжнародної організації праці «Зайнятість і соціальні перспективи у світі: тенденції 2023 року» автор виокремив виклики світового ринку праці, які мають бути враховані у формуванні трендів розвитку національних систем освіти: дефіцит гідної праці, уповільнення глобального зростання зайнятості, нагальна потреба у зростанні продуктивності праці в країнах з високими темпами старіння населення, пришвидшення змін у вимогах підприємств на глобальному ринку праці до навичок працівників, збереження нерівності в доступі до вищої освіти в різних регіонах світу, зростання потреби в запровадженні політики залучення до ринку праці жінок і маргіналізованих груп, забезпечення державної підтримки доступу до освіти для масштабних потоків біженців та шукачів притулку в приймаючих країнах, скорочення джерел фінансування освіти.

У висновку автор узагальнює перелік новітніх трендів розвитку національних систем освіти у світі, які формуються у відповідь на розглянуті у статті виклики, а саме: глобалізація та інтернаціоналізація вищої освіти, розвиток гнучких форм освіти протягом життя, реформування освіти для біженців та шукачів притулку, цифровізація та впровадження революційних технологічних інновацій в освітньому секторі, широкомасштабна експансія (масовізація) вищої освіти в країнах Глобального Півдня.

Ключові слова: вища освіта, глобальні виклики, тренди розвитку, ринок праці, працевлаштування, зайнятість, продуктивність, цифровізація.

Щорічний звіт про глобальні ризики, які досліджують з 2010 р. за підтримки Всесвітнього економічного форуму, визначає найсерйозніші ризики, з якими може зіткнутися людство в найближчі роки. Традиційно ризики поділяють на кілька категорій: економічні, екологічні, соціальні, геополітичні, технологічні. Проте аналіз результатів опитувань експертів свідчить, що соціальні наслідки мають не тільки ті ризики, які зараховують до категорії соціальних, а й трансформації в економічній і технологічній політиках країн, екологічні зміни в екосистемі планети, геополітичні кризи. Пом'якшення наслідків цілої низки цих ризиків можливе завдяки відповідним змінам та адаптації національних систем освіти до глобальних викликів людства.

Дослідженню національних систем освіти присвячено праці П. Лазарсфелда (P. F. Lazarsfeld), Х. Батемана (H. Bateman), К. Макадама (K. McAdam), Р. Болдена (R. Bolden), С. Джонеса (S. Jones), Х. Девіса (H. Davis), П. Гентла (P. Gentle), Б. Джонблоєда (B. Jongbloed), Ф. Кайзера (F. Kaiser), Л. Харвея (L. Harvey), Д. Гріна (D. Green) та ін. Значний внесок у порівняння національних систем освіти та відповідної державної політики зробили А. Гапінський (Andrzej J. Gapinski), Х. Міхаель (Heuman I. Michael), С. Хоултон (S. Houlton) та ін.

Водночас недостатньо вивченими залишаються питання формування новітніх трендів розвитку національної освіти у відповідь на виклики, перед якими постає людство.

Метою цієї статті є узагальнення глобальних викликів людства, які зумовлюють відповідні новітні тренди в розвитку національних систем освіти.

У 2023–2024 рр. у межах Глобального дослідження сприйняття ризиків (*Global Risks Perception Survey, GRPS*) було проведено опитування 1490 експертів з наукових, бізнесових, урядових кіл, міжнародного співтовариства та громадянського суспільства щодо зміни глобального ландшафту ризиків. Щорічний Звіт Всесвітнього економічного форуму про глобальні ризики, побудований на цьому дослідженні, об'єднує думки понад 1200 провідних експертів з усього світу¹.

У Звіті про глобальні ризики 2024 наголошено на подіях 2023 року, які найбільше привернули увагу експертів: вразливі верстви населення зіткнулися зі смертельними наслідками збройних конфліктів від Судану до Гази та Ізраїлю; окрім того, було зафіксовано факти рекордної спеки, посухи, численні лісові пожежі та повені. Невдоволення суспільства було відчутним у багатьох країнах через поляризацію за рівнем доходів, бурхливі протести, заворушення та страйки².

У Звіті також зазначено, що наслідки пандемії COVID-19 та російсько-української війни можуть набути катастрофічного характеру в довгостроковій перспективі.

Серед ризиків, визначених у Звіті на перспективу двох років у групі найбільш впливових і таких, що можуть спричинити соціальні наслідки, слід враховувати *поляризацію суспільства, відсутність економічних можливостей, вимушену міграцію, порушення прав людини, незадовільну громадську інфраструктуру та послуги, інфекційні хвороби, хронічні захворювання і стан здоров'я, безробіття*. Ці ж наслідки експерти визначають і в групі найбільш впливових ризиків на перспективу найближчих десяти років. Також серед економічних ризиків у коротко- і довгостроковій перспективі експерти називають *дефіцит робочої сили*. Три з названих ризиків (*поляризація суспільства, відсутність економічних можливостей та вимушена міграція*) увійшли до десятки найтяжчих ризиків у перспективі найближчих двох років (рис. 1).

Кризові явища на ринках праці посиляться в усьому світі в результаті двох масштабних економічних перетворень, які відбуваються одночасно – зміни внаслідок кліматичних заходів та впровадження штучного інтелекту (ШІ). Цей подвійний вплив змінить якість, кількість і розподіл робочих місць, а також призведе до ризику значної втрати робочих місць. Деякі країни та громади, ізольовані від створення робочих місць і можливостей перекваліфікації, зіткнуться з перенасиченням ринків праці, що перешкоджатиме подальшому розвитку. В інших країнах і громадах ці виклики можуть зумовити соціальну та трудову мобільність, призвести до дефіциту кадрів у критичних галузях, уповільнення економічних змін і прогресу.

¹ World Economic Forum, *The Global Risks Report 2024*, January 2024, <https://www.weforum.org/publications/global-risks-report-2024/>.

² Ibid.



Рис. 1. Глобальні ризики, впорядковані за ступенем тяжкості в коротко- і довгостроковій перспективі³
Джерело: адаптовано автором за матеріалами Всесвітнього економічного форуму

Обидва переходи можуть вплинути на боротьбу з економічною нерівністю через створення нових можливостей доходу в різних сферах і секторах. Наприклад, за прогнозами, попит у сфері штучного інтелекту і машинного навчання зросте на 40 % (1 мільйон робочих місць) до 2027 р., тоді як зелений перехід зумовить зростання на понад 30 млн робочих місць у «зеленому» секторі до 2030 р.⁴

За останніми оцінками, в наступні п'ять років відбудеться структурне зростання робочих місць на 69 млн у результаті цифрового та зеленого переходів проти втрати 83 млн робочих місць у результаті цифровізації. Цим зменшенням робочих місць буде важко керувати через нерівномірний розподіл змін між країнами або всередині економік. У багатьох випадках нові робочі місця створюватимуться не в тій місцевості, галузі або рівні навичок, де наявні або куди переміщені працівники.

Невідповідність між країнами та секторами теж очевидна: у наступні два роки нестача робочої сили буде характерна для 52 країн, тоді як безробіття входить до п'ятірки найбільших ризиків у 30 країнах.

За результатами Глобального дослідження сприйняття ризиків, безробіття увійшло до десятки найвпливовіших ризиків у країнах з низьким рівнем доходів та рівнем доходів нижчим від середнього, тоді як у країнах з рівнем доходів вищим від середнього та з високим рівнем доходів респонденти були більше стурбовані нестачею робочої сили.

Створення робочих місць у відповідних економіках найближчим часом відбудеться через зростання інвестицій у сферу адаптації до зміни клімату та технологічні зміни. Обидва ці напрями мають широку підтримку з боку урядів, фінансування і субсидії, спрямовані на внутрішнє зростання суміжних галузей.

³ World Economic Forum, *The Global Risks Report 2024*.

⁴ Ibid.

Глобальний розрив між інвестиціями, що створюють робочі місця, та наявною робочою силою призводить до ризиків у попиті та пропозиції на ринку праці.

Демографічний приріст на деяких ринках, що розвиваються, може швидко перетворитися на демографічну дилему, в якій безробіття стає хронічним ризиком. Без значних внутрішніх або іноземних інвестицій країни, що розвиваються, можуть бути неспроможні генерувати достатні прибутки.

Розширення робочих місць, пов'язаних із цифровим переходом, імовірно, буде зосереджено в технологічно розвинутих регіонах, з огляду на розриви в освіченості та цифровій грамотності, без яких неможливо освоїти інвестиції у сферах, пов'язаних з інформаційно-комунікаційними технологіями.

У більшості розвинутих економік вимога щодо створення робочих місць у зеленій інфраструктурі може посилити й без того обмежені ринки праці. Це може бути серйозним викликом для роботодавців у середньостроковій перспективі та, враховуючи геополітичну динаміку та суспільне невдоволення, може стимулювати автоматизацію низькокваліфікованих та рутинних робіт замість заохочення імміграції та поліпшення мобільності робочої сили. Справді, через скорочення і старіння робочої сили компанії в розвинутих економіках усе більше прагнуть отримати вигоду від переваг продуктивності технологій ШІ, впроваджуючи їх швидко та масштабно.

ШІ буде все частіше замінювати працівників з середньою кваліфікацією у сфері послуг. Швидке впровадження цих технологій може витіснити людські здібності протягом відносно короткого періоду часу, що призведе до переходу від нестачі кадрів до неповної зайнятості та безробіття в деяких частинах цих економік і створення відповідних ефектів скорочення попиту на робочу силу в економіках, що розвиваються.

Індивідуальні шляхи до економічного процвітання можуть бути різними через згадані вище подвійні економічні переходи, технологічний, освітній і суспільний розкол. Без ефективної політики, яка заохочуватиме перекваліфікацію разом із соціальною мобільністю, доступ до можливостей отримання економічного доходу буде звужуватися для дедалі більшого сегменту населення світу, створюючи осередки безробіття та соціальної напруги.

За останніми оцінками Всесвітнього економічного форуму, *три з п'яти працівників потребуватимуть навчання до 2027 р.*

Однак, незважаючи на прогрес в освіті, спричинений ШІ, *не всі працівники – між країнами та всередині країн – матимуть рівний доступ до відповідних можливостей перекваліфікації.*

Крім того, автоматизація на робочих місцях функцій початкового рівня може створити вищий освітній бар'єр для виходу на ринок праці, збільшуючи виклики для соціальної мобільності. У довгостроковій перспективі висококваліфіковані робочі місця, високооплачувані працівники також можуть потрапити під загрозу з боку машинного інтелекту разом із бар'єрами, що виникають через моральне старіння та атрофію навичок, а також досягнення в технології.

Як зазначено у Звіті Міжнародної організації праці «Зайнятість і соціальні перспективи у світі: тенденції 2023 року»⁵, зростання геополітичної напруги, нерівномірне відновлення після пандемії COVID-19 і вузькі місця в ланцюгах постачання створили умови для «стагфляції» в поєднанні з найнижчим зростанням з 1970-х років. Перебої в ланцюгах постачання під час пандемії призвели до асиметричних шоків попиту та пропозиції, спричинивши нестачу робочої сили. Великі коливання споживання та зростання цін у низці секторів, інфляція, зокрема високі ціни на продовольство та енергоносії, вплинули на сукупний попит і здатність найбільш вразливих верств населення підтримувати належний рівень життя.

Цей інфляційний тиск спонукав головні центральні банки прийняти більш обмежувальну монетарну політику. Підвищення процентних ставок, яке посилювалося у зв'язку із збройною агресією Росії проти України, уповільнило економічну активність і створило небезпеку фінансової нестабільності в країнах із великими боргами, що значно збільшило невизначеність і стало перешкодою для інвестування бізнесу, сприяло подальшому зростанню безробіття та бідності серед працюючих.

⁵ International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/publication/wcms_865332.pdf.

Отже, досягнутий за останні десятиліття багатьма країнами прогрес у сфері гідної праці та соціальної справедливості може бути зруйнований на багато років. *Дефіцит гідної праці залишається дуже високим у таких складних обставинах.*

Близько 473 млн людей у світі позбавлені можливості отримувати дохід завдяки роботі. Серед них 205 млн безробітних – тих, хто нещодавно шукав роботу. Отже, є 268 млн людей, які не є безробітними, але мають незадоволену потребу в працевлаштуванні для забезпечення необхідного доходу.

Два мільярди тих, хто працює, мають неформальну роботу. Це означає, що вони мають значно менші права на роботі, обмежене право голосу через соціальний діалог або переваги систем соціального захисту. Особливо це стосується сільської місцевості⁶. Ба більше, 214 млн людей працюють, але не можуть уникнути крайньої бідності: вони та їхні сім'ї живуть менш ніж на 1,90 долара США на людину в день за паритетом купівельної спроможності (ПКС). Глобальний дохід від праці розподіляється дуже нерівномірно, 50 % працівників отримують лише близько 8 % світового трудового доходу.

Ця нерівність частково зумовлена величезним *розривом у продуктивності праці*: валовий внутрішній продукт (ВВП) на одного працівника в країнах з високим рівнем доходу у 18 разів перевищує показник у країнах з низьким рівнем доходу.

Доступ до підтримки доходів для тих, хто втратив роботу, також є дуже нерівним у світі, лише 47 % населення охоплено соціальним захистом⁷. У 2020 р. близько 160 млн дітей у світі були залучені до дитячої праці, більшість із них працювали в сільському господарстві⁸.

Показники участі жінок та молоді в ринку праці значно гірші, що свідчить про велику нерівність у сфері праці в багатьох країнах. У 2022 р. рівень участі жінок у робочій силі у світі становив 47,4 % проти 72,3 % чоловіків. Розрив у 24,9 в. п. означає, що на кожного економічно неактивного чоловіка припадає дві такі жінки. Молоді люди (віком 15–24 роки) стикаються з серйозними труднощами в забезпеченні та отриманні гідної роботи. Рівень безробіття у них утричі вищий, ніж серед тих, кому за 25 років (25+). Кожен п'ятий (23,5 %) з молодих людей не навчається і не працює (категорія «*Not in Education, Employment or Training*» – NEET)⁹.

Довгострокові тенденції показують прогрес у скороченні дефіциту гідної праці, але він є недостатньо швидким. Хоча зниження рівня крайньої бідності серед працюючих з 35 % у 1991 р. до 6,4 % у 2022 р. є значним успіхом, відсутність подальшого прогресу в країнах з низьким рівнем доходу означає, що кількість працюючих бідних у них зростає. Зменшення рівня неформальної зайнятості на 5 в. п. за останні 18 років є надто повільним, щоб найближчим часом можна було очікувати широкої формалізації зайнятості. Гендерний розрив у рівні участі в робочій силі практично не змінився протягом останніх трьох десятиліть.

Рівень NEET за останні 17 років зріс серед молодих чоловіків, тоді як серед молодих жінок знизився. Починаючи з 2004 р. частка трудових доходів у світі зменшилася. Водночас безробіття стало циклічним явищем без чіткої довгострокової тенденції.

Криза COVID-19 загострила дефіцит гідної роботи, який був до пандемії¹⁰. У 2020 р. загальна кількість відпрацьованих годин скоротилася приблизно на 8,7 % порівняно з четвертим кварталом 2019 р., що відповідає 252 млн повних робочих місць (за 48 годин на тиждень). Незважаючи на те що втрата робочого часу, а отже й доходу, була в усьому світі, нерівне надання заходів підтримки доходу посилює нерівність у доходах між країнами, оскільки ця нерівність залежала від масштабу наявних систем соціального захисту в країнах.

⁶ International Labour Organization, *Advancing Social Justice and Decent Work in Rural Economies*, ILO Policy Brief, 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_858195.pdf.

⁷ Ibid.

⁸ *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage* (ILO, 2022), <https://doi.org/10.54394/CHUI5986>.

⁹ Ibid.

¹⁰ International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*, https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/WCMS_795453/lang--en/index.htm.

Усередині країн також зросла нерівність, оскільки, наприклад, жінки, а також працівники низько- та середньокваліфікованих професій зазнали більшої втрати роботи¹¹. Тенденції до зниження рівня неформальної зайнятості та бідності серед працюючих вдалося зупинити та повернути до докризового рівня.

Під цими короткостроковими подіями відбувалися істотніші тектонічні зрушення, які відчуватимуться дедалі більше. *Старіння населення посилює дефіцит робочої сили в деяких країнах, а країни, населення яких усе ще швидко зростає, стикаються з проблемами забезпечення молодого покоління достатніми можливостями для продуктивної праці.*

Зростання продуктивності стикається з проблемами, які загрожують перспективам усунення бідності працюючих, зниження глобального доходу від нерівності праці та дозволу країнам впертися зі старінням населення зі збереженням стандарту життя.

*Мінливий ринок праці змінює вимоги підприємств до навичок, отже, є невідповідність навичок виробництва, коли потреби в навичках неналежним чином забезпечуються через систему освіти та навчання протягом життя*¹².

За прогнозами Міжнародної організації праці, у найближчі роки зростання зайнятості уповільниться, працівникам буде важче знайти якісне працевлаштування, а реальні доходи, ймовірно, падатимуть. Причини такого розвитку подій можна знайти в динаміці пропозиції праці і демографічних змінах, у структурі ринків праці та в інституційному контексті створення та закриття робочих місць. Ці детермінанти різняться залежно від країни; відмінності у взаємодії попиту на робочу силу та пропозиції в оплаті праці працівників призведуть до відмінностей на ринках праці.

За оцінками МОП, глобальний рівень участі населення в робочій силі¹³ відновився і наблизився до 60 % у 2022 р., що трохи нижче від рівня у 2019 р. За прогнозами, довгострокова тенденція до зниження мала тривати, зокрема на 0,2 в. п. до 2024 р.

Всього, за оцінками, у 2022 р. загальна чисельність робочої сили була близько 3,6 млрд людей. За прогнозами, ця цифра збільшиться приблизно на 35 млн на рік завдяки зростанню чисельності населення працездатного віку.

Економічна неактивність, тобто вибуття з робочої сили, може бути результатом як позитивних, так і негативних чинників. Тривале зниження рівня участі населення в робочій силі певною мірою пояснюється тим, що молодше покоління витрачає більше часу на освіту, а старше покоління має довший період виходу на пенсію – досягнення, які стали можливими завдяки економічному розвитку. Однак економічна неактивність також зумовлена відсутністю на ринку праці можливостей для певних груп, розчаруванням, гендерною дискримінацією та іншими чинниками.

Чисельність працездатного населення почала зменшуватися в низці країн з високим рівнем доходу.

Серед країн, що розвиваються, першим цю тенденцію відчув Китай: скорочення кількості населення працездатного віку почалося у 2015 р., і, за прогнозами, цей процес пришвидшиться.

Окрім браку робочої сили, пов'язаного з демографічними чинниками, показники економічної неактивності зростають через стан здоров'я населення. За оцінками Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), приблизно 20 % інфікованих COVID-19 матимуть певні довгострокові наслідки для здоров'я¹⁴. Дослідження для Сполучених Штатів показують,

¹¹ International Labour Organization, *ILO Monitor on the World of Work. 10th Edition. Multiple Crises Threaten the Global Labour Market Recovery*, 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/briefingnote/wcms_859255.pdf.

¹² International Labour Organization, *Changing Demand for Skills in Digital Economies and Societies: Literature Review and Case Studies from Low- and Middle-Income Countries*, 2020, https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/WCMS_831372/lang--en/index.htm.

¹³ Рівень участі в робочій силі (*labour force participation rate, LFPR*) – це співвідношення між загальною чисельністю робочої сили (реальною робочою силою) і загальною чисельністю населення працездатного віку (потенційною робочою силою). До працездатного населення належать особи віком від 15 до 64 років. Цей показник вимірюють у відсотках до населення відповідної вікової групи.

¹⁴ Tracy Cox, "How Many People Get 'Long COVID'? More than Half, Researchers Find," *PennState*, October 13, 2021, <https://www.psu.edu/news/research/story/how-many-people-getlong-covid-more-half-researchers-find>.

що 300–600 тис. працівників¹⁵ чи навіть 2–4 млн людей¹⁶ (тобто від 0,2 % до 2,2 % робочої сили) були без роботи через тривалу пандемію COVID-19.

На тлі зростання коефіцієнтів утриманців похилого віку потрібне швидше зростання продуктивності, підвищення рівня участі населення в робочій силі або внутрішньої міграції молодих працівників, щоб зберегти або підвищити рівень життя.

Це пояснюється тим, що *в середньому кожному працівнику потрібно буде виробляти ще більше продукції, щоб цієї продукції було достатньо для все більшої кількості людей, які стають економічно неактивними.*

Рівень залежності людей похилого віку – визначають як відношення населення віком 65 років і старше до населення віком від 15 до 64 років – значно зріс за останнє десятиліття в країнах із високим рівнем доходу, а також у країнах із доходом вищим від середнього.

Підвищення продуктивності праці є неодмінною умовою для підтримки рівня життя в умовах старіння населення.

Передбачаючи ці тенденції, низка країн давно вжила заходів щодо збільшення коефіцієнта участі. У багатьох країнах із високим рівнем доходу було запроваджено вікові обмеження виходу на пенсію, підвищено стимули для літніх працівників, щоб вони довше залишалися економічно активними. У цих країнах зростає рівень участі населення в робочій силі серед осіб віком від 25 до 64 років, а також збільшення участі осіб віком за 65 років певною мірою збалансовує падіння зростання продуктивності, тим самим зберігаючи потенціал зростання ВВП на душу населення.

Однак коефіцієнт утримання людей похилого віку зростає надто швидко, щоб можна було компенсувати його підвищенням рівня участі населення в робочій силі. Політику навчання протягом життя було запроваджено лише певною мірою, оскільки перекваліфікація старших працівників потребує високих альтернативних витрат. Досвід, набутий під час попередньої роботи, часто не враховується повністю, коли працівник переходить в іншу професію чи сектор, наприклад, старші працівники можуть втратити значну частину своїх надбавок до заробітної плати, які залежать від стажу¹⁷.

Більших зусиль потребує політика залучення до ринку праці жінок і маргіналізованих груп.

Роботодавці в країнах зі старіючим населенням зіткнулися зі скороченням робочої сили, а отже і скороченням трудових ресурсів. Рівень участі в робочій силі осіб віком від 25 до 64 років у країнах із високим рівнем доходу вже на 7 в. п. вищий від середньосвітового рівня. За прогнозами, робоча сила ще скоротиться до кінця 2024 р. в країнах із високим рівнем доходу.

У 2022 р. три чверті опитаних компаній повідомили, що мають труднощі з пошуком фахівців, необхідних для заповнення позицій¹⁸.

У 2022 р. кількість жінок працездатного віку поза межами робочої сили перевищила кількість чоловіків на 750 млн осіб, як наслідок, рівень участі в робочій силі жінок на 24,9 в. п. нижчий, ніж чоловіків. Попри глобальність, гендерні розриви в рівні участі в робочій силі нерівномірно розподілені у світі; найпоширенішими вони є в таких регіонах, як Північна Африка, арабські держави і Південна Азія, де жінок на ринку праці втричі менше, ніж економічно активних чоловіків. Глибокі структурні бар'єри в цих регіонах часто вкорінені в соціальних нормах, перешкоджають участі жінок у ринку праці¹⁹.

¹⁵ Louise Sheiner and Nasiha Salwati, *How Much Is Long COVID Reducing Labor Force participation? Not Much (So Far)*, Hutchins Center Working Paper No. 80, 2022, https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2022/10/WP80-Sheiner-Salwati_10.27.pdf.

¹⁶ Katie Bach, “New Data Shows Long Covid Is Keeping as Many as 4 Million People out of Work,” *Brookings*, August 24, 2022, <https://www.brookings.edu/research/new-data-shows-longcovid-is-keeping-as-many-as-4-million-people-out-of-work/>

¹⁷ McKinsey, *Human Capital at Work: The Value of Experience*, June 2, 2022, <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/human-capital-at-work-the-value-of-experience>.

¹⁸ ManpowerGroup, *The 2022 Global Talent Shortage*, <https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage%202022/MPG-Talent-Shortage-Infographic-2022.pdf>.

¹⁹ International Labour Organization, *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All* (Geneva: ILO, 2019), https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang--en/index.htm.

Ці чинники можуть охоплювати дискримінацію, фрагментовані та сегреговані ринки праці, нерівний розподіл неоплачуваних робіт з догляду та обов'язки з догляду між чоловіками та жінками, а також між сім'ями та державою, гендерне насильство та домагання, переважаючі гендерні стереотипи та соціально-культурні норми, а також обмеження права голосу і представництва жінок у процесах ухвалення колективних рішень.

Країни з низьким рівнем доходу та доходом нижче від середнього стикаються з проблемою інтеграції молоді на ринку праці.

Африка, за прогнозами, матиме майже половину глобального розширення робочої сили (16 млн працівників на рік), при цьому становить лише п'яту частину глобальної робочої сили. Велика кількість молодих людей стикається з особливими труднощами під час виходу на ринок праці. Багато африканської молоді, яка виходить на ринок праці, живе в сільській місцевості²⁰.

У 2022 р. кожен п'ятий серед молодих людей віком від 15 до 24 років належав до категорії NEET. Це 289 млн молодих людей, які були позбавлені можливості здобути цінні навички через ранній досвід роботи або відсутність певної форми гнучкого навчання або освіти²¹. Молоді жінки вдвічі частіше входили до цієї категорії, ніж молоді чоловіки.

Дійсно, регіони з великими гендерними розривами на ринках праці також мають великі гендерні розриви в належності до категорії NEET, що підкреслює необхідність трансформаційних політичних підходів до вирішення гендерних нерівностей і запобігання їх закріпленню через покоління. Однак надихає те, що гендерні розриви в показниках NEET скоротилися за останні 16 років: рівень NEET молодих жінок упав на 2 в. п., тоді як дещо зріс у юнаків.

Великі коливання показників NEET спостерігаються в різних регіонах. Частково це можна пояснити гендерними розривами і труднощами, з якими стикаються молоді люди при виході на ринок праці. Наприклад, понад 10 % молодих європейських чоловіків є NEET проти майже 20 % в арабських країнах (рис. 2).

Багато молодих людей є економічно неактивними, оскільки здобувають освіту²². Рівень участі молоді в робочій силі у 2022 р. становив 40 %, що значно нижче, ніж серед дорослих людей. Завдяки зростанню можливостей молодих людей здобути розширену освіту, особливо в країнах із середнім рівнем доходу, показник їхньої участі в робочій силі значно знизився ще три десятиліття тому.

Загалом у світі спостерігається чітка тенденція до збільшення витрат на вищу освіту відповідно до ідеї переходу до глобальної «економіки знань». Як показано на рис. 3, загальні суми державних витрат на вищу освіту між 2006 і 2018 р., скориговані за паритетом купівельної спроможності (ПКС), майже подвоїлися. Отже, уряди витрачають усе більше державних грошей на вищу освіту. Проте на тлі цієї загальної тенденції до збільшення витрат є великі відмінності між регіонами світу: Європа та Північна Америка – це групи країн, які витрачають найбільшу частку, але їхня відносна глобальна частка зменшилася з 60 % у 2006 р. до 49 % у 2018 р.²³

Найбільше зростання спостерігається в Східній та Південно-Східній Азії. Частка цього регіону в загальних світових витратах зросла з 17 % у 2006 р. до 25 % у 2018 р. За обсягами державного фінансування вищої освіти Східна та Південно-Східна Азія наздоганяє Захід.

Дещо інші цифри можна побачити щодо кількості студентів у цих регіонах (рис. 4). Якщо проаналізувати суми, витрачені на одного студента в галузі вищої освіти, то Європа та Північна Америка, як і Океанія, явно перевершують інші регіони. Крім того, спостерігається найбільше зростання в країнах Європи з «високими витратами» і Північній Америці. Але Східна та Південно-Східна Азія також посилює свої позиції. В інших регіонах світу (Океанії, Латинській Америці та Карибському басейні) спостерігається стагнація або навіть зниження витрат на освіту одного студента.

²⁰ International Labour Organization, *Advancing Social Justice and Decent Work in Rural Economies*, ILO Policy Brief, 2022.

²¹ International Labour Organization, *Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in Transforming Futures for Young People*, 2022, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_853321/lang--en/index.htm.

²² Ibid.

²³ UNESCO, *Higher Education Global Data Report (2022)*, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000389859>.

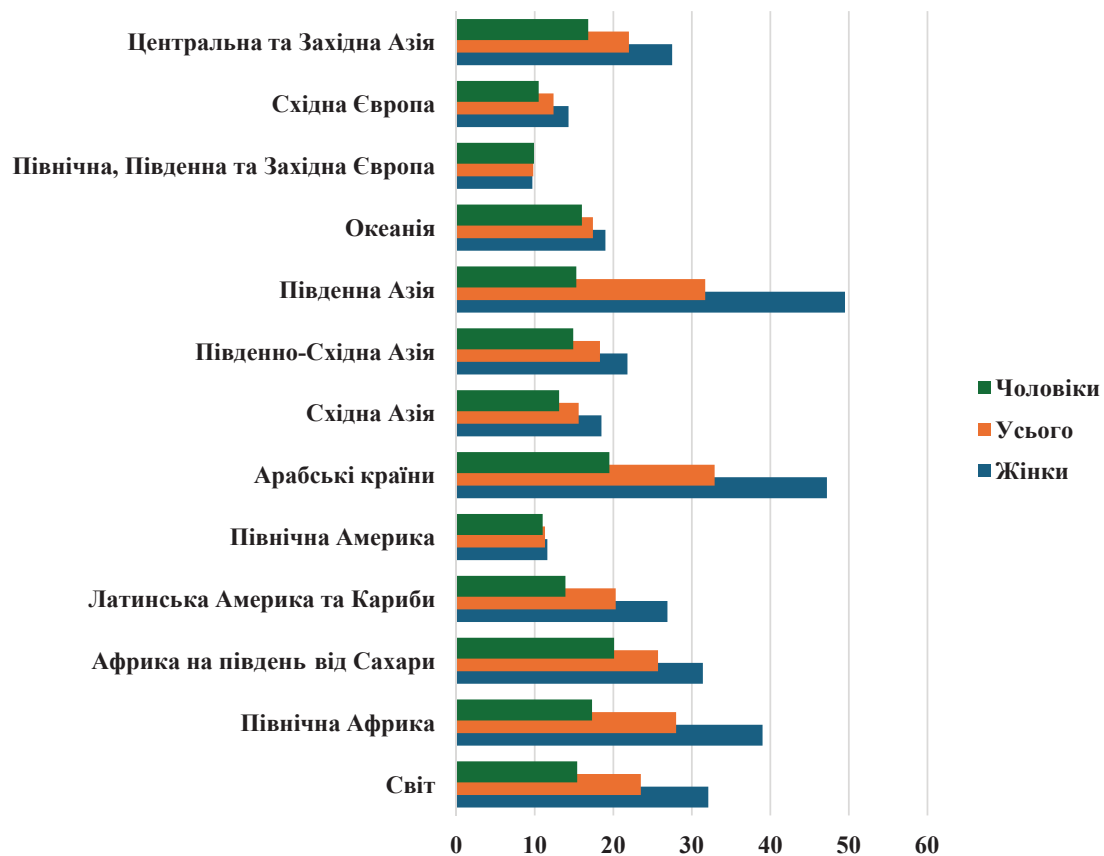


Рис. 2. Молодь віком 15–24 роки, яка не працює і не навчається, 2022 р., за статтю і регіоном, %

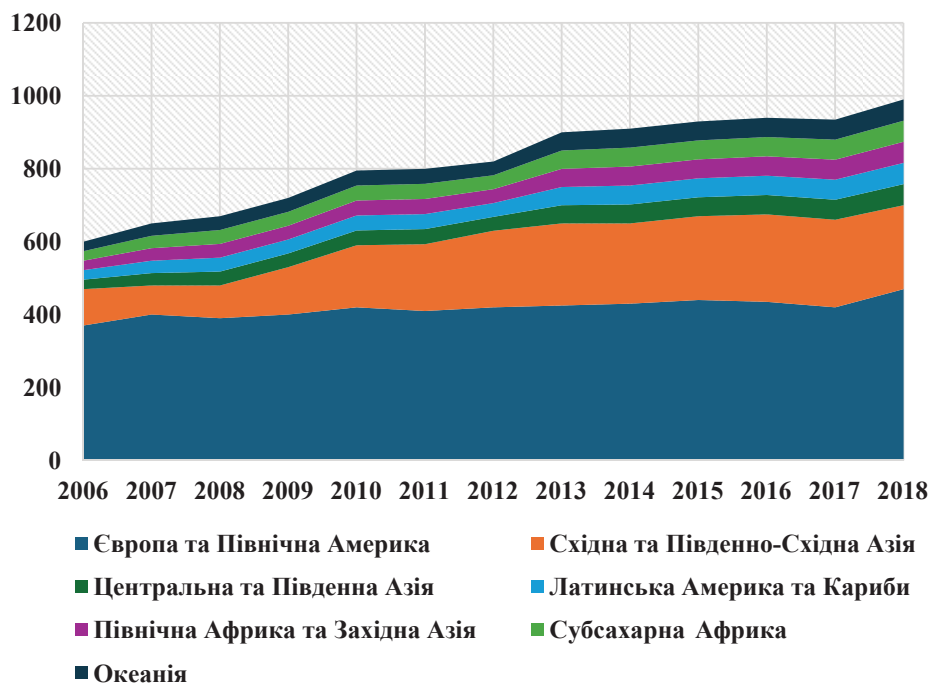


Рис. 3. Загальні державні витрати на вищу освіту за регіонами світу, 2006–2018 рр. (у млрд дол. США 2018 р., паритет купівельної спроможності)

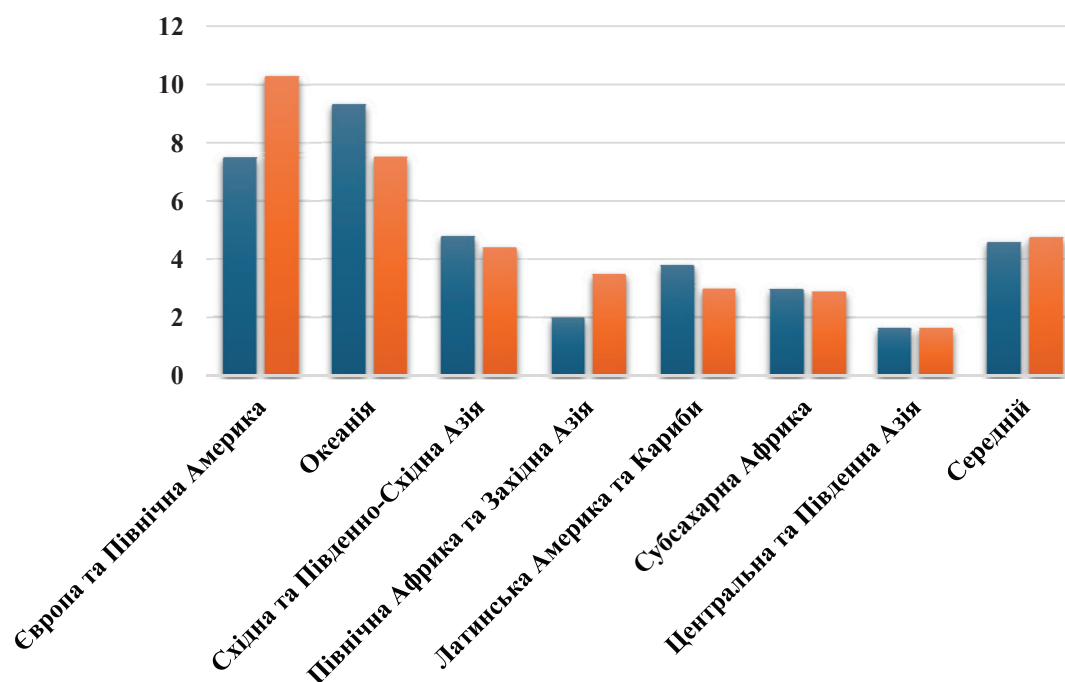


Рис. 4. Загальні державні витрати на вищу освіту на одного студента за регіонами світу, 2006 р. та 2019 р. (у тис. дол. США 2018 р., паритет купівельної спроможності)

Отже, країни, які вже витрачають великі суми на душу населення на вищу освіту, ще збільшили свої витрати, тоді як країни в регіонах із нижчими витратами не збільшили чи навіть зменшили суми витрат на освіту в розрахунку на одного студента.

Рисунки 3 та 4 показують, що більша частина витрат зростає в незахідних країнах переважно за рахунок залучення до освіти більшої кількості студентів, а не за рахунок зростання фінансування якості освіти одного умовного студента. Інакше кажучи, *незахідні країни зараз переживають широкмасштабну експансію вищої освіти (до систем «масового навчання»), тоді як західні країни пройшли цю масовізацію раніше і – хоча рівень реєстрації все ще зростає – зосереджені на підвищенні якості вищої освіти шляхом витратання більших сум на одного студента.*

Водночас у глобальному вимірі зберігаються відмінності в доступі до вищої освіти, що є значним викликом щодо створення справедливих можливостей для інтелектуального та професійного зростання.

Згідно з дослідженнями, бразильська система вищої освіти не змінюється, характеризується постійною нерівністю в доступі та суворо обмеженим допуском для тих, хто походить із сім'ї з низьким рівнем доходу, є африканськими нащадками та особами з низьким рівнем освіти батьків²⁴.

Індія свідомо рухалася до диференційованої академічної системи і не змогла забезпечити рівні освітні можливості, що збільшило розрив між університетами²⁵. Пандемія COVID-19 посилила гендерний розрив в онлайн-навчанні на користь чоловіків і загострила гендерну нерівність в університетах Йорданії²⁶. Це підкреслює необхідність культурно адаптованої стратегії виправлення та пом'якшення цих постійних диспропорцій.

²⁴ Tristan McCowan and Julio Bertolin, *Inequalities in higher education access and completion in Brazil*, UNRISD Working Paper, No. 2020-3 (United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), Geneva, 2020), <https://www.econstor.eu/handle/10419/246235>.

²⁵ Christine Tsou, *Global Challenges in Higher Education: A Narrative Literature Review*, January 7, 2024, https://www.researchgate.net/publication/338392356_Global_Challenges_in_Higher_Education_A_Narrative_Literature_Review.

²⁶ Mohammed Idris, Linda Alkhawaja, and Hanan Ibrahim, "Gender Disparities Among Students at Jordanian Universities during COVID-19," *International Journal of Educational Development* 99 (2023): 102776, <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2023.102776>.

Нерівномірний розвиток глобальної громадянської освіти (*Global Citizenship Education*) у сільських і міських школах Китаю не тільки не змінюється місцевими відмінностями в освіті, але й посилюється нерівністю загальної освіти, наражаючи незаможних студентів на підвищений ризик маргіналізації в глобальному масштабі²⁷. У різних регіонах соціально-економічні чинники, гендерна нерівність і географічні обмеження сприяють значному розриву в доступі до освіти. Тільки завдяки узгодженості зусиль можна подолати ці прогалини і допомогти розкрити потенціал різноманітного та здібного населення.

Технологічні інновації революціонізують освітній сектор, як-от платформа електронного навчання, яка пропонує безмежну та глобальну освітню систему. Масові відкриті онлайн-курси (*MOOC, Massive Open Online Courses*) стали альтернативною формою вищої освіти²⁸. Однак якість змісту, методології, оцінювання, результати навчання та відсутність зворотного зв'язку поставили під сумнів ефективність онлайн-курсів, дещо підірвали до них довіру²⁹.

Вільям Бонвільян і Сьюзан Зінгер стверджували: «Онлайн-навчання може забезпечити динамічну візуалізацію даних і можливість взаємодії з цими даними, даючи змогу ідентифікувати нові шаблони даних і фактори впливу»³⁰. Однак чи реалізувала свій потенціал онлайн-освіта?

Нові технології різко змінили функціонування та організацію вищої освіти в Македонії. Зокрема, з новими викликами зіткнулися викладачі³¹. За висновками науковців, для проведення онлайн-курсу потрібні додаткові зусилля, що є перешкодою для онлайн-навчання³².

Результати спостережень свідчать про те, що загальнодоступні програми та ресурси для асинхронної освіти є явно обмеженими щодо онлайн-педагогіки, стратегії навчання та оцінювання³³.

Крім того, є ризик, що студенти можуть відмовитися від онлайн-курсу без належної наполегливості, бо не всім підходить онлайн-навчання³⁴. Наполегливість студента в онлайн-програмі зазвичай пов'язана з освітніми потребами, організаційними здібностями, задоволеністю курсом та особистими обставинами.

Попри те що онлайн-платформа підходить лише для незалежного, самостійного учня, вона постійно формуватиме та змінюватиме майбутню післясередню освіту.

Штучний інтелект (ШІ) в освіті є технологією майбутнього, яку вже зараз використовують в аудиторії та на курсах по всьому світу. Проте застосування ШІ створює нові вимоги до ринку праці. Дослідники³⁵ наголошують, що поточні версії чат-ботів ШІ (ChatGPT, Bing Chat, Bard та Erni), можливо, тільки починають довгий і звивистий шлях до все більш потужних генеративних інструментів ШІ у вищій освіті та за її межами. Впровадження штучного інтелекту у вищу освіту створює різні можливості, виклики та бар'єри, зокрема брак кваліфікованого персоналу, етичні проблеми, цифровий розрив, питання конфіденційності даних та безпеки, витрати

²⁷ Cuicui Li, "Perpetuating Student Inequality? The Discrepancy and Disparity of Global Citizenship Education in Chinese Rural & Urban Schools," *Asia Pacific Educ. Rev.* 23 (2022): 389–401, <https://doi.org/10.1007/s12564-021-09708-7>.

²⁸ Tsou, *Global Challenges in Higher Education: A Narrative Literature Review*.

²⁹ Lourdes Atiaja and Rey Segundo Guerrero-Proenza, "MOOCS: Problems and Challenges in Higher Education," in *Paper Proceedings of International Conference on Advances in Education, Teaching & Technology 2016*, https://www.researchgate.net/publication/326291317_MOOCS_PROBLEMS_AND_CHALLENGES_IN_HIGHER_EDUCATION.

³⁰ William B. Bonvillian and Susan R. Singer, "The Online Challenge to Higher Education," *Issues in Science and Technology* 29, no. 4 (2013): 23–30, <http://www.jstor.org/stable/43315790>.

³¹ Silvana Neshkovska, "Contemporary Challenges of Higher Education Teachers," 2018, https://www.researchgate.net/publication/329874626_CONTEMPORARY_CHALLENGES_OF_HIGHER_EDUCATION_TEACHERS.

³² Elaine Allen and Jeff Seaman, *Grade Level: Tracking Online Education in the United States* (Babson Survey Research Group and Quahog Research Group, LLC, 2015), <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED572778.pdf>.

³³ Melissa Andrews and Xiaodan Hu, "A Descriptive Profile of Online Faculty Training Practices in the Illinois Community College System," *Journal of Educators Online* 18, no. 3 (2021), <https://eric.ed.gov/?id=EJ1320541>.

³⁴ Thomas Francl, "Is Flipped Learning Appropriate?" *Journal of Research in Innovative Teaching* 71 (2014): 119–28, <https://assets.nu.edu/assets/resources/pageResources/journal-of-research-in-innovativeteaching-volume-7.pdf#page=128>.

³⁵ Jürgen Rudolph, Shannon Tan, and Samson Tan, "War of the chatbots: Bard, Bing Chat, ChatGPT, Ernie and beyond. The new AI gold rush and its impact on higher education," *Journal of Applied Learning & Teaching* 6, no. 1 (2023): 364–89, <https://doi.org/10.37074/jalt.2023.6.1.23>.

та бюджетні обмеження, інтеграцію з наявними системами, відсутність стандартизації, регулятивні і політичні проблеми, а також складності AIS Systems³⁶.

Ба більше, такий потужний агент змін створює сектору освіти безпрецедентний академічний потенціал, етичні та юридичні виклики, як-от упередженість і дискримінація. Відбувається розширення меж людського інтелекту, тож майбутнє вищої освіти нерозривно пов'язане із ШІ.

Ще одним гострим викликом для глобального суспільства, ринків праці та національних систем освіти є збільшення потоків вимушено переміщених осіб через зростання геополітичних ризиків, і як наслідок – зростання переслідувань, конфліктів, насильства, порушень прав людини та подій, які серйозно дестабілюють громадський порядок. На кінець 2023 р. у світі було зафіксовано 117,3 млн переміщених осіб. За прогнозами Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН)³⁷, вимушене переміщення й далі зростатиме і до кінця квітня 2024 р. мало перевищити 120 млн осіб.

Збільшення кількості вимушено переміщених до 117,3 млн осіб на кінець 2023 р. – це зростання на 8 %, або 8,8 млн людей, порівняно з кінцем 2022 р., що свідчить про продовження річних приростів протягом останніх 12 років.

Кожна 69-та особа, або 1,5 % всього населення світу, нині є вимушено переміщеними. Це майже вдвічі більше, ніж 1 зі 125 переміщених осіб десять років тому.

Вимушене переміщення є наслідком нездатності світу підтримувати мир і безпеку. Зі збільшенням частоти, тривалості та інтенсивності конфліктів, які вимірюються кількістю смертей, пов'язаних з конфліктом, щороку зростає і кількість людей, які змушені рятуватися.

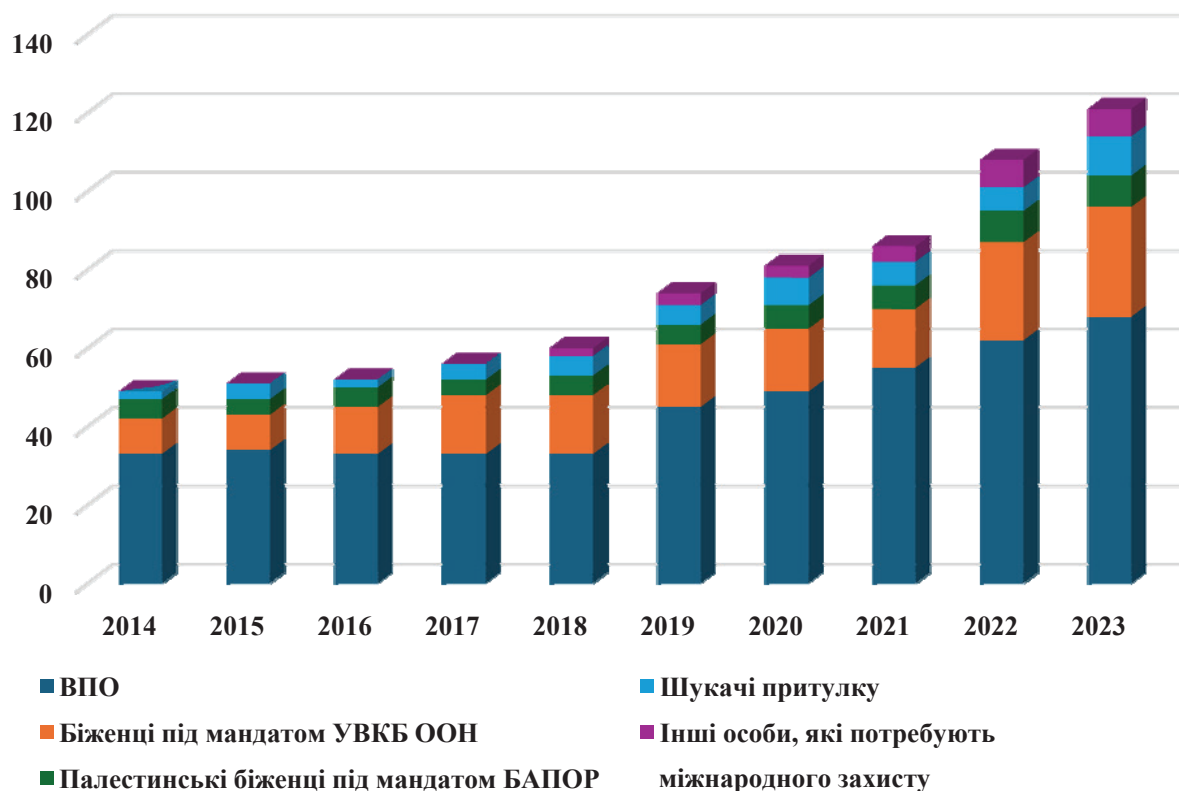


Рис. 5. Люди, вимушено переміщені по всьому світу, 2014–2023 рр.

³⁶ Christine Tsou, *Implementing Artificial Intelligence (AI) in Higher Education: A Narrative Literature Review*, December 2023, https://www.researchgate.net/publication/376553922_Implementing_Artificial_Intelligence_AI_in_Higher_Education_A_Narrative_Literature_Review.

³⁷ UNHCR, *Global Trends report 2023*, <https://www.unhcr.org/global-trends-report-2023>.

Студенти-біженці отримують підтримку від державних органів і некомерційних організацій у приймаючих країнах, але ще немає остаточного оцінювання, яким є результат цієї підтримки.

Наприклад, біженці та особи, які шукають притулку в США, стикаються зі значними труднощами в доступі до вищої освіти через складний і фрагментарний характер законів про біженців і вищу освіту³⁸. Утім, багато зусиль вищих навчальних закладів спрямовані на допомогу студентам-біженцям у США. Однак недостатня обізнаність і стандартизований протокол, що описує конкретні потреби цього населення, перешкоджає їхньому доступу та успіху у вищій освіті³⁹.

У Великій Британії державні і муніципальні органи влади, та й самі навчальні заклади, виявилися здебільшого неготовими до зростаючого попиту біженців на вищу освіту⁴⁰.

Дослідження показало, що швидкість напливу біженців була несподіваною, і «криза біженців» стала кризою освіти. На освітні досягнення біженців у Великій Британії впливає багато проблем, зокрема бідність, перерва в освіті, мовний бар'єр, брак своєчасної та доступної інформації та занепокоєння статусом, але багато з них вбачають у вищій освіті шлях до виходу з бідності та дискримінації і мають бажання та високу мотивацію⁴¹.

Австралійський федеральний уряд встановив керівні принципи сприяння успіху студентів-біженців і очікує, що викладачі враховуватимуть попередній життєвий досвід, розвиток мови та культуру середовища навчання у школах та університетах⁴².

Реформування освіти для біженців кидає виклик вищій освіті в усьому світі. Арабський світ, особливо Йорданія, несе значний фінансовий тягар у забезпеченні вищої освіти для студентів-біженців⁴³. Оскільки міжнародні приватні установи проникають на ринки вищої освіти в Південній Африці, політики намагаються адаптуватися до цих радикальних змін.

Завдяки унікальним географічним, історичним, культурним та правовим особливостям однією з країн, яка має високу ефективність у виконанні своїх обов'язків щодо біженців, є Туреччина, особливо це стосується сирійських біженців у турецькій системі вищої освіти⁴⁴. Турецька модель вищої освіти може запропонувати цінну інформацію щодо ефективного вирішення проблеми освітніх потреб студентів-біженців в інших регіонах.

Дослідники⁴⁵ вважають, що політики та адміністратори приймають довгострокову перспективу, підвищують прозорість і використовують засновані на фактичних даних підходи до зменшення перешкод для доступу біженців до вищої освіти в Північній Америці та Європі. Крім того, Верховний комісар ООН у справах біженців поставив мету до 2030 р. зарахувати 15 % біженців, які мають право на вступ до коледжу, на програми вищої освіти або суміжні програми вищої освіти в приймаючих і третіх країнах.

³⁸ Irene Rizzolatti, "Access to Higher Education: A Comparative Law Analysis of the Institutional & Societal Barriers Refugees Must Overcome," *UIC Law Review* 56, no. 4 (2023): 737–81, <https://repository.law.uic.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2910&context=lawreview>.

³⁹ Bernhard Streitwieser, Kathryn Duffy Jaeger, and Jane Roche, "Included yet Excluded: The Higher Education Paradox for Resettled Refugees in the USA," *High Educ Policy* 33 (2020): 203–221, <https://doi.org/10.1057/s41307-020-00183-0>.

⁴⁰ Bernhard Streitwieser, Lukas Brueck, Rachel Moody, and Margaret Taylor, "The Potential and Reality of New Refugees Entering German Higher Education: The Case of Berlin Institutions," *European Education* 49, no. 4 (2017): 231–52, <https://doi.org/10.1080/10564934.2017.1344864>.

⁴¹ Agata A. Lambrechts, "The Super-disadvantaged in Higher Education: Barriers to Access for Refugee Background Students in England," *High Educ* 80 (2020): 803–22, <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00515-4>.

⁴² Loshini Naidoo, "Educating Refugee-Background Students in Australian Schools and Universities," *Intercultural Education* 26, no. 3 (2015): 210–17, <https://doi.org/10.1080/14675986.2015.1048079>.

⁴³ Khalid Arar, "Arab World Refugee Challenges in Higher Education," 2018, https://www.researchgate.net/publication/327681830_Arab_World_Refugee_Challenges_in_Higher_Education.

⁴⁴ Yasar Kondakci, "Migrants, refugees and higher education in Turkey," in *Higher Education Challenges for Migrants and Refugee Students in a Global World* (Peter Lang Publishing, 2019), 223–41. https://www.researchgate.net/publication/332265208_Migrants_refugees_and_higher_education_in_Turkey.

⁴⁵ Bernhard Streitwieser, Bryce Loo, Mara Ohorodnik, and Jisun Jeong, "Access for Refugees Into Higher Education: A Review of Interventions in North America and Europe," *Journal of Studies in International Education* 23, no. 2 (2018): 473–96, <https://doi.org/10.1177/1028315318813201>.

Заслугує на увагу думка, що *інтернаціоналізація вищої освіти* має розширитися через ускладнення та комерціалізацію, але вона поставить під загрозу суть різноманітності, мобільності, програм обміну, освітніх та інтелектуальних цінностей, глобальної обізнаності та міжнародного впливу⁴⁶. Щоб збільшити кількість студентів або здобути репутацію на міжнародному рівні, інституційна інтернаціоналізація вищої освіти набула істотного значення, але без належного глобального лідерства це може призвести до нереалізованості заходів, невиконання домовленостей з міжнародними партнерами і поставлених цілей⁴⁷.

Освіта має бути більш гнучкою та пов'язаною з працевлаштуванням. Потрібно заохочувати університети пропонувати короткострокові курси та курси за вибором. Багато академічних лідерів вважають, що питання вартості навчання та зайнятості будуть ключовими чинниками, що визначатимуть майбутнє вищої освіти.

Настав час переосмислити, переоцінити та відтворити бачення інтернаціоналізації вищої освіти, зосередитися на фактичному та потенційному впливі інтернаціоналізації на місцеві і глобальні спільноти⁴⁸.

Крім того, згідно з дослідженнями, заклади вищої освіти відіграють вирішальну роль у соціальному та економічному розвитку країни, її стійкості в сучасній глобальній конкуренції⁴⁹. Тому важливо регулярно оцінювати ефективність ЗВО щодо підтримки їхньої якості та підвищення ефективності за допомогою стратегічного планування.

Ставлення до *глобалізації та інтернаціоналізації у вищій освіті* може значно відрізнятись через різноманітні культурні, економічні, політичні та історичні контексти.

Слід зазначити, що дослідники⁵⁰ дійшли висновку, що акцент на постколоніальний підхід критикують за те, що він короткозорий, західноцентричний і застарілий через невизнання сучасних форм колоніалізму, нехтування зміною геополітики та нерозуміння мотивів інтернаціоналізації в різних контекстах.

Виклики інституційної інтернаціоналізації в країнах Третього світу, особливо у вищій освіті, увиразнюють труднощі, пов'язані з соціоекономічним середовищем, політичними кризами, бюрократією, інституційною інерцією та обмеженням академічної свободи⁵¹.

Згідно з дослідженнями, заклади вищої освіти у США значною мірою залежать від ад'юнктів на неповний робочий день, які становлять більшість викладачів і стикаються з такими негативними чинниками, як незадоволеність роботою, низька оплата праці та мінімальні переваги в робочому середовищі. Так само *вплив неолібералізму, «корпоратизація» канадських університетів і зменшення державного фінансування призвели до зростання залежності від контингенту або нештатних викладачів*, формуючи вразливу групу низькооплачуваних і маргіналізованих наукових працівників⁵². В американській вищій освіті вже понад два десятиліття тривають бурхливі

⁴⁶ Ali Khorsandi Taskoh, "Internationalization in Canadian Higher Education Institutions: Ontario," *Higher Education for the Future* 7, no. 2 (2020): 97–117, <https://doi.org/10.1177/2347631120930538>.

⁴⁷ Luciane Stallivieri, "Understanding the Internationalization of Higher Education," *Revista de Educação do COGEIME* 26, n. 50 (2017): 27–47, https://www.researchgate.net/publication/319021990_Understanding_the_internationalization_of_higher_education.

⁴⁸ Betty Leask and Ariane de Gayardon, "Reimagining Internationalization for Society," *Journal of Studies in International Education* 25, no. 4 (2021): 323–29, <https://doi.org/10.1177/10283153211033667>.

⁴⁹ Mushtaq Taleb, Ruzelan Khalid, Mamdooh Attallah, Qaiser Abdul Kareem, and Razamin Ramli, "Assessing and Ranking the Performance of Higher Education Institutions: A Non-Radial Super Efficiency DEA Approach," *International Journal of Education Economics and Development (IJEED)* 14, no. 2 (2023): 213–30, <https://doi.org/10.1504/IJEED.2023.129890>.

⁵⁰ Annette Bamberger and Paul Morris, "Critical Perspectives on Internationalization in Higher Education: Commercialization, Global Citizenship, or Postcolonial Imperialism?" *Critical Studies in Education* 65, no. 2 (2023): 128–46, <https://doi.org/10.1080/17508487.2023.2233572>.

⁵¹ Haithem T. Mohammed Ali and Humam Taha, "Harmonizing Universities With Globalization by Creating Institutional Adaptability to Internationalization Approaches in Higher Education: A Case Study in Nawroz University," *Journal of Education and Development* 7, no. 2 (2023): 8–29, <https://doi.org/10.20849/jed.v7i2.1342>.

⁵² Deidre Rose, "A Snapshot of Precarious Academic Work in Canada," *New Proposals: Journal of Marxism and Interdisciplinary Inquiry* 11, no. 1 (2020): 7–17, <https://ojs.library.ubc.ca/index.php/newproposals/article/view/192381>.

суперечки щодо її витрат, результатів і цінності, з критикою з боку офіційних осіб, які ухвалюють рішення, і академічного середовища всередині освітніх закладів.

За висновками дослідників, скорочення фінансування призвело до зниження якості навчання; політика зміни фінансування має довгостроковий вплив на освіту, включно зі студентами, забезпеченням якості, плинністю викладачів і розвитком персоналу⁵³.

З огляду на потребу збалансування бюджету, у Північній Америці 70 % викладачів громадських коледжів працюють неповний робочий день, проте понад 50 % з них воліли б мати повний робочий день⁵⁴. Проте ці рішення часто потребують перегляду, оскільки статус зайнятості викладачів безпосередньо впливає на успішність студентів⁵⁵.

Висновки. Серед новітніх тенденцій у розвитку національних систем освіти у світі, які формуються у відповідь на розглянуті у статті виклики, можна виокремити інтернаціоналізацію вищої освіти, розвиток гнучких форм освіти протягом життя, реформування освіти для біженців та шукачів притулку, цифровізацію та впровадження революційних технологічних інновацій в освітньому секторі, широкомасштабну експансію (масовізацію) вищої освіти в країнах Глобального Півдня.

⁵³ Michael Mitchell, Michael Leachman, and Kathleen Masterson, *A Lost Decade in Higher Education Funding. State Cuts Have Driven Up Tuition and Reduced Quality* (Center on Budget and Policy Priorities, 2017), <https://vtechworks.lib.vt.edu/bitstream/handle/10919/83618/TuitionReducedQuality.pdf>.

⁵⁴ Michael R. Jolley, Emily Cross, and Miles Bryant, "A Critical Challenge: The Engagement and Assessment of Contingent, Part-Time Adjunct Faculty Professors in United States Community Colleges," *Community College Journal of Research and Practice* 38, no. 2–3 (2013): 218–30, <https://doi.org/10.1080/10668926.2014.851969>.

⁵⁵ Gregory S. Rogers, "Part-Time Faculty and Community College Student Success," *Community College Journal of Research and Practice* 39, no. 7 (2015): 673–84, <https://doi.org/10.1080/10668926.2014.908426>.

Bibliography

- Ali, Haithem T. Mohammed, and Humam Taha. "Harmonizing Universities with Globalization by Creating Institutional Adaptability to Internationalization Approaches in Higher Education: A Case Study in Nawroz University." *Journal of Education and Development* 7, no. 2 (2023): 8–29. <https://doi.org/10.20849/jed.v7i2.1342>.
- Allen, Elaine, and Jeff Seaman. *Grade Level: Tracking Online Education in the United States*. Babson Survey Research Group and Quahog Research Group, LLC, 2015. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED572778.pdf>.
- Andrews, Melissa, and Xiaodan Hu. "A Descriptive Profile of Online Faculty Training Practices in the Illinois Community College System." *Journal of Educators Online* 18, no. 3 (2021). <https://eric.ed.gov/?id=EJ1320541>.
- Arar, Khalid. "Arab World Refugee Challenges in Higher Education." 2018. https://www.researchgate.net/publication/327681830_Arab_World_Refugee_Challenges_in_Higher_Education.
- Atiaja, Lourdes, and Rey Segundo Guerrero-Proenza. "MOOCS: Problems and Challenges in Higher Education." In *Paper Proceedings of International Conference on Advances in Education, Teaching & Technology 2016*. https://www.researchgate.net/publication/326291317_MOOCS_PROBLEMS_AND_CHALLENGES_IN_HIGHER_EDUCATION.
- Bach, Katie. "New Data Shows Long Covid Is Keeping as Many as 4 Million People out of Work." *Brookings*, August 24, 2022. <https://www.brookings.edu/research/new-data-shows-longcovid-is-keeping-as-many-as-4-million-people-out-of-work/>
- Bamberger, Annette, and Paul Morris. "Critical Perspectives on Internationalization in Higher Education: Commercialization, Global Citizenship, or Postcolonial Imperialism?" *Critical Studies in Education* 65, no. 2 (2023): 128–46. <https://doi.org/10.1080/17508487.2023.2233572>.
- Bonvillian, William B., and Susan R. Singer. "The Online Challenge to Higher Education." *Issues in Science and Technology* 29, no. 4 (2013): 23–30. <http://www.jstor.org/stable/43315790>.
- Cox, Tracy. "How Many People Get 'Long COVID'? More than Half, Researchers Find." *PennState*, October 13, 2021. <https://www.psu.edu/news/research/story/how-many-people-getlong-covid-more-half-researchers-find>.
- Francel, Thomas. "Is Flipped Learning Appropriate?" *Journal of Research in Innovative Teaching* 71 (2014): 119–28. <https://assets.nu.edu/assets/resources/pageResources/journal-of-research-in-innovativeteaching-volume-7.pdf#page=128>.
- Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*. ILO, 2022. <https://doi.org/10.54394/CHUI5986>.
- Idris, Mohammed, Linda Alkhwaja, and Hanan Ibrahim. "Gender Disparities Among Students at Jordanian Universities during COVID-19." *International Journal of Educational Development* 99 (2023): 102776. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2023.102776>.
- International Labour Organization. *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*. Geneva: ILO, 2019. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang--en/index.htm.
- International Labour Organization. *Changing Demand for Skills in Digital Economies and Societies: Literature Review and Case Studies from Low- and Middle-Income Countries*. 2020. https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/WCMS_831372/lang--en/index.htm.
- International Labour Organization. *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/WCMS_795453/lang--en/index.htm.
- International Labour Organization. *Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in Transforming Futures for Young People*. 2022. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_853321/lang--en/index.htm.
- International Labour Organization. *ILO Monitor on the World of Work. 10th Edition. Multiple Crises Threaten the Global Labour Market Recovery*. 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/briefingnote/wcms_859255.pdf.
- International Labour Organization. *Advancing Social Justice and Decent Work in Rural Economies*. ILO Policy Brief. 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_858195.pdf.
- International Labour Organization. *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/publication/wcms_865332.pdf.
- Jolley, Michael R., Emily Cross, and Miles Bryant. "A Critical Challenge: The Engagement and Assessment of Contingent, Part-Time Adjunct Faculty Professors in United States Community Colleges." *Community College Journal of Research and Practice* 38, no. 2–3 (2013): 218–30. <https://doi.org/10.1080/10668926.2014.851969>.

- Kondakci, Yasar. "Migrants, refugees and higher education in Turkey." In *Higher Education Challenges for Migrants and Refugee Students in a Global World*, 223–41. Peter Lang Publishing, 2019. https://www.researchgate.net/publication/332265208_Migrants_refugees_and_higher_education_in_Turkey.
- Lambrechts, Agata A. "The Super-disadvantaged in Higher Education: Barriers to Access for Refugee Background Students in England." *High Educ* 80 (2020): 803–22. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00515-4>.
- Leask, Betty, and Ariane de Gayardon. "Reimagining Internationalization for Society." *Journal of Studies in International Education* 25, no. 4 (2021): 323–29. <https://doi.org/10.1177/10283153211033667>.
- Li, Cuicui. "Perpetuating Student Inequality? The Discrepancy and Disparity of Global Citizenship Education in Chinese Rural & Urban Schools." *Asia Pacific Educ. Rev.* 23 (2022): 389–401. <https://doi.org/10.1007/s12564-021-09708-7>.
- ManpowerGroup. *The 2022 Global Talent Shortage*. 2022. <https://go.manpowergroup.com/hubfs/Talent%20Shortage%202022/MPG-Talent-Shortage-Infographic-2022.pdf>.
- McCowan, Tristan, and Julio Bertolin. *Inequalities in higher education access and completion in Brazil*. UNRISD Working Paper, No. 2020-3. United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), Geneva, 2020. <https://www.econstor.eu/handle/10419/246235>.
- McKinsey. *Human Capital at Work: The Value of Experience*. June 2, 2022. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/human-capital-at-work-the-value-of-experience>.
- Mitchell, Michael, Michael Leachman, and Kathleen Masterson. *A Lost Decade in Higher Education Funding. State Cuts Have Driven Up Tuition and Reduced Quality*. Center on Budget and Policy Priorities, 2017. <https://vtechworks.lib.vt.edu/bitstream/handle/10919/83618/TuitionReducedQuality.pdf>.
- Naidoo, Loshini. "Educating Refugee-Background Students in Australian Schools and Universities." *Intercultural Education* 26, no. 3 (2015): 210–17. <https://doi.org/10.1080/14675986.2015.1048079>.
- Neshkovska, Silvana. "Contemporary Challenges of Higher Education Teachers." 2018. https://www.researchgate.net/publication/329874626_CONTEMPORARY_CHALLENGES_OF_HIGHER_EDUCATION_TEACHERS.
- Rizzolatti, Irene. "Access to Higher Education: A Comparative Law Analysis of the Institutional & Societal Barriers Refugees Must Overcome." *UIC Law Review* 56, no. 4 (2023): 737–81. <https://repository.law.uic.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2910&context=lawreview>.
- Rogers, Gregory S. "Part-Time Faculty and Community College Student Success." *Community College Journal of Research and Practice* 39, no. 7 (2015): 673–84. <https://doi.org/10.1080/10668926.2014.908426>.
- Rose, Deidre. "A Snapshot of Precarious Academic Work in Canada." *New Proposals: Journal of Marxism and Interdisciplinary Inquiry* 11, no. 1 (2020): 7–17. <https://ojs.library.ubc.ca/index.php/newproposals/article/view/192381>.
- Rudolph, Jürgen, Shannon Tan, and Samson Tan. "War of the chatbots: Bard, Bing Chat, ChatGPT, Ernie and beyond. The new AI gold rush and its impact on higher education." *Journal of Applied Learning & Teaching* 6, no. 1 (2023): 364–89. <https://doi.org/10.37074/jalt.2023.6.1.23>.
- Sheiner, Louise, and Nasiha Salwati. *How Much Is Long COVID Reducing Labor Force participation? Not Much (So Far)*. Hutchins Center Working Paper No. 80. 2022. https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2022/10/WP80-Sheiner-Salwati_10.27.pdf.
- Stallivieri, Luciane. "Understanding the Internationalization of Higher Education." *Revista de Educação do COGEIME* 26, n. 50 (2017): 27–47. https://www.researchgate.net/publication/319021990_Understanding_the_internationalization_of_higher_education.
- Streitwieser, Bernhard, Bryce Loo, Mara Ohorodnik, and Jisun Jeong. "Access for Refugees Into Higher Education: A Review of Interventions in North America and Europe." *Journal of Studies in International Education* 23, no. 2 (2018): 473–96. <https://doi.org/10.1177/1028315318813201>.
- Streitwieser, Bernhard, Kathryn Duffy Jaeger, and Jane Roche. "Included yet Excluded: The Higher Education Paradox for Resettled Refugees in the USA." *High Educ Policy* 33 (2020): 203–221. <https://doi.org/10.1057/s41307-020-00183-0>.
- Streitwieser, Bernhard, Lukas Brueck, Rachel Moody, and Margaret Taylor. "The Potential and Reality of New Refugees Entering German Higher Education: The Case of Berlin Institutions." *European Education* 49, no. 4 (2017): 231–52. <https://doi.org/10.1080/10564934.2017.1344864>.
- Taleb, Mushtaq, Ruzelan Khalid, Mamdooh Attallah, Qaiser Abdul Kareem, and Razamin Ramli. "Assessing and Ranking the Performance of Higher Education Institutions: A Non-Radial Super Efficiency DEA Approach." *International Journal of Education Economics and Development (IJEED)* 14, no. 2 (2023): 213–30. <https://doi.org/10.1504/IJEED.2023.129890>.

- Taskoh, Ali Khorsandi. "Internationalization in Canadian Higher Education Institutions: Ontario." *Higher Education for the Future* 7, no. 2 (2020): 97–117. <https://doi.org/10.1177/2347631120930538>.
- Tsou, Christine. *Implementing Artificial Intelligence (AI) in Higher Education: A Narrative Literature Review*. December 2023. https://www.researchgate.net/publication/376553922_Implementing_Artificial_Intelligence_AI_in_Higher_Education_A_Narrative_Literature_Review.
- . *Global Challenges in Higher Education: A Narrative Literature Review*. January 7, 2024. https://www.researchgate.net/publication/338392356_Global_Challenges_in_Higher_Education_A_Narrative_Literature_Review.
- UNESCO. *Higher Education Global Data Report*. 2022. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000389859>.
- UNHCR. *Global Trends report 2023*. <https://www.unhcr.org/global-trends-report-2023>.
- World Economic Forum. *The Global Risks Report 2024*. January 2024. <https://www.weforum.org/publications/global-risks-report-2024/>

Maksym Studilko

National University of Kyiv-Mohyla Academy

GLOBAL CHALLENGES FOR SHAPING DEVELOPMENT TRENDS OF NATIONAL HIGHER EDUCATION SYSTEMS IN THE WORLD: POLITICAL DIMENSION

Abstract

The article summarizes the global challenges of humanity, which determine the corresponding new trends in the development of national education systems. The author, based on the Global Risks Report 2024 from the World Economic Forum, notes that eight of the thirty-four risks in the next two years will have social consequences: societal polarization, lack of economic opportunity, involuntary migration, erosion of human rights, insufficient infrastructure and services, infectious diseases, chronic diseases and health conditions, unemployment.

The analysis of the International Labor Organization (ILO) Report "World Employment and Social Outlook: Trends 2023" allowed the author to identify the challenges of the global labor market that should be taken into account when shaping trends in the development of national education systems, including: a shortage of decent work, a global slowdown in employment growth, an urgent need to increase labor productivity in countries with high rates of population aging, accelerating changes in the requirements of enterprises in the global labor market for employee skills, the persistence of inequality in access to higher education in different regions of the world, an increase in the need to implement policies, the involvement of women and marginalized groups in the labor market, including ensuring state support in host countries for access to education for large-scale flows of refugees and asylum seekers, and a reduction in sources of education funding.

In the conclusion, the author summarizes a list of the latest trends in the development of national education systems in the world, which are formed in response to the above challenges, namely: globalization and internationalization of higher education, development of flexible forms of lifelong learning, reforming education for refugees and asylum seekers, digitalization and implementation of revolutionary technological innovations in the education sector, large-scale expansion (massification) of higher education in the countries of the Global South.

Keywords: higher education, global challenges, development trends, labor market, employment, productivity, digitalization.

Матеріал надійшов 20 листопада 2024 р.

Студілко Максим Анатолійович – аспірант кафедри політології факультету соціальних наук та соціальних технологій Національного університету «Києво-Могилянська академія»

Studilko Maksym – postgraduate student of the Department of Political Science, Faculty of Social Sciences and Social Technologies, National University of Kyiv-Mohyla Academy

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-7896-9987>

E-mail: m.studilko@ukma.edu.ua

.....

Цитування (Чикаго: виноска і бібліографія):

Студілко, Максим. «Глобальні виклики для формування трендів розвитку національних систем вищої освіти у світі: політологічний вимір». *Empirio* 2, № 1 (2025): 27–45. <https://doi.org/10.18523/3041-1718.2025.2.1.27-45>.

Citation (Chicago: Notes and Bibliography):

Studilko, Maksym. “Global Challenges for Shaping Development Trends of National Higher Education Systems in the World: Political Dimension.” *Empirio* 2, no. 1 (2025): 27–45. <https://doi.org/10.18523/3041-1718.2025.2.1.27-45> [in Ukrainian].



Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)