

Освітні виклики в контексті додаткової професійної освіти

Index JEL: I25, M54

Пішеніна Т.І.^{a1}^a Київський інститут бізнесу та технологій, Україна

Анотація

Зміна парадигми економічного розвитку, що веде до поглиблення інтеграції та глобалізації, кардинально оновлює характер освітніх і наукових, виробничих та конкурентних процесів. Епоха завершення життєвого циклу освіти в межах одного навчального закладу йде в минуле, а додана вартість нових знань тестується на конкретному локальному рівні кар'єрного зростання. Саме тому освітній процес стає все більш багатоаспектним з різних галузей, а кожна освітня спеціалізація формується під конкретну стадію розвитку особистості. Це означає, що економіка може стати конкурентоспроможною при активному розвитку бізнес-освіти, яка формує додаткові професійні компетенції та поглиблює знання у спеціалізованих нішах в виробничих процесах. Крім того, процес створення інноваційних освітніх технологій вже є не лінійним, а реалізується інтерактивно, в рамках єдиної економічної системи. Досліджено дві основні групи питань: вивчення значення додаткової професійної освіти як економічної категорії, аналіз додаткової вартості нових знань і механізмів реалізації нових професійних компетенцій. У статті ми покажемо, що концепція безперервної освіти передбачає постійний розвиток фахівця, що дозволяє йому залишатися конкурентоспроможним на ринку праці. Розвиток дистанційних освітніх технологій сприяє отриманню освіти без відриву від роботи, а різноманітні методи утримання співробітника на робочому місці дозволяють роботодавцю інвестувати не тільки у специфічний, але і в загальний капітал працівника. Питання формування додаткових професійних компетенцій дозволяє створити різноманітні, повноцінні фундаментальні знання, наявність яких необхідно на сучасному рівні розвитку економіки для її модернізації відповідно до вимог переходу на новий технологічний уклад.

Ключові слова: професійні компетенції, освітні технології, бізнес-освіта.

Educational challenges in context of continuous professional development (CPD)

Pishenina T. I.^{a1}^a Kyiv Institute of Business and Technology, Ukraine

Abstract

The paradigm shift in economic development, which leads to the deepening of integration and globalization, radically renews the nature of educational and scientific, industrial and competitive processes. The era of completing the life cycle of education within one educational institution is a thing of the past, and the added value of new knowledge is tested at a specific local level of career growth. That is why the educational process is becoming more multifaceted in different fields, and each educational specialization is formed at a specific stage of personal development. This means that the economy can become competitive with the active development of business education, which forms additional professional competencies and deepens knowledge in specialized niches in production processes. In addition, the process of creating innovative educational technologies is no longer linear but is implemented interactively, within a single economic system. Two main groups of issues have been studied: the study of the importance of additional vocational education as an economic category, and the analysis of the added value of new knowledge and mechanisms for implementing new professional competencies. In this article, we will show that the concept of continuing education involves the constant development of the specialist, which allows him to remain competitive in the labor market. The development of distance learning technologies facilitates in-service education, and various methods of keeping an employee in the workplace allow the employer to invest not only in specific but also in the general capital of the employee. The issue of the formation of additional professional competencies allows creating diverse, full-fledged fundamental knowledge. The availability of this knowledge is necessary at the current level of economic development for its modernization in accordance with the requirements of the transition to a new technological system.

Keywords: professional competencies, educational technologies, business education.

¹ Corresponding author.

E-mail address: pishenina@kibit.edu.ua

<https://doi.org/10.37203/kibit.2021.47.06>

Отримано / Received 15.06.2021

Отримано виправлений варіант / Received in revised form 25.06.2021

Прийнято до друку / Accepted 20.07.2021

Вступ

Сталий розвиток – це глобальна стратегія розвитку України. Ключовою складовою сталого розвитку є цифрова економіка, яка обумовлює активне проникнення цифрових технологій у всі сфери життєдіяльності сучасного суспільства. Бізнес-спільнотою України усвідомлена необхідність прискорення процесів цифровізації та цифрової трансформації економіки з метою досягнення конкурентоспроможних позицій у цифровому просторі нової світової економіки. Цифрова економіка задає вектор, за яким розвиваються соціально-економічні системи у довгостроковій перспективі.

Необхідність всебічного аналізу процесів цифрової трансформації постає пріоритетом для окремих інноваційних компаній, а відповідні освітні проекти додаткової професійної освіти – життєво важливими для успіху сучасних компаній. При цьому сама ця трансформація тісно пов'язана з тенденцією отримання додаткових професійних цифрових компетенцій, що реалізується на її основі (Лаврук, 2016).

У сучасних умовах глобалізаційних та інтеграційних змін економічних процесів, посилення світової та національної конкуренції виникає об'єктивна необхідність адаптації економічних та управлінських функцій підприємства. Відбувається значна трансформація економіки України та пошук найбільш ефективних стратегічних орієнтирів формування бізнес-процесів. Необхідно зосередитись на базових принципах стійкого розвитку та підвищення конкурентоспроможності національного бізнесу. Серед таких інструментів визначне місце займає освітня політика, успішне введення сучасних інформаційних технологій в освітній процес та посилення бізнес-освіти. Сьогодні освітній кластер може стати основою виходу України з економічної кризи. Економіка, що розвивається на основі сучасних освітніх кластерів, є інвестиційно привабливою і забезпечує високі рівень та якість життя населення (Родченко & Хрипунова, 2018). Бізнес-середовище, мережеві виробничі системи постають головними чинниками сталого економічного зростання держави.

На онлайн-круглому столі на тему: «Наслідки карантину для економіки України та шляхи їхнього подолання» директор Інституту соціально-економічної трансформації І. С. Несходовський показав, що Україна перебуває у своєрідній точці економічної сингулярності (Стрикун, 2020). Професійна освіта виступає ключовим інструментом підвищення прибутковості та забезпечення стабільного розвитку у ринкових умовах.

В даний час істотно зростає попит на нові професійні компетенції та особистісні характеристики працівників на тлі загального зниження потреби організацій в кадрах внаслідок авто-

матизації та цифровізації економіки. Реалізація стратегічного розвитку України по збільшенню продуктивності праці та підтримки зайнятості неможлива без оновлення знань і розвитку професійних навичок працівників, тому, саме додаткова професійна освіта стає інструментом ефективною зайнятості. Повідомлялося, що професійні знання є основним мотиватором пошуку додаткової освіти. Серед інших мотиваторів, які увійшли до чотирьох найбільш важливих факторів, було оновлення існуючої кваліфікації, підвищення статусу професії в цілому та демонстрація професійної компетентності особи (Ryan, 2003).

Незважаючи на те, що створення умов для безперервної освіти протягом всього життя людини є одним із пріоритетних завдань держави, сфера додаткової професійної освіти, як основний інструмент досягнення поставленого завдання в умовах ринкової економіки, стає переважно комерційною, тому актуалізується питання про віддачу від інвестицій в додаткову професійну освіту самого працівника. Завжди існує питання щодо віддачі від інвестицій у розвиток професійних компетенцій, що впливають на конкурентоспроможність працівників. Першою перевагою для роботодавця про здібності співробітника на ринку праці постає диплом, що показує рівень освіти, а потім здійснюється перевірка знань (Hotulainen et al., 2020). В усіх сферах кваліфікація робітників відіграє значну роль у визначенні конкурентоспроможності підприємства на ринку. Так у статті (Wareing et al., 2017) автори зазначають, що основним фактором у майбутньому буде управління зростаючими вимогами до медичного персоналу, підтримуючи в той же час підвищення рівня знань, навичок та компетентції.

Таким чином, підтвердження попереднього навчання є основоположним для більшої видимості та оцінки цього людського капіталу. Фактично, люди потребують перекваліфікації протягом усього їхнього трудового життя, автори виявили, що навчальні процеси представляли цінність навчання на робочому місці (Silva & Garcia, 2019).

Сьогодні відбуваються істотні зміни в трудовий кар'єрі працівників. В силу інформаційно-технологічних змін, спостерігаються значні трансформації в світі професій: з'являються абсолютно нові професії, в тому числі що вимагають знань відразу у декількох предметних галузях, змінюються вимоги до існуючих посад. Ці обставини призводять до неможливості працівника зберегти за собою робоче місце без вдосконалення знань в своїй області, залишитися на ринку праці без освоєння нової професії, перейти на наступний шабел кар'єрного розвитку без систематичного оновлення знань і навичок. Виявлено парадигмальні зрушення в актуаль-

ності безперервного розвитку як професійних, а й особистісних компетенцій, опосередкованих адміністративною чи індивідуальною ініціативою (Minasyan et al., 2019).

В Україні додаткова професійна освіта, здійснюється у формі підвищення кваліфікації і професійної перепідготовки. Впровадження дистанційних технологій сприяє розвитку нових форм навчання без відриву від виробництва, що дозволяє прогнозувати подальше зростання сфери додаткової професійної освіти як інструменту підтримки та накопичення людського капіталу працівника протягом усього періоду трудової активності. Основною проблемою для споживачів освітніх послуг в умовах різноманіття програм додаткової професійної освіти постає великий вибір відповідної програми навчання, яка буде відповідати сучасним потребам і принесе очікуваний практичний результат. Додаткова професійна освіта, як частина ринку освітніх послуг, покликана стати тим інструментом, який заповнить розбіжності між взаємними очікуваннями працівників і роботодавців, що позитивно впливає на ринок праці і на економіку країни в цілому (Ayulazyan & Obdalova, 2014). Трудова кар'єра в даний час виступає індикатором якості додаткової професійної освіти, що сприяє подоланню протиріччя ринку праці. Таким чином, дослідження віддачі від освоєння співробітниками програм додаткової професійної освіти з точки зору впливу на їх трудову кар'єру є актуальним і сучасним.

Ступінь розробленості кожного виділеного напрямку досить висока, але очевидно не простежується зв'язок між ринком праці і його протиріччями, ринком додаткової професійної освіти як інструменту адаптації працівників до ринку праці та трудової кар'єрою – як індикатора збалансованого функціонування ринку праці. Значення коло досліджень, присвячених віддачі від додаткової професійної освіти, не враховують інший суб'єкт запиту на програми такого типу – індивіда, який є домінуючим в практиці реалізації додаткових професійних програм.

Необхідно відмітити, що більш високий рівень освіти притаманний більш здатним працівникам, так як у них нижче витрати на отримання освіти. Відповідно, кар'єрне просування працівника, можливо тільки при наявності сертифіката, посвідчення або диплома відомої програми освітньої організації, що підтверджують, що їх власник, завдяки своїм природним здібностям, набутими властивостям і характеристикам, зміг освоїти новий щабель освіти і, отже, готовий до якісного виконання складніших виробничих завдань. Таким чином, виникають певні бренди (це – кваліфікація «Майстер ділового адміністрування»), які можуть посилювати позиції працівника на ринку праці. Природно, що в даному контексті важливо і сприйняття

таких брендів самим роботодавцем. При певних обставинах наявність кваліфікації «Майстер ділового адміністрування», наприклад, у кандидата може стати негативним сигналом для роботодавця. Справа в тому, що розглянута кваліфікація передбачає діяльність випускника на управлінській посаді, тому влаштовуючи такого кандидата на роботу на виконавську позицію, роботодавець розуміє, що як тільки у нього з'явиться можливість, цей співробітник перейде на посаду керівника (в цій або іншій компанії), і роботодавцю знову доведеться нести витрати з пошуку, найму та адаптації нового співробітника на вакантне місце. Отримання співробітником-виконавцем, за власною ініціативою і за свої кошти, кваліфікації «майстер ділового адміністрування» може спровокувати конфлікт всередині підрозділу, якщо середній керівник вирішить, що таким чином працівник намагасться зайняти його місце. В такому випадку, кваліфікація виступає як негативний сигнал.

Якість програм також може посилювати як позитивний, так і негативний сигнал, оскільки якість безпосередньо пов'язана з репутацією програми або освітньої організації. Зараз програми навчання ґрунтуються на компетентнісному підході, який зосереджено на виробленні у студентів заданого набору компетентностей. Викладачі схвалюють такий підхід до навчання, але потребують його глибокого опанування (Кошечко, 2015; Kerkhoff & Cloud, 2020; Лукашенко et al., 2021).

Метою нашого дослідження є оцінка впливу навчання на додаткових професійних програмах на трудову кар'єру працівника, а також розробка, на основі отриманих результатів, рекомендацій щодо вдосконалення взаємодії ринку праці та ринку додаткової професійної освіти.

Методи та матеріали

Аналіз визначених у роботі проблем було здійснено через постановку та дослідження двох основних груп питань: перша група питань, пов'язана з вивченням значення додаткової професійної освіти як економічної категорії, визначеного зрізу виробничих взаємовідносин; друга група пов'язана з аналізом додаткової вартості нових знань та механізмів реалізації нових професійних компетенцій.

Результати та обговорення

Додаткова професійна освіта показує не тільки вплив рівня отриманої освіти на можливість влаштування на більш високооплачувану роботу, а й пояснює поведінку роботодавця при прийнятті рішення про кар'єрне просування працівників. Різні модифікації також дозволяють прогнозувати вибір працівником освітньої організації або програми навчання для збільшення шансів на кар'єрне зростання.

При самостійному фінансуванні навчання передбачається, що кожен рік спеціаліст інвестує в

освіту, що пов'язано з відповідними вигодами і витратами. Вигодами, в даному випадку, постає додаткова заробітна плата, яку фахівець може отримати в результаті відтворення додаткових знань. Витрати показують упущені вигоди, тобто той заробіток, який індивід міг би отримати, якби не витрачав час на навчання (прямі витрати на навчання вважаються незначними). При цьому не враховується термін, коли фахівець робить свій вибір між навчанням і роботою. Мова йде про стандартний восьмигодинний робочий день, який розподіляється між навчанням і роботою. Але таке трактування не в повній мірі відповідає сучасним уявленням про суміщення роботи та навчання і підходить для опису вибору фахівця щодо очних програм навчання, причому як в освітній організації, так і на робочому місці. Розвиток нових форматів додаткової професійної освіти дозволяє навчатися без відриву від виробництва, а також нести значно нижчі тимчасові витрати через різну тривалість програм.

Багато дослідників, розглядаючи вигоди від отримання додаткової професійної освіти фахівцями різного віку, показують, що вигоди молодого фахівця будуть вище, ніж у більш зрілого. На наш погляд, це припущення частково невірно, оскільки все залежить від того, в якому вигляді ці вигоди представляються: в абсолютному або відносному.

Слід зазначити що відтворення людського капіталу відбувається протягом всього життєвого циклу.

Існують такі групи професій, (спортсмени, працівники хімічних виробництв, військовослужбовці), де фахівці таких професій можуть продовжувати трудову діяльність в суміжній або новій області. Ця обставина не дозволяє встановлювати кордон інвестицій в людський капітал на формальному рівні. Запас людського капіталу зростатиме протягом всього трудового життя індивіда, так як він буде накопичувати знання і досвід на протязі всього періоду. Особливо це підтверджується у працівників тих професій, де підвищення кваліфікації є обов'язковим з певною періодичністю (лікарі, науково-педагогічні працівники, менеджери, економісти). При самостійному фінансуванні навчання фахівець, отримуючи додаткову професійну освіту, не буде відриватися від роботи або буде відриватися частково (наприклад, на відвідування очних модулів).

Фахівець повинен займатися самонавчанням протягом усього життя (Akmanova et al., 2019). До педагогічних умов, у яких мають формуватися компетентності належить і виховання розуміння необхідності самоосвіти (Kovalova, 2021).

Необхідно передбачити використання людського капіталу за рамками восьмигодинного робочого дня. Таким чином, витрати будуть включати в себе упущені вигоди, які фахівець

міг би отримати, працюючи надурочно або підробляючи на іншій роботі.

Останнім зауваженням, є питання знецінення знань і навичок працівника. У сучасному конкурентному трудовому середовищі дуже важливо відповідати викликам часу, залишаючись затребуваним фахівцем протягом довшого періоду. З огляду на динамічність мінливого світу руйнування запасу людського капіталу може відбуватися більш стрімко, ніж 30-40 років тому. Концепція безперервної освіти передбачає, що фахівець постійно розвивається, систематично підвищуючи рівень професійних компетенцій, необхідних для його трудової діяльності, що дозволяє залишатися конкурентоспроможним на ринку праці. Це підкреслює важливість отримання працівником додаткової професійної освіти. Різноманіття форм і методів додаткової освіти дозволяє поєднувати навчання і трудову діяльність, істотно скоротити тимчасові витрати на придбання нових знань і навичок не змушуючи працівника вибирати між роботою і навчанням.

Необхідність безперервної економічної освіти майбутніх фахівців зумовлена важливістю формування правильного розуміння економічної дійсності, розуміння основних економічних законів, розуміння глобальних і національних тенденцій економічного розвитку. Неперервна економічна освіта є частиною безперервної освіти, що сприяє формуванню конкурентоспроможного фахівця в умовах ринкової економіки, затребуваної на ринку праці та спрямованої на формування економічних компетенцій залежно від типу підготовки (економічної та неекономічної) у різних навчальних закладах (Триус & Герасименко, 2012; Lomakina et al., 2014).

Знання і розуміння значущості додаткової професійної освіти дозволяє виявити глибинні закономірності процесів, що відбуваються в сфері трудових відносин, зайнятості та інвестування в людський капітал. Класичні уявлення про вибір програм навчання змінюють нові обставини, в яких цей вибір здійснюється. Додаткова професійна освіта суттєво змінилась з точки зору існуючих форматів, видів і методів, які використовуються. Розвиток дистанційних освітніх технологій сприяє отриманню освіти без відриву від трудової діяльності, а різноманітні методи утримання співробітника на робочому місці дозволяють роботодавцю інвестувати не тільки в специфічний, але і в загальний капітал працівника, тим самим збільшуючи можливості навчання більшої кількості працівників, що, безсумнівно, буде підвищувати їх продуктивність і лояльність до компанії.

Нові освітні технології зумовлюють появу певних брендів в освіті, які спрощують роботодавцю відбір кандидатів на здобуття посади на першому етапі. Тому при плануванні навчання важливо правильно оцінити вигоди і витрати від

отримання додаткової професійної освіти. Перед фахівцем завжди стоїть вибір, здобувати додаткову освіту чи ні, де її отримувати, в якій формі, тому що від такого рішення залежить подальше кар'єрне просування. Вибір фахівця повинен бути адекватний його кар'єрній траєкторії.

Сучасні освітні моделі дають орієнтири для подальших досліджень, зокрема, прогнозування вибору слухачем програми навчання, визначення головних чинників його поведінки по відношенню до отримання додаткової освіти.

Висновки

Питання формування додаткових професійних компетенцій є найважливішими завданнями сучасного освітнього кластеру. Їх вирішення дозволяє створити різноманітні, повноцінні фундаментальні знання, наявність яких необхідно на сучасному рівні розвитку економіки, для створення нової економічної парадигми та модернізації економіки відповідно до вимог переходу на новий технологічний уклад.

Дослідницька робота дозволила сформулювати висновки та методологічні рекомендації наступного характеру. Сутність поняття додаткової професійної освіти багатогранна. Поняття професійних компетенцій представляє собою цілісну систему, у якій елементи якої виступають структурні одиниці освітніх програм, що мають об'ємність спільного спеціалізованого проектування, взаємодіючи між собою в інноваційному освітньому процесі, що мають виробничу та організаційну єдність, прямі та об'ємні зв'язки, орієнтовані на кінцевий кар'єрний результат.

З точки зору другого порядку, інноваційний освітній процес представляє собою складну функціональну форму взаємодії, яка стоїть на рівень вище простих освітніх програм і виступає у широкому об'єднанні між мережевими структурами, де окремі підрозділи займаються господарськими суб'єктами та освітою. Даний аспект значно актуалізується в турбулентних умовах розвитку економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Akmanova S., Kurzaeva L., & Kopylova N. (2019). The factor model of the media educational concept of developing lifelong self-learning individual readiness. *Media Education*, 59(2), 185-193.

Aylazyan, Y., Obdalova, O. (2014). ESP Adult Course Implications for Professional Competence Development. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 154, 381–385. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.10.171>

Hotulainen, R.; Vinni-Laakso, J.; Kupiainen, S. (2020). Development of learning to learn competence across secondary education and its association with attainment in Finnish/Swedish high-stake exit exam. *Thinking Skills and Creativity*. 38. 100738. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100738>

Kerkhoff, S., Cloud, M. (2020). Equipping teachers with globally competent practices: A mixed methods study on integrating global competence and teacher

education. *International Journal of Educational Research*, 103, 101629 <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101629>

Kovalova K. (2021). Development of economic competencies in the educational process of the future economists. *The Scientific Heritage*, 61(3), 5-8. <https://doi.org/10.24412/9215-0365-2021-61-3-5-8>

Lomakina T., Sergeeva M., Shcherbakova N. (2014). Continuous economic education as the factor of professional development of personality. *Nauka Krasnoara*. 6, 74-85 <https://doi.org/10.12731/2070-7568-2014-6-7>

Minasyan E., Midova V., Danko O., Enygin D. (2019). Opportunities and challenges for professional lifetime development in the tertiary educational system. *SENTENTIA. European Journal of Humanities and Social Sciences*. 3. 63-71. <https://doi.org/10.25136/1339-3057.2019.3.30235>

Ryan J. (2003). Continuous professional development along the continuum of lifelong learning. *Nurse Education Today*. 23, 498–508 [https://doi.org/10.1016/s0260-6917\(03\)00074-1](https://doi.org/10.1016/s0260-6917(03)00074-1)

Silva, M.C.V., Garcia, A.C.M. (2019). The role of education in the world of work: fostering learning organisations. *J. Sib. Fed. Univ. Humanit. soc. sci.*, 12(2), 231-246. <https://doi.org/10.17516/1997-1370-0391>

Wareing, A.; Buissink, C.; Harper, D.; Gellert Olesen, M.; Soto, M.; Braico, S.; Van Laer, P.; Gremion, I.; Rainford, L. (2017). Continuing professional development (CPD) in radiography: A collaborative European meta-ethnography literature review. *Radiography*, 23(1), 58-63. <https://doi.org/10.1016/j.radi.2017.05.016>

Кошечко, Н. (2015). Інноваційні освітні технології навчання та викладання у вищій школі. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогіка*, 1(1), 35-38.

Лаврук, О. С. (2016). Управління формуванням професійної компетенції персоналу підприємств. *Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету*, 3(24), 116-121.

Лукашенко М.А., Громова Н.В., Ожгихина А.А. (2021) Цифровий імідж викладача підприємницького університету. *Вища освіта у Росії*. 30. 7. 91-104. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2021-30-7-91-104> (Рос.)

Родченко В.Б., & Хрипунова Д.М. (2018). Проблеми та перспективи інтеграції України до Європейської кластерної мережі. *Social Economics*, (55). 132–141. <https://doi.org/10.26565/2524-2547-2018-55-14>

Стригун Г. (2020 01.06) Про наслідки карантину для економіки України та шляхи їхнього подолання. *Національна платформа малого та середнього бізнесу*. <https://platforma-msb.org/pro-naslidky-karantynu-dlya-ekonomiky-ukrayiny-ta-shlyahy-yihogo-podolannya/>

Триус, Ю. В., Герасименко, І. В. (2012). Комбіноване навчання як інноваційна освітня технологія у вищій школі. *Теорія та методика електронного навчання: збірник наукових праць*. Випуск III. 299-308

REFERENCES

Akmanova S., Kurzaeva L., & Kopylova N. (2019). The factor model of the media educational concept of

- developing lifelong self-learning individual readiness. *Media Education*, 59(2), 185-193.
- Aylazyan, Y., Obdalova, O. (2014). ESP Adult Course Implications for Professional Competence Development. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 154, 381–385. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.10.171>
- Hotulainen, R.; Vinni-Laakso, J.; Kupiainen, S. (2020). Development of learning to learn competence across secondary education and its association with attainment in Finnish/Swedish high-stake exit exam. *Thinking Skills and Creativity*. 38. 100738. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100738>
- Kerkhoff, S., Cloud, M. (2020). Equipping teachers with globally competent practices: A mixed methods study on integrating global competence and teacher education. *International Journal of Educational Research*, 103, 101629 <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101629>
- Koshechko, N. (2015). Innovative educational technologies of teaching and learning in higher education. *Bulletin of the Taras Shevchenko National University of Kyiv. Pedagogy*, 1 (1), 35-38. (in Ukrainian)
- Kovalova K. (2021). Development of economic competencies in the educational process of the future economists. *The Scientific Heritage*, 61(3), 5-8. <https://doi.org/10.24412/9215-0365-2021-61-3-5-8>
- Lavruk, O. (2016). Management of the formation of professional competence of enterprise personnel. *Collection of scientific works of Podolsk State Agrarian Technical University*, 3 (24), 116-121. (in Ukrainian)
- Lomakina T., Sergeeva M., Shcherbakova N. (2014) Continuous economic education as the factor of professional development of personality. *Nauka Krasnoara*. 6, 74-85 <https://doi.org/10.12731/2070-7568-2014-6-7>
- Lukashenko M., Gromova N., Ozhgikhina A. (2021) Digital image of a lecturer at a business university. *Higher education in Russia*. 30. 7. 91-104. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2021-30-7-91-104> (in Russian)
- Minasyan E., Midova V., Danko O., Enygin D. (2019) Opportunities and challenges for professional lifetime development in the tertiary educational system. *SENTENTIA. European Journal of Humanities and Social Sciences*. 3. 63-71. <https://doi.org/10.25136/1339-3057.2019.3.30235>
- Rodchenko V., & Khripunova D. (2018). Problems and prospects of Ukraine's integration into the European cluster network. *Social Economics*, (55). 132–141. <https://doi.org/10.26565/2524-2547-2018-55-14> (in Ukrainian)
- Ryan J. (2003). Continuous professional development along the continuum of lifelong learning. *Nurse Education Today*. 23, 498–508 [https://doi.org/10.1016/s0260-6917\(03\)00074-1](https://doi.org/10.1016/s0260-6917(03)00074-1)
- Silva, M.C.V., Garcia, A.C.M. (2019). The role of education in the world of work: fostering learning organisations. *J. Sib. Fed. Univ. Humanit. soc. sci.*, 12(2), 231-246. <https://doi.org/10.17516/1997-1370-0391>
- Strykun G. (2020 01.06) On the consequences of quarantine for the economy of Ukraine and ways to overcome them. *National platform for small and medium business*. <https://platforma-msb.org/pro-naslidky-karantynu-dlya-ekonomiky-ukrayiny-tashlyahy-yihnogo-podolannya/> (in Ukrainian)
- Trius, Yu. V., Gerasimenko, I. V. (2012). Blended learning as an innovative educational technology in higher education. *Theory and methods of e-learning: a collection of scientific papers. Issue III*. 299-308 (in Ukrainian)
- Wareing, A.; Buissink, C.; Harper, D.; Gellert Olesen, M.; Soto, M.; Braico, S.; Van Laer, P.; Gremion, I.; Rainford, L. (2017). Continuing professional development (CPD) in radiography: A collaborative European meta-ethnography literature review. *Radiography*, 23(1), 58-63. <https://doi.org/10.1016/j.radi.2017.05.016>
-