

УДК 378.046-021.68

СКЛАДОВІ СИСТЕМИ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ
*COMPONENTS OF CONTINUOUS EDUCATION SYSTEMS***М. М. Дремова**

Магістрант НПУ імені М. П. Драгоманова

Науковий керівник – доцент Скібіцький О.М.

Актуальність дослідження.

Сучасний світ соціокультури характеризується інформатизацією та глобалізацією знання та освіти. Відповідно, освітні системи окремих держав, як і міжнародна освіта в цілому, зазнають суттєвих змін. Тому постає питання організації та управління безперервною освітою як наскрізною стратегією системи освіти. Дослідження формування та впровадження безперервної освіти в систему освіти України актуальне як в концептуальному плані, так і в контексті менеджменту та організації.

Безперервна освіта поєднує в собі різні форми й методи освітніх стратегій та програм. Її комплексний характер пояснюється складними тенденціями розвитку сучасної соціокультури, якій притаманні прискорення соціального часу, інтенсифікацією комунікативних процесів, зростанням темпів технологічного впливу.

Реалізація стратегії безперервної освіти можлива шляхом гармонізації інтересів держави із попитом ринку праці та перспективою розвитку суспільства в цілому і особи-фахівця в ньому. Отже, дослідження концептуальних засад управління безперервною освітою в Україні є важливою та актуальною темою теоретичних розвідок.

Постановка проблеми.

Необхідно дослідити специфіку впровадження системи безперервної освіти у вітчизняний освітній простір.

Urgency of the research. The modern world of socio-culture is characterized by the informatization and globalization of knowledge and education. Accordingly, the education systems of individual states, as well as international education in general, are undergoing significant changes. Therefore, the question of organizing and managing continuous education as a cross-cutting strategy of the education system arises. Research on the formation and implementation of lifelong education in the education system of Ukraine is relevant both in conceptual terms and in the context of management and organization.

Continuing education combines different forms and methods of educational strategies and programs. Its complex nature is explained by the complex tendencies in the development of modern socio-culture, which are characterized by the acceleration of social time, the intensification of communication processes, the growth rate of technological influence.

Implementation of the lifelong education strategy is possible by harmonizing the interests of the state with the demand of the labor market and the prospect of development of society as a whole and the person-specialist in it. Therefore, the study of the conceptual foundations of continuing education management in Ukraine is an important and relevant topic for theoretical exploration.

Target setting. It is necessary to investigate the specifics of implementation of the system of continuous education in the national educational space.

Аналіз останніх досліджень і публікацій Проблема безперервної освіти є однією із найбільш обговорюваних та затребуваних в сучасній гуманітаристиці та серед освітян як науково-теоретичного, так і практичного спрямування. Особливу увагу проблемам імплементації принципів безперервної освіти у вітчизняний освітній простір приділяють, В. П. Андрущенко, В. П. Антонюк, В. І. Астахова, О. О. Нестуля, Т. Є. Оболенська, І. Ф. Прокопенко, О. І. Решетняк, А. А. Чухно. Всі ці видатні науковці та освітяни наголошують на необхідності та доцільності якнайповнішого впровадження системи безперервної освіти в український контекст. Проте ці наукові розвідки носять швидше декларативний, загальнотеоретичний характер, а практична реалізація принципів безперервної освіти потребує розробки системи управлінських рішень та завдань. Отже, проблема впровадження безперервної освіти в Україні залишається полем для палких дискусій та продуктивного опрацювання.

Постановка завдання. З огляду на широку світову практику впровадження безперервної освіти розробити перелік основних компонентів реалізації цього проекту у вітчизняному освітньому просторі.

Виклад основного матеріалу. Опрацювання системи фінансування безперервної освіти за принципами диверсифікації джерел, а саме передбачення державних субвенцій, залучення інвестиційних пропозицій зацікавлених організацій бізнес-структур, меценатів та міжнародних фондів. Забезпечення системи якості безперервної освіти як показника її ефективності та дієвості. Нормативно-правова та соціальна підтримка проектів безперервної освіти, що передбачає її

Actual scientific researches and issues analysis. The problem of continuing education is one of the most discussed in modern humanities, both theoretical, and practical. Particular attention is paid to the problems of implementation of the principles of continuous education in the national educational space, V. P. Andrushchenko, V. P. Antonyuk, V. I. Astakhova, O. O. Nestulya, T. E. Obolenskaya, I. F. Prokopenko, O. I. Reshetnyak, A. A. Chukhno. All these eminent scholars and educators emphasize the necessity and expediency of the fullest possible implementation of the system of continuous education in the Ukrainian context. However, these scientific reconnaissances are rather declarative, theoretical in nature, and the practical implementation of the principles of lifelong learning requires the development of a system of management decisions and tasks. Therefore, the problem of introducing continuing education in Ukraine remains a field for heated discussion and productive study.

The research objective. Considering the wide world practice of introduction of continuous education, to develop a list of the main components of the implementation of this project in the national educational space.

The statement of basic material. Elaboration of the system of financing of continuing education according to the principles of diversification of sources, namely prediction of state subsidies, attraction of investment offers of interested organizations of business structures, philanthropists and international funds. Ensuring the quality system of continuing education as an indicator of its effectiveness and efficiency. Regulatory and social support for continuing education projects, which envisages its promotion and

популяризацію та імплементацію до суспільного життя. Вироблення механізмів мотивації та заохочення всіх учасників освітнього процесу, як здобувачів освіти (зростання заробітної плати внаслідок здобуття затребуваних компетенцій, кар'єрне зростання, підвищення конкурентоздатності на ринку праці), так і викладацького складу, адже безперервна освіта вимагає широкого впровадження інноваційних технологій та процедур навчання. Налагодження тісних зв'язків взаємодії між здобувачами освіти та потенційними працедавцями. Логічно, що затребуваність спеціалістів та їхня успішність самореалізації після здобуття відповідної освіти є найкращим показником ефективності безперервної освіти.

Висновки. Концепт безперервної освіти є актуальним в науково-методологічному дискурсі та затребуваним динамікою становлення сучасної соціокультури. Історико-ретроспективний аналіз розвитку безперервної освіти від витоків людської цивілізації до сучасного світу глобалізації та інформатизації дозволяє сформулювати основні тенденції позитивного і негативного розвитку механізмів безперервної освіти. Світові тенденції розвитку системи безперервної освіти доводять, що цей напрям є затребуваним та ефективним. Але процеси впровадження цієї системи у вітчизняний освітній простір стикаються із рядом труднощів та перешкод. Основний їх зміст зумовлений пережитками радянської планової економіки та відповідним інертним світоглядом громадян. З іншого боку, відсутня нормативно-правова база та програма реалізації системи безперервної освіти. Тому в нашій країні безперервна освіта не системна, а швидше фрагментарна та хаотична. Всі ці чинники актуалізують необхідність

implementation in public life. Developing mechanisms for motivation and encouragement of all participants in the educational process as educators (wage growth due to the acquisition of required competencies, career growth, increasing competitiveness in the labor market), and teaching staff, since continuous education requires extensive technological implementation and implementation. Establishing close links between educators and potential employers. It is logical that the demand for specialists and their success of self-realization after receiving the appropriate education is the best indicator of the effectiveness of continuing education.

Conclusions. The concept of continuous education is relevant in the scientific and methodological discourse and the demanded dynamics of becoming a modern socio-culture. Historical and retrospective analysis of the development of continuous education from the origins of human civilization to the modern world of globalization and informatization allows us to formulate the basic tendencies of positive and negative development of mechanisms of continuous education. Global trends in the development of the continuing education system prove that this area is in demand and effective. But the processes of implementation of this system in the domestic educational space face a number of difficulties and obstacles. Their main content is caused by the vestiges of the Soviet planned economy and the corresponding inert outlook of the citizens. On the other hand, there is no legal framework and program for implementation of the system of continuous education. Therefore, in our country, continuous education is not systemic, but rather fragmentary and chaotic. All these factors actualize the need for

управлінсько-аналітичних стратегій її реалізації.

Ключові слова: безперервна освіта, інтернаціоналізація освіти, ринок праці, компетенції, стейкхолдери.

management and analytical strategies for its implementation.

Keywords: continuing education, internationalization of education, labor market, competences, stakeholders.

Виклад основного матеріалу. Сучасна система освіти вже не обмежується тільки її інституціоналізованими формами. Технології та комунікації розвиваються настільки швидко, що виникає потреба постійного навчання протягом всього життя. Головним чинником поширення сфери надання освітніх послуг став розвиток інформаційно-комунікаційних технологій. Якщо ще пару десятків років тому ці інформаційні технології оцінювали в якості допоміжних засобів реалізації освітнього процесу, то на сучасному етапі інформаційний простір заповнений якісним освітнім контентом. Показово, що авторами таких інформаційних ресурсів освітнього-просвітницького характеру є як аматори-ентузіасти, так і професіонали-фахівці, і освітні центри, університети.

Процес становлення безперервної освіти зумовлений, в першу чергу, особливостями сучасного суспільного життя. Ринок праці дуже швидко змінює вимоги до компетентності та навичок працівника. Зі зміни зумовлені стрімким розвитком технологій, становленням міжнародної економіки та транснаціональних корпорацій. Часто одні професії втрачають попит на ринку праці, а затребувані ринком спеціальності не представлені в спектрі підготовки класичних закладів освіти. Зрозуміло, що попит породжує пропозицію, і відповідно, виникають різні освітні і тренінгові центри, які вгамовують кадровий голод в певних галузях економіки і виробництва. Проте цей процес носить швидше хаотичний характер, характер реагування, а не організованої та прогнозованої стратегії.

Зауважимо, що досвід передових країн світу є вельми продуктивним для нашої держави. Так, закон про освіту дорослих ухвалено в Норвегії ще у 1976 році. За цей час в країні вдалось побудувати цілу мережу як державних, так і волонтерських організацій, що надають освітні послуги як професійного спрямування, так і на рівні організації дозвілля громадян. Всі ці здобутки значно покращують загальний рівень життя громадян Норвегії та розширюють можливий спектр їхньої самореалізації.

“В Німеччині право на освіту дорослих гарантовано наданням щорічної 5-денної відпустки для навчання із збереженням заробітної плати на цей термін, а у Фінляндії кількість осіб, що здобувають освіту у дорослому віці перевищує кількість студентської молоді в університетах” [3, с. 287-288]. Отже, як бачимо: “На даному етапі розвитку в умовах переходу до економіки, заснованої на знаннях, найважливішою функцією управління є управління знаннями. Управління знаннями є логічно послідовним підходом до виявлення і визначення знань, необхідних організації для досягнення її цілей і вирішення поставлених завдань. Основні питання тут пов’язані з формуванням знань, а також з їх розповсюдженням і застосуванням. Створення нових знань на даному етапі обумовлене інтенсивною динамікою сучасного суспільства в цілому” [3, с. 287-288].

На основі вищезазначеного можемо зробити висновок, що організація та розбудова системи безперервної освіти в Україні затребувана та необхідна. Зміст її діяльності має передбачати залучення широкого спектру задіяних суб'єктів: від окремих осіб, до організацій-корпорацій, регіонів та держави в цілому.

Але для реалізації такої мети необхідно здійснити певні трансформації у змісті та стратегіях сучасної освіти. По-перше, необхідно визначити в якості аксіоми, що освітній простір має бути дружнім, толерантним та комфортним. Адже саме перешкоди психологічного характеру є основними в розбудові системи безперервної освіти. По-друге, є потреба у формуванні відповідної суспільної думки про доречність поєднання освіти та праці в будь-якому віці. Тому що саме осуд з боку колег та оточення можуть стати бар'єром до здобуття освіти у зрілому віці. Збалансувати подібні ризики варто за рахунок відповідної мотивації працівників, що здобувають освіту, з боку керівництва організації: відпустки, премії, надбавки до заробітної плати, перспективи кар'єрного зростання тощо. Третім важливим чинником і запорукою успішності організації освіти дорослих слід вважати продумане та системне управління цим процесом з боку місцевої влади та держави в цілому. Тобто, за умови опрацювання державної програми з освіти дорослих, різні заклади освіти матимуть можливість запропонувати свої освітні послуги та отримати, таким чином, потенційних вмотивованих студентів. Така програма буде корисною і для вирішення регіональних проблем із кадрового забезпечення виробництва та обслуговування. Ця стратегія буде ефективною, якщо система освіти дорослих включатиме в себе випереджаючу освіту, тобто пропонуватиме такий зміст освітніх програм, який потенційно буде привабливим у прогнозованому майбутньому. Тому створення системи освіти дорослих є інноваційним проектуванням соціально-економічного розвитку регіону та країни в цілому.

Якщо проаналізувати комплекс проблем, що заважають формуванню системи безперервної освіти в Україні, то основні шляхи їхнього подолання вкладаються у наступний перелік: "Розвиток єдиного освітнього середовища на макро-, мезо- і мікрорівні; забезпечення доступності і якості освіти; розвиток суспільно-цивільних форм управління процесами в освіті; впровадження в систему безперервної освіти ефективних економічних механізмів і підвищення її інвестиційної привабливості" [6].

Система безперервної освіти за своїм характером протилежна ідеології планової економіки. Навпаки, її змісті призначення зорієнтовані на запити ринку праці, стратегій держави та інтересів громадян. Підвищення фахового рівня засобами створення системи безперервної освіти сприятиме формування здорової конкуренції на ринку праці та сприятиме економічному розвитку як окремих галузей, так і регіону як системи зв'язків.

Доведено, що система безперервної освіти концептуально корелює із теорією організаційного розвитку, розвитку людського капіталу, теорією управління знаннями. Відповідно, існує система принципів, що слугують обґрунтуванням цієї єдності. Так, принцип змін постулює динамічність навколишнього світу та необхідність постійних трансформацій діяльності системи; принцип системності акцентує на впорядкованості та аргументованості тих змін, що впроваджуються; принцип структурності

означає вимогу верифікації усіх складових системи взаємодії; принцип зовнішнього оцінювання означає залучення стекхолдерів до формування контенту освітніх послуг; принцип цінності зорієнтовує на загальний гуманістичний зміст освітніх технологій; принцип кореляційних зв'язків наголошує на аналітиці тих чинників, що впливають на ефективність роботи системи; праксеологічний принцип актуалізує практичний вимір освітньої діяльності, її зорієнтованість на конкретний вид активності; принцип оптимальності – залучення таких освітніх технологій, які максимально ефективно при мінімумі інвестицій та часу надають бажаний результат навчальної діяльності.

Фахівці з питань формування системи неперервної освіти вирізняють дві такі її варіації:

Концепція безперервної освіти	
Американська	Європейська
<p>1. Системне мислення – системи мислення є концептуальними структурами, які охоплюють обсяг знань і технологій, вироблених упродовж ряду років; ці знання повинні становити цілісне уявлення про процеси і явища та оптимальні шляхи їхньої зміни.</p> <p>2. Особиста майстерність – виявлення ціннісних орієнтирів працівника та їх відповідності цілям організації, розвиток зв'язків між особистим і організаційним навчанням, формування морального клімату, який заохочує до розвитку.</p> <p>3. Ментальні моделі – являють собою поняття, узагальнення, образи, які глибоко закріпилися у свідомості, визначають сприйняття світу і діяльність людини. Багато понять про нові напрями організаційної діяльності не можуть бути використані практично, оскільки вони вступають в конфлікт з існуючими ментальними моделями.</p> <p>4. Формування загального бачення – включає участь працівників у</p>	<p>1. Підхід до розробки стратегії, заснований на навчанні – стратегія і політика організації розглядаються як безперервні процеси; бізнес-плани постійно змінюються й удосконалюються з урахуванням нових факторів.</p> <p>2. „Партисипативна” політика управління – працівники організації приймають участь у розробці стратегії і політики; політика організації відображає цінності усього колективу, а не лише вищого менеджменту.</p> <p>3. Інформаційна відкритість – інформація у більшій мірі використовується для прийняття вірних рішень, а не як основа для винагородження чи покарання.</p> <p>4. Облік і контроль діяльності організації – передбачає формування системи обліку, бюджетування й аналізу, спрямованої на розвиток і навчання, посилення відповідальності кожного працівника за ресурси, які знаходяться у його розпорядженні.</p> <p>5. Внутрішній обмін послугами – кожен підрозділ і постачає, і споживає послуги; підрозділи та відділи мають можливість діяти самостійно.</p> <p>6. Гнучкі механізми винагородження – залучення усіх працівників до процесу визначення оптимальних форм винагородження, яке залежить від внеску кожного робітника у загальні результати діяльності організації.</p> <p>7. Структура, яка надає працівникам можливості – розподіл посад і ролей в організації передбачає створення умов для кар'єрного росту.</p> <p>8. Постійний аналіз навколишнього середовища – збір і аналіз інформації щодо змін, які відбуваються за межами організації.</p> <p>9. Спільні проекти організації і її партнерів (постачальників, споживачів), у тому числі</p>

визначенні цінностей, цілей і задач організації.	організація спільного навчання.
5. Групове навчання – передбачає не лише участь у семінарах, тренінгах, але й вільний обмін думками на основі відкритого діалогу. Завдяки синергетичному ефекту результати групового навчання є більш високими, ніж ті, що можуть бути досягнуті під час індивідуального навчання.	10. Клімат, який сприяє навчанню - надання працівникам часу для обговорення і аналізу практики, навчання на власному досвіді.
	11. Постійний саморозвиток кожного співробітника – наявність бюджету для саморозвитку кожного працівника, у межах якого він сам обирає теми навчання; заохочення уміння брати на себе відповідальність.

Таблиця 1. Системи неперервної освіти за В. Биковим [1]

Постає закономірне питання: які практичні механізми організації системи безперервної освіти в Україні? Проаналізуємо основні компоненти реалізації цього проекту.

1. Опрацювання системи фінансування безперервної освіти за принципами диверсифікації джерел, а саме передбачення державних субвенцій, залучення інвестиційних пропозицій зацікавлених організацій бізнес-структур, меценатів та міжнародних фондів.
2. Забезпечення системи якості безперервної освіти як показника її ефективності та дієвості.
3. Нормативно-правова та соціальна підтримка проектів безперервної освіти, що передбачає її популяризацію та імплементацію до суспільного життя.
4. Вироблення механізмів мотивації та заохочення всіх учасників освітнього процесу, як здобувачів освіти (зростання заробітної плати внаслідок здобуття затребуваних компетенцій, кар'єрне зростання, підвищення конкурентоздатності на ринку праці), так і викладацького складу, адже безперервна освіта вимагає широкого впровадження інноваційних технологій та процедур навчання.
5. Налагодження тісних зв'язків взаємодії між здобувачами освіти та потенційними працедавцями. Логічно, що затребуваність спеціалістів та їхня успішність самореалізації після здобуття відповідної освіти є найкращим показником ефективності безперервної освіти.

Відомий український дослідник Нікіфоренко В. Г. вважає, що досягнути поставленої мети впровадження системи безперервної освіти можливо наступними шляхами: «прогностичного аналізу розвитку освіти; створення системних освітніх комплексів на конкурсній основі; окремого мережевого впровадження інновацій на рівні муніципальних утворень; залучення інвестицій в освіту через суспільну участь в управлінні освітою і процесах визначення освітньої політики; довгострокового нормативного фінансування споживачів освітніх послуг.» [7]

Дієвість перелічених механізмів не викликає сумнівів. Проте їхня практична реалізація може спричинити цілу низку проблемних моментів. Тому впровадження системи безперервної освіти з необхідністю передбачає відповідний управлінсько-аналітичний супровід та корегування.

Висновки. Концепт безперервної освіти є актуальним в науково-методологічному дискурсі та затребуваним динамікою становлення сучасної соціокультури. Історико-ретроспективний аналіз розвитку безперервної освіти від витоків людської цивілізації до сучасного світу глобалізації та інформатизації дозволяє сформулювати основні тенденції позитивного і негативного розвитку механізмів безперервної освіти. Світові тенденції розвитку системи безперервної освіти доводять, що цей напрям є затребуваним та ефективним. Але процеси впровадження цієї системи у вітчизняний освітній простір стикаються із рядом труднощів та перешкод. Основний їх зміст зумовлений пережитками радянської планової економіки та відповідним інертним світоглядом громадян. З іншого боку, відсутня нормативно-правова база та програма реалізації системи безперервної освіти. Тому в нашій країні безперервна освіта не системна, а швидше фрагментарна та хаотична. Всі ці чинники актуалізують необхідність управлінсько-аналітичних стратегій її реалізації.

Цінність безперервної освіти цілком очевидна. Як в соціально-економічному, так і в особистісному вимірі. Сучасний транзитивний стан українського суспільства вимагає обґрунтованих та ефективних рішень. Тому імплементація системи безперервної освіти важлива і з огляду на перспективи самореалізації фахівця, і з огляду на особливості функціонування вітчизняного та регіонального ринку праці.

З огляду на вищезазначене, функціональна модель безперервної освіти складається із мотиваційного компонента всіх учасників процесу освіти, виробництва та надання послуг; якісного контенту освітнього процесу, що забезпечуватиме інноваційний підхід до навчання та праці; впровадження передових педагогічних технологій навчання у систему безперервної освіти, таких як тренінги, дизайн-мислення тощо; управлінсько-корекційний компонент зорієнтований на специфіку окремого регіону, сегменту ринку або зміст кваліфікацій, що здобуваються; перспективно-стратегічний компонент діяльності передбачає реалізацію прогностичних функцій щодо подальших трансформацій змісту та форми організації системи безперервної освіти в Україні та світі.

Отже, саме завдяки даній моделі в подальшому система безперервної освіти й надалі буде розвиватися і в подальшому її вплив на становлення особи-фахівця буде зростати, що потребує подальшого теоретичного та управлінсько-менеджерського осмислення і супроводу.

Список використаних джерел:

1. Биков, ВЮ., 2009. 'Моделі організаційних систем відкритої освіти : монографія', К. : *Атіка*, 684 с.
2. Гершунский, БС., 1987. 'Педагогическая наука в условиях непрерывного образования', *Советская педагогика*, № 7, М., С. 57.
3. Драйден, Г., 2003. 'Революция в обучении', М. : *ООО «ПАРВИНЭ»*, 672 с.
4. Овчарук, ОВ., ред., 2004. 'Компетентнісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи : бібліотека з освітньої політики', К. : *К.І.С.*, 112 с.
5. Освіта України, 2001. 'Нормативно-прав. Документи', К. : *Міленіум*, 472 с.
6. Зязюн, ІА., ред., 2000. 'Неперервна професійна освіта : проблеми, пошуки, перспективи : монографія', К. : *Віпол*, 636 с.

7. Никифорова, ВГ., Іванова, ЛВ., 2014. 'Головні аспекти інноваційної розбудови системи безперервної освіти', *Соціально-трудова відносина : теорія та практика*, № 1, С. 148-151.
8. Степко, МФ., 1995. 'Упровадження неперервної ступеневої системи освіти в Україні', *Матеріали Міжнар. наук.-метод. конф. Роль вузів у вирішенні проблем безперервної освіти та виховання особистості (від шкільної до післядипломної)*, 16-20 трав. 1995 р., Т. 2 : Проблеми гуманізації, гуманітаризації та екологізації освіти і виховання, К. : ІСДО; Харківський держ. політехнічний ун-т та ін., С. 8-9.
9. Александров, ВТ., 2009. 'Розробка інтегрованої системи державних стандартів неперервної освіти нового покоління', *Інвестиції : практика та досвід*, № 4, С. 75-80.
10. Нецадим, МІ., 2000. 'Освіта протягом усього життя – необхідна вимога до фахівця ХХІ століття', *Шлях освіти*, № 1, С. 14-16.
11. Ничкало, НГ., 2003. 'Сучасні проблеми розвитку системи неперервної професійної освіти : вітчизняний і зарубіжний досвід', *Неперервна професійна освіти : філософія, педагогічні парадигми, прогноз : монографія*, К. : Наукова думка, 853 с. С. 345-564.
12. Billet, S., 2002. 'Critiquing workplace learning discourses: participation and continuity at work', *Studies in the Education of Adults*, 34(1). Available at : <<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02660830.2002.11661461>> [Accessed 13 October 2019].

References:

1. Bykov, VYu., 2009. 'Modeli orhanizatsiynykh system vidkrytoyi osvity : monohrafiya (Models of Open Education Organizational Systems : A Monograph)', К. : *Atika*, 684 s.
2. Gershunskiy, BS., 1987. 'Pedagogicheskaya nauka v usloviyakh nepreryvnogo obrazovaniya (Pedagogical Science in the Context of Continuing Education)', *Sovetskaya pedagogika*, № 7, М., S. 57.
3. Drayden, G., 2003. 'Revolutsiya v obuchenii (The Revolution in Education)', М. : ООО «PARVINE», 672 s.
4. Ovcharuk, OV., red., 2004. 'Kompetentnisnyy pidkhid u suchasniy osviti : svitovyy dosvid ta ukrayins'ki perspektyvy : biblioteka z osvith'oyi polityky (Competent Approach in Contemporary Education : World Experience and Ukrainian Perspectives : A Library for Educational Policy)', К. : *K.I.S.*, 112 s.
5. Osvita Ukrayiny, 2001. 'Normatyvno-prav. dokumenty (Legal Documents)', К. : *Milenium*, 472 s.
6. Zyazyun, IA., red., 2000. 'Neperervna profesiyna osvita : problemy, poshuky, perspektyvy : monohrafiya (Continuing Professional Education : Problems, Quests, Prospects : A Monograph)', К. : *Vipol*, 636 s.
7. Nykyforenko, VH., Ivanova, LV., 2014. 'Holovni aspekty innovatsiynoyi rozbudovy systemy bezperervnoyi osvity (Main Aspects of Innovative Development of the System of Continuing Education)', *Sotsial'no-trudovi vidnosyny : teoriya ta praktyka*, № 1, S. 148-151.
8. Stepko, MF., 1995. 'Uprovadzhennya neperervnoyi stupenevoyi systemy osvity v Ukrayini (Implementation of a Continuing Stage of Education in Ukraine)', *Materialy Mizhnar. nauk.-metod. konf. Rol' vuziv u vyrishenni problem bezperervnoyi osvity ta vykhovannya osobystosti (vid shkil'noyi do pislyadyplomnoyi)*, 16-20 trav. 1995 r., Т. 2 : *Problemy humanizatsiyi, humanitaryzatsiyi ta ekolohizatsiyi osvity i vykhovannya*, К. : *ISDO; Kharkivs'kyy derzh. politekhnichnyy un-t ta in.*, S. 8-9.
9. Aleksandrov, VT., 2009. 'Rozrobka intehrovanoyi systemy derzhavnykh standartiv neperervnoyi osvity novoho pokolinnya (Development of an Integrated System of State

- Standards for New Generation of Continuing Education)', *Investytsiyyi : praktyka ta dosvid*, № 4, S. 75–80.
10. Neshchadym, MI., 2000. 'Osvita protyahom us'oho zhyttya – neobkhidna vymoha do fakhivtsya XXI stolittya (Lifelong Education is a Necessary Requirement for a Specialist in the 21st Century)', *Shlyakh osvity*, № 1, S. 14-16.
 11. Nychkalo, NH., 2003. 'Suchasni problemy rozvytku systemy neperervnoyi profesiynoyi osvity : vitchyznyanyy i zarubizhnyy dosvid (Modern Problems of Development of the System of Continuing Vocational Education : Domestic and Foreign Experience)', *Neperervna profesiyna osvity : filosofiya, pedahohichni paradyhmy, prohnoz : monohrafiya*, K. : Naukova dumka, 853 s. S. 345–564.
 12. Billet, S., 2002. 'Critiquing workplace learning discourses: participation and continuity at work', *Studies in the Education of Adults*, 34(1). Available at : <<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02660830.2002.11661461>> [Accessed 13 October 2019].