

listening, suggestions, commenting, demonstration, contagion, comparison, etc. The preschool teacher does not impose his tastes, does not dominate, but «penetrates» the world of children's feelings, acts indirectly, offers, pays attention, without hindering aesthetic and creative manifestations.

It is emphasized that artistic-pedagogical communication is implemented during theoretical, practical, integrated classes with children, as well as various types of their activities: game, artistic-productive, artistic-speech, musical, theatrical, independent artistic activity, etc. Its tasks are as follows: to evoke an emotional attitude towards works of art; develop aesthetic vision, imagination and creativity; promote the emergence of associative relationships; to improve the ability to receive aesthetic pleasure; stimulate the desire to get acquainted with works of art, etc. Artistic-pedagogical communication provides appropriate conditions for the manifestation of children's artistic creativity.

Key words: artistic-aesthetic development of a preschooler; art-creative competence of a child, artistic-pedagogical communication, artistic communication, art, types of children's artistic-aesthetic activity.

УДК 374.7

DOI <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2023.91.41>

Паржницький В. В., Савенко О. О.

СВІТОВИЙ ТА УКРАЇНСЬКИЙ ДОСВІД ЗАЛУЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ ДО РОЗВИТКУ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ

У статті розкриваються світовий та український досвід залучення підприємств до розвитку освіти дорослих. Особлива увага відводиться розгляду провідних чинників професійного навчання дорослих на виробництві. Також висвітлено світовий досвід у сфері організації професійного навчання дорослих на виробництві. Доведено, що професіоналізація освіти дорослих потребує навчання на підприємствах. У відповідності з дослідженнями зарубіжних дослідників були розроблені моделі та форми навчання на виробництві, які допомагають вибудувати уявлення про свою проблему і прийняти рішення щодо професійного вибору дорослої людини. Охарактеризовані найбільш раціональні шляхи розвитку системи підготовки дорослих на виробництві за кордоном. Підкреслено важливість розвитку залучення підприємств до розвитку освіти дорослих в Україні на основі зарубіжного досвіду. Доведено, що практика організації освіти дорослих в зарубіжних країнах базується на різних формах залучення підприємств до цього процесу.

У статті зазначено, що світ перетворюється на ринок з високим рівнем конкуренції між країнами, а країни, які мають якісну систему неперервної освіти із залученням підприємств, стають лідерами в умовах цієї конкуренції. Оскільки вони мають можливість у короткі терміни відповісти на будь-який «виклик» підвищенням продуктивності праці. Основним показником конкурентоспроможності національних систем освіти, за оцінками Всесвітнього економічного форуму, є рівень розвитку систем перепідготовки персоналу на виробництві як основи формування неперервної освіти. Бальна оцінка України за цією складовою майже вівічі менша від країн-лідерів у рейтингу конкурентоспроможності (країни ЄС та США).

У статті було доведено, що коло об'єктів різноманітних підприємств, що залучаються до професійного навчання дорослих, постійно розширюється у напрямку сприяння професійному становленню самодостатніх громадян.

У статті підкреслюється, що концептуальними положеннями системи підготовки робітничих кадрів у провідних європейських країнах, таким чином, можна вважати: компетентнісний підхід та практикоорієнтованість освіти.

Ключові слова: підприємство, модель навчання на виробництві, дуальна освіта, освіта дорослих, освітні потреби.

Підкреслимо, що у суспільстві знань освіта дорослих на підприємстві як складник неперервної освіти впродовж життя входить до життєвої парадигми особистості, забезпечуватиме підготовку особистості до успішної життєдіяльності в особистому й професійному аспектах в умовах трансформаційних змін. Аби не відстати від прогресивних змін, людина має формуватися як така, для якої знання є основою життя й діяльності, методологією пошуку й ухвалення рішень під час виконання конкретних завдань на підприємстві. Мало побороти відстань між засвоєними знаннями й діяльністю людини, треба зробити знання, засвоєні під час трудової діяльності, основою всієї її поведінки і життя у будь-якій сфері, її сутнісною основою. Для такої людини навчання, отримання нової інформації під час практичної діяльності на виробництві має стати сутнісною рисою способу життя.

Зокрема людина повинна постійно навчатися на практиці. Це дасть змогу пристосуватися до умов існування і бути повністю придатною до повноцінного життя внаслідок функціональної грамотності. Усе це зумовлює втрату актуальності типу освіти без практичної діяльності на виробництві. Уже сьогодні необхідність освіти із залучення підприємств перестає бути прерогативою одного періоду в житті людини. Стає очевидним, що система освіти ХХІ ст. матиме дві невід'ємні, взаємопов'язані складові: освіта і виховання дітей та молоді і освіта дорослих.

Основне завдання першої складової – соціалізація і перша професійна орієнтація. Тоді як головне завдання другої складової полягає у коригуванні соціальних орієнтирів дорослої людини, а також розвитку її професійних знань і умінь з урахуванням практичної діяльності на виробництві.

Отже, основною теоретичною новацією сучасної освітньої парадигми стало розширення поняття освіти. Освіту сприймають як сукупність дій, спрямованих на зміни установок й моделей поведінки людини шляхом залучення підприємств для передавання їм нових знань, розвитку нових умінь і навичок впродовж життя.

Питання освіти дорослих, а поряд з ним, і питання щодо фахівців, які можуть здійснювати освітню діяльність в освіті дорослих вивчають такі вчені, як Аніщенко О. [20], Зінченко С. [14; 20], Карпенко М. [15], Лук'янова Л. [15], Сігасва Л. [15]. В напрямку вивчення розвитку особистості та виховання духовності складено праці Зайченко І. [13], Коберніком О. [16]. Тема, що визначає взаємозв'язок педагогіки з психологією, освічена в працях Муліки К. [17], Овчарової Р. [18], Панка В. [19], але в них недостатньо розкривається робота психолога чи педагога з дорослими. На жаль, в основному увага в досліджуваних питаннях в сучасній Україні приділяється напрямку професійної освіти, соціальної реалізації особистості або розвитку особистості взагалі як супроводжуючому ефекту в освіті дорослих. Окремо розглядається розвиток духовної культури, й не стільки особистості дорослої людини, скільки фахівця: наприклад, працівника педагогічного персоналу або психолога [14; 20]. Аналіз останніх публікацій та досліджень виявив, що недостатньо вивчається питання світового та українського досвіду залучення підприємств до розвитку освіти дорослих.

Тому вищеозначені питання потребують більш об'ємного погляду з точки зору світового досвіду залучення підприємств до розвитку освіти дорослих, оскільки є затребуваним як з боку науки, так із боку соціальної і практичної життєдіяльності.

Мета статті – дослідити світовий та український досвід залучення підприємств до розвитку освіти дорослих.

Чільне місце в розвитку концептуальних засад професійного навчання і розвитку виробничого персоналу в країнах ЄС відіграє концепція навчання впродовж життя, яка з самого початку формувалася як відображення зростаючого усвідомлення важливості знань і поступового підвищення їх ролі та освіченості населення для успішного розвитку суспільства і його громадян.

Особливістю й інноваційною сутністю цієї концепції є зрощення в її рамках двох логік – логіки освіти (розвиток здібностей громадян) і логіки промисловості (оптимальне використання людських ресурсів). Згідно з концепцією, кожен громадянин отримує можливість реалізувати свої освітні потреби в різних навчальних структурах, насамперед, на підприємствах, які стають «організаціями, що навчаються» і функціонують паралельно до існуючих систем формальної освіти і навчання. Головні її принципи і характеристики викладено в багатьох документах міжнародних організацій, Єврокомісії (ЄК), за якими чітко відслідковується динаміка і віхи розвитку концепції. До сучасних документів належать: Меморандум щодо освіти впродовж життя (2000), Копенгагенська Декларація (2002), Брюгзьке Комюніке про зміцнення європейського співробітництва у сфері професійної освіти та навчання на період 2012–2020 рр. (2010 р.) та ін. Перші варіанти концепції передбачали погляд на освіту як на систематично організовану інституціональну сутність, і до початку 90-х років ХХ ст. концепція майже не розвивалась. До неї повернулися тільки в зв'язку з погіршенням економічного стану в Європі в наслідок світової нафтової кризи, коли різко зросло безробіття серед молоді і стало очевидним, що більша частина отриманої освіти не знаходить запиту на ринку праці. Під критику попали навчальні заклади, які не готують молодь до трудового життя.

Їх опрацювання дає змогу визначити професійне навчання і розвиток виробничого персоналу в країнах ЄС як комплекс педагогічних і організаційно-управлінських заходів, спрямованих на оволодіння працівниками знаннями, вміннями і навичками в обраній галузі професійної діяльності, розвиток їхньої компетентності, виховання професійної й корпоративної культури, а також уможливлення кар'єрного зростання і особистісного розвитку. Професійне навчання і розвиток виробничого персоналу може проводитися шляхом формального або неформального навчання або ж комбінації обох.

Таким чином, у секторі безперервної професійної освіти в країнах ЄС передача професійних знань традиційно пов'язана з робочим місцем і передбачає, головним чином, короткотермінові курси внутрішньофірмового навчання або ж курси, організовані компанією за її межами.

За європейськими словниками, «навчання на робочому місці» (on-the-job training) тлумачиться як «професійне навчання, яке здійснюється у звичайній робочій ситуації. Може бути єдиною формою навчання, а може поєднуватися з навчанням поза робочим місцем». За цим показником, 62% всього виробничого персоналу в країнах ЄС навчаються на робочому місці, що є характерною особливістю безперервної професійної освіти в Європі. Дані дослідження дещо конкретизували цей показник: рівень охоплення навчанням на робочому місці в середніх та великих підприємствах/організаціях є значно вищий, складаючи, відповідно, 75% і 82%. Аналогічна картина прослідковується і в аналізі за секторами: якщо в секторі послуг навчання на робочому місці складає 61%, то у виробничому секторі цей показник досягає 64%. У цілому, підтверджується положення про те, що передача професійних знань в структурі безперервної професійної освіти в країнах ЄС традиційно пов'язана з робочим місцем, доповнюючись в сучасних умовах широким спектром різних форм: відвідуванням конференцій, семінарів, ярмарок професій, лекцій (51%); самостійним навчанням (наприклад, електронним) (30%); участю в циклах навчання та якості (18%); робочою ротацією, обміном, прикомандируванням або навчальними візитами (18%) тощо.

Відносно новими формами безперервного професійного навчання на робочому місці є модель ротації, коли робоче місце (посаду) працівника, відсутнього з причини навчання, заміщає безробітний, а також програми обміну працівниками з іншими підприємствами для отримання досвіду роботи в умовах іншої корпоративної культури.

На розвиток яких умінь/компетенцій спрямовується професійне навчання на виробництві в країнах ЄС, та які з них є пріоритетними? Відлік часу щодо формування сучасних підходів до умінь/компетенцій виробничого персоналу необхідно розпочинати з важливої події у сфері європейської інтеграційної політики – прийняття в листопаді 2000 р. Меморандуму, який виніс в число пріоритетних завдань освоєння всіма громадянами ЄС нових базових умінь. Поняття нових базових умінь складає одне з центральних положень нової парадигми. Формування концепції нових базових умінь відображає завершення багаторічного етапу розробки підходів до умінь, компетенцій і кваліфікацій. Як зазначають дослідники, в новій концепції наголошується на більш широких знаннях і компетенціях на основі міждисциплінарного підходу. Такі ключові компетентності, як: уміння вчитися, спілкування іноземними мовами, підприємницькі уміння, здатність ефективно використовувати потенціал інформаційно-комунікаційних технологій і електронного навчання, цифрова грамотність тощо стають набагато ціннішими за знання з окремих галузей.

Необхідно розглянути зарубіжний досвід (на прикладі США та Японії) у сфері налагодження взаємодії між освітою та ринком праці, механізми регулювання цієї взаємодії на сучасному етапі державотворення з метою їх практичного застосування відповідно до реальних соціально-економічних умов в Україні.

Спільним для цих країн є велика увага державних органів до професійної орієнтації як однієї з основних форм запобігання безробіттю. Профорієнтаційна робота і професійна підготовка визнані не тільки законодавчо, але й стали важливою функцією соціальної політики.

В Україні розвиток партнерських зв'язків між закладами професійної освіти і роботодавцями відбувається досить повільно. Тому актуальним для розв'язання цієї проблеми у нашій країні є досвід Франції, де поширеними формами взаємодії між навчальними закладами і представниками бізнесу (державними підприємствами) є:

- організація стажувань на підприємстві; допомога в модернізації навчального обладнання;
- участь професіоналів у процесі навчання;
- програми спільної підготовки спеціалістів ВНЗ і компаніями (взаємодія на етапі організації навчального процесу);
- участь роботодавців певної галузі в управлінні державними ліцеями (сільськогосподарська освіта);
- упровадження структур інформації (Союз вугільної та металургійної промисловості організує «урок виробництва»);
- створення професійних консультативних комісій, до яких входять представники промисловості, навчальних закладів, органів управління освітою, місцевих адміністрацій, робітників підприємств, які розробляють зміст навчальних програм за різними спеціальностями;
- сприяння працевлаштуванню випускників шляхом розподілу, за допомогою служб працевлаштування ВНЗ, пошук місця для стажування студентів самим навчальним закладом.

Таким чином, урахування в Україні на сучасному етапі державотворення європейського досвіду стосовно регулювання взаємодії освіти та ринку праці дасть змогу:

- удосконалити нормативно-правову базу, що регулює дане питання;
- створити організаційні структури на рівні держави (регіону), які б здійснювали координацію діяльності зацікавлених суб'єктів та несли відповідальність за забезпечення взаємодії освіти і ринку праці;
- підготувати пропозиції щодо удосконалення змісту і процесу підготовки спеціалістів;
- забезпечити зворотний зв'язок роботодавців з навчальними закладами;
- забезпечити незалежну оцінку якості підготовки спеціалістів.

Професійне навчання потребує як створення сприятливих для нього умов, так і відповідної координації. Так, з метою координації професійного навчання та виконання соціальних програм у Берліні створений Європейський центр розвитку виробничого навчання – так званий інститут обліку інформації про результати досліджень в області безперервної професійної освіти.

Концептуальними положеннями системи підготовки робітничих кадрів у провідних європейських країнах, таким чином, можна вважати: компетентнісний підхід (спеціальна, соціально-правова, персональна та ін.); практикоорієнтованість освіти; використання фондів підтримки професійного розвитку робітничих кадрів; стимулювання керівників організацій впроваджувати схеми підвищення кваліфікації робітничих кадрів; розробка єдиних стандартів в європейській системі підвищення кваліфікації.

Якщо акцентувати увагу на вітчизняному досвіді управління розвитком робітників, то підвищення кваліфікації робітничих кадрів в Україні має особливості та визначається Законом України «Про професійний розвиток працівників», згідно з яким основними напрямками діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників є планування потреб у розвитку, організація професійного навчання, стимулювання професійного зростання, проведення атестації та оцінка її результатів.

Тобто чинне законодавство не суперечить традиційним поглядам вітчизняних науковців на розвиток персоналу в організації. Але слід відмітити, що у наведеному законі з'являється поняття формального та неформального навчання персоналу. Такий розподіл є характерним для американської системи навчання персоналу.

Дуальна освіта – вид освіти, при якій поєднується навчання осіб у закладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації.

Основне завдання дуальної форми навчання є усунення основних недоліків традиційних форм і методів навчання майбутніх кваліфікованих робітників, подолання розрив між теорією і практикою, освітою й виробництвом, та підвищення якості підготовки кваліфікованих кадрів із урахуванням вимог роботодавців у рамках нових організаційно-відмінних форм навчання.

Теоретична частина підготовки фахівця проходить на базі освітньої установи, а практична – на робочому місці. Студенти поєднують навчання та стажування на підприємстві. При цьому підприємства здійснюють замовлення освітнім установам на конкретну кількість фахівців певної спеціальності, працедавці беруть участь у формуванні навчальної програми. Зі свого боку роботодавці можуть мати різні форми співучасті у підготовці фахівців – повністю оплачують навчання; закуповують необхідне обладнання; покривають всі видатки, пов'язані з процесом їх виробничого навчання; виплачують грошові винагороди учням за використання їхньої праці тощо.

В Україні нині налічується не більше двох десятків корпоративних університетів, найвідомішими з яких є: Академія ДТЕК, Українська Аграрна Школа, Академія Deloitte, ПриватУніверситет, Академія бізнесу Ernst&Young, "SoftServeUniversity". Водночас, спостерігається стійка тенденція до збільшення кількості таких освітніх установ і посилення їхнього впливу не лише на ринок праці, а й на ринок освітніх послуг.

Досліджуючи нормативно-правове забезпечення функціонування корпоративних університетів в Україні, встановлено, що їхню діяльність у першу чергу регулює Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р., який визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників [1].

Так, відповідно до статті 6 означеного Закону, «роботодавці можуть здійснювати формальне і неформальне професійне навчання працівників». Враховуючи, що «формальне професійне навчання працівників – набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо у роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка», а неформальне – це «набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком і формою навчання», можна вважати, що вітчизняні корпоративні університети надають неформальну професійну освіту [1]. Офіційні сайти основних корпоративних університетів поки що не містять жодної інформації про внесення до Державного реєстру навчальних закладів і проходження акредитації. Відповідно, незважаючи на те, що корпорації мають законодавче підґрунтя для організації корпоративної системи навчання персоналу на власний розсуд, сертифікати та інші документи про проходження навчання формально визнаються лише в межах організації.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Проведений аналіз світового та українського досвіду залучення підприємств до розвитку освіти дорослих засвідчив, що коло обов'язків різноманітних підприємств, що залучаються до професійного навчання дорослих, постійно розширюється у напрямку сприяння професійному становленню самодостатніх громадян.

Система організації професійного навчання дорослих на виробництві в Україні ще не сформувалась за зразком зарубіжних країн, як впорядкована сукупність взаємопов'язаних між собою інституцій, до основних завдань яких належить забезпечення потреб дорослих в освітніх послугах, а роботодавців – у кваліфікованій робочій силі.

Зростання ролі освіти дорослих на підприємствах обумовлене навчальними потребами дорослого населення в умовах швидкого розвитку та зміни виробничих технологій, змінюваною ситуацією на ринку праці.

Зважаючи на важливу роль професійного навчання дорослих у зарубіжних країнах на підприємствах, одним завдань якого є виявлення проблем та окреслення перспектив її розвитку як системи інституцій, що виконують завдання, пов'язані з побудовою кар'єри та освітою дорослих. Крім того, існує нагальна необхідність ухвалення Закону України «Про освіту дорослих».

Практика діяльності підприємств за кордоном засвідчила необхідність широкого запровадження спеціальних методик та підходів у навчанні дорослих осіб на виробництві та можливість повною мірою реалізувати дуальну модель професійного навчання.

У цьому контексті необхідно продовжити роботу над створенням сприятливих умов забезпечення доступності якісного професійного навчання на виробництві для різних категорій дорослого населення в Україні.

Використана література:

1. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>
2. Про фінансування спільних українсько-німецьких науково-дослідних проектів у 2017 р. : Наказ МОН України № 425 від 20 березня 2017 р. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/npa/5a1fea177485b.pdf>
3. Про освіту дорослих : проект Закону України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73746
4. Балашова Н. В. Змішано-дуальна форма – як один із напрямів розвитку інноваційної складової системи професійного навчання безробітних. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2018. № 28, частина 2. С. 116–119.

5. Баришніков В.М. Неформальне навчання в процесах соціальної адаптації переміщених осіб та учасників АТО. *Роль держави та громадського сектору в соціальній адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників АТО* : зб. матеріалів Круг. столу до Дня захисника України, 17 жовтня 2018 р. Київ : ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2019. С. 142–149.
6. Баришніков В.М. Інноваційні механізми надання соціальних послуг із залучення безробітних до підприємництва державною службою зайнятості. *Науково-практичне забезпечення надання публічних послуг в умовах децентралізації* : зб. матеріалів доповідей та тез Наук.-практ. інтернет-конф., 4 грудня 2019 року. Київ : ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2019. С. 93–97.
7. Баришніков В.М. Інноваційні системи професійного навчання для формування та розвитку робітничих кадрів у країнах Європейського Союзу : наук. доповідь. Київ, 2019. 25 с.
8. Баришніков В.М. Освіта дорослих як важливий чинник сфери зайнятості в сучасних умовах децентралізації. *Інституційні трансформації ринку праці в умовах євроінтеграції* : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф., 12 листопада 2019 р. Київ : ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2019. С. 67–71.
9. Балашова Н. В., Грамма О. В., Ортікова Н. В. Використання професійної діагностики в роботі спеціаліста служби зайнятості: аналіт. записка. Київ, 2019. 20 с.
10. Стадник М. М., Савенко О. О. Вплив глобалізаційних процесів на розвиток системи освіти дорослих і ринок праці України: наук. доповідь. Київ, 2019. 66 с.
11. Грамма О. В. Вплив процесів глобалізації на формування перспективних професій в умовах ринку праці. *Глобалізація ринку праці: виклики для України* : матеріали Круг. столу, 11 грудня 2019 р. Київ: ІПК ДСЗУ, 2019. С. 44–49.
12. Грамма О. В. Професійний відбір на вакантні посади фахівців центрів зайнятості, які виконують функції кар'єрного радника. *Форум прямої демократії* : зб. матеріалів Наук.-практ. конф., 04 грудня 2019 р. Київ: ІПК ДСЗУ, 2019. С. 24–28.
13. Зайченко І. В. Педагогіка : навч. посіб. для студентів вищих пед. навч. закладів. Вид. 2-ге переробл. і допов. Київ, 2008. 528 с.
14. Зінченко С. В. Психологічні особливості неформальної освіти дорослих. *Наукова еліта у розвитку держав* : зб. матеріалів ІІ Міжн. наук.-практ. конф., 9–10 жовтня 2012 р. Київ : МОН України; Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова, Ін-т екології економіки і права; Нац. центр «Мала академія наук України», 2013. С. 87–90.
15. Карпенко М. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика: аналіт. записка. Київ : НІСД, 2010. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/252/>
16. Коберник О. М. Організація виховного процесу на засадах психолого-педагогічного проектування. Умань : УДПУ. 2010. URL: http://www.rusnauka.com/14_NPRT_2010/Pedagogica/66947.doc.htm
17. Муліка К. М. Діяльність психологічної служби: методичні та етичні акценти : метод. посіб. Полтава, 2007. 283 с.
18. Овчарова Р. В. Практическая психология образования: учеб. Пособие для студ. психол. фак. ун-тов. Запоріжжя, 2003. 448 с.
19. Панок В.Г. Теоретико-методологічні засади розвитку практичної психології в Україні : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01. Київ, 2011. 28 с.
20. Сучасні технології освіти дорослих : посіб. / Аніщенко О.В. та ін. Кіровоград, 2013. 182 с.

References:

1. Pro profesiynny rozvytok pratsivnykiv : Zakon Ukrayiny vid 12.01.2012 № 4312-VI. [On Professional Development of Employees: Law of Ukraine] URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>
2. Pro finansuvannya spil'nykh ukraïns'ko-nimets'kykh naukovo-doslidnykh proektiv u 2017 r. : Nakaz MON Ukrayiny № 425 vid 20 bereznya 2017 r. [On financing joint Ukrainian-German research projects in 2017: Order of the Ministry of Education and Science of Ukraine] URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/npa/5a1feal77485b.pdf>
3. Pro osvitu doroslykh : proekt Zakonu Ukrayiny. [On Adult Education: Draft Law of Ukraine] URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73746
4. Balashova N. V. Zmishano-dual'na forma – yak odyin iz napryamiv rozvytku innovatsiynoyi skladovoyi systemy profesiynoho navchannya bezrobotnykh. [Mixed-dual form – as one of the directions of development of the innovative component of the system of vocational training of the unemployed] *Naukovy visnyk Kherson's'koho derzhavnoho universytetu. Seriya "Ekonomichni nauky"*. 2018. Vyp. 28, chastyna 2. S. 116–119.
5. Baryshnikov V.M. Neformal'ne navchannya v protsesakh sotsial'noyi adaptatsiyi peremishchenykh osib ta uchashnykiv ATO. [Informal training in the processes of social adaptation of displaced persons and participants of the ATO]. *Rol' derzhavy ta hromads'koho sektoru v sotsial'niyi adaptatsiyi peremishchenykh osib iz zony ahresiyi RF ta uchashnykiv ATO* : zb. materialiv Kruh. stolu do Dnya zakhysnyka Ukrayiny, 17 zhovtnya 2018 r. Kyiv: TOV "Vydavnychy dim "ArtEk", 2019. S. 142–149.
6. Baryshnikov V.M. Innovatsiyni mekhanizmy nadannya sotsial'nykh posluh iz zaluchennya bezrobotnykh do pidpryyemnytstva derzhavnoyu sluzhboyu zaunyatosti. [Innovative mechanisms for providing social services to attract the unemployed to entrepreneurship by the state employment service] *Naukovo-praktychne zabezpechennya nadannya pablichnykh posluh v umovakh det-sentralizatsiyi*: zbirnyk materialiv dopovidey ta tez Nauk.-prakt. internet-konf., 4 hrudnya 2019 roku. Kyiv : TOV "Vydavnychy dim "ArtEk", 2019. S.93 – 97.
7. Baryshnikov V.M. Innovatsiyni systemy profesiynoho navchannya dlya formuvannya ta rozvytku robitnychykh kadriv u kray-inakh Yevropeys'koho Soyuzu: nauk. dopovid'. [Innovative vocational training systems for the formation and development of workers in the European Union]. Kyiv, 2019. 25 s.
8. Baryshnikov V.M. Osvita doroslykh yak vazhlyvyi chynnyk sfery zaunyatosti v suchasnykh umovakh detsentralizatsiyi. [Adult education as an important factor in the field of employment in modern conditions of decentralization]. *Instyutsiyni transformatsiyi rynku pratsi v umovakh yevrointehratsiyi* : zb. materialiv Mizhnar. nauk.-prakt. konf., 12 lystopada 2019 r. Kyiv : TOV "Vydavnychy dim "ArtEk", 2019. S. 67–71.
9. Balashova N.V., Hramma O.V., Ortikova N.V. Vykorystannya profesiynoyi diahnostryky v roboti spetsialista sluzhby zaunyatosti: analit. zapyska. [The use of professional diagnostics in the work of an employment service specialist]. Kyiv, 2019. 20 s.
10. Stadnyk M.M., Savenko O.O. Vplyv hlobalizatsiynykh protsesiv na rozvytok systemy osvity doroslykh i rynek pratsi Ukrayiny: nauk. dopovid'. [The impact of globalization processes on the development of adult education and the labor market of Ukraine] Kyiv, 2019. 66 s.

11. Hramma O.V. Vplyv protsesiv hlobalizatsiyi na formuvannya perspektyvnykh profesiy v umovakh rynku pratsi. [The impact of globalization on the formation of promising professions in the labor market]. *Hlobalizatsiya rynku pratsi: vyklyky dlya Ukrainy*: mater. Kruh. stolu,, 11 hrudnya 2019 r. Kyiv : IPK DSZU, 2019. S. 44-49.
12. Hramma O.V. Profesiynny vidbir na vakantni posady fakhivtsiv tsestriv zaynyatosti, yaki vykonuyut' funktsiyi kar"yernoho radnyka. [Professional selection for vacant positions of specialists of employment centers who perform the functions of career counselor]. *Forum pryamoyi demokratsiyi i: zb. materialiv Nauk.-prak. konf.*, 04 hrudnya 2019 r. Kyiv : IPK DSZU, 2019. S. 24–28.
13. Zaychenko I.V. Pedagogika: navch. posib. dlya studentiv vyshchykh ped. navch. zakladiv. [Pedagogy: a textbook for students of higher education pedagogical institutions]. Vyd. 2-he pererobl. i dopov. Kyiv, 2008. 528 s.
14. Zinchenko S.V. Psykholohichni osoblyvosti neformal'noyi osvity doroslykh. [Psychological features of non-formal adult education]. *Naukova elita u rozvytku derzhav : zb. materialiv II Mizhn. nauk.-prakt. konf.*, 9–10 zhovtnya 2012 r. Kyiv : MON Ukrainy; Nats. ped. un-t im. M.P. Drahomanova, In-t ekolohiyi ekonomiky i prava; Nats. tsentr «Mala akademiya nauk Ukrainy», 2013. S. 87–90.
15. Karpenko M. Osvita protyahom zhyttya: svitovyy dosvid i ukrayins'ka praktyka: analit. zapyska. [Lifelong learning: world experience and Ukrainian practice]. Kyiv : NISD, 2010. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/252/>
16. Kobernyk O.M. Orhanizatsiya vykhovnoho protsesu na zasadakh psykholoho-pedahohichnoho proektuvannya. [Organization of the educational process based on psychological and pedagogical design]. Uman' : UDPU. 2010 URL: http://www.rusnauka.com/14_NPRT_2010/Pedagogica/66947.doc.htm
17. Mulika K.M. Diyal'nist' psykholohichnoyi sluzhby: metodychni ta etychni aktsenty : metod. posib. [Activities of psychological services: methodical and ethical accents]. Poltava, 2007. 283 s.
18. Ovcharova R.V. Praktycheskaya psykholohyya obrazovannya : ucheb. posobye dlya stud. psykhol. fak. un-tov. [Practical psychology of education] Zaporizhzhya, 2003. 448 s.
19. Panok V.H. Teoretyko-metodolohichni zasady rozvytku praktychnoyi psykholohiyi v Ukraini : avtoref. dys. na zdobuttya nauk. stupenya d-ra psykhol. nauk : 19.00.01. [Theoretical and methodological principles of practical development of psychology in Ukraine]. Kyiv, 2011. 28 s.
20. Suchasni tekhnolohiyi osvity doroslykh: posib. / Anishchenko O.V. ta in. [Modern technologies of adult education]. Kirovohrad, 2013. 182 s.

Parzhnyskyi V., Savenko O. Global and Ukrainian experience in involving enterprises in the development of adult education

The article reveals the world and Ukrainian experience of involving enterprises in the development of adult education. Special attention is paid to the consideration of the leading factors of professional training of adults at work. The world experience in the field of organizing professional training of adults at work is also highlighted. It has been proven that the professionalization of adult education requires training at enterprises. In accordance with the studies of foreign researchers, models and forms of on-the-job training were developed, which help to build an understanding of one's problem and make a decision regarding the professional choice of an adult. The most rational ways of developing the system of training adults in production abroad are characterized. The importance of developing the involvement of enterprises in the development of adult education in Ukraine based on foreign experience is emphasized. It has been proven that the practice of organizing adult education in foreign countries is based on various forms of involvement of enterprises in this process.

The article states that the world is turning into a market with a high level of competition between countries, and countries that have a high-quality system of continuous education with the involvement of enterprises are becoming leaders in the conditions of this competition. Because they have the opportunity to quickly, respond to any "challenge" by increasing labor productivity. The main indicator of the competitiveness of national education systems, according to the World Economic Forum, is the level of development of personnel retraining systems in production as a basis for the formation of continuous education. Ukraine's score for this component is almost half that of the leading countries in the competitiveness rating (EU countries and the USA).

The article proved that the range of responsibilities of various enterprises involved in professional training of adults is constantly expanding in the direction of promoting the professional development of self-sufficient citizens.

The article emphasizes that the following can be considered the conceptual provisions of the labor force training system in the leading European countries: competence approach and practical orientation of education.

Key words: *enterprise, on-the-job training model, dual education, adult education, education needs.*