

УДК 373.3

DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863/36-2-37>**Оксана ЛЕНКОВА,***orcid.org/0000-0002-7170-6962**викладач кафедри медичної інформатики і медичної та біологічної фізики
Української медичної стоматологічної академії
(Полтава, Україна) ljenkova.oksana@gmail.com***Оксана ТРЕТЯК,***orcid.org/0000-0002-4558-2863**кандидат педагогічних наук,**доцент кафедри педагогіки початкової освіти
Рівненського державного гуманітарного університету
(Рівне, Україна) ksenijat2017@gmail.com*

СУЧАСНА ПЕДАГОГІКА В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ОСВІТИ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

У статті надано характеристику процесу навчання впродовж життя, його етапів та призначення. Розглянуто проблему необхідності навчання дорослих, показано, які базові навички сприяють ефективності цього процесу, обґрунтовано актуальність відбору та використання цих навичок у сучасному суспільстві. Визначено основні компоненти безперервного формування освітнього середовища. Наведено погляди на роль освіти в сучасному суспільстві. Охарактеризовано типи освіти в Україні в контексті її здобуття на різних етапах життя. Висвітлено та подано короткий опис етапів розвитку системи освіти з позиції забезпечення глобального розвитку суспільства, освіти та зайнятості протягом усього життя людини. Представлено основні фактори, що забезпечують якість освіти в Україні. Окреслено проблеми освіти дорослих, проаналізовано індивідуальні особливості цього процесу та погляди науковців на цілі освіти впродовж життя. Наголошено, що розвиток людського потенціалу, система підготовки, професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації залишаються одними з найгостріших проблем української економіки. Виокремлено головне завдання освіти дорослих в Україні як створення культурно-освітнього середовища, яке забезпечує сприятливі умови для навчання та виховання. Розглянуто формальну та неформальну освіту з позиції освіти дорослих. Приділено увагу якості навчання та факторам, які забезпечують якість освіти.

Зазначено, що нині людський потенціал України характеризується негативними трансформаційними процесами, має міцне низька ефективність державного регулювання розвитку людського потенціалу.

Визначено найбільш поширені проблеми, з якими стикаються сучасні українські менеджери та керівники через недоліки в економічній та іншій професійній підготовці. Наголошено на необхідності ефективного інвестування в освіту кадрового складу підприємств, окреслені найбільш ефективні способи підвищення ефективності інвестування в людський капітал, акцентуючи на професійному використанні сучасних активних методів навчання, Інтернет-технологій та відповідної технічної підтримки в навчальному процесі.

Ключові слова: освіта дорослих, освітні навички, якість освіти, людський потенціал, методи навчання, освіта впродовж життя.

Oksana LIENKOVA,*orcid.org/0000-0002-7170-6962**Lecture at the Department of Medical Informatics, Medical and Biological Physics
Ukrainian Medical Stomatological Academy
(Poltava, Ukraine) ljenkova.oksana@gmail.com***Oksana TRETIAK,***orcid.org/0000-0002-4558-2863**Candidate of Pedagogical Sciences,**Associate Professor at the Department of Pedagogy of Primary Education
Rivne State University of Humanities
(Rivne, Ukraine) ksenijat2017@gmail.com*

MODERN PEDAGOGY IN UKRAINE IN THE CONTEXT OF LIFELONG EDUCATION

The article describes the lifelong learning process, its stages and purpose. The problem of the need for adult education is considered, it is shown what basic skills contribute to the effectiveness of this process, the relevance of the selection and

use of these skills in modern society is substantiated. The main components of continuous formation of the educational environment are determined. The views on the role of education in modern society are presented. The types of education in Ukraine in the context of its acquisition at different stages of life are described. A brief description of the stages of development of the education system in terms of ensuring the global development of society, education and employment throughout human life is highlighted and presented. The main factors that ensure the quality of education in Ukraine are presented. The problems of adult education are outlined, the individual features of this process and the point of view of scientists on the goals of lifelong learning are analyzed. It is emphasized that the development of human potential, the system of training, retraining and advanced training remain one of the most acute problems of the Ukrainian economy. The main task of adult education in Ukraine is highlighted as the creation of a cultural and educational environment that provides favourable conditions for learning and education. Formal and non-formal education in terms of adult education are distinguished. Attention is paid to the quality of education and factors that ensure the quality of education.

It is noted that at the moment the human potential of Ukraine is characterized by negative transformation processes, there is a low efficiency of state regulation of human development.

The most common problems faced by modern Ukrainian managers and executives due to shortcomings in economic and other professional training have been identified. The need for effective investment in the education of personnel of enterprises is emphasized, the most effective ways to increase the efficiency of investing in human capital are outlined, emphasizing the professional use of modern active teaching methods, Internet technologies and relevant technical support in the educational process.

Key words: adult education, educational skills, quality of education, human potential, teaching methods, lifelong learning.

Постановка проблеми. Проблема особистісного та професійного становлення, розвитку й удосконалення людини завжди була актуальною, привертаючи увагу багатьох дослідників. Мета сучасної державної політики – поліпшити якість життя людини шляхом забезпечення збалансованого розвитку України, інтеграції регіонів в єдиному політичному, правовому, інформаційному та культурному просторі, максимально повного використання їхнього потенціалу з урахуванням природних, економічних, історичних, культурних, соціальних та інших особливостей, підвищення конкурентоспроможності регіонів і територіальних громад. В умовах постіндустріальної економіки, технології якої постійно оновлюються, багато фахівців змушені перенавчатися, змінювати кваліфікацію або й професію загалом. З огляду на вищезазначене тема статті є актуальною, що посилюється і відсутністю в площині наукових досліджень чіткої управлінської моделі запровадження освіти впродовж життя в Україні.

Аналіз досліджень. Дослідження актуальних проблем, пов'язаних із проблемами освіти та процесу навчання дорослих, можна знайти у працях відомих українських дослідників, серед яких: О. Аніщенко, С. Гончаренко, В. Кремень, Л. Лук'янова, Н. Ничкало, В. Огнев'юк, В. Олійник, О. Сухомлинська та ін. Аналіз наукової літератури свідчить про посилення в останні роки уваги вчених до проблем розвитку системи освіти дорослих впродовж усього життя.

Н. Ріді називає освіту для сталого розвитку безперервним навчальним процесом, спрямованим на оволодіння систематизованими знаннями, вміннями та навичками, що забезпечують відповідне ставлення до навколишнього середовища

та формування загальної культури (Базилевич, 2019: 211).

В. Боголюбов визначає основні завдання освіти для сталого розвитку як створення нової системи морально-етичних цінностей для оновлення ментальності сучасної людини та моралі суспільства (Степко та ін., 2017: 3).

Мета статті – розкрити сутність поняття «освіта впродовж життя», проаналізувати фактори, що є передумовою якісної освіти дорослих, окреслити основні особливості та проблеми запровадження освіти впродовж життя в Україні.

Виклад основного матеріалу. Навчання впродовж життя – це постійний процес, який починається з народження та забезпечує можливості для навчання окремих людей, організацій та суспільства загалом, які вони потім можуть застосувати для власного розвитку. Ідея такого навчання є результатом трансформації системи інтегрованого навчання, навчання, роботи та відпочинку протягом усього життя. Це відображається на здобутті досвіду, мудрості, гармонії та самореалізації, заснованих на практичній роботі звичайних людей.

Базову освіту варто розглядати як основу навчання протягом усього життя, а також основу освіти для досягнення різноманітних цілей. Суть цієї концепції також включає ідею взаємозв'язку між школою, позакласним навчанням, освітою та життям дорослих, визначає як основну ідею в питаннях усвідомлення життєвих ситуацій, встановлених рамок умов чи професій.

Освіта дорослих має бути постійним процесом як соціальний самозахист та необхідність, при якому кожен, незалежно від свого матеріального становища та релігійних переконань, має право на власний вид, напрям освіти з дитинства

до старості як інтелектуальний тип професійного та особистісного оновлення (Базилевич, 2019: 211).

Розвиток людського потенціалу, система підготовки, професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації залишається однією з найгостріших проблем української економіки та має особливе значення в умовах інноваційної економіки. З огляду на те, що Україна значно відстає від розвинених країн в оцінці якості та конкурентоспроможності своєї робочої сили, важливо відновити теоретичні та методологічні основи розвитку людських навичок, на основі яких вітчизняні компанії покладаються на свої конкурентні переваги, створюються умови для соціально-економічного розвитку та економіки загалом.

Незважаючи на актуальність та важливість аналізованої проблеми для теорії та практики економіки праці, можливості та форми управління розвитком особистих навичок ще не повністю вивчені. Є багато проблем, пов'язаних зі структурними та інноваційно-процесуальними змінами в системі початкової та подальшої підготовки, а також подальшої підготовки, яка відповідала б вимогам модернізованої економіки та створювала умови для підвищення її ефективності, сприяла б зміцненню конкурентних позицій України та її регіонів.

Концепція розвитку освіти дорослих в Україні підкреслює, що головним завданням освіти дорослих в Україні є створення культурно-освітнього середовища, яке забезпечує сприятливі умови для навчання та виховання, заснованого на принципах життєвого виховання. Це буде професійний, освітній та культурний простір, який формує в людині духовно-етичні цінності та активно пропагує здоровий спосіб життя. При цьому основні компоненти безперервного формування освітнього середовища визначають:

1) навчання грамотності в ширшому розумінні (включаючи комп'ютерну, функціональну, соціальну);

2) професійна підготовка, включаючи перепідготовку та підвищення кваліфікації;

3) загальна додаткова культурна освіта, не пов'язана з працевлаштуванням (Сігаєва, 2019: 44).

Змінювана роль освіти в сучасному суспільстві визначається кількома концептуальними визначеннями:

1) глобальний підхід до сталого розвитку заснований на повазі до життя та цілісності людських і природних ресурсів, включаючи боротьбу з бідністю, гендерною рівністю, правами людини, освітою для всіх, охороною праці та міжкультурним діалогом. Ми співвідносимо певні положення

із загальними напрямками соціальної та освітньої діяльності в Україні, які служать підтвердженням ролі неформальної освіти для майбутніх фахівців у соціальній галузі.

2) розвиток міжнародного співробітництва та діяльності міжнародних організацій дає змогу впроваджувати інноваційні освітні технології (дистанційне навчання, неформальне навчання) та посилює роль громадських об'єднань як постачальників освітніх послуг;

3) перехід від державної моделі управління освітою до ринкової (компетентнісної та практико орієнтовані освітні підходи) впливає на освітні цілі та визначає пристосованість населення до соціальних змін та відповідальне ставлення до життя;

4) консолідація зусиль різних установ освіти та інших зацікавлених сторін (місцевих органів влади, соціальних установ, роботодавців тощо) призводить до збільшення людських ресурсів у двох напрямках:

а) пропозиція професійного навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації;

б) забезпечення функціональної грамотності (Сігаєва, 2019: 46).

Нині є не тільки середня та додаткова освіта, але також формальна, неформальна. Формальна освіта – це система загальної, вищої та професійної освіти, заснована на державних стандартах. Після закінчення формальної освіти видається документ державного зразка: сертифікат, диплом або документ про професійну кваліфікацію. Термін «формальна освіта» передбачає існування спеціальних установ та організацій, а також той факт, що система освіти функціонує відповідно до офіційної програми, розробленої та реалізованої за ініціативою держави (Мартіросян, 2017:78).

Неформальна освіта – це будь-яке організоване навчання, що відбувається поза системою формальної освіти, яку вона доповнює. Це дає змогу набути навичок та вмій, необхідних соціально та економічно активному громадянину країни. Ця освітня діяльність структурована, має освітню мету, конкретні часові рамки, інфраструктурну підтримку та здійснюється свідомо. Набуті знання не засвідчуються, хоча це можливо.

Неформальна освіта включає курси, групи за інтересами, школи мистецтв, ремесла, громадські асоціації, семінари, лекції, клуби, туристичні станції, які зосереджені на новому самовизначенні, оновленні та детальній інформації. Як правило, ця форма навчання не включає отримання дипломів дорослими (Степко та ін., 2017: 3).

Неформальна освіта охоплює процес впродовж життя, коли кожен набуває поглядів, цінностей,

навичок та знань із повсякденного досвіду та отримує освітній вплив із ресурсів свого оточення, від родини та сусідів, місця роботи, спілкування, ігор, бібліотеки та засобів масової інформації.

Освіта та навчання дорослих – важливі дії, необхідні для реагування на виклики, з якими ми стикаємось. Навчання та виховання дорослих є ключовим компонентом цілісної та всеохоплюючої системи навчання впродовж життя й охоплюють формальне, неформальне та неформальне навчання, призначене прямо чи опосередковано як для молодих, так і для дорослих. Освіта та навчання дорослих полягає в забезпеченні навчального середовища та процесів, які є привабливими та відповідають потребам дорослих як активних громадян. Вони пов'язані з розвитком незалежної особистості, зі створенням та перебудовою її життя в складних та швидко мінливих культурних, соціальних та економічних умовах – на роботі, у сім'ї, в громаді та в суспільстві» (Дубасенюк, 2013: 257).

Концепція навчання враховує емоційні, моральні, фізичні та когнітивні аспекти особистості та підкреслює, що реальне навчання відбувається лише через дії. Отже, вивчення базових навичок може здійснюватися лише шляхом реалізації у світі, навколишньому середовищі. Нині Інститут освіти ЮНЕСКО є частиною 30-річної програми досліджень та розробок для навчання впродовж життя.

Компетентність – це риса, що поєднує характеристики особистості (знання, навички, нахили, якості) відповідно до вимог завдань і вправ, які особа виконувала впродовж певного періоду свого життя. Таке поняття компетентності найкраще описати як «інтегрований підхід», водночас воно є порівняним, оскільки поєднує освіту та навчання, загальну та спеціалізовану освіту.

Відповідно до цього підходу, виконання окремих вправ та завдань базується на більш загальних можливостях, таких як аргументація, судження, а також на спеціальних знаннях та індивідуальних нахилах. Немає протистояння між спеціальними та ключовими компетенціями. Здатність виконувати конкретні вправи завжди включає низку знань, умінь, навичок та якостей, які в аналізі здебільшого виглядають як низка базових компетенцій.

Дослідження наукової літератури в цьому напрямі дало змогу виділити етапи розвитку системи освіти, заснованої на сталому розвитку для забезпечення глобального розвитку, освіти та зайнятості протягом усього життя:

– інноваційний (1998–1999 рр.): декларативні (декларація Болонського процесу, Лісабонська

угода), міжнародні відомчі ініціативи та схвалення напрямів надання освіти міністром освіти, головами асоціацій, університетів, асоціацій студентів із країн-партнерів;

– консолідаційний (2001–2007): створення організаційних, структурних та функціональних асоціацій та установ на глобальному, регіональному, національному та інституційному рівнях (системи вищої освіти та науки, асоціації, університети, студенти, комюніке з Праги, Берліна, Бергена та Лондон, профспілки) європейські та національні розробки з якості, розробка інформаційних мереж, реєстрів, систем стандартизації, моніторингу, координації та експертних груп; забезпечення якості впровадження та ефективність європейських стандартів.

Стратегічна політика, соціальний вимір та моніторинг ефективності освіти забезпечили розробку загальноєвропейської стратегічної політики соціального виміру (2007–2009), обґрунтували глобальний масштаб європейської вищої освіти – визнання кваліфікації, конкурентоспроможності, мобільності, соціальних гарантій та доступність освіти;

– політично формуючий (2008–2012), якісний (Левенський комюніке, Будапештсько-Віденська декларація, Бухарестське комюніке) – три форуми Болонського процесу.

Проблеми управління та маркетингу сучасного бізнес-середовища, що зазнає кризи, вимагають певних змін у підготовці корпоративного персоналу – інвестиційного капіталу компанії. Усі недоліки економічної освіти мають базову причину – відсутність сучасної теорії управління освітнім середовищем у первинних елементах та підсистемах освітньої системи – університетах. Тому вирішення сучасних проблем управління та маркетингу вимагає використання системних механізмів на національному рівні. Одним з основних елементів такого механізму є створення національної системи стандартів маркетингової та управлінської діяльності та вдосконалення змісту економічних та бізнес-дисциплін в університетах.

Найбільш поширеними проблемами, з якими стикаються сучасні українські менеджери та керівники через недоліки в економічній та іншій професійній підготовці, є:

– нехтування освітою;
– скорочення, яке відбувається, коли організація навмисно стає меншою, зменшується кількість працівників або навіть цілих підрозділів або закриваються компанії;
– надання неякісної інформації для прийняття управлінських рішень менеджерами;

– недостатня нематеріальна мотивація працівників компаній.

– заміна засновників в управлінні компанією на ефективних менеджерів, підвищення кваліфікації топ-менеджерів. Це пов'язано з тим, що нині рівень освіти та знань керівників цього рівня в середньому нижчий за рівень знань їх підлеглих, які в основному мають професійну підготовку.

– стихійність підбору персоналу, відсутність професіоналізму, відсутність чітких посадових інструкцій (формалізовані зобов'язання працівників);

– підозріле та упереджене ставлення до консалтингових та дорадчих фірм, які проводять об'єктивний аналіз ефективності компаній та зовнішній аудит;

– недосконалість організаційних структур: відсутність чіткої структури управління компанією, формалізованої ієрархії; відсутність положень про структурні підрозділи (інструкції щодо оформлення функціональних та інформаційних зв'язків у компанії);

– поєднання головного власника та генерального директора в одній особі;

– труднощі з делегуванням через недостатню кількість досвідчених менеджерів на ринку праці та недовіру підприємців до найнятих менеджерів (Дубасенюк, 2013: 257).

Вирішення проблем управління та маркетингу освітнього процесу в Україні вимагає використання системних механізмів на національному рівні. Одним із головних елементів такого механізму є створення національної стандартної системи маркетингу та менеджменту та вдосконалення змісту економічних та ділових дисциплін в університетах.

Якість навчання забезпечується такими факторами:

– професійна підготовка та особисті якості здобувачів освіти;

– педагогічне та методичне забезпечення навчального процесу;

– ефективна система контролю та оцінювання, а також самого викладання та рівня знань, набутих здобувачами освіти;

– використання сучасних активних методів навчання, Інтернет-технологій та відповідної технічної підтримки в навчальному процесі;

– залучення викладачів до досліджень;

– налагодженням контактів із провідними іноземними навчальними закладами та окремими експертами, щоб забезпечити студентів відповідною педагогічною, методичною та науковою літературою;

– використання досягнень соціально-психологічних досліджень;

– спрямованість навчання на формування практичних навичок фахівця;

– самостійна робота здобувачів освіти (Огієнко, 2018: 31).

Управління персоналом у реактивній моделі виконує повністю допоміжну функцію щодо загальної стратегії компанії, яка формує відповідний персонал та захист їхньої роботи. У проактивній моделі кадрові ресурси компанії є джерелом та основою для формулювання вимог та положень загальної стратегії розвитку організації.

Людський капітал як функціональна складова частина інноваційного потенціалу – це знання, навички та практичний досвід, що надихаються інтелектуальною діяльністю. Це форма реалізації інтелектуальних, морально та культурно орієнтованих людських навичок для створення нових, раніше невідомих знань, які пропонують інтелектуальну рента та різні переваги перед конкурентами.

Окрім безпосереднього впливу на фінансові результати організації, інвестиції здійснюються в професійний розвиток. Освіта кадрового складу сприяє створенню сприятливого клімату в організації, підвищує мотивацію та лояльність співробітників до організації та забезпечує виховання управлінського штату всередині компанії.

Професійний розвиток також впливає на самих працівників. Зі вдосконаленням своїх навичок та набуттям нових навичок та знань вони стають більш конкурентоспроможними на ринку праці та мають додаткові можливості для професійного розвитку всередині та за межами своєї компанії. Це особливо важливо для нинішнього досвіду, що швидко старіє. Професійне навчання також сприяє загальному інтелектуальному розвитку людини, розширює її коло спілкування, зміцнює впевненість у собі. Змога пройти професійну підготовку у власній компанії дуже цінується працівниками і має великий вплив на їх рішення про роботу в організації. Користь від внутрішнього розвитку організації має і суспільство загалом, оскільки воно отримує більше кваліфікованих членів та підвищує продуктивність без додаткових витрат.

Одним із способів накопичення людського капіталу є інвестування в людей, їхнє здоров'я та освіту. Нещодавні дослідження показують, що основними факторами, що забезпечують якість освіти, є:

– професійний розвиток випробовуваних, їхніх особистісних якостей (порядність, відповідальність, принциповість, толерантність тощо);

– педагогічне та методичне забезпечення навчального процесу (підручники, методичні розробки);

– наявність системи контролю та оцінки рівня викладання, рівня знань предметів, що відповідає сучасним вимогам;

– використання сучасних освітніх технологій у навчальному процесі (інтерактивні методи навчання, Інтернет-технології тощо);

– включення тем навчального процесу до науково-дослідницької діяльності та відповідність програм навчальних дисциплін сучасним вимогам, контакти з провідними іноземними експертами;

– належне матеріально-технічне забезпечення навчального процесу студентів та викладачів;

– забезпечення науковою літературою навчальних закладів;

– використання психологічних матеріалів, соціологічні та інші дослідження;

– акцент викладання на формуванні соціальних якостей фахівця;

– стимулювання незалежного вивчення предметів тощо. Управління людським капіталом допомагає ефективно використовувати досвід та знання працівників із метою розкриття їх повного потенціалу. Звичайно, постійне виробниче навчання вимагає певних вкладень у людський капітал. Нині компанії витрачають дедалі більше грошей на навчання своїх працівників.

Отже, необхідна чітка ціль у навчанні, а також у постійному фіксуванні практичних результатів навчання. В економіці, заснованій на знаннях, кваліфікований персонал стає одним із найважливіших ресурсів. Освіта, наука і знання є головною основою виховання людини і перетворення її на особистість. Необхідність інвестицій в освіту та навчання визнається як урядами, так і керівниками підприємств та громадянами, які прагнуть забезпечити гідний рівень життя та певний соціальний статус. Освіта і наука мають бути пріоритетними і мати найважливіше місце в державі, оскільки майбутнє країни залежить від покоління освічених випускників (Базилевич, 2019: 211).

Людський потенціал України характеризується негативними трансформаційними процесами у всіх їх складниках. Аналіз наведених фактів свідчить про низьку ефективність державного регулювання розвитку людського потенціалу в Україні. Потрібні серйозні та суворі реформи, щоб досягти значного прогресу в підвищенні ефективності державного регулювання.

Вирішення нинішніх проблем управління та маркетингу в Україні вимагає використання системних механізмів освіти на національному рівні. Одним із головних елементів такого механізму є створення національної стандартної системи мар-

кетингу та менеджменту та вдосконалення змісту економічних та ділових дисциплін в університетах.

Найважливішою передумовою підвищення ефективності інвестицій в освіту є прогнозування потреб ринку праці. Інвестиції людей у власну освіту можуть бути неефективними, якщо вони не мають оцінки потенційних потреб підприємців у певних професіоналах. Неадекватна оцінка потреби компанії в постійному навчанні та розвитку персоналу також матиме негативний вплив на ефективність відповідних інвестицій. Прогноз ситуації на ринку праці необхідний для того, щоб держава могла запобігти структурним дисбалансам на ринку праці чи масовому безробіттю та трудовій міграції.

Перехід від застарілих методів навчання та управління індустріальної ери до методів епохи знань має відбуватися в рамках нових систем управління, включаючи управління знаннями, що дає змогу досягти успіху та конкурувати не тільки в межах певної компанії, але також і на вітчизняному та світовому ринках праці.

Висновки. Отже, основні компетенції дуже суттєво впливають на навчання впродовж життя. Навчання – це ефективний спосіб побудови повноцінного суспільства без негативного впливу на людину. Низка основних компетенцій допоможе досягти особистого та професійного успіху та покращити здатність реалізувати себе в суспільстві.

З усіх організаційних ресурсів «персонал» або «людський потенціал» – це ресурс, що має найбільші резерви для підвищення ефективності сучасної організації. Незалежно від того, скільки часу та грошей вкладено в нові технології чи системи, саме люди і те, що вони знають і роблять, є запорукою успіху.

Як для бізнесу, так і для держави найважливішим способом підвищення ефективності інвестування в людський капітал є зменшення чи запобігання масовій еміграції та підвищення їх інтересу до якісної, комфортної та високооплачуваної роботи. Для компаній, які інвестують у навчання своїх працівників, вирішення проблеми підвищення ефективності цих інвестицій лежить на стику економіки, психології та організаційних наук.

Вкладаючи гроші у своїх працівників, компанії підвищують їх продуктивність, збільшують ефективність, знижують витрати на робочу силу та посилюють конкурентоспроможність. Кошти, що вкладаються в організацію професійно-технічної освіти та навчання, в профілактичні заходи щодо поліпшення здоров'я працівників, зрештою, оптимізують діяльність компанії та сприяють підвищенню якості трудового життя в країні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Степко М. Ф., Болубаш Я. Я. Болонський процес у фактах і документах, 2017. 52 с.
2. Модернізація системи освіти в Україні в умовах сучасних глобалізаційних процесів. *Освітні реформи: місія, дійсність, рефлексія* : монографія / за ред. В. Кременя, Т. Левовицького, В. Огневюка, С. Сисоєвої. Київ : ТОВ «Видавниче підприємство «ЕДЕЛЬВЕЙС», 2013. С. 253–262
3. Мартіросян О. І. Перспективи розвитку освіти дорослих у контексті європейської інтеграції. *Педагогічний процес : теорія і практика*. 2007. Вип. N 4. 234 с.
4. Базилевич В. Д. Науково-методична комісія Міністерства освіти і науки України з економіки та управління класичних університетів. Знання. 2019.
5. Огієнко О. І. Андрагогічний підхід у неперервній освіті дорослих метод. рек. / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Київ, 2007. 39 с. Бібліогр.: с. 38.
6. Сігаєва Л. Є. Концепція розвитку освіти дорослих в Україні. Київ : ЕКМО, 2009. 44 с.

REFERENCES

1. Stepko M. F., Boliubash Ya. Ya. Bolonskyi protses u faktakh i dokumentakh [Bologna process in facts and documents], 2017. p. 52 [in Ukrainian].
2. Modernizatsiya systemy osvity v Ukrayini v umovakh suchasnykh hlobalizatsiynykh protsesiv. [Modernization of the education system in Ukraine in the conditions of modern globalization processes] *Osvitni reformy: misiya, diysnist', refleksiya* : monohrafiya / za red. V. Kremeniya, T. Levovyts'koho, V. Ohnevyuka, S. Sysoyevoyi. Kyuyiv : TOV «Vydavnyche pidpryyemstvo «EDEL'VEYS», 2013. S. 253–262 [in Ukrainian].
3. Martirosian O. I. Perspektyvy rozvytku osvity doroslykh u konteksti Yevropeiskoi intehratsii [Prospects for the development of adult education in the context of European integration]. *Pedahohichnyi protses: teoriia i praktyka*. 2007. Vip. N 4. 234 p [in Ukrainian].
4. Bazylevykh V. D. Naukovo-metodychna komisiia Ministerstva osvity i nauky Ukrainy z ekonomiky ta upravlinnia klasychnykh universytetiv. [Scientific and Methodological Commission of the Ministry of Education and Science of Ukraine on Economics and Management of Classical Universities]. *Znannia*, 2019. [in Ukrainian].
5. Ohiyenko O. I. Andrahohichnyy pidkhid u neperervniy osviti doroslykh [Andragogical approach in continuing adult education] metod. rek. / In-t pedahohiky i psykholohiyi prof. osvity APN Ukrayiny. Kyuyiv, 2007. 39 s. Bibliohr.: s. 38. [in Ukrainian].
6. Sihaieva L. Ye. Kontseptsiia rozvytku osvity doroslykh v Ukraini [The concept of adult education development in Ukraine]. Kyiv: EKMO, 2009. 44 p. [in Ukrainian].