

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ І ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ

О. С. Волярська

**РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ:
АНДРАГОГІЧНИЙ АСПЕКТ**

Практичний посібник

Київ – 2018

УДК 377:005.336.2:[33 - 56.13](035)

В 72

Волярська О. С.

Рекомендовано до друку Вченою радою
Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України
(26 березня 2018 року, протокол № 3)

Рецензенти:

Аніщенко О. В., доктор педагогічних наук, професор завідувач відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України.

Дергач М. А., доктор педагогічних наук, професор кафедри психології Запорізького національного технічного університету.

Волярська О. С.

В 72 Розвиток професійної компетентності економічно активного населення: андрагогічний аспект: практичний посібник / О. С. Волярська. – Київ: ІПОД НАПН України, 2018. – 160 с.

У навчально-методичному посібнику обґрунтовано професійну компетентність економічно активного населення; висвітлено організаційно-методичний аспект професійної підготовки персоналу підприємств, організацій та установ; охарактеризовано особливості професійного навчання зареєстрованих безробітних і створення центрів освіти дорослих в Україні. В окремому розділі посібника висвітлено особливості організації та проведення тренінгу та навчальних ігор з розвитку професійної компетентності економічно активного населення.

Рекомендовано для навчально-методичного забезпечення діяльності навчальних підрозділів підприємств, організацій, центрів підвищення кваліфікації закладів формальної та неформальної освіти. Матеріали можуть бути використані науково-педагогічними працівниками, фахівцями центрів зайнятості, спеціалістами з навчання персоналу на підприємствах, в організаціях та установах.

УДК 377:005.336.2:[33 - 56.13](035)

© Волярська О. С.

© Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, 2018

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	3
ОСНОВНІ ТЕРМІНИ ТА ВІДПОВІДНІ ВИЗНАЧЕННЯ	4
РОЗДІЛ 1. РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ФОРМАЛЬНОЇ І НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ	7
1.1. Професійна компетентність економічно активного населення	7
1.2. Методологічні підходи до розвитку професійної компетентності економічно активного населення	13
1.3. Професійна підготовка і розвиток професійної компетентності персоналу підприємств, організацій та установ	21
1.4. Професійне навчання зареєстрованих безробітних у центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості	33
1.5. Організація і функціонування центрів освіти дорослих в Україні	50
Рекомендована література до розділу	57
РОЗДІЛ 2. ФОРМИ І МЕТОДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ	62
2.1. Тренінг з розвитку професійної компетентності педагогів у центрах освіти дорослих	62
2.2. Ігри для навчання дорослих в закладах неформальної освіти дорослих	74
2.3. Організаційне забезпечення діяльності центрів підвищення кваліфікації для різних категорій дорослого економічно активного населення (на прикладі центру підвищення кваліфікації Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України)	90
Рекомендована література до розділу	105
Тестові завдання для перевірки	106
Додатки	111

ПЕРЕДМОВА

Світовий досвід свідчить, що однією з закономірностей оновлення суспільства та продуктивного функціонування ринкової економіки є організація освіти на науковій основі, зростання пріоритету професійної підготовки у системі суспільних цінностей. Функціонування формальної та неформальної освіти дорослих об'єктивно пов'язане з розвитком фахівців, які мають професійну освіту, певний професійний і життєвий досвід. Професійна компетентність, відповідальність за результати власної праці, готовність до постійного професійного вдосконалення, конкурентоспроможність – характерні риси сучасного фахівця.

Розвиток освіти дорослих сприяє задоволенню потреб особистості: на мікросоціальному рівні – забезпеченню конкурентних переваг окремого працівника за рахунок високої якості робочої сили; на мезосоціальному рівні – формуванню соціально активних, адаптованих, соціалізованих, із загальнолюдськими цінностями громадян; на макросоціальному рівні – підготовці компетентних фахівців, які спроможні забезпечити високий рівень соціально-економічного розвитку держави та мають розвинену соціальну відповідальність. Саме якість кадрового потенціалу є одним із головних чинників підвищення ефективності виробничого процесу на підприємствах, в організаціях та установах.

Професійна підготовка персоналу є найважливішим засобом досягнення стратегічних цілей підприємств, організацій, установ. Персонал – це основний штатний склад працівників підприємства (організації, установи), що володіє необхідною кваліфікацією та виконує різноманітні виробничі функції

Професійне навчання зареєстрованих безробітних в Україні є цілісною педагогічною системою, що реалізує одночасно сукупність економічних та освітніх цілей і завдань. Результатом професійного навчання є підвищення активності безробітних, їхньої мотивації до оволодіння професійними знаннями, вміннями та навичками, надання їм можливості творчої самореалізації, індивідуалізації через запровадження нових інноваційних технологій навчання дорослих.

Проблема розроблення форм і методів розвитку професійної компетентності економічно активного населення зумовлена тим, що в Україні відсутній цілісний банк даних про наявність методичних розробок з цієї проблематики; більшість розробок існує у вигляді методичних вказівок або посібників, виданих дуже малими тиражами, лише у тих навчальних закладах, де вони були створені.

Таким чином, розвиток професійної компетентності економічно активного населення вимагає впровадження сучасних форм і методів інтенсифікації процесу професійної підготовки й організації навчання дорослих у форматі формальної та неформальної освіти на засадах андрагогічного і компетентнісного підходів.

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ ТА ВІДПОВІДНІ ВИЗНАЧЕННЯ

Андрогог – організатор навчання дорослих, консультант, співавтор індивідуальної програми навчання, який поєднує у своїй професійній діяльності й інші функції (надає допомогу у поновленні мотивації до навчальної і професійної діяльності, володіє змістом як андрагогічної, так і професійної діяльності, тих хто навчається, методологією андрагогічного супроводу самоосвіти дорослих (цільове підвищення кваліфікації, випереджене навчання основам науково-дослідної роботи, допомога у створенні проектів професійного й особистісного розвитку тощо).

А. у системі освіти дорослих: 1) організовує та реалізує процес навчання дорослих людей на будь-яких рівнях і у будь-яких сферах неперервної освіти (викладач-андрагог); 2) надає допомогу у навчальному процесі, оцінює якість знань, здійснює атестацію андрагогічних кадрів і навчальних закладів 8 для дорослих (інспектор, методист, експерт, тьютор); 3) здійснює науково-дослідну роботу з проблем освіти дорослих (науковець); 4) проводить консультаційну, соціально-реабілітаційну роботу з дорослими з питань виробничої, навчальної, соціальної діяльності, особистого життя (консультант, соціальний працівник, працівник інформаційно-орієнтаційної служби у сфері освітніх послуг); 5) здійснює організаційно-управлінську діяльність у навчальних закладах, на підприємствах, в організаціях та установах виробничої і соціальної сфер (працівник управлінського апарату).

Андрогогіка – це 1) субдисципліна, розділ педагогіки, що вивчає процеси стимулювання, виховання, перепідготовки, самовдосконалення, саморозвитку дорослої людини впродовж усього її життя; 2) наука про специфіку навчання дорослої людини з урахуванням її віку, освітніх і життєвих потреб, наявних і прихованих здібностей, можливостей, індивідуальних особливостей і досвіду, психіки та фізіології, а також про форми і методи організації навчання дорослих з метою поглиблення знань, забезпечення їхніх освітньо-культурних потреб, досягнення індивідуальних цілей, самореалізації особистості; 3) галузь науково-гуманітарної сфери знань, освітній напрям, теоретична дисципліна. Із 9 урахуванням етимологічного походження термін **А.** означає «вести дорослу людину».

Андрогогічний підхід – спрямовуючий процес стимулювання, виховання, навчання й удосконалення дорослої людини під час професійної підготовки та перепідготовки, який інтегрує надбання індивідуального, творчого, особистісно зорієнтованого підходів.

Безробітний – особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи.

Види освіти дорослих – характеристики формальної, неформальної, інформальної освіти дорослих.

Дорослий – 1) це людина, що досягла фізіологічної, психологічної та соціальної зрілості, володіє певним життєвим зрілим досвідом і постійно зростаючим рівнем самосвідомості, виконує ролі, традиційно закріплені суспільством за дорослими людьми приймає на себе повну відповідальність за

своє життя і поведінку; 2) це період продовження розвитку особистості людини та досягнення розквіту її потенцій і можливостей.

Економічно активне населення – 1) в економічній теорії та практиці управління персоналом економічно активне населення визначають як частину населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг; 2) це люди обох статей віком 15–70 років, які протягом певного періоду забезпечують пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг.

Зареєстрований безробітний – особа працездатного віку, яка зареєстрована в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості.

Інформальна освіта – аматорська освіта з метою задоволення потреб і запитів особистості, що зумовлена ситуативністю освітніх потреб дорослого.

Компетентність – це сфера складних умінь та якостей особистості; ступінь відповідності знань, умінь і досвіду осіб відповідного соціально-професійного статусу реальному рівню складності виконуваних ним завдань і розв'язуваних проблем.

Компетентний – обізнаний, авторитетний у якій-небудь галузі, що володіє компетенцією, якими-небудь правами, повноваженнями. Бути компетентним — означає вміти мобілізувати в даній ситуації здобуті знання і досвід.

Компетенція – це загальна здатність, яка базується на знаннях, здібностях, досвіді, цінностях, що визначають здатність робітника виконувати трудові дії в конкретній сфері діяльності.

Неформальна освіта – 1) структуровані програми, які формально не визнаються національними системами освіти, здійснюється в освітніх установах або громадських організаціях (клубах, гуртках), під час індивідуальних занять з репетитором, тренером й зазвичай не підтверджується наданням документа. У розвинених країнах, як правило, система неформальної освіти займає один і той самий щабель із формальною, іноді й вищий за значимістю, оскільки саме тут людина опиняється в оптимальних умовах для розвитку свого творчого потенціалу; 2) цілеспрямований процес розвитку і виховання особистості шляхом реалізації освітніх програм і послуг, здійснення освітньо-інформаційної діяльності в межах та поза межами загальної середньої, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти.

Освіта дорослих – цілеспрямований процес розвитку і виховання особистості шляхом реалізації освітніх програм і послуг, здійснення освітньо-інформаційної діяльності в межах та поза межами загальної середньої, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти.

Педагогічна технологія – це сукупність засобів і методів відтворення теоретично обґрунтованих процесів навчання й виховання, що дозволяють успішно реалізовувати завдання освіти; це системний метод створення, застосування, визначення всього процесу викладання й засвоєння знань з використанням технічних і людських ресурсів, завданням якого є оптимізація форм освіти.

Професійна компетентність – це інтегральна характеристика професіоналізму, яка дозволяє визначити рівень підготовленості та здатність

особистості успішно вирішувати професійні завдання і виконувати професійні обов'язки. Професійна компетентність виступає як основний компонент професіоналізму і визначальний фактор успішності реалізації соціальних та життєдіяльнісних функцій фахівця.

Самоосвіта дорослого – система навчання відповідно до власних освітніх цілей за мінімальною участі інших осіб, самотужки; здобуття знань самостійним навчанням поза навчальним закладом, переважно без допомоги педагога. С.д. стає формою неперервної освіти та впливає на постійне удосконалення особистості

Технології дистанційного навчання – комплекс освітніх технологій, включаючи психолого-педагогічні та інформаційно-комунікаційні, що надають можливість реалізувати процес дистанційного навчання у навчальних закладах та наукових установах.

Тренінг – 1) евристичний спосіб навчання; 2) метод створення умов для навчання і саморозкриття учасників з метою самостійного пошуку ними способів вирішення особистих і професійних проблем; 3) вид групового й індивідуального навчання; 4) активна, прогресивна форма навчання, яка передбачає соціальний, психологічний та інформаційний компоненти і спрямована на оптимізацію особистісних і професійно важливих якостей особистості; 5) короткостроковий захід або декілька заходів, спрямований на здобуття знань, набуття навичок, а також виховання учасників такого заходу

Формальна освіта – 1) має визначені та встановлені державою і суспільством форми, характеризується участю дорослих в освітніх програмах, після закінчення яких видається документ встановленого зразка (сертифікат, диплом), що дає право займатися оплачуваною професійною діяльністю за спеціальністю, обіймати більш високу посаду, продовжувати та удосконалювати свої професійні знання та навички упродовж життя. Здійснюється у спеціальних навчальних установах та організаціях за офіційно встановленими і визнаними державними стандартами; 2) державні або профінансовані приватними особами заклади, в яких люди похилого віку або інші дорослі збираються для участі у дозвіллевих, соціальних, освітніх та ін. програмах.

Центри дозвілля для дорослих – державні або профінансовані приватними особами заклади, в яких люди похилого віку або інші дорослі збираються для участі у дозвіллевих, соціальних, освітніх та інших програмах.

Центр освіти дорослих (ЦОД) – структурна одиниця організації, чи самостійна громадська організація, на яку покладено сприяння у поширенні освіти впродовж життя, задоволення широкого спектру культурно-освітніх потреб різних категорій дорослих.

Центр професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (ЦПТО ДСЗ) – спеціалізований навчальний заклад третього атестаційного рівня, підпорядкований Державній службі зайнятості (Центральному апарату) Міністерства соціальної політики України і обласному центру зайнятості; здійснює курсову професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації безробітних, у тому числі робітників високого рівня кваліфікації з технологічно складних професій, на основі отриманих ліцензій.

РОЗДІЛ 1

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ФОРМАЛЬНОЇ І НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

1.1. Професійна компетентність економічно активного населення

Сучасний стан економічного розвитку країни, поява соціально незахищених категорій населення, трансформація професійної освіти в ринок освітніх послуг обумовили розгляд таких понять, як «трудові ресурси», «економічно активне населення», «зайнятість», «зайняте населення», «незайняте населення», «безробіття», «безробітний», «професійне навчання безробітних», «педагогічні технології», «професійна компетентність».

Міжнародна організація праці (МОП) рекомендує систему класифікації, за якою населення поділяється на економічно активне та економічно неактивне. МОП рекомендує визначати трудові ресурси як частину населення країни, яке за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і професійними знаннями здатна працювати¹. У вітчизняній науці трудові ресурси розуміють як «частину населення країни, яка за своїми психофізіологічними та інтелектуальними якостями здатна виробляти матеріальні й духовні блага та послуги»². Під трудовими ресурсами слід розуміти як реальних працівників, так і потенційних (безробітних і незайнятих, але працездатних і готових до праці). Окрема частина трудових ресурсів складає економічно активне населення.

Кількісно економічно активне населення складається з зайнятих і з безробітних, які не мають роботи, але бажають її одержати. Відповідно до міжнародних стандартів трудові ресурси можна поділити на зайнятих, незайнятих і безробітних, зайняті та безробітні складають економічно активне населення.

Згідно зі ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» (2012 р.) до «зайнятого населення належать особи, які працюють за наймам на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (в тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою»³.

До поняття «незайняте населення» належать особи, які відносяться до таких соціальних груп: учні, студенти; пенсіонери за віком, за інвалідністю та на

¹ Савченко, В. А. (2002). Управління розвитком персоналу. Київ: КНЕУ. 351 с.

² Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. (2012) / М. Д. Ведерніков, О. В. Хитра, О. А. Гарват [та ін.]. Київ: Новий світ. С.859

³ Закон України «Про зайнятість» від 05.07.2012 № 5067–VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243. URL:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

пільгових умовах; особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей і доглядом за хворими; особи працездатного віку, які зневірилися знайти роботу («зневірені»); інші особи, які не мали необхідності в працевлаштуванні, а також ті, хто шукає роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом.

Ринок праці потребує фахівців різних професій, рівнів кваліфікації для забезпечення конкурентоспроможності в сучасних економічних умовах. Основною причиною, що стримує прогресивний розвиток професійної компетентності дорослого населення є низький попит на висококваліфікованих працівників. В умовах кон'юнктури ринку праці дорослий повинен вчитися впродовж усього життя в умовах формальної і неформальної освіти, щоб ефективно працювати і бути готовим вирішувати нові складні професійні завдання.

Основна мета професійної підготовки економічно активного населення в Україні – створення умов для розвитку професійної компетентності щодо виконання професійних функцій у всіх аспектах функціонування професійної діяльності відповідно до існуючих вимог та рекомендацій і постійне підвищення якості і результативності конкретної професійної діяльності – спирається на такі підходи щодо оцінки професіоналізму як якості фахівця:

1. Компетентнісний підхід (оцінка за результатами роботи). Компетентнісний підхід є основою оцінки діяльності фахівця. Професіоналізм фахівця мається на увазі, насамперед, як його професійні досягнення. Тому до професійних компетенцій фахівців усіх рівнів відноситься не тільки ефективне виконання ними прямих посадових обов'язків, але і застосовані ними способи діяльності, підвищення власної професійної кваліфікації, суспільне визнання їх роботи. Отже, у дорослих потрібно формувати певний ступень професіоналізму на основі базових професійних знань, вмінь та навичок.

2. Процесно-орієнтований підхід (оцінка на основі об'єктивних показників за певний часовий період). Процесно-орієнтований підхід у є загальноновизнаним підходом до формування механізмів управління професійною діяльністю. Він лежить в основі документів Болонського процесу, спрямованих на формування сучасних систем управління якістю освіти, таких як «Європейські стандарти якості освіти і рекомендації по їх досягненню». У дорослих слід визначити об'єктивні показники професійної спрямованості.

3. Андрагогічний підхід (оцінка на основі навчальних досягнень дорослого). Л. Лук'янова відзначає, що з позицій андрагогічного підходу необхідно виділяти три основні змістовні характеристики, які пов'язані з навчанням дорослої людини: навчання грамотності в широкому сенсі, включаючи комп'ютерну, функціональну, соціальну, інноваційну тощо; професійне навчання, що включає професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації; загальнокультурну додаткову освіту, яка не пов'язана з трудовою діяльністю⁴. Показниками освіти дорослих є грамотність, професійна компетентність, загальна культура особистості.

⁴ Лук'янова, Л. Б. (2009). Провідні особливості навчання дорослих. Освіта дорослих : теорія, досвід, перспективи : зб. наук. пр. Київ – Ніжин : Вид. ПП Лисенко М.М. Вип. 1. С. 72–79.

3. Корпоративність (відповідальність за результати роботи поділяють всі члени команди). У даний час формування корпоративної культури, у тому числі в аспекті корпоративної відповідальності за процес і результат професійної діяльності, є актуальною і важливою задачею модернізації сучасної системи професійної освіти дорослих. У процесі розвитку професійної компетентності економічно активного населення виникають соціальні взаємодії, формуються певні аспекти соціально-педагогічного середовища.

4. Громадська відкритість (подані дані в основному є відкритими для споживачів послуг і суспільства в цілому). Відкритість діяльності освітніх установ освіти дорослих для суспільства є найважливішим завданням модернізації системи неперервної освіти. Здатність і готовність дорослих бути підзвітними суспільству, професійному співтовариству також є найважливішим показником їх професійної компетентності та суспільного статусу.

Виконання завдань, що стоять перед освітою дорослих, і неперервний розвиток усіх її компонентів як системи (цілей, процесів, людей, ресурсів) є стратегічною метою професійної підготовки. Професійна підготовка всіх категорій економічно активного населення покликана сприяти успішному досягненню довгострокових і короткострокових цілей підприємств, організацій та установ. Це передбачає знання цілей і принципів організації навчального процесу, сучасних освітніх технологій, особливостей управління розвитком інноваційних процесів та творчого потенціалу професійних кадрів.

Важливою проблемою формування і розвитку конкурентоспроможного трудового потенціалу є здатність економічно активного населення постійно навчатися з метою розвитку своєї професійної компетентності. Доведено, що спроможність населення Україні оплачувати додаткові освітні послуги у форматі формальної і неформальної освіти вкрай обмежена низьким рівнем доходів. Незважаючи на це, за статистичними даними впродовж останніх років на курсах підвищення кваліфікації та інших формах додаткової освіти (за власні кошти) навчалося 30,8 % респондентів, в тому числі 11,6 % навчалися 2 і більше разів. Лише біля 8,2 % респондентів на цей період навчалися або підвищували кваліфікацію за рахунок підприємства (2,4 % – двічі і більше разів)⁵.

Поняття «компетентність» інтегрує когнітивний, мотиваційний, етичний, соціальний і поведінковий компоненти. Бути професійно компетентним – це означає уміти мобілізувати у професійній ситуації набуті знання і досвід. Компетентність органічно поєднує знання, уміння, навички і засоби поведінки, що спрямовані на умови діяльності.

Поняття «професійна компетентність» має інтегрований зміст, комплексний прояв і характеризується багатозначністю. Результати аналізу наукової літератури засвідчують, що проблему визначення професійної компетентності українськими вченими розглянуто в контексті загальних методологічних засад професійної освіти (В. Андрущенко, С. Гончаренко, І. Зязюн, В. Кремінь, Н. Ничкало та ін.), а

⁵ Маршавін, Ю. М. (2011). Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : [монографія]. Київ : Альтерпрес. 396 с.

також її актуального психолого-педагогічного аспекту (В. Бочалюк і О. Пучина, О. Пехота, Л. Романишина, С. Сисоєва та ін.).

Узагальнюючи результати опрацювання наукових джерел, які присвячені визначенню та обґрунтуванню сутності професійної компетентності, констатуємо, що професійна компетентність – це комплекс професійно-особистісних можливостей щодо здійснення особистістю соціальних й особистісних повноважень у професійній діяльності. Сукупність компетентностей і компетенцій характеризує інтегрованість дорослого в професійну діяльність, наявність соціальної та психологічної зрілості, професійне спрямування її світогляду та наявність відповідних морально-ціннісних якостей.

Зазначимо, що *професійна компетентність економічно активного населення* розглядається нами як системна, інтегративна єдність, синтез інтелектуальних та практичних складових, особистісних характеристик і досвіду, що дозволяє особистості використати свій потенціал, здійснювати складні види діяльності, оперативно й успішно адаптуватися у постійно змінюваному суспільстві та професійній діяльності. До складу професійної компетентності економічно активного населення слід віднести загальні і професійні компетенції.

Варто зазначити, що інтегрованість і комплексність притаманна і поняттю «компетенція». Принципова різниця між ними полягає в тому, що компетентність є особистою характеристикою суб'єкта, сукупністю інтеріоризованих мобільних знань, умінь, навичок і гнучкого мислення, а компетенції – це наперед задані вимоги до професійної підготовки, одиниці, що складають компетентність. Загальні компетенції по кожному виду професійної діяльності проектуються шляхом конкретизації або більш дрібного дроблення цього виду діяльності, тобто диференціюють (розкладають) вид професійної діяльності на більш прості складові.

При обґрунтуванні загальних компетенцій у професійній діяльності дорослого варто дотримуватися таких правил:

1. Загальні компетенції виходять шляхом «розкладання» («диференціювання») основного виду професійної діяльності на компоненти компетенції: когнітивний, діяльнісний і ціннісний компоненти.

2. Дії, закладені в основу спроектованих загальних компетенцій мають бути відносно самостійними і завершеними.

3. При формулюванні загальних компетенцій, переважно вживаються дієслова невизначеної форми: застосовувати, дотримуватися, консультиувати, забезпечувати, планувати, визначати тощо. Це дозволяє підкреслити та «утримати» орієнтацію на результат діяльності.

4. При формулюванні загальних компетенцій, пропонується використовувати відповідь на питання: «Що виконує працівник у рамках даного виду професійної діяльності?». При розробці загальних компетенцій необхідно враховувати їх інтегративний характер, тобто, об'єднуючий у собі різні результати професійної освіти.

5. Загальні компетенції повинні відображати соціальне освітнє замовлення, пов'язане з потребами й очікуваннями сфери праці роботодавця. Цей компонент

освітнього замовлення схильний до змін у зв'язку з введенням нових технологій, змінами умов праці.

6. Замовний характер загальних компетенцій як результатів професійної освіти визначає механізм їх формулювання - шляхом узгодження інтересів і можливостей представників професійної сфери (потенційного роботодавця), з одного боку, і представників сфери професійної освіти – з іншого. Цей вид компетенцій розумівся як готовність і здатність дорослих діяти у відповідності до вимог виду праці, методично, організовано і ефективно вирішувати професійні завдання і проблеми, а також оцінювати результати своєї діяльності і розвивати власну професійну компетентність⁶.

Професійні компетенції включають процесуальні дії дорослих, тобто процедури, що виступають у ролі компетенцій: аналіз (зовнішньої і внутрішньої інформації), цілепокладання (прогнозування), планування і прийняття рішення (як окремий випадок ухвалення рішення), організація (включає регулювання і коригування), контроль (як елемент налагодження зворотного зв'язку, отримання інформації) тощо. Ці компетенції мають прояв у професійних умовах, у проблемних ситуаціях, у відповідності з діючими професійними вимогами і соціальними нормами. При цьому рівень сформованості професійних компетенцій дорослих повинен дозволяти їм не тільки виконувати функціональні обов'язки, але і діяти творчо і продуктивно.

Основні принципи розвитку професійних компетенцій економічно активного населення, на наш погляд, такі: принцип інтегративності професійної домінанти у розвитку професійної компетентності працівників; принцип переходу від стихійних впливів щодо розвитку професійної компетентності в процесі підвищення кваліфікації до свідомо керованого процесу; принцип рефлексії в процесі розвитку професійної компетентності фахівців; принцип індивідуальної спрямованості щодо розвитку професійної компетентності.

Забезпечення вищезазначених загальних і професійних компетенцій сприяє розвитку стійких професійних навичок, забезпечуючи в комплексі зі здібностями та професійними якостями дорослих постійну готовність до виконання своїх професійних обов'язків.

Виокремимо етапи розвитку професійної компетентності:

1) стихійний процес професійного становлення особистості, як передумови професійної компетентності, яке відбувається здебільшого несвідомо на тлі здобуття загальної освіти, без цілеспрямованого впливу на формування фахових уподобань. У результаті поступово стихійним чином створюються передумови для усвідомленого вибору особистістю тієї чи іншої професійної діяльності, формування професійних орієнтирів. Отже, на цьому етапі здійснюється професійний розвиток як складова загального розвитку особистості;

2) поява активних фахових пріоритетів до розвитку професійної компетентності. Це активне визначення особистістю своєї позиції відносно

⁶ Киричук, О. В., Тарасюк, С. О. (2012). Психологічні особливості Я-концепції безробітного : навч. метод. посіб. Київ : ІПК ДСЗУ. 148 с.

суспільно виробленої системи професійних цінностей, визначення на цій основі сенсу свого власного професійного розвитку;

3) заходи з професійного самовдосконалення в межах організації чи підприємства, в яких людина починає працювати. На цьому етапі професійна компетентність перебігає в тісному взаємозв'язку з кар'єрними орієнтаціями дорослого.

Розвиток професійної компетентності економічно активного населення передбачає наявність у дорослих розвинутого професійного мислення, яке, перш за все, характеризується умінням приймати стратегічні рішення, розробляти тактику і здійснювати оперативну діяльність щодо їх реалізації.

У сучасних умовах ринку праці є сенс говорити також і про професійну переорієнтацію, потреба в якій виникає або коли людина змінює або втрачає місце роботи, і у зв'язку з цим відчуває необхідність у здобутті нової спеціальності. Професійна переорієнтація характерна для професійного навчання таких категорій економічно активного населення як слухачів навчальних підрозділів в умовах підприємств, організацій та установ і зареєстровані безробітні. Професійна переорієнтація дорослих – це, як правило, тривалий і суперечливий процес переходу особистості від однієї професії до іншої на основі набутих раніше (базових) професійних якостей. Процес професійної переорієнтації вимагає специфічної діяльності фахівців з освіти дорослих.

Таким чином, розвиток професійної компетентності економічно активного населення у формальній і неформальній освіті дорослих визначається мотиваційною готовністю різних категорій економічно активного населення здійснити перехід до інноваційних форм навчання, та вимагає впровадження сучасних технологій інтенсифікації навчального процесу.

Запитання для самоперевірки

1. Яку групу трудових ресурсів складає «економічно активне населення»?
2. У чому полягає сутність розподілу дорослого населення на зайняте і незайняте?
3. Як Ви розумієте професійну компетентність економічно активного населення?
4. Що складає стратегічну мету професійної підготовки економічно активного населення?
5. Які підходи щодо оцінки професіоналізму як якості фахівця Вам відомі?

Завдання для самопідготовки

1. Проаналізуйте особливості формальної і неформальної освіти економічно активного населення в Україні.
2. Обґрунтуйте провідні підходи професіоналізму як якості сучасного фахівця.
3. Охарактеризуйте правила обґрунтування загальних компетенцій у професійній діяльності дорослого.
4. Визначте основні принципи розвитку професійних компетенцій економічно активного населення.
5. Поясніть етапи розвитку професійної компетентності економічно активного населення.

1.2. Методологічні підходи до розвитку професійної компетентності економічно активного населення

Теоретичне обґрунтування розвитку професійної компетентності економічно активного населення, вимагає, передусім, систематизації всього обсягу наукового знання, що створює умови для розробки подальших ефективних напрямів дослідження. Насамперед зазначимо, що методологія визначає певні підходи до розгляду проблеми. Висвітлення особливостей розвитку професійної компетентності економічно активного населення зумовлює необхідність аналізу методологічних підходів та основних базових понять у контексті сучасних положень методології педагогіки та наукової діяльності.

У теоретично-методологічному аспекті важливе значення для розвитку професійної компетентності економічно активного населення має аналіз існуючих методологічних підходів, що зумовлюють його специфіку.

Так, В. Скульська зазначає, що враховуючи цілі навчання дорослих, зрозуміло, що професійні знання мають носити прикладний характер і бути спрямовані на освоєння компетенції та формування професійно-важливих і особистісних якостей⁷. Визначені характеристики ускладнюють проблему методології професійної підготовки економічно активного населення. На нашу думку, в методологічному сенсі, розвиток професійної компетентності економічно активного населення слід розуміти не тільки з позиції задоволення вимог роботодавців до професійної компетентності спеціалістів і робітників, а й з позиції особистості дорослої людини, яка в процесі навчання підвищує власну професійну компетентність. Ігнорування потреб особистості дорослого в процесі професійної підготовки може викликати у нього відсутність мотивації до професійного зростання.

Теоретичний аналіз наукової літератури дозволяє стверджувати, що розвиток професійної компетентності економічно активного населення ґрунтується на загальнодидактичних принципах і конкретизується андрагогічними та специфічними принципами навчання дорослих.

До загальнодидактичних принципів можна віднести: науковість у професійному навчанні, системність і послідовність, наступність, зв'язок теорії з практикою. Ці принципи забезпечують засвоєння дорослими теоретичного матеріалу на основі прикладних умінь та навичок; сприяють розумінню змісту професійно орієнтованої інформації, правильному її тлумаченні та оволодінню прийомами професійного розвитку.

С. Змейов вказував на те, що для вдосконалення професійної компетентності фахівців важливими є андрагогічні принципи, які покладені в основу теорії навчання дорослих: індивідуалізація навчання, контекстність навчання, пріоритет самостійного навчання, актуалізація результатів навчання,

⁷ Скульська, В. Є. (2012). Організація професійного навчання безробітних у професійно-технічних навчальних закладах : навч.-метод. посіб. Київ: ІПК ДСЗУ. С.101.

спірання на досвід дорослого учня, спільна діяльність, ефективність навчання, усвідомленість та системність навчання, розвиток освітніх потреб⁸.

Варто зауважити, що визначені принципи передбачають реалізацію чотирьох видів індивідуалізації навчання дорослих: мотивуючу, регулюючу, розвивальну та соціокультурну. Забезпечення всебічної індивідуалізації дає можливість врахувати індивідуально-психологічні особливості дорослого економічно активного населення, що значно впливає на успішність оволодіння ними професійною діяльністю.

Підкреслимо, що андрагогічні принципи характеризують специфіку суб'єкт-суб'єктної взаємодії в процесі розвитку професійної компетентності економічно активного населення, зумовлюють вибір оптимальних технологій навчання різних категорій дорослого населення, сприяють комплексному аналізу професійних та особистісних якостей дорослих.

Специфічні принципи навчання дорослих у процесі розвитку професійної компетентності економічно активного населення, на наш погляд, – це принципи діагностичності, інваріативності та варіативності, адаптивності навчального матеріалу, компетентності та інформаційної технологічності. Так, принцип діагностичності передбачає забезпечення вимірювань рівнів засвоєння професійних знань, вмінь, компетенцій дорослими в процесі розвитку їхньої професійної компетентності. Згідно з ним зміст розвитку професійної компетентності економічно активного населення будується відповідно до встановлених у дорослих рівнів професійної компетентності.

Принцип інваріативності та варіативності характеризує властивості представників груп економічно активного населення, їх професійний досвід. На основі цього принципу слід розробляти індивідуальні плани-графіки для розвитку професійної компетентності цих груп. Принципи адаптивності навчального матеріалу варто розуміти як пристосування змістовних навчальних модулів до особистісної та професійної спрямованості групи дорослих. Принцип компетентності передбачає аналіз складових професійної діяльності відповідно до вимог суспільства. Принцип інформаційної технологічності забезпечує поетапне формування в дорослих умовленості до розвитку професійної компетентності і передбачає використання педагогічно доцільних сучасних інформаційних технологій у навчанні дорослих.

Винятково важливе значення для вивчення методологічних підходів розвитку професійної компетентності економічно активного населення мають дослідження міжнародних організацій. У міжнародних доповідях на європейському та світовому рівнях окреслюються стратегічні пріоритети розвитку професійної компетентності дорослих: внесення розвитку професійних навичок до галузевих чи національних стратегій розвитку трудових ресурсів⁹.

⁸ Змеєв, С. И. (2003). Андрагогика: основы теории и технологии обучения взрослых: [монография]. Москва: ПЕР СЭ, 208 с.

⁹ Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery? (2014). International Labour Office. Geneva: ILO. 126 p.

Проблему розвитку професійної компетентності економічно активного населення в сучасних умовах ринку праці і світової та європейської демографічної ситуації варто розглядати з позиції різних методологічних підходів:

1) акмеологічний підхід, відповідно до якого професійна компетентність є багаторівневою інтегральною особистісною якістю дорослого, яка дозволяє людині ефективно вирішувати завдання і проблеми різного рівня складності у сфері професійної взаємодії¹⁰;

2) особистісний підхід, згідно з яким професійна компетентність є актуалізацією особистісних компетенцій як базових навичок дорослого і передбачає готовність до прояву компетенцій¹¹;

3) компетентнісний підхід, за яким професійна компетентність є сукупністю компетентностей і компетенцій, що забезпечують організацію та успішну реалізацію професійного спілкування і професійної взаємодії¹²;

4) системно-діяльнісний підхід, який вказує на те, що професійна компетентність є системою, що містить професійні і особистісні якості, комплекс провідних мотивів, креативність, пізнавальну активність, готовність до професійного спілкування і професійної діяльності¹³.

Н. Ничкало поняття «аксіологія» визначає як «... учіння про цінності суспільства, соціальних груп та особистості»¹⁴. Вчена наголошує на соціальних, етичних, моральних і професійних цінностях, які є актуальними для дорослої людини.

Українськими науковцями (С. Бабушко, О. Волярською, Л. Лук'яновою, С. Приймою) розвиток професійної компетентності сучасних фахівців розглядається з позицій таких методологічних підходів: андрагогічного (уможливлює врахування потреб та особливостей дорослої людини у процесі навчання); аксіологічного (розкриває гуманістичну сутність освіти дорослих як засобу розвитку сутнісних сил дорослої людини); синергетичного (підґрунтям якого є ідея самоорганізації та саморозвитку елементів та підсистем, а важливим чинником виступає відкритість); компетентнісного (ґрунтується на розвинених компетенціях фахівців і надає особистості можливість досягти високого рівня конкурентоспроможності в умовах ринку праці); культурологічного (зумовлює спрямованість освітніх складових до культури).

¹⁰ Освіта дорослих: теоретичні і методологічні засади: монографія (2012) / [Л. Б. Лук'янова, Л. Є. Сігаєва, О. В. Аніщенко [та ін.]. Київ : Пед. Думка. 272 с.

¹¹ Аносов, І. П. (2004). Антропологізм як чинник гуманізації освіти (теоретико-концептуальні основи): дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Аносов Іван Павлович. Київ, 441 с.

¹² Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи (2004). За ред. О. В. Овчарук. Київ: «К.І.С.», 112 с.

¹³ Гончаренко, С. У. (2008). Педагогічні дослідження: методологічні поради молодим науковцям. Київ ; Вінниця: Вінниця. 278 с.

¹⁴ Професійна освіта: словник : навч. посіб. (2008). За ред. Н. Г. Ничкало. Київ: Вища школа, 2000. С.13.

Перспективність андрагогічного підходу зумовлюється зміщенням акценту з накопичування нормативно визначених знань, умінь і навичок до формування та розвитку в дорослих здатності практично діяти, застосовувати індивідуальні технології й набутий досвід успішної діяльності в процесі виконання необхідних функцій професійної та соціальної практики. Погоджуємося з висновками науковців, що нині спостерігається широке застосування андрагогічної ідеї у професійній освіті різних категорій дорослих.

Андрагогічний підхід, спрямований на набуття дорослими ключових професійних і особистісних характеристик, які в майбутньому визначатимуть перспективу подальшого професійного і соціального розвитку особистості. Спрямована професійна підготовка на андрагогічних засадах об'єднує ідеї, в яких втілюються такі суспільно важливі цінності, як доступність, свобода вибору, творчий продукт і самостійна навчально-пізнавальна діяльність дорослих. Наголосимо, що андрагогічний підхід передбачає вмотивованість дорослих до успішного навчання з метою удосконалення професійної діяльності і підвищення конкретноспроможності в умовах ринку праці.

Варто зауважити, що андрагогічний підхід передбачає також готовність дорослих до поновлення професійних знань, умінь і навичок. Цей підхід орієнтований на організаційно-діяльнісний та практичний аспект професійної діяльності.

Таким чином впровадження андрагогічного підходу дасть змогу здійснити обґрунтовані освітні впливи, відбір змісту навчання, вибір методів навчання і проводити ефективну навчальну діяльність із досліджуваними категоріями дорослих.

Гуманістичний підхід ще був започаткований Я. Каменським, який одним із перших звернув увагу на професійну підготовку як на педагогічну проблему та довів, що за природними здібностями всі люди різні, тому кожний повинен зайняти своє місце в системі суспільних відносин¹⁵.

Як свідчить аналіз історико-педагогічних джерел розвиток ідея індивідуальності й неповторності людини набула в теоретичних і прикладних розробках гуманістичної педагогіки. Цінними є також ідеї вітчизняних представників цієї педагогіки В. Сухомлинського та К. Ушинського.

Зарубіжні представники гуманістичного підходу ідею професійного зростання дорослого вбачали в розкритті його індивідуальних особливостей, виявленні мотивації до видів діяльності з урахуванням важливості кожної людини як особистості, яка прагне до самовизначення в соціумі та професійній діяльності. Результат навчання дорослих залежить від цілеспрямованості особистості, її готовності до підвищення професійної компетентності.

Варто зауважити, що реалізація заходів з розвитку професійної компетентності економічно активного населення, суб'єктами якого є дорослі люди, вимагає виявлення побажань, інтересів, очікувань, професійного й особистісного досвіду дорослих учнів з метою індивідуалізації роботи з ними, забезпечення певного балансу особистісної компетентності та сучасних вимог до професіонала, до

¹⁵ Зязюн, І. А. (2008). Філософія педагогічної дії: [монографія]. Черкаси: Вид-во ЧНУ ім. Богдана Хмельницького. 608 с.

культури самостійної діяльності; розробки методики навчання, орієнтованої на вимоги практики і вже набутий життєвий і професійний досвід дорослих.

Процес переосмислення функції освіти на гуманістичних засадах передбачає його орієнтацію на актуалізацію можливостей особистості, перетворення останньої на суб'єкт активної діяльності, який має здатність до свідомого професійного самовизначення, саморозвитку, вільного вибору свого життєвого шляху. Особливості гуманістичного підходу виявляються у спиранні на існуючий особистісний досвід дорослого.

Акцентуємо увагу на тому, що основною рисою гуманістичного підходу до розвитку професійної компетентності економічно активного населення є орієнтація на особистість, на її властивості та характеристики. Ця риса визначає пріоритетність психолого-педагогічних впливів на дорослого в процесі такого розвитку.

Філософсько-педагогічні аспекти особистісно орієнтованого навчання визначені в працях українських вчених І. Беха¹⁶, І. Зязюна¹⁷, В. Кременя.¹⁸ Так, у трактуванні поняття «особистісно орієнтований підхід» існує декілька точок зору. Українські науковці розглядають особистісно орієнтований підхід як: основну парадигму антропологічного підходу в освіті (І. Бех¹⁹); методологічний інструментарій для організації навчально-виховного процесу, від якого залежить орієнтація навчання на розвиток особистості (О. Пехота²⁰); важливий психолого-педагогічний принцип і одночасно методологічний інструментарій, основу якого становить сукупність цільових настанов, профільних орієнтацій, психодіагностичних засобів, які забезпечують цілісне розуміння особистості, і на цій основі, її розвиток в умовах освіти (В. Рибалка²¹).

Варто зауважити, що незважаючи на різні погляди, психологи та педагоги наголошують на тому, що в межах цього підходу створюються найбільш оптимальні умови для розвитку особистості.

На підставі аналізу психолого-педагогічної літератури можна сформулювати ряд важливих позицій, що впливають на впровадження особистісно орієнтованого підходу в практику розвитку професійної компетентності економічно активного населення: 1) особистісно орієнтоване навчання має забезпечити розвиток і саморозвиток дорослого як суб'єкта пізнання і предметної діяльності, ґрунтуючись на виявлених його індивідуальних властивостях; 2) процес особистісно-орієнтованого навчання дає можливість дорослому учню реалізувати себе в

¹⁶ Бех, І. Д. (2008). Виховання особистості: підручник. Київ: Либідь. 848 с.

¹⁷ Зязюн, І. А. (2008). Педагогічна майстерність: підруч. для студ. вищ. пед. навч. закл. За ред. І. А. Зязюна. Київ: СПД Богданова А. М., 376 с.

¹⁸ Кремень, В. Г. (2003). Освіта і наука України: шляхи модернізації (факти, роздуми, перспективи). Київ: Грамота, 216 с.

¹⁹ Бех, І. Д. (2008). Виховання особистості: підручник. Київ: Либідь. 848 с.

²⁰ Пехота, О. М., Старева А. М. (2006). Особистісно орієнтоване навчання: підготовка вчителя: [монографія]. Миколаїв : Іліон, 272 с.

²¹ Рибалка, В. В. (2013). Психологія і педагогіка праці особистості: методичний посібник. Кіровоград : Імекс-ЛТД. 128 с.

професійній діяльності; 3) зміст навчання, його форми, методи і засоби конструюються таким чином, щоб дорослий мав змогу вибирати навчальний матеріал під свою професійну спрямованість; критеріальна база особистісно-орієнтованого навчання враховує не тільки рівень професійної компетентності, але й сформованість мотиваційної та пізнавальної активності дорослого (його властивостей, якостей, прояву); 4) традиційне навчання вже не може бути провідним у цілісному освітньому процесі розвитку професійної компетентності економічно активного населення

Необхідно, що у межах такого підходу потрібно спиратись на процес саморозвитку здібностей та творчого потенціалу дорослої людини, створення для цього відповідних організаційно-педагогічних умов.

Особливості організації особистісно орієнтованого навчання для розвитку професійної компетентності економічно активного населення, суб'єктами якого є дорослі освічені фахівці, вимагають: виявлення їхніх провідних мотивів (побажань, інтересів, очікувань) з метою індивідуалізації роботи з ними, забезпечення певного балансу професійної компетентності особистості й сучасних вимог до компетентного фахівця; розробки форм і методів навчання, орієнтованих на вимоги суспільства і вже набутий професійний досвід дорослих учнів, а також виявлення досягнутого результату, тобто змін у знаннях, уміннях і навичках.

Обґрунтування розвитку професійної компетентності економічно активного населення з позицій акмеологічного, андрагогічного, гуманістичного та особистісно орієнтованого підходів дозволяє співвіднести його з широко використовуваним у сучасній психолого-педагогічній теорії та практиці поняттям компетентності, тому виникає необхідність аналізу компетентнісного підходу.

Потреба виокремлення компетентнісного підходу щодо розвитку професійної компетентності економічно активного населення виникла на основі таких проблем, як низька мотиваційна готовність дорослих до післядипломного навчання, неспроможність навчатися впродовж усього життя, а також слабка здатність до адаптації в умовах швидкої зміни ринкових вимог, що виникають у суспільстві.

Аналіз сутності компетентнісного підходу в вітчизняній освіті, характеристику його складових знаходимо в дослідженнях І. Беха²², О. Дубасенюк²³ та ін. Як методологічна основа забезпечення цілей, змісту та якості освіти дорослих компетентнісний підхід розглядався також і багатьма західними дослідниками. Теоретичний аналіз наукових праць дозволив встановити, що компетентнісний підхід став реакцією системи підготовки персоналу на зміну соціально-економічних умов та процесів, що спричинені сучасним економічним станом більшості країн світу. Підхід, який впроваджено в країнах Європейського союзу, не лише змінює зміст професійного навчання, а в

²² Бех, І. Д. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: URL: <http://ipv.org.ua/component/content/article/8-beh/56-2012-09-04-22-32-01.html>.

²³ Дубасенюк, О. А. (2006). Професійно-педагогічна освіта: сучасні концептуальні моделі та тенденції розвитку : [монографія]. За заг. ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка. 322 с.

органічному поєднанні з сучасними формами та методами професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів став ефективним інструментом управління персоналом та організації його навчання на основі сукупності професійних компетенцій.

Компетентнісний підхід як поєднання дослідницьких процедур виступає критеріальною базою для оцінювання рівнів розвитку професійної компетентності економічно активного населення, дає змогу розкрити структуру професійної компетентності як результату спеціально організованого навчання, виявити основні умови, що впливають на її результативність, а також фактичні напрями її вдосконалення. Цей підхід передбачає активізацію професійного й особистісного зростання дорослих на основі оволодіння ними сукупністю компетенцій.

Аналіз праць зарубіжних і українських науковців дозволяє констатувати, що особливістю компетентнісного підходу в процесі розвитку професійної компетентності економічно активного населення є перенесення акцентів з процесу навчання дорослих на його результати. Підґрунтям цього підходу є орієнтація на професійну та особистісну мотивацію дорослих до професійного зростання.

У філософській, психолого-педагогічній літературі культурологічний підхід визначають як: загальнонауковий метод дослідження²⁴; сукупність методологічних прийомів, що забезпечують аналіз кожної сфери соціального або психологічного життя крізь призму системоутворювальних культурологічних понять (культура, культурні зразки, норми і цінності, спосіб життя, культурна діяльність, інтереси)²⁵; методологічну основу та метод проектування особистісно орієнтованої освіти, методологічний принцип теорії і практики педагогічно освіти²⁶; принципова гуманістична позиція згідно з якою людина визнається суб'єктом культури, її головною дієвою особою²⁷.

Можна погодитись з твердженням Н. Сегеди, що «культурологічний підхід до міжкультурної комунікативної компетентності є обов'язковим методологічним орієнтиром, що виявляє природу культури як цілісного праобразу змісту діяльності людини, характеристик її особистості, вищих духовних і особистісних цінностей, що втілюються у мовний спосіб і наповнюють професійно-педагогічну якість викладача вищої школи культурними смислами».²⁸

²⁴ Лутай, В. С. (1996). Філософія сучасної освіти: навч. посіб. Київ: «Магістр-S» Творчої спілки вчителів України, 255 с.

²⁵ Зязюн, І. А. (2008). Філософія педагогічної дії: монографія. Черкаси: Вид-во ЧНУ ім. Богдана Хмельницького. 608 с.

²⁶ Мареев, В. И., Карпова Н. К. Культурологический подход в аспекте развития современного образования URL: : <http://www.sworld.com.ua/index.php/en/current-status-and-the-development-of-the-education-c112/11973-c112-037>.

²⁷ Кудин, В. А. (2007). Образование в судьбах народов (дидактика нового времени). Київ: Гама-Принт. 218 с.

²⁸ Сегеда, Н. (2011). *Міжкультурна комунікативна компетентність як сутнісна ознака професійно-педагогічної якості викладача*. Нова пед. думка.

№ 3. С. 67

Культурологічний підхід, на нашу думку, дозволяє акцентувати увагу на особистості як суб'єкті культури. На наше переконання, культурологічний підхід притаманний гуманістичній педагогіці, оскільки гуманістична парадигма орієнтована на самоцінність людини як унікального явища, джерела ефективної професійної діяльності. Науковий і практичний інтерес представляє проблема культурологічного підходу в процесі розвитку професійної компетентності економічно активного населення. З позицій цього підходу її розвиток орієнтований на гуманітарну, культуротворчу функції, а також антропогенну практику культури як фактора соціокультурного й професійно-культурного розвитку дорослої людини. Таким чином, культурологічний підхід змінює уявлення про основоположні цінності професійної освіти дорослих як винятково інформаційні й пізнавальні, допомагає уникнути вузької наукової зорієнтованості змісту освіти.

Усвідомлення специфіки професійної діяльності доводить, що її успішність тісно пов'язана з особливостями культурного середовища. Тому культурологічний підхід визначають сучасним напрямом у методології вивчення педагогічних явищ.

Визначено такі основні методологічні підходи, що зумовлюють цей розвиток: особистісно орієнтовані (андрагогічний, гуманістичний, особистісно орієнтований) і професійно орієнтовані (акмеологічний, компетентнісний, культурологічний). Узагальнення проаналізованих методологічних підходів до розвитку професійної компетентності економічно активного населення представлено на рис. 1.2.1.



Рис. 1.2.1. Методологічні підходи до розвитку професійної компетентності економічно активного населення.

Зазначені підходи дають можливість у діалектичній єдності проаналізувати найбільш значущі проблеми розвитку складових професійної компетентності економічно активного населення, пов'язаних з їхньою діяльністю.

Обґрунтування розвитку професійної компетентності економічно активного населення з позицій андрагогічного, акмеологічного, гуманістичного, компетентнісного, культурологічного та особистісно орієнтованого підходів дозволяє наголосити, що розвиток у дорослої людини професійної компетентності варто розглядати як результат професійної підготовки і професійного навчання, що співвідноситься із поняттями «знання», «вміння»,

«навички», «властивості», «здатність», «готовність», а також особистісними якостями (відповідальність, упевненість, наполегливість, толерантність, навченість тощо).

Визначені методологічні підходи дають змогу цілісно, у діалектичній єдності, обґрунтовувати розвиток професійної компетентності економічно активного населення. У методологічному сенсі специфіку цього процесу слід розглядати не тільки з позиції задоволення вимог держави до професійної компетентності фахівців, але і з позиції особистості дорослої людини, яка в процесі навчання підвищує власну професійну компетентність. На наше переконання, такий розвиток зумовлений організаційною специфікою навчального процесу, який є відкритим, гнучким, спрямованим на задоволення особистісних і професійних потреб дорослої людини.

Запитання для самоперевірки

1. Як і принципи навчання дорослих Вам відомі?
2. У чому специфіка андрагогічних принципів навчання дорослих?
3. У чому полягає сутність андрагогічного підходу до розвитку професійної компетентності економічно активного населення ?
4. Як Ви розумієте сутність компетентнісного підходу у розвитку професійної компетентності економічно активного населення?
5. Що складає зміст культурологічного підходу до розвитку професійної компетентності економічно активного населення?

Завдання для самопідготовки

1. Визначте основні принципи розвитку професійної компетентності економічно активного населення.
2. Проаналізуйте особливості особистісно орієнтованого підходу до розвитку професійної компетентності економічно активного населення.
3. Обґрунтуйте групи провідних підходів до розвитку професійної компетентності економічно активного населення
4. Охарактеризуйте особливості розвитку професійної компетентності економічно активного населення у контексті акмеологічного підходу.
5. Поясніть етапи розвитку професійної компетентності економічно активного населення.

1.3. Професійна підготовка і розвиток професійної компетентності персоналу підприємств, організацій та установ

Постійна увага науковців до професійної підготовки та її розуміння зумовлені особливою значущістю для професійного розвитку людини, суспільства. Сфера професійної підготовки персоналу підприємств, організацій та установ впливає на всю систему суспільних відносин – на рівень зайнятості та безробіття, продуктивність і ефективність праці, а також на рівень освіти дорослого населення і розвиток його професійної компетентності.

Динаміка зміни основних показників економічної активності та зайнятості в Україні свідчить, що за період 2009–2017 рр. суттєвих зрушень в рівнях економічної активності і зайнятості не відбулося. За даними досліджень Державної служби статистики України найбільший рівень економічної активності для всього населення в 2010–2014 рр. складався за віковою групою 30–49 років, а найнижчий – для молоді віком 15–24 років та для осіб віком 60–70 років.²⁹

Досить важливою характеристикою економічної активності населення є рівень освіти. Так, у нашій країні досить низький рівень економічної активності мають особи з базовою загальною середньою освітою, а найвищий – особи, які мають повну вищу освіту. Це пов'язано з тим, що на сьогодні не приведені в відповідність освітньо-кваліфікаційні рівні та вимоги до класифікатора професій, тому більшість осіб з базовою вищою освітою (бакалаври) продовжують навчання для одержання повної вищої освіти чи післядипломної освіти у контексті перепідготовки.

У нормативно-правових документах України передбачено фінансування професійного розвитку персоналу організацій і підприємств за рахунок власних коштів роботодавців та інших фінансових джерел. Підприємства, організації та установи повинні проводити навчання персоналу у закладах освіти чи безпосередньо на виробництві. Працівники мають право на навчання згідно з планом його проведення за рахунок коштів роботодавця, підтвердження відповідності знань, умінь і навичок, у тому числі здобутих шляхом неформальної та інформальної освіти, встановленим законодавством вимогам через процедуру сертифікації.

Персонал зобов'язаний підвищувати свій кваліфікаційний рівень з метою забезпечення відповідності займаним посадам або виконуваним видам робіт. Процедура стимулювання персоналу щодо посилення їхньої спрямованості в неперервному вдосконаленні професійного розвитку ґрунтується на системі обліку результатів кваліфікаційної атестації та сертифікації персоналу в межах планування кадрового потенціалу підприємства чи організації, а також з врахуванням кар'єрних орієнтацій працівників, у переході від мотивації праці до мотивації професійної компетентності³⁰

Професійна підготовка персоналу є основним шляхом отримання додаткової професійної освіти з метою розвитку професійної компетентності. Працюючи на підприємстві, працівник (за нормативно-правовою базою) повинен постійно підвищувати рівень своєї професійної освіти, освоюючи теоретичну частину професії і накопичуючи практичні навички. За допомогою навчання формується і розвивається трудовий потенціал персоналу сучасних підприємств.

Всебічний аналіз наукових розвідок вітчизняних і зарубіжних учених показав, що проблема підготовки різних груп дорослого населення до видів професійної діяльності активно представлена у теорії і практиці філософської,

²⁹ Сайт державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

³⁰ Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення (2012) : матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (29 листопада 2012 р., м. Київ) / уклад.: Л.М. Капченко, Л.Й. Літвінчук, Н.В. Савченко та ін. Київ : ПК ДСЗУ. 296 с.

психологічної та педагогічної науки. Так, вітчизняними науковцями обґрунтовано філософсько-психологічні закономірності розвитку особистості (В. Андрущенко, В. Вернадський, В. Кремень, В. Кудін та ін.). Зарубіжними дослідниками доведено доцільність використання андрагогічної моделі навчання дорослих (С. Брунер, Д. Джонсон, Д. Колб, Ю. Матулчик, М. Ноулз та ін.). Також розкрито концептуальні положення щодо інтеграційних та глобалізаційних процесів у неперервній освіті й підготовці кваліфікованих фахівців в Україні й закордоном на різних історичних етапах (Я. Болюбаш, А. Каплун, Н. Ничкало, Н. Пазюра, Л. Пуховська та ін.). Дослідження, в яких проаналізовано зміст сучасної фахової підготовки, форми, методи та засоби їх реалізації на різних етапах професійного становлення дорослих, здійснювали С. Бабушко, А. Кузьмінський, В. Олійник, В. Радкевич, О. Щербак та ін.

Наприклад, важливим для розуміння сутності поняття «професійна підготовка» у зарубіжній освітній практиці є усвідомлення того, що, розуміння цього поняття має виходити з поведінкової парадигми біхевіоризму: необхідно визначити поведінкові характеристики підготовки завдяки вирішенню питання стосовно того, які особистісні риси визначають успішність поведінки, діяльності людини. Підготовка розуміється як базисна поведінкова характеристика, що має прояв у ефективній успішній дії і залежить від контексту дії, організаційних чинників та чинників середовища, а також характеристик професійної діяльності.

Поняття «підготовка» трактується науковцями подвійно: як процес – навчання, (спеціально організований процес формування готовності до виконання майбутніх завдань) та як результат (готовність, під якою розуміється наявність компетенції, знань, умінь та навичок, необхідних для успішного виконання певних завдань)³¹.

Професійна підготовка персоналу від традиційної системи освіти потребує застосування нових навчальних форм, методів і технологій, у тому числі для розвитку професійних знань, умінь та навичок слухачів навчальних підрозділів в організаціях, установах і на підприємствах. Ця підготовка спрямована на приведення рівня кваліфікації працівників у відповідність до вимог виробництва, оптимальне задоволення особистих інтересів працівників, пов'язаних із самореалізацією, підвищення ефективності їх праці, забезпечення на цій основі конкурентоспроможності товарів (робіт, послуг тощо). Така підготовка повинна реалізовуватися в умовах неперервної професійної освіти у відповідності до концепції професійної підготовки економічно активного населення (додаток А).

З точки зору дослідників з управління персоналом і людськими ресурсами Ю. Одегова і П. Журавльова, професійна підготовка персоналу на підприємстві проводиться за денною, вечірньою (змінною), очно-заочною, дистанційною, екстернатною формами навчання, з відривом і без відриву від виробництва та за індивідуальними навчальними планами. Навчання з відривом від робочого місця ефективніше, але пов'язане з додатковими фінансовими витратами і відволіканням

³¹ Професійна освіта: словник : навч. посіб. (2001). За ред. Н. Г. Ничкало. Київ : Вища школа. 381 с.

працівника від його службових обов'язків. Методи професійної підготовки з відривом від робочого місця призначені, насамперед, для отримання теоретичних знань і для вміння вирішувати проблеми, прийняття рішень.³²

До переваг методу підготовки з відривом від робочого місця відносять те, що: заняття проводяться досвідченими експертами; під час занять використовують сучасне обладнання; працівники отримують оновлену інформацію. Недоліками даного методу професійної підготовки персоналу на підприємстві є значні витрати, відірваність від практики і перенасиченість теорією, а також відсутність бажання у працівників вчитися у вільний час.

Професійна підготовка персоналу на підприємстві забезпечується шляхом: курсового навчання, що передбачає формування навчальних груп і здійснюється в навчальних класах (лабораторіях); індивідуального навчання, що передбачає навчання на робочому місці під керівництвом кваліфікованих робітників-інструкторів виробничого навчання.

На рис. 1 узагальнено градацію розвитку професійної компетентності економічно активного населення в Україні в сучасних умовах неперервної професійної освіти.



Рис. 1.3.1. Розвитку професійної компетентності економічно активного населення в Україні в сучасних умовах неперервної професійної освіти

³² Одегов, Ю. Г., Журавлев, П. В. (1997). Управление персоналом : учеб. для студ. экон. спец. М. : Финстатинформ. 878 с.

В. Шекшня при дослідженні аспектів управління персоналом зазначає, що підприємство самостійно обирає форму професійного навчання відповідно до умов і цілей навчання та кількості осіб, яким необхідно професійне навчання.³³

Згідно з пунктом 2.2. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві для професійного навчання працівників на виробництві застосовуються такі його види: первинна професійна підготовка робітників перепідготовка робітників; підвищення кваліфікації робітників; перепідготовка, спеціалізація, підвищення кваліфікації, стажування керівників, професіоналів та фахівців³⁴.

Для професійного навчання кадрів на підприємстві застосовуються наступні види: первинна професійна підготовка працівників; перепідготовка працівників; підвищення кваліфікації працівників; підвищення кваліфікації керівників і фахівців, спеціалізація і стажування.

Первинна професійна підготовка персоналу підприємств трактується як професійно-технічне навчання осіб, які раніше не мали робітничої професії, що забезпечує рівень відповідної професійної кваліфікації, який необхідний для продуктивної професійної діяльності.

Перепідготовка працівників в умовах навчальних підрозділів в організаціях, установах і на підприємствах здійснюється, в першу чергу, для навчання працівників, що вивільнюються у зв'язку з перепрофілюванням, реорганізацією підприємства тощо, в другу чергу, через зміну професійного профілю працівників, підготовки до роботи в умовах колективної форми організації праці, в третю чергу, при потребі у працівника змінити професію у зв'язку з відсутністю роботи, що відповідає спеціальності працівника, або втраті здатності виконувати роботу за попередньою професією.

Проаналізуємо перепідготовку (перенавчання) працівників. Перепідготовка (перенавчання) працівників підприємства, організації чи установи організовується з метою освоєння нових професій, що з'явилися в результаті звільнення працівників, а також для осіб, що виявили бажання змінити професію з урахуванням потреби виробництва. Форми перепідготовки працівників аналогічні застосовуванню при підготовці нових робітників. Перепідготовка (може здійснюватися з відривом від роботи і без відриву від роботи. Розроблення і затвердження навчальних планів і програм для перепідготовки, а також визначення термінів перепідготовки здійснюють організації і підприємства стосовно до навчальних планів і програм для підготовки нових робітників за відповідними професіями. Відмітимо, що при цьому допускається скорочення

³³ Шекшня, С. В. (2002). Управление персоналом современной организации [Текст]: учебно-практическое пособие. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез». 368 с.

³⁴ Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 року N 127/151 «Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві». URL: zakon.rada.gov.ua/go/z1139-12

програм за рахунок виключення раніше вивченого матеріалу з урахуванням фактичного рівня професійних і економічних знань, умінь і навичок учнів. Перепідготовка працівників завершується здачею кваліфікаційних іспитів.

Український науковець В. Савченко відзначає, що підвищення кваліфікації персоналу – це професійно-технічне навчання працівників, що дає можливість розширювати і поглиблювати раніше здобуті знання, уміння і навички на рівні наявних вимог виробництва чи сфери послуг³⁵. Підвищення кваліфікації працівників в організаціях і на підприємствах здійснюється за такими формами: курси навчання суміжним професіям; курси цільового призначення; виробничо-технічні курси; школи майстрів і бригадирів; школи з вивчення передових методів праці.

Слід приділити увагу підвищення кваліфікації керівників та фахівців в організаціях та на підприємствах. Таке підвищення кваліфікації здійснюється з метою удосконалення знань, умінь і навичок за наявною спеціальністю і управлінською діяльністю, оволодіння ними новими функціональними обов'язками і особливостями трудової діяльності в умовах ринкових відносин, освоєння основ менеджменту, маркетингу, удосконалення навичок управління сучасним виробництвом, раціональної та ефективної організації праці тощо. Підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців здійснюється за такими формами: довгострокове підвищення кваліфікації; короткострокове підвищення кваліфікації; спеціалізація; стажування; інші форми³⁶.

Довгострокове підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців передбачає оволодіння ними комплексом знань, умінь і навичок, які сприяють якісному виконанню своїх безпосередніх обов'язків, розширення зони компетенції за наявним місцем роботи, вивчення діючих нормативно-правових актів з питань, що є в компетенції підприємства чи його підрозділу, у першу чергу з питань охорони праці, сучасних технологій виробництва, засобів механізації та автоматизації, передових методів організації праці, досвіду роботи кращих вітчизняних та зарубіжних підприємств тощо.

Короткострокове підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців здійснюється з метою поглибленого вивчення ними певного напрямку діяльності, зокрема в разі модернізації, перепрофілювання чи структурної перебудови підприємства, значних змін у нормативно-правовій базі, що регулює його діяльність, з питань економіки, ділового мовлення тощо.

Для працівників, які уперше прийняті на роботу, підвищення кваліфікації стає необхідним після закінчення випробувального терміну.

В узагальненому виді підвищення кваліфікації для всіх категорій працівників підприємств, організацій та установ включає такі види професійного навчання:

³⁵ Савченко, В.А. (2002). Управління розвитком персоналу. Київ: КНЕУ. 351 с.

³⁶ Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 року N 127/151 «Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві». URL: zakon.rada.gov.ua/go/z1139-12

1) короткострокове (не меншого 72 годин) тематичне навчання з питань конкретного виробництва, яке проводиться по місцю основної роботи фахівців і закінчується складанням відповідного іспиту, заліку або захистом реферату;

2) тематичні і проблемні семінари (від 72 до 100 годин) з науково-технічним, технологічним, соціально-економічним та іншим проблемам, що виникають на рівні галузі, регіону, підприємства (об'єднання), організації або установи;

3) тривале (понад 100 годин) навчання фахівців у навчальному закладі підвищення кваліфікації для поглибленого вивчення актуальних проблем науки, техніки, технології, соціально-економічних та інших проблем за профілем професійної діяльності.

Підвищення кваліфікації керівників, фахівців, робітників здійснюються на основі договорів, що укладаються освітніми установами підвищення кваліфікації з юридичними і фізичними особами. Програми підготовки можуть бути орієнтовані на підготовку, як правило, з відривом, а також і без відриву від роботи працівника. За слухачами на час їх навчання з відривом від основної роботи зберігається середня заробітна плата за основним місцем роботи.

Іногороднім слухачам, направленим на навчання з відривом від основної роботи, виплачуються добові за встановленими для відряджень на території України нормам. Оплата проїзду слухачів до місця навчання і назад, а також виплата добових за час знаходження в дорозі здійснюються за рахунок коштів підприємств (об'єднань), установ і організацій за місцем основної роботи слухачів.

Державні освітні установи підвищення кваліфікації, а також недержавні освітні установи, які пройшли акредитацію підвищення кваліфікації видають слухачам, що успішно завершили курс навчання, такі документи державного зразка: посвідчення про підвищення кваліфікації (для осіб, які пройшли короткострокове навчання або які брали участь у роботі тематичних і проблемних семінарів по програмі в обсязі від 72 до 100 годин); свідоцтво про підвищення кваліфікації (для осіб, які пройшли навчання по програмі в обсязі понад 100 годин); диплом про присвоєння кваліфікації (для осіб, які пройшли навчання по програмі в обсязі понад 1000 годин). Відомості про результати підвищення кваліфікації фахівців направляються в кадрові служби за місцем їх основної роботи³⁷.

Спеціалізація керівних працівників та фахівців проводиться з метою отримання даною категорією працівників додаткових спеціальних знань, умінь та фахових навичок у межах раніше набутої спеціальності за професійним спрямуванням виробничої діяльності без присвоєння кваліфікації та зміни освітньо-кваліфікаційного рівня.

Проаналізуємо особливості організації і проведення професійної підготовки працівників на робочому місці. Професійна підготовка може бути отримана не тільки в освітніх установах, але і в освітніх підрозділах організацій, що мають відповідні ліцензії, та в порядку індивідуальної навчання у фахівців, які

³⁷ Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 року N 127/151 «Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві». URL: zakon.rada.gov.ua/go/z1139-12

володіють відповідною кваліфікацією. Короткострокове професійне навчання працівників організації і підприємств може здійснюватися висококваліфікованими фахівцями та робітниками організації (підприємства) в цілях поглиблення і підтримки рівня кваліфікації працівників організації, їх чергової атестації, адаптації прийнятих на роботу працівників до специфіки виробництва, умов праці, традицій трудового колективу з відображенням відомостей про проходження навчання у кваліфікаційній характеристиці без видачі документів про освіту або кваліфікацію.

Професійна підготовка здійснюється на підставі навчальних планів і програм, які розробляються навчальними підрозділами організацій (підприємств), навчальними закладами (підрозділами), які організують професійне навчання. Терміни навчання встановлюються до трьох тижнів. Навчання проводиться з відривом від роботи, чисельність групи встановлює від 10 до 30 осіб (закладах післядипломної освіти – 25–30 осіб). Комплектування навчальних груп може здійснюватися з працівників однакових або різних посадових категорій у залежності від мети навчання. Короткострокове навчання закінчується складанням заліку, іспитом або підготовкою та захистом реферату.

Підготовка нових працівників на виробництві проводиться за курсовою та індивідуальною формами навчання. При курсовій підготовці теоретичне навчання працівників здійснюється у навчальній групі. Кількість осіб в групі рекомендовано встановлювати від 10 до 30 осіб. Теоретичне навчання може проводитися також в професійно-технічних освітніх установах за договорами з підприємствами за рахунок їх коштів. Теоретичні заняття і виробниче навчання при підготовці нових працівників на виробництві проводяться в межах робочого часу, встановленого Трудовим кодексом України для працівників відповідних віку, професій і виробництв. Підготовка нових робочих закінчується здачею ними кваліфікаційних іспитів³⁸.

Виробниче навчання працівників робітничих професій проводиться, як правило, у два етапи: 1) в навчальній групі під керівництвом майстра (інструктора) виробничого навчання на спеціально створеній для цього навчально-матеріальній базі підприємства; навчального центру, або технічної школи; 2) на робочих місцях організації чи підприємства в навчальній групі під керівництвом майстра (інструктора) виробничого навчання або індивідуально під керівництвом не звільненого від основної роботи кваліфікованого робітника - інструктора виробничого навчання. При відсутності необхідної навчально-матеріальної бази допускається, як виняток, проведення виробничого навчання протягом усього періоду на робочих місцях підприємства.

При індивідуальній професійній підготовці працівник вивчає теоретичний курс самостійно або за рахунок консультацій у викладачів, а виробниче навчання

³⁸ Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 року N 127/151 «Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві». URL: zakon.rada.gov.ua/go/z1139-12

проходить індивідуально під керівництвом не звільненого від основної роботи кваліфікованого робітника - інструктора виробничого навчання на робочому місці.

Професійні вміння і навички працівників при проходженні професійної підготовки набувають та вдосконалюють у процесі виготовлення продукції або виконання робіт з дотриманням відповідних вимог до їх якості. У цих цілях кожному слухачу з початку виробничого навчання в цехах підприємства виділяється робоче місце, оснащене необхідним обладнанням, інструментами та матеріалами.

Для підвищення професійної підготовки працівників за професіями, які пов'язані з освоєнням складної сучасної техніки передбачається також проходження ними виробничого навчання на навчальних полігонах при провідних підприємствах галузі.

Стажування працівників як вид професійної підготовки передбачає засвоєння кращого вітчизняного та зарубіжного досвіду, набуття практичних умінь і навичок щодо виконання обов'язків працівником на займаній посаді або на посаді вищого рівня. Стажування проводиться на підприємствах, в установах, організаціях як в Україні, так і за її межами за індивідуальним планом, який затверджується керівником підприємства або підрозділу, що направляє працівника на стажування. Форми підсумкового контролю визначаються навчальними планами та програмами, затвердженими та погодженими в установленому порядку. За результатами: спеціалізації (як форми підвищення кваліфікації) працівникам видається диплом про перепідготовку без присвоєння кваліфікації, із зазначенням у додатку до диплома отриманої спеціалізації в межах спеціальності та професії за дипломом; довгострокового підвищення кваліфікації – відповідне свідоцтво короткострокового - посвідчення або довідка; стажування – довідка довільної форми, що видається за місцем проходження стажування³⁹.

Наголосимо, що професійна підготовка і професійне навчання персоналу пов'язано з великими витратами фінансових, матеріальних і трудових ресурсів. Тому формування і контроль за витрачанням коштів на навчання є важливою функцією служби управління персоналу. Три фактори суттєво впливають на величину бюджету навчання: потреби самого підприємства професійному навчанні персоналу, його фінансові можливості, стимулювання підготовки працівників підприємства з боку держави.

Таким чином, на основі визначення потреби у професійній підготовці і професійному навчанні персоналу на підприємстві, служба управління персоналом формулює конкретні цілі кожної навчальної програми. Цілі професійного навчання повинні бути конкретними і специфічними; такими, що орієнтують працівників на здобуття вмінь та практичних навичок; піддаються оцінці в процесі і після завершення навчання. Цілі професійного навчання повинні бути чітко і ясно сформульовані, оскільки в цьому випадку можна оцінити ефективність професійної підготовки персоналу.

³⁹ Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 року N 127/151 «Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві». URL: zakon.rada.gov.ua/go/z1139-12

Психологічна специфіка професійної підготовки персоналу на підприємстві, в організації чи установі полягає в тому, що головним завданням професійної підготовки є забезпечення оптимального функціонування всієї організаційної системи, оптимальне з погляду соціальних та психологічних потреб залучення працівників до процесу професійної підготовки шляхом актуалізації їх внутрішньої мотивації (за власною ініціативою, бажанням, волею і вмінням розв'язувати професійні завдання), підвищення відповідальності за результат професійної підготовки, регулювання їхніх дій, експертно-консультативної та комунікативної роботи з фахівців навчальних підрозділів з персоналом.

Теоретичний аналіз праць з управління персоналом довів, що професійна підготовка персоналу, яка організовується фахівцями з навчання персоналу на підприємствах, в організаціях та установах являє собою технологію управління процесом оволодіння працівниками компаній і установ новими професійними знаннями, вміннями і навичками з метою більш кваліфікованого виконання ними своїх професійно-посадових обов'язків. Професійна підготовка персоналу чинить значний позитивний вплив на якість виконання працівниками своїх посадових обов'язків, на діяльність організації чи підприємства на ринку і рівень їх конкурентоспроможності. Головними умовами ефективності професійної підготовки персоналу відповідність підготовки стратегічним цілям підприємства, організації чи установи; адекватне відтворення основних характеристик технологій навчання дорослих; відповідність професійної підготовки персоналу чинному державному і регіональному законодавству та етичним нормам; використання сучасних способів ділового спілкування і передачі інформації; обов'язковість професійної підготовки для всіх працівників в незалежності від професійного статусу.

Основними специфічними особливостями професійної підготовки персоналу підприємств, організацій та установ як категорії економічно активного населення є: максимальне наближення професійної підготовки до практичної діяльності працівників; цілеспрямований та вузькоспеціалізований характер професійної підготовки; наявність інформаційно-технічної бази професійної підготовки слухачів; наявність в організаційній структурі організації чи підприємства відділу з роботи з персоналом; проведення моніторингу відповідності професійно-кваліфікаційного рівня працівників вимогам організації чи підприємства; наявність значних фінансових можливостей для залучення зовнішніх фахівців, використання активних методів професійної підготовки; наявність систем мотивації та стимулювання учасників професійної підготовки; облік і використання елементів корпоративної культури; необхідність участі всіх основних категорій працівників в заходах професійної підготовки.

Основними етапами реалізації професійної підготовки економічно активного населення є: визначення стратегічних цілей організації чи підприємства; визначення потреби персоналу організації чи підприємства в професійній підготовці; розробка моделі професійної підготовки слухачів навчальних центрів організації чи підприємства; підготовка нормативної і навчально-методичної бази професійної

підготовки; адаптація освітніх технологій навчання дорослих до умов функціонування в окремій організації, установі чи підприємстві.

Зазначимо, що у професійній підготовці персоналу підприємств, організацій та установ повинно бути відображено основні етапи її проведення; визначені основні управлінські функції, що здійснюються в межах професійної підготовки (планування, організація, реалізація, контроль, оцінка); показано тісні зв'язки професійної підготовки з систематичними заходами в процесі професійного навчання працівників, наприклад, черговою атестацією персоналу, плануванням професійної підготовки персоналу на наступний період, формуванням потреби персоналу в навчанні, плануванням кар'єри працівників, роботою з кадровим резервом організації чи підприємства тощо.

Для підвищення ефективності функціонування професійної підготовки персоналу підприємств, організацій та установ необхідно провести заходи з адаптації технологій, форм і методів професійного навчання дорослого населення до умов діяльності підприємства, організації та установи; з вивчення, застосування і впровадження зарубіжного досвіду професійної підготовки персоналу (воно здатне надавати позитивний вплив на процеси управління професійною компетентністю співробітників сучасних українських підприємств, організацій та установ).

Організація професійної підготовки персоналу підприємств, організацій та установ проводиться з урахуванням принципу дуальності, що передбачає поєднання теоретичного і практичного навчання працівників. У зв'язку з цим, керівникам та працівникам кадрових служб необхідно звернути особливу увагу на соціально-технологічні характеристики сучасної професійної підготовки. Сучасна професійна підготовка являє собою систему послідовно застосовуваних методів, засобів і механізмів взаємодій соціальних суб'єктів.

Н. Шиловцева відзначала, що розширення масштабів підготовки персоналу на підприємствах, в організаціях та установах пов'язано з необхідністю забезпеченням якісного та кількісного відтворення трудового потенціалу. На думку дослідниці, це зумовлено такими причинами: «1) інтеграція України у світову економічну систему, що обумовлює імпорт та експорт технологій, робочої сили, методів організації та управління виробництвом; 2) глобалізація економічних відносин, становлення і розвиток недержавного сектора економіки, включаючи приватний, зумовлює пошук нових форм соціального захисту працюючого населення; 3) міжнародна конкуренція передбачає подолання суттєвих відмінностей рівнів кваліфікації робітників і спеціалістів (за рахунок її підвищення) як всередині країни, так і на міжнародному ринку праці; 4) підвищення мобільності робочої сили на ринку праці, що потребує не лише постійне підтримання кваліфікації на високому рівні, але і наявність професійних стандартів, можливість міжнародного визнання кваліфікації національних найманих працівників»⁴⁰.

⁴⁰ Шиловцева, Н. В. (2013). Освітньо-професійна підготовка як фактор забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу України. Збірник

Таким чином, визначимо та узагальнимо етапи науково-методичного забезпечення та співвіднесемо їх з етапами розвитку професійної компетентності персоналу підприємств, організацій та установ (табл. 1.3.1).

Таблиця 1.3.1

Етапи науково-методичного забезпечення розвитку професійної компетентності персоналу підприємств, організацій та установ

№ п/п	Етап	Діяльність викладача	Очікуваний результат
1	Підготовчий	Діагностування	Встановлення рівня розвитку особистісних та психологічних якостей дорослих
2	Формуючий	Розробка індивідуальної програми професійного навчання	Впровадження комплексу андрагогічних заходів
3	Розвиваючий	Проведення занять з персоналом	Підвищення рівня професійної компетентності
4	Заключний	Складання рекомендацій	Впровадження науково-методичного супроводу професійного навчання і розвитку професійної компетентності персоналу

Значний інтелектуальний ресурс щодо розширення масштабів підготовки персоналу зосереджено у професійній освіті і неформальній освіті дорослих, яка за останніх років набула активного розвитку.

До видів професійної підготовки персоналу підприємств, організацій та установ у форматі формальної і неформальної освіти дорослих віднесено такі: 1) навчання у вищих навчальних закладах (центрах); 2) службова підготовка, яка передбачає: технічну, спеціальну підготовку, а також забезпечення безпеки персоналу; 3) післядипломна освіта, яка передбачає: підвищення кваліфікації, перепідготовку, спеціалізацію, підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів, наставництво, стажування та практику; 4) самоосвіта.

Запитання для самоперевірки

1. Які головні умови ефективності професійної підготовки персоналу?
2. У чому полягає професійна підготовка персоналу на підприємствах, в організаціях та установах?

3. Які Вам відомі специфічні особливості професійної підготовки персоналу підприємств, організацій та установ як категорії економічно активного населення?
4. Що, на Вашу думку, сприяє розширенню масштабів підготовки персоналу на підприємствах, в організаціях та установах в сучасних умовах?
5. З якою метою, на Вашу думку, проводять адаптацію технологій, форм і методів професійного навчання дорослого населення до умов діяльності підприємства, організації та установи?

Завдання для самопідготовки

1. Визначте види професійної підготовки персоналу підприємств, організацій та установ.
2. Порівняйте особливості організації професійної підготовки і професійного навчання персоналу на підприємствах, в організаціях та установах.
3. Охарактеризуйте особливості організації і проведення професійної підготовки працівників на робочому місці.
4. Обґрунтуйте стажування працівників як вид професійної підготовки.
5. Визначте особливості стажування працівників.

1.4. Професійне навчання зареєстрованих безробітних у центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості

Збалансованість на ринку праці поміж попитом та пропозицією робочої сили поряд з показниками зайнятості оцінюється також рівнем безробіття. В Україні рівень безробіття визначається за двома методологічними підходами, – за методологією Міжнародної організації праці (МОП) та за національною методикою, в якій враховується зареєстроване безробіття серед працездатного контингенту. Наприклад, за даними аналітичної довідки Державної служби зайнятості від 30 березня 2018 р. на січень 2018 р. безробіття в Україні склало 9,6 %, що свідчить про необхідність проведення заходів щодо зниження цього показника.

За даними Державної служби зайнятості України найбільший рівень безробіття мають особи в віці 18–24 роки, при цьому для всіх визначених груп дорослого населення (чоловіки, жінки, мешканці міських чи сільських поселень, особи з інвалідністю тощо), показники практично однакові. Рівень безробіття всіма віковими групами, – значно вищий рівень безробіття має місце і серед жителів місцевих поселень⁴¹. За результатами статистичних звітів встановлено, що рівні економічної активності, зайнятості та безробіття населення дорослого віком 45–49 років є відносно кращими порівняно з іншими віковими групами працездатного населення. Поясненням цього є висока мотивація до праці, професіоналізм, дисциплінованість працівників вказаного віку.

⁴¹ Державна служба зайнятості України. Сайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua/>

У Законі України «Про зайнятість населення» (2012 р.)⁴² зазначається, що у разі неможливості знайти роботу безробітним громадянам їм може бути запропоновано пройти професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації. Відповідно до цього Закону професійна підготовка безробітного населення України забезпечується проведенням активної соціально-економічної політики державної служби зайнятості, яка спрямована на задоволення потреб особистості у добровільному виборі діяльності, стимулюванні створення нових робочих місць і розвитку підприємництва.

Державна політика в сфері сприяння зайнятості населення свідчить про визнання функцій державної служби зайнятості. Державна служба зайнятості не обмежується тільки реєстрацією та працевлаштуванням безробітних, вона ще пов'язується з «політикою інституціональної облаштуваності ринку праці», з розвитком ефективної професійної підготовки безробітних і професійної освіти громадян, включаючи додаткову професійну освіту дорослих⁴³.

Так, 6 липня 2013 р. набув чинності спільний наказ Міністерства соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 31.05.2013 р. № 318/655 «Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних»⁴⁴. Зазначений порядок прийнято відповідно до ст. 35 Закону України «Про зайнятість населення» (2012 р.). Він визначає механізм організації територіальними органами Державної служби зайнятості України професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних (професійне навчання безробітних).

Законом визначено, що професійне навчання зареєстрованих безробітних здійснюються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Професійне навчання зареєстрованих безробітних розглядається як інтегральний процес, що включає не тільки набуття професійних знань, умінь, навичок, але й проведення профорієнтаційних заходів і психологічної підтримки безробітних громадян; урахування попереднього досвіду; випереджувальний характер навчання; формування змісту навчання із застосуванням модульних технологій; багатоваріантність і гнучкість форм і методів; співпраця з соціальними партнерами.

До основних завдань професійного навчання зареєстрованих безробітних слід віднести реалізацію соціального замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів;

⁴² Закон України «Про зайнятість» від 05.07.2012 № 5067–VI. [Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст.243. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

⁴³ Криницька, Л. (2002). Взаємодія професійно-технічних навчальних закладів і служб зайнятості в організації підготовки незайнятого населення. Педагогіка і психологія професійної освіти. № 2. С. 81–90.

⁴⁴ Наказ Міністерства соціальної політики та Міністерства освіти і науки України від 31.05.2013 р. № 318/655 «Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних». URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1029-13>.

формування оптимального балансу потреб безробітних у професійному навчанні й вимог ринку праці до професійно-кваліфікаційної структури робочої сили; сприяння розвитку системи неперервної професійної освіти, включаючи навчання безпосередньо на виробництві; розширення можливостей самоосвіти, випереджувального навчання робітників, які знаходяться під загрозою звільнення.

У межах трансформаційних змін ринку праці в Україні організація та вдосконалення професійного навчання зареєстрованих безробітних обумовлене взаємодією трьох блоків:

1) блок державного управління і регулювання за допомогою організаційних заходів (забезпечення зайнятості працездатного населення, підготовка і перепідготовка кадрів);

2) блок соціального захисту населення на випадок безробіття (виплата допомоги з безробіття, пільги малозабезпеченим верствам тощо);

3) блок ринкових освітніх послуг (державних і недержавних установ, що можуть надавати послуги з професійного навчання).

Ці блоки з організації і вдосконалення професійного навчання зареєстрованих безробітних ураховують умови набуття кожним індивідом певного статусу в соціальній структурі суспільства.

Професійне навчання зареєстрованих безробітних у нашій країні організовується державною службою зайнятості на базі професійно-технічних і вищих навчальних закладів, підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності чи відомчого підпорядкування за наявності в них ліцензій на надання освітніх послуг. Все більшого поширення набуває навчання безробітних під замовлення роботодавців. Упровадження такої форми організації професійного навчання сприяє підвищенню рівня працевлаштування безробітних громадян після проходження професійного навчання.⁴⁵

Варто наголосити, що професійне навчання безробітних як категорії економічно активного населення виконує економічні та соціальні функції. В економічному аспекті – розвиток трудових ресурсів суспільства, відтворення робочої сили, підвищення професійної мобільності, а в соціальному – підвищення статусу людини в суспільстві, конкурентоспроможності на ринку праці. Пріоритетний напрям сучасної державної політики в галузі професійного навчання безробітних полягає у наближенні професійно-кваліфікаційної структури робочої сили до потреб ринку праці. Професійне навчання безробітних на державному рівні має на меті прискорене набуття навичок, необхідних для виконання певної роботи, і спрямовано на розвиток трудових ресурсів в країні; забезпечення продуктивної, вільно обраної зайнятості громадян; посилення соціальної захищеності безробітних завдяки зростанню їхньої професійної майстерності, професійної мобільності та конкурентоспроможності на ринку праці.

⁴⁵ Савченко, Н. В. (2012). Нове у нормативно-правовому та організаційно-технологічному забезпеченні професійного навчання безробітних. Ринок праці та зайнятість населення. № 3. С. 21–24.

Професійне навчання зареєстрованих безробітних здійснюється за денною формою втермін, який визначається робочими навчальними планами та робочими навчальними програмами та не може перевищувати 12 місяців.

Професійне навчання в Центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості (ЦПТО ДСЗ) набуває пріоритетного значення в системі загальнодержавних заходів: соціально-економічного розвитку та протидії безробіттю. Цей вид навчання виконує домінуючу функцію в професійному розвитку особистості дорослого, яка реалізується через організацію, зміст і результативність професійної підготовки й набуває з кожним роком все більш особистісно-орієнтованого характеру.

ЦПТО ДСЗ були створені відповідно до програм державної служби зайнятості з метою розвитку мережі власних навчальних закладів, які організаційно підпорядковані регіональним центрам зайнятості. Мета створення ЦПТО ДСЗ у структурі служби зайнятості полягала в ефективній підготовці висококваліфікованих робітників шляхом професійного навчання, перекваліфікації та підвищення кваліфікації. Основні завдання ЦПТО ДСЗ полягають у вдосконаленні професійної підготовки, професійної компетентності, підвищенні соціокультурного розвитку особистості дорослої людини, використанні досягнень психолого-педагогічних наук у професійному навчанні сучасних безробітних⁴⁶. Матеріально-технічна база ЦПТО відповідає загальноосвітнім стандартам та дозволяє готувати високопрофесійні робочі кадри у відповідності до потреб ринку праці.

Сучасний стан функціонування ЦПТО ДСЗ в Україні має низку переваг. По-перше, центри на відміну від навчальних закладів професійно-технічної освіти забезпечені сучасною матеріально-технічною базою та новітніми засобами навчання, такими, як інтерактивні дошки, мультимедійні проектори, тренажери. Використовується також нове виробниче обладнання, що відповідає сучасним технічним можливостям підприємств. По-друге, процес навчання в ЦПТО ДСЗ розрахований на здобуття необхідних професійних знань, умінь і навичок дорослими будь-якого працездатного віку. По-третє, навчання починається, коли групи сформовані. Воно здійснюється за курсовою формою, що дає можливість безробітним у стислі терміни опанувати професію або підвищити свою кваліфікацію. Так переважну більшість професій можна опанувати протягом 3–5 місяців. По-четверте, ЦПТО ДСЗ на замовлення роботодавців оперативно розробляють навчальні плани та програми, організують навчання безробітних за індивідуальними формами безпосередньо на робочих місцях. Ефективність проведення професійного навчання в зазначених центрах підтверджується високим рівнем працевлаштування їх випускників.

Розвиток професійної компетентності слухачів ЦПТО ДСЗ до професійної діяльності характеризується професійною спрямованістю, до складу якої входить: професійна (предметна) інформація, вміння її використовувати; знання імперативних

⁴⁶ Стажування безробітних на підприємствах, в організаціях і установах України (організаційно-методичний аспект) (2010) : [кол. монографія]. За заг. ред. Л. М. Капченко. Київ: ІПК ДСЗУ. 135 с.

норм професійної діяльності (законів, інших нормативних актів та організаційно-розпорядчих документів, технологій, що відносяться до професійної діяльності) та вміння використовувати це знання; володіння необхідними загально професійними нормами діяльності (умінням самостійно шукати, засвоювати необхідну інформацію і перетворювати знання в уміння (навички роботи на комп'ютері, володіння іноземною мовою); володіння навичками рефлексії, логічного (абстрактного, формального) мислення, розуміння ситуацій та текстів, уміння створювати для себе схеми діяльності і ефективно працювати в нестандартних, раніше не досліджених ситуаціях; володіння методами пошуку, отримання та систематизації інформації; вміння структурувати великі обсяги інформації і приймати ефективні рішення при недостатності інформації.

При визначенні основних структурних компонентів готовності слухачів ЦПТО ДСЗ до професійної діяльності ми виходили з тези про відтворення в професійній підготовці структури будь-якої людської діяльності, яка включає три ланки: мотиваційно-орієнтовну; центральну – операційну (виконавчу, робочу); контрольно-оцінну. Відповідно в професійній підготовці виділяють наступні компоненти: мотиви, професійні завдання та дії; дії контролю й оцінки. Професійну підготовку не можна звести до жодного з цих компонентів; повноцінна професійна підготовка завжди є і взаємозв'язком усіх цих компонентів. Професійна підготовка слухачів центрів зайнятості ґрунтується на трьох компонентах: когнітивно-мотиваційному, операційно-діяльнісному й рефлексивно-оцінному. Відсутність першого перетворює підготовку у хаотичне скупчення окремих дій без виразної та усвідомлюваної мети. У другому компоненті вирішальну роль відіграє розвиток і самовдосконалення особистості. Відсутність третього компонента також перетворює підготовку у випадкову сукупність дій. При цьому втрачається мета підготовки й уявлення про її результативність.

Отже, *готовність слухачів ЦПТО ДСЗ до професійної діяльності* – це комплексне новоутворення, яке охоплює когнітивно-мотиваційну, операційно-діялісну й рефлексивно-оцінну сфери й виявляється в наявності пізнавальної активності і мотиваційної орієнтованості на професійне вдосконалення, в здатності до отримання нової навчальної інформації, в співвіднесенні особистісних властивостей і якостей з вимогами сучасного соціального середовища.

Ключовими характеристиками готовності слухачів ЦПТО ДСЗ до професійної діяльності є зацікавленість безробітними в оволодінні сучасними професійними знаннями, вміннями та навичками, (когнітивно-мотиваційний компонент); сформованість загальних і спеціальних навчальних вмінь та навичок, наявність необхідних елементарних знань (операційно-діялісний компонент); інформованість про себе, як особистість, що має індивідуальні психофізіологічні властивості і певну соціальну позицію по відношенню до професійної діяльності (рефлексивно-оцінний компонент).

Проблему особистісно-професійної підготовки безробітних науковці розглядають з точки зору формування схильностей до певної сфери професійної діяльності, мотивації трудової діяльності, наявності у людини специфічного

набору психологічних рис і характеристик, так званого психологічного профілю, які створюють умови для сумісності особистості з професійним середовищем⁴⁷. Тому останнім часом розробляються нові підходи до процесу підготовки й підвищення кваліфікації фахівців для всіх сфер суспільства.

Одним із факторів, що справляє вплив на процес формування професійної спрямованості безробітного, є наявність емоційного ставлення до оволодіння обраною професією. Позитивне емоційне ставлення до професії – це початкова ланка у процесі становлення потреби у професійній діяльності: від першої орієнтації до духовної потреби. На основі потреби у професійній діяльності у безробітного з'являються й розвиваються інші джерела її прагнень: почуття, настанови, інтереси, ідеали й переконання, які вступають у складні відношення і взаємозв'язки з потребами.

У процесі формування професійної спрямованості слухачів центрів зайнятості необхідно також враховувати той факт, що не завжди ситуативний, реактивний, епізодичний інтерес до професії, безпосередньо пов'язаний з емоційними переживаннями свого ставлення на певний момент, переростає в інтерес особистісний, ініціативний, стійкий, який відповідає характеру особистості і входить до її професійної спрямованості.

Формування в безробітних стійких, ініціативних інтересів до професії, що проявляється на тлі самостійності й забезпечує усвідомлення ними цілей діяльності, є необхідною умовою формування схильності до певної професії.

Проаналізувавши дослідження в галузі педагогіки та психології, що визначають особливості проблеми формування професійної спрямованості безробітних, слід зазначити, що цей процес передбачає наявність принаймні двох етапів.

На першому етапі формування професійної спрямованості безробітних інтерес до професії переважно тримається на привабливості її зовнішніх сторін і безпосередньо пов'язаний із переживаннями свого ставлення в даний момент. Перший етап формування професійної спрямованості закінчується появою інтересу до діяльності з оволодіння професією і становить собою нижчу стадію розвитку професійної спрямованості. Вища стадія проявляється у вигляді схильностей, якостей та переконань особистості. Другий етап формування професійної спрямованості завершується готовністю безробітного до самостійної професійної діяльності. Професійна діяльність є дуже складною як за своїм змістом, так і за своєю формою. Саме це і обумовлює довготривалий процес становлення і розвитку професійної спрямованості безробітного.

Варто зазначити, що в процесі підготовки слухачів ЦПТО ДСЗ до розвитку професійної компетентності беруть безпосередню участь і фахівці центрів зайнятості. Для фахівців, що займаються організацією професійної підготовки слухачів ЦПТО ДСЗ ситуація ускладнюється тим, що підготовці дорослих, яка має свої особливості, ще недостатньо приділено увагу в нашій країні. При організації підготовки слухачів ЦПТО ДСЗ до розвитку професійної

⁴⁷ Киричук, О. В., Тарасюк, С. О. (2012). Психологічні особливості Я-концепції безробітного : навч. метод. посіб. Київ : ІПК ДСЗУ. 148 с.

компетентності фахівцю треба знати основи педагогічної і вікової психології, вміти грамотно спілкуватися, писати наукові і методичні рекомендації, організувати різні заходи тощо. Удосконалюються вимоги роботодавців до робочої сили, тому фахівці центрів зайнятості, педагогічний персонал ЦПТО ДСЗ, які займаються організацією професійної підготовки і навчання безробітних, зобов'язані володіти ситуацією на сучасному ринку праці, знати європейський і вітчизняний досвід у сфері навчання дорослих.

Підвищення кваліфікації фахівців центрів зайнятості, які організують професійну підготовку слухачів на обласному рівні здійснюється у декілька етапів:

1. Індивідуальні стажування фахівців відділів активної підтримки безробітних базових центрів зайнятості безпосередньо на своїх робочих місцях та у відділі організації професійного навчання обласного центру зайнятості. Цей етап має термін від 3 до 6 місяців, на ньому соціальний працівник виконує свої посадові обов'язки, отримує консультативну допомогу від керівника відділу або найбільш досвідчених колег у базовому центрі зайнятості, знайомиться з нормативними документами, закріплюючи їх на практиці. Фахівець запрошується на одноденне індивідуальне до відділу організації профнавчання регіонального (обласного) центру зайнятості. Відбувається особисте знайомство та консультування з фахівцями відділу щодо питань, які входять до компетенції кожного з них.

2. Триденні або чотириденні стажування фахівців відділів активної підтримки безробітних, які нещодавно займаються питаннями організації профнавчання, в обласному центрі зайнятості. Стажування проводяться за груповою формою, з чисельністю слухачів від 5 до 8 осіб. У перший день кожному фахівцю пропонується відповісти на питання тесту, який дозволяє з'ясувати, наскільки стажист знає нормативну документацію з професійного навчання. Після перевірки тестів проводиться колективне обговорення правильних відповідей.

3. Семінари-наради начальників і фахівців відділів активної підтримки безробітних базових центрів зайнятості в обласному центрі зайнятості. Семінари-наради в обласному центрі зайнятості проводяться декілька раз на рік. Вони мають як навчальний, так і практичний характер. На семінарах-нарадах розглядаються питання щодо змін в діючому законодавстві, основні вимоги діючого законодавства про зайнятість щодо роботи з безробітними для надання їм послуг з профнавчання за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, підсумки роботи з організації професійного навчання за звітний період та основні завдання на наступний період.

4. Підвищення кваліфікації в Інституті підготовки кадрів Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (ІПК ДСЗУ). Підвищення кваліфікації державних службовців – навчання з метою оновлення та набуття умінь, знань, навичок і здатності виконувати завдання та обов'язки, необхідні для провадження професійної діяльності на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування. Мета, зміст, строки, форми і методи підвищення

кваліфікації державних службовців визначаються у відповідних освітньо-професійних і професійних програмах, що розробляються навчальними закладами згідно з вимогами нормативно-правових актів.⁴⁸

Специфіка діяльності працівників в системі зайнятості населення включає: консультування, надання соціальної допомоги, виконання навчальних і організаційно-управлінських функцій у сфері навчання дорослого контингенту. Така робота потребує від працівників центрів зайнятості андрагогічної компетентності (при визначенні змісту освіти для кожної із певних груп безробітних), а також знання технологій, форм і методів навчання, що дозволили б враховувати вікові, професійні, особистісні особливості слухачів центрів зайнятості. Працівникам центрів зайнятості в процесі організації навчання безробітних, окрім суто професійних, потрібні специфічні знання з: теорії навчання дорослих вікової психології про вікові, психофізіологічні, соціальні, професійні особливості дорослих; психології навчання дорослих.

Н. Савченко встановлено, що спеціалісти служби зайнятості, які залучаються до професійного навчання безробітних повинні володіти: спеціальними професійними знаннями, уміннями і навичками; знаннями про психофізіологічні особливості дорослої людини; «мобільністю щодо перебудови своєї професійної діяльності відповідно до змін проблем дорослих і щодо систематичного підвищення своєї професійної компетентності; організаторськими здібностями, специфічно орієнтованими на організацію взаємодії з дорослими; комунікативними здібностями у взаємодії з дорослими на рівні партнерства; тактовністю, що дозволяє вислухати особисту думку клієнта, сприймати його незалежно від того, наскільки вона обґрунтована і правильна; умінням переконувати, яке особливо важливе при роботі з дорослими, оскільки вони завжди все піддають аналізу та корекції; здібністю спонукати дорослих до відкритого спілкування тощо».⁴⁹

У 2011–2013 рр. Проблемною науково-дослідною лабораторією професійного навчання безробітних ІПК ДСЗУ у межах проведення наукового дослідження за темою «Андрагогічні засади професійного навчання безробітних громадян» було організовано пілотне навчання фахівців базових центрів зайнятості. Фахівцями лабораторії було проведено тематичні короткострокові семінари, спрямовані на підвищення рівня професійної компетентності спеціалістів з організації професійного навчання, взаємодії з роботодавцями та особистих консультантів районних центрів зайнятості м. Києва за попередньо узгодженою з Державним центром зайнятості та Київським міським центром зайнятості програмою. На тренінгах, ділових іграх, тематичних дискусіях

⁴⁸ Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення (2012) : матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (29 листопада 2012 р., м. Київ) / уклад.: Л.М. Капченко, Л.Й. Літвінчук, Н.В. Савченко та ін. Київ : ІПК ДСЗУ. С. 33–34.

⁴⁹ Савченко, Н. В. (2012). Нове у нормативно-правовому та організаційно-технологічному забезпеченні професійного навчання безробітних. Ринок праці та зайнятість населення. № 3. С. 23.

учасники семінарів ознайомились з сучасними технологіями організації роботи з дорослими, їх навчання, особливостями комунікацій при спілкуванні з клієнтами служби зайнятості – безробітними та роботодавцями.

Учасники за результатами тематичних короткострокових семінарів набули андрагогічних знань про технології, форми і методи роботи з безробітними для підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці. Про це зазначили три чверті опитаних фахівців, які пройшли навчання. Респонденти (слухачі тематичних короткострокових семінарів) погодились із твердженням про те, що андрагогічна компетентність є обов'язковою складовою професійної компетентності фахівця центру зайнятості. З точки зору опитаних, володіння такою компетентністю передбачає наявність: знань з основ теорії та технології навчання дорослих; знань про професійні, психофізіологічні особливості дорослих; знання методик навчання дорослих; вміння мотивувати дорослих до навчальної діяльності; професійна мобільність, здатність до перебудови професійної діяльності відповідно до проблем дорослих, здатність до систематичного підвищення власної професійної компетентності; вміння використовувати в роботі інтерактивні методи навчання, здатність до оптимального їх вибору та поєднання; вміння зосереджувати увагу навколо проблеми, що вивчається; уміння створювати в навчальній групі комфортне середовище для навчання дорослих; уміння враховувати досвід тих, хто навчається; уміння переконувати та здібність спонукати дорослих, які навчаються до відкритого спілкування.

Для організаторів навчання безробітних ключовими, на їх думку, є знання з основ теорії та технології навчання дорослих, вміння мотивувати до навчальної діяльності, уміння переконувати, здібність спонукати дорослих до відкритого спілкування, а також знання з основ теорії та технології навчання дорослих.

Аналіз результатів дослідження за темою «Андрагогічні засади професійного навчання безробітних громадян» дозволив відзначити, що найбільшу практичну спрямованість, з точки зору респондентів, мали теми:

- для слухачів-фахівців з організації професійного навчання безробітних: «Активні методи навчання безробітних»; «Методологічні засади професійного навчання безробітних»; «Особливості комунікацій при спілкуванні з безробітними»; «Сучасні технології навчання дорослих»; «Клієнтоорієнтовані технології у процесі надання послуг державними службовцями»;

- для слухачів-особистих консультантів: «Сучасні технології навчання дорослих»; «Особливості комунікацій при спілкуванні з безробітними»; «Реалізація андрагогічного підходу в процесі спрямування безробітних на навчання»; «Формування андрагогічної компетентності фахівців центрів зайнятості»; «Безробітний як суб'єкт працевлаштування»;

- для слухачів-спеціалістів взаємодії з роботодавцями – «Психологічна корекція професійного стресу та професійного вигорання у працівників служби зайнятості»; «Сучасні технології навчання дорослих»; «Формування андрагогічної

компетентності фахівців центрів зайнятості» та «Особливості комунікацій при спілкуванні з роботодавцями»⁵⁰.

Отримані результати уможливили припущення про важливість упровадження в систему підвищення кваліфікації фахівців центрів зайнятості тематичних короткострокових семінарів, загалом, та про високу практичну значущість конкретних тем, зокрема. Окрім необхідності отримання знань щодо роботи з дорослими людьми з урахуванням їх професійних, вікових, психофізіологічних особливостей, фахівців, що надають послуги з активної підтримки безробітним в центрах зайнятості, зазначили про доцільність розширення знань з психологічних особливостей спілкування з безробітними; з формування та розвитку у цієї категорії незайнятого населення мотивації до професійної підготовки та працевлаштування.

Таким чином, підвищення кваліфікації фахівців, які організують професійну підготовку слухачів центрів зайнятості є неперервним процесом і здійснюється за такими видами: навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації; тематичні постійно діючі семінари, семінари-наради; спеціалізовані короткострокові навчальні курси, тренінгові заняття; стажування в органах, на які поширюється дія Законів України «Про державну службу»; самоосвіта. Згідно з державною національною програмою «Освіта (Україна ХХІ століття)» освіта має орієнтуватися на створення життєздатної системи неперервного навчання.

Процес розвитку професійної компетентності слухачів ЦПТО ДСЗ враховує технологічно-процесуальні основи організації дистанційного професійного навчання безробітних громадян і визначає послідовність методів діяльності фахівців центрів зайнятості, зміст процедур і операцій, які виконуються фахівцями Державного, регіональних та базових центрів зайнятості. Технологічний аспект забезпечує координацію роботи всіх ланок державної служби зайнятості з надання якісних освітніх послуг зареєстрованим безробітним, з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці як в Україні, так і за її межами.

Зміст технології враховує положення чинних нормативно-правових актів в галузі організації професійно-технічної освіти і навчання, зайнятості населення та Єдиної технології надання соціальних послуг центрами зайнятості в частині процедур і операцій, що здійснюють спеціалісти базових центрів зайнятості для залучення безробітних до участі в програмах професійного навчання.

Мета технології – визначення методів роботи фахівців центрів зайнятості щодо ефективної організації професійного навчання безробітних громадян в ЦПТО ДСЗ; оновлення процесу професійного навчання, що забезпечує розвиток професійної компетентності зареєстрованих безробітних на основі застосування комплексу психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних процедур та

⁵⁰ Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення (2012) : матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (29 листопада 2012 р., м. Київ) / уклад.: Л.М. Капченко, Л.Й. Літвінчук, Н.В. Савченко та ін. Київ : ПІК ДСЗУ. 296 с.

операцій в роботі з дорослими; врахування поточних та перспективних потреб вітчизняної й світової економіки в робітничих кадрах.

Основні завдання технології:

- організація якісного професійного навчання незайнятого населення як на замовлення роботодавців, так і випереджувального на основі визначення професій, потрібних у перспективі на вітчизняному й світовому ринках праці;

- систематизація функцій фахівців (соціальних працівників, психологів, профконсультантів) центрів зайнятості, їх профільних відділів щодо координації діяльності центрів зайнятості і ЦПТО ДСЗ з метою забезпечення підвищення професійної компетентності безробітних;

- створення організаційно-методичних та психолого-педагогічних умов щодо формування у слухачів ЦПТО ДСЗ професійної компетентності, умінь та навичок до самоосвіти у професійному становленні;

- розширення спектру професій та спеціальностей, за якими здійснюватиметься дистанційне навчання слухачів відповідно до попиту роботодавців;

- постійне удосконалення навчальних методик і технологій в ЦПТО ДСЗ, включаючи вхідний контроль знань, практичне навчання, оцінку рівня підготовки безробітних;

- зміцнення взаємодії з соціальними партнерами (профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців) щодо визначення переліку професій та напрямів для організації дистанційного професійного навчання, змісту навчальних планів і програм, організації навчально-виробничої практики тощо.

Технологія особистісно-професійної підготовки слухачів ЦПТО ДСЗ до розвитку професійної компетентності містить три етапи: початковий, процесуальний, системно-узагальнюючий.

Етап 1. Початковий. Формування бази даних зареєстрованих безробітних, які мають бажання й можливості пройти дистанційне навчання з підвищення професійної компетентності. Безробітний, який стоїть на обліку в регіональному центрі зайнятості та має потребу в організації навчання дистанційного, звертається з відповідною заявою до відділу професійного навчання безробітних. Фахівці центру зайнятості проводять реєстрацію таких безробітних, з'ясовують наявність технологічних можливостей, доступу до персонального комп'ютера (з підключенням до Інтернету), можливість навчатися як в режимі on-line, так і в режимі off-line за спеціальними технологіями та направляє до ЦПТО ДСЗ, або до навчальних закладів інших форм власності, де організовано дистанційне навчання за обраною професією.

Кількість безробітних, що бажають отримати підвищення професійної компетентності за дистанційною формою навчання, визначається та направляється до ЦПТО ДСЗ регіональними центрами зайнятості. Рішення щодо використання технологій дистанційного навчання у процесі професійної підготовки безробітних приймається педагогічною радою ЦПТО ДСЗ.

На початковому етапі проводимо аналіз психолого-педагогічної літератури, робочих технологічних платформ для створення курсів дистанційного навчання, аналіз існуючих матеріалів для впровадження дистанційних програм.

Мета – узагальнення кількості осіб, які можуть одержати бажану професію або вивчити окремі професійно-орієнтовані дисципліни шляхом дистанційного навчання через систему Інтернет.

Етап 2. Процесуальний. Розробка дистанційного навчального курсу з підвищення професійної компетентності слухачів центрів зайнятості. Мета – доцільність обґрунтування й методичне забезпечення структурних елементів дистанційного навчального курсу.

Дистанційний курс проектується за принципами інтерактивної діяльності, яка включає спільну роботу, активне навчання, критичну рефлексію. Програмний матеріал курсу побудований з урахуванням андрагогічного, компетентнісного і особистісно-орієнтованого підходів.

Структура навчального дистанційного курсу з особистісно-професійної підготовки слухачів ЦПТО ДСЗ до підвищення професійної компетентності повинна бути побудована з урахуванням проектних технологій. Всі електронні блоки мають модульну структуру. Навчальний курс складається з 2–4 модулів (згідно із структурою навчальних планів з підготовки кваліфікованих робітників). Кожний навчальний модуль включає: мотиваційний матеріал (містить інтерактивні блоки, відеоматеріали прикладів, додатковий матеріал); лекційний матеріал (містить текстовий «файл» з гіперсилками і мультимедійним супроводом); інтерактивний тест on-line, з обмеженням за часом, для самоперевірки засвоєння теоретичного матеріалу; практичне заняття, яке орієнтоване на закріплення отриманих знань і їх використання у виробничій, побутовій і соціальній сферах життєдіяльності особистості; після кожного змістовного модуля слухач виконує тематичний тест, що охоплює матеріал модуля. Кожен теоретичний навчальний модуль завершується письмовою атестаційною роботою, яку можна переслати кураторові-тьютору вкладеним файлом або звичайною поштою. Вирішення тесту відбувається в режимі off-line, а введення відповідей – у режимі on-line. Після того, автоматично, слухач отримує свій рівень (за своїми результатами) і доступ до еталонного рішення.

Рекомендовано послідовність розроблення дистанційного курсу для організації професійного навчання зареєстрованих безробітних у такий спосіб (рис. 1.4.1).

Узагальнюючи акцентуємо увагу, що типовий навчальний дистанційний курс містить: лекції; практичні заняття; тести для самоконтролю; тематичні тести, атестаційні роботи. В основі створення і супроводу дистанційного курсу лежить система побудови соціально-педагогічного середовища. Дане середовище дозволяє створювати закінчені лекційно-практичні курси, оснащені мультимедійними засобами.



Рис. 1.4.1. Рекомендована послідовність розроблення дистанційного курсу для організації професійного навчання зареєстрованих безробітних.

Джерело: розроблено за результатами досліджень колективів під керівництвом М. Смульсон⁵¹ і В. Радкевич⁵²

Досвід створення курсів у системі дистанційного навчання на прикладі ЦПТО ДСЗ м. Рівного дозволяє констатувати, що, перш за все, для успішного навчання дорослих в такому форматі необхідно враховувати такі вимоги: дистанційний курс має бути динамічною навчальною системою; необхідно

⁵¹ Дистанційне навчання: психологічні засади [монографія] / За ред. М. Л. Смульсон. Кіровоград : Імекс-ЛТД., 2012. 240 с.

⁵² Радкевич, В., Полетаєв, Є., Аніщенко, Д. (2012). Дистанційна професійна підготовка. *Професійно-технічна освіта: науково-методичний журнал*. 1. 29–30

постійно підтримувати вмотивованість безробітних, через підтримку інтересу до навчання; керованість процесу інтерактивного навчання.

Реалізація цих вимог потребує використання різноманітних елементів з інноваційних технологій навчання, що об'єднані нами у такі групи, як:

1. Лекційні заняття: відеоматеріали, інтернет-довідники, еталонні моделі, мультимедійні тексти, презентації;

2. Практичні завдання: творчі та практичні завдання, форуми, чати, мотиваційний відеоматеріал та ігри;

3. Тестові завдання: тест-тренінг, інтерактивний тест самоконтролю, діагностичний тест, тематичний тест, письмові атестаційні роботи⁵³.

Лекції будуються за типом чергування блоків з теоретичним матеріалом, інтерактивними мотиваційними танавчальними блоками і блоків з питаннями. Послідовність чергування визначається автором лекції. Матеріал лекції будується так: в кожному параграфі міститься міні-завдання, це дозволяє міняти форму навчальної діяльності слухача (конструктор, етапне виконання дій зі здобуттям певного очікуваного результату тощо). Після кожної лекції обов'язково йде тест самоконтролю, який допомагає слухачам перевірити, наскільки вони засвоїли матеріал, повторити його. Цей тест зазвичай складається з 10–15 питань, час проходження даного тесту обмежено 10–15 хв. Питання можуть бути різними: з вибором від-повіді, з короткою відповіддю, тощо. Такі тести містять коментарі до кожного варіанта відповіді (як вірного, так і помилкового). На виконання цих тестів відводиться необмежена кількість спроб, як з нарахуванням штрафних балів за помилкові відповіді, так і без них.

Після проходження теоретичного модульного блоку слухач виконує письмову атестаційну роботу, вона обмежена кількістю спроб (від однієї до трьох). Питання атестаційної роботи складніші порівняно з тестовими, вони потребують від слухача мисленневих операцій аналізу, синтезу, порівняння, узагальнення отриманих знань. Після проходження атестації слухач отримує свій результат, що є допуском до вивчення наступного модулю або отримує рекомендацію повторно пройти модуль. У слухача виникає можливість переглянути свої відповіді і порівняти їх з еталонними. У кожного слухача є власний «Щоденник курсу», де зберігається архів виконаних завдань та їх аналіз, тестів, атестацій. Важливим є те, що це дозволяє і слухачу, і тьютору бачити всю засвоєну інформацію, прогалини у знаннях, відсутність розумових і практичних вмінь та динаміку проходження курсу як кожного слухача окремо, так і цілих груп слухачів.

Етап 3. Системно-узагальнюючий. Проведення дослідницької роботи в експериментальних групах «дистанційної дії», узагальнення виявлених закономірностей і характеристик, опис ходу експерименту, процесу і результату застосованого навчального курсу з підвищення професійної компетентності в системі особистісно-професійної підготовки слухачів центрів зайнятості. Мета – перевірка ефективності дистанційного навчання слухачів центрів зайнятості до підвищення професійної компетентності.

⁵³ Дистанційне навчання: психологічні засади: [монографія] / За ред. М. Л. Смульсон. Кіровоград : Імекс-ЛТД., 2012. 240 с.

Групи «дистанційної дії» комплектуються таким чином: навчальний заклад зараховує безробітних, ознайомлює їх з операційною системою, планом-графіком навчального процесу та графіком розподілу навчального часу на вивчення окремих предметів, з навчально-методичними матеріалами дистанційного курсу, або виробничого навчання, обов'язковими видами робіт, передбачених навчальним планом, які необхідно виконати упродовж навчання. Кожному безробітному видається ім'я входу до операційної системи та пароль, пакет документів, що містить інструкцію для слухача дистанційного курсу, графік навчальних занять, форму особистого графіку навчальних занять⁵⁴.

Дистанційний курс як елемент технології особистісно-професійної підготовки слухачів ЦПТО ДСЗ з метою розвитку професійної компетентності сприятиме вирішенню соціального завдання сьогодення — забезпечення можливостей здобуття професійної освіти будь-якого кваліфікаційного рівня особистістю незалежно від віку, індивідуально-психологічних особливостей, стану здоров'я і матеріального забезпечення.

Застосування технологій дистанційного навчання в професійній освіті дорослих сприятиме розробці гнучких модульних навчальних курсів, які засновані на розвитку професійних компетенцій і передбачають наявність постійного зворотного зв'язку від роботодавців до працівників. Модульні навчальні програми слід використовувати в процесі підвищення кваліфікації в системі післядипломної освіти й професійного підготовки безробітних; на основі використання навчальних модулів можна створювати навчальні курси, що відповідають індивідуальним потребам і базовому професійному рівню тих, хто навчається.

Упровадження технологій дистанційної форми навчання у навчальний процес професійної освіти дорослих потребує розробки єдиних теоретичних і методологічних підходів до їх практичної реалізації. Це передбачає доцільність розробки, обґрунтування і експериментальної перевірки технології професійного навчання осіб засобами дистанційних форм і методів.

Змістовний компонент включає в себе базовий навчально-методичний комплекс підготовки робітника з програмою, навчальним посібником, системою завдань і контролю. Комунікативний компонент забезпеченню організації навчання слухачів на відстані. На нашу думку, необхідними для організації системи особистісно-професійної підготовки слухачів ЦПТО ДСЗ до підвищення професійної компетентності є вибір оптимальної технології дистанційного навчання, вибір її ефективної організаційної структури, визначення потреби в кваліфікованих кадрах, вибір партнерів, створення продуктивних взаємин з різними соціальними групами безробітних.

У рамках дистанційного курсу навчання доцільно створювати зони неформального, часто конфіденційного спілкування безробітних між собою, обговорення тем, не включених безпосередньо в навчальний процес. Таке спілкування сприяє появі між людьми, що опинилися в скрутному становищі, почуття довіри і впевненості. У процесі дистанційного навчання безробітних

⁵⁴ Дистанційне навчання: психологічні засади: [монографія] / За ред. М. Л. Смульсон. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2012. 240 с.

також використовують різні типи форумів. Наприклад, «питання— відповідь», «аналітика», чат. Ці засоби є важливими, тому що один з важливих компонентів дистанційного курсу є комунікативний, тобто такий, що відповідає за організацію спілкування учасників дистанційного курсу. Основними засобами, що дозволяють слухачам спілкуватися зі своїми тьюторами, є наступні: електронна пошта та обмін особистими повідомленнями. Така система дозволяє реалізувати всі основні функції спілкування: комунікативну (що відповідає за обмін інформацією); перцептивну (що відповідає за організацію сприйняття); інтерактивну (що відповідає за організацію взаємодії).

Програмний продукт, розроблений відповідно до світових стандартів дистанційних технологій навчання, як доводить М. Смульсон, повинен забезпечувати такі характеристики:

1. Можливість взаємодії різних навчальних систем, тобто бути системно-інтегративним інструментом.

2. Здатність до тиражування, або повторення: можливість використовувати всі компоненти системи стільки, скільки є необхідним, що сприяє підвищенню ефективності засвоєння навчального матеріалу.

3. Адаптивність, тобто можливість включення інноваційних педагогічних технологій, без перепроектування системи і наявність вбудованих методів для забезпечення індивідуалізованого навчання.

4. Надійність та актуальність розроблених стандартів і період ефективної роботи у певний проміжок часу (від трьох років) без тотального перепрограмування.

5. Фізична доступність: дає можливість працювати з системою з різних місць (локально і дистанційно, з навчальної аудиторії або з домашнього персонального комп'ютера).

6. Інтуїтивно-зрозумілі програмні інтерфейси, що забезпечують можливість роботи людям різного віку, різного освітнього рівня, різних фізичних можливостей, різних релігійних поглядів.

7. Економічна доступність, оскільки безробітний працює з дистанційним певний обмежений час.

Удосконалення дистанційного курсу навчання безробітних полягає, на нашу думку, у забезпеченні повної і постійної доступності інформації для тих, хто навчається: доступність інформації є необхідною для психологічного комфортного отримання навчальної інформації. З цією метою запропоновано проведення анкетування педагогічних працівників ЦПТО ДСЗ, які організують дистанційне навчання для зареєстрованих безробітних, та самих безробітних громадян (Додаток В, анкета 3 та анкета 4).

Як зазначено в монографії М. Смульсон, «інструментарієм для цього могла б стати довідкова зона, яку можна викликати з будь-якої точки системи і яка б містила інформацію по всіх концептах, поняттях, розглянутих в даному курсі, а також посилання на додаткові джерела або фрагменти з них»⁵⁵.

⁵⁵ Дистанційне навчання: психологічні засади: [монографія] / За ред. М. Л. Смульсон. Кіровоград : Імекс-ЛТД. С. 175.

Таким чином, розробка навчального дистанційного курсу навчання безробітних з метою підвищення їх професійної компетентності здійснюється як проектування інформаційного соціально-педагогічного середовища підвищення професійної компетентності безробітного населення. Інформаційне соціально-педагогічне середовище особистісно-професійної підготовки слухачів ЦПТО ДСЗУ розуміємо як освітньо-професійний простір, в якому, відповідно з загально-предметними і професійно орієнтованими установками, будуються і функціонують соціально-педагогічні та організаційно-дидактичні процеси. Ці процеси гарантовано забезпечують розвиток таких особливостей у формуванні особистості слухача як соціальна активність, професійна орієнтація в сучасних умовах ринку праці, конкурентоспроможність, володіння інформаційними технологіями.

Рекомендації. Дистанційна освіта зареєстрованих безробітних в умовах ЦПТО ДСЗ – це система, в якій існує взаємодія необхідних елементів: безробітний з його освітніми потребами, змістовний компонент навчання, система моніторингу та управління дистанційним навчальним процесом і комунікативного компонента.

Технологія підготовки слухачів ЦПТО ДСЗ спрямована на розвиток здатності свідомо обирати варіанти професійного навчання, на вирішення професійних проблемних ситуацій як прикладного, так і теоретичного характеру, на формування готовності отримувати професійні знання в інформаційному просторі й приймати відповідальні рішення щодо шляхів підвищення власної професійної компетентності.

Запитання для самоперевірки

1. У чому полягають особливості професійної підготовки зареєстрованих безробітних ?
2. Що відноситься до основних завдань професійного навчання зареєстрованих безробітних в Україні?
3. У чому, на Вашу думку, є переваги професійного навчання зареєстрованих безробітних у ЦПТО ДСЗ?
4. Як розвивати професійну компетентність фахівців центрів зайнятості, що організовують професійне навчання безробітних?
5. На Вашу думку, яка роль у розвитку професійної компетентності фахівців центрів зайнятості відводиться організації і проведенню тематичних короткострокових семінарів?
6. Яке, на Вашу думку, має значення для розвитку професійної компетентності зареєстрованих безробітних дистанційне навчання?

Завдання для самопідготовки

1. Розкрийте зміст професійного навчання зареєстрованих безробітних у ЦПТО ДСЗ.
2. Проаналізуйте андрагогічні засади професійного навчання безробітних громадян.
3. Обґрунтуйте готовність зареєстрованих безробітних як слухачів ЦПТО ДСЗ до професійної діяльності.

4. Дайте характеристику дистанційним технологіям навчання безробітного населення.
5. Охарактеризуйте етапи технології особистісно-професійної підготовки слухачів ЦПТО ДСЗ до розвитку професійної компетентності.

1.5. Організація і функціонування центрів освіти дорослих в Україні

Новий тип економічного розвитку, притаманний сучасному соціуму, спонукає громадян неодноразово впродовж життя змінювати соціальний і професійний статус, постійно навчатися, перенавчатися, підвищувати кваліфікацію та удосконалювати професійну компетентність. Це означає, що інформація, знання, а також мотивація щодо їх постійного оновлення стають вирішальним чинником цивілізаційного розвитку, ефективності й конкурентоспроможності в умовах ринку праці. Рада Європи визнала навчання впродовж життя одним із основних складників європейської моделі розвитку суспільства. Входження України у Європейській освітній простір вимагає розбудови усіх сегментів системи пожиттєвого навчання, яке стимулює модернізацію соціальної, економічної та гуманітарної сфери держави. Водночас, неперервна освіта людини не обмежується формальною освітою, потрібно брати до уваги освіту дорослих, її неформальну та інформальну форми.

Досвід організації в Україні неформальної освіти несистематизований і не дозволяє встановити особливості і виокремити тенденції розвитку вітчизняної неформальної освіти дорослих. У сучасних умовах неформальна освіта дорослих доповнює загальну і професійну освіту, компенсує недоліки функціональної грамотності дорослих. Інституціоналізація неформальної освіти може здійснюватися не стільки на базі освітніх установ (університетів, корпоративних навчальних центрів, закладів позашкільної освіти), але й з дорученням і підтримкою установ культури і дозвілля (бібліотек, музеїв, дискусійних клубів тощо).

Сьогодні неформальні освітні проекти, що реалізують громадські організації або групи ініціативних громадян, охоплюють достатньо широкий вибір просвітницьких програм. Цей сегмент освіти дорослих заслуговує на увагу науковців і дослідників.

З огляду на демографічну ситуацію в країні, важливим для України є вирішення проблеми залучення людей дорослого віку до освітнього процесу. Це зумовлено зміною форм соціального життя, швидкою застарілістю інформації, труднощами міжгенераційної взаємодії, потребою інтеграції людей поважного віку в сучасне суспільство, що в свою чергу зумовлює неперервність освіти, її вихід за вікові межі та забезпечує природне входження людей третього віку в новий етап життя та адаптацію до нього.

В аналітичній записці Національного інституту стратегічних досліджень⁵⁶ розглянуто європейський і світовий досвід формування та розвитку системи освіти впродовж життя. Визначено, що розвиток неперервної освіти дозволяє створювати умови для формування гнучких освітніх траєкторій кожної дорослої людини. Освіта впродовж життя має на увазі зростання інвестицій у сферу навчання дорослого населення, охоплює все цілеспрямоване навчання (формальне чи неформальне) з метою удосконалення навичок і компетенцій.

Однією з найбільш істотних проблем розвитку професійної компетентності економічно активного населення в нашій країні є подолання стереотипу ставлення до неформальної освіти дорослих як несуттєвої. Нерозуміння соціального потенціалу цієї тою породжується недостатньою увагою суспільства до вивчення проблем освіти різних категорій дорослих. Необхідно в масштабах держави проаналізувати результативність і надати оцінку провадженим інноваційним видам, формам і методам освітньої діяльності дорослих. Це дозволить виявити специфіку пізнавальної й навчальної діяльності різного контингенту дорослих в умовах неформальної освіти. Тому для України вкрай важливо найближчим часом вжити дієві заходи для впровадження педагогічних інновацій у сферу освіти дорослих.

Аналізуючи працю вчених «Україна: ідентичність у добу глобалізації»⁵⁷ щодо заходів, що сприятимуть формуванню в Україні системи освіти впродовж життя з урахуванням світового та європейського досвіду, нами встановлено, що важливою інновацією для нашої країни є поєднання громадянської активності і навчальної діяльності дорослих.

Освіта людей дорослого віку представлена в Україні такими закладами та установами, які займаються різними видами формальної та неформальної освіти, а саме: громадянською освітою (громадські організації, жіночі центри та об'єднання, сімейні клуби, об'єднання людей третього віку); професійною освітою (курси іноземних мов, комп'ютерні курси); об'єднання за інтересами (гуртки, клуби, центри культури); центри освіти дорослих організовані при державних закладах (філармоніях, бібліотеках, музеях, будинках культури, центрах медичної просвіти)⁵⁸. Проте, таке розмаїття освітньої діяльності для дорослого населення в Україні, на жаль, не може бути схарактеризоване як цілісна освіта для дорослих, закономірно пов'язаних між собою елементів, оскільки всі

⁵⁶ Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика. Аналітична записка Національного інституту стратегічних досліджень. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/252/>

⁵⁷ Україна: ідентичність у добу глобалізації (начерки метадисциплінарного дослідження) (2013) / В. Кремень, В. Ткаченко. 2-ге вид., допов. Київ: Т-во «Знання» України. 471 с.

⁵⁸ Сагун І. Г. Відкриття Університетів Третього Віку в Україні – шлях до соціокультурної адаптації в старшому дорослому віці (2010). Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції «Асоціації Університетів III Віку» в рамках Міжнародного економічного форуму в м. Криниця Здруй (Польща) –12 вересня. Новий Сонч, 2010. С. 37–41.

заклади та установи існують розрізнено та об'єднані лише в рамках проектної діяльності на тимчасовій основі.

Аналіз наукових джерел і наш педагогічний досвід свідчать про те, що центри освіти дорослих в нашій країні є складниками освітньої діяльності в окремих регіонах. Центри освіти дорослих (ЦОД) є місцями соціальної інтеграції різних груп дорослого населення. Відзначимо, що на початку ХХІ ст. в Україні центри освіти дорослих функціонували або як самостійні культурно-просвітницькі інституції, або як структурні підрозділи навчальних закладів, установ. Вони є освітніми майданчиками для дорослих з різними особистісними і професійними потребами у навчанні.

Науковцями відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України у співавторстві з доктором педагогічних наук С. Приймою⁵⁹ на основі міждисциплінарного підходу здійснено системний аналіз проблеми проектування документації, організації і функціонування центрів освіти дорослих в Україні.

Центри освіти дорослих є місцями соціальної інтеграції різних категорій дорослого населення. Вони є освітнім простором для дорослих з різними особистісними і професійними потребами. Діяльність Центрів освіти дорослих як громадських організацій спрямована на здійснення широкого спектру освітніх послуг, які відповідають запитам і потребам різних категорій дорослого населення.

Позитивно оцінюючи досвід Великої Британії, Німеччини, Скандинавських країн в розбудові мережі закладів неформальної освіти дорослих, зазначимо, що українським реаліям (у зв'язку з наявною нормативно-правовою базою) більш відповідає така модель як центр освіти дорослих, що створений на базі громадської організації. Діяльність центрів освіти дорослих як громадських організацій спрямована на здійснення широкого спектру освітніх послуг, які відповідають запитам і потребам різних категорій дорослого населення. Центри освіти дорослих сприятимуть проектуванню та реалізації андрагогічно орієнтованої освітньої діяльності.

До пріоритетних напрямів діяльності центрів освіти дорослих у громаді належать:

- організаційно-технологічне забезпечення супроводу освіти й навчання різних категорій дорослого населення;
- розроблення навчальних програм для освіти різних категорій дорослих у контексті неперервної освіти дорослих;
- організація і проведення заходів щодо моніторингу потреб дорослих у освітніх послугах;
- реалізація спільних соціально-спрямованих проектів з організації соціалізації різних груп дорослого населення.

Серед завдань діяльності центрів освіти дорослих в громаді слід виокремити: 1) аналіз сучасних тенденцій розвитку освіти дорослих, узагальнення

⁵⁹Прийма, С. М. (2016). Центри освіти дорослих у контексті переосмислення місії університету. Педагогіка та психологія. Вип. 52. С. 173–186. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_ped_2016_52_21.

вітчизняного й зарубіжного досвіду з досліджуваної проблеми, поширення одержаної інформації; 2) вивчення культурно-освітніх потреб різних категорій дорослого населення для подальшої розробки відповідного організаційно-навчального забезпечення освітнього процесу; 3) впровадження інноваційних навчальних технологій, спрямованих на підвищення якості та ефективності навчання дорослих; 4) висвітлення результатів соціалізації різних груп дорослого населення шляхом організації та проведення в громаді семінарів, форумів, круглих столів тощо; 5) взаємодія з регіональними органами Державної служби зайнятості України, територіальними центрами соціального обслуговування громадян, підприємствами, установами, організаціями щодо організації додаткової освіти для різних категорій дорослого населення.

Характерними особливостями діяльності ЦОД є: 1) «компенсаторне» навчання, яке передбачає поновлення знань, що були втрачені в процесі життя чи професійної діяльності дорослої людини (наприклад, знання іноземних мов); 2) розвиток і закріплення наявних у дорослих навичок, таких, як мовні навички, комунікабельність, здатність до навчання, особистісні й соціальні навички тощо; 3) подолання особистих викликів, професійних проблем (комп'ютеризація та інформатизація, гнучкість роботи й мінливість умов праці, реформа системи соціального забезпечення, індивідуалізація та її наслідки для соціальної згуртованості).

Кожен з перелічених напрямів діяльності вимагає від педагогічного персоналу ЦОД звертати увагу на створення своєрідних зв'язків у циклі життєвого навчання. Тому, щоб задовольнити потреби своїх відвідувачів, фахівці центру освіти дорослих повинні пропонувати ефективне поєднання професійного та особистісного зростання для окремих категорій дорослого населення.

Приклади діяльності ЦОД у громаді :

I. Освіта в сфері культури, спорту: гурток живопису і малюнку; художньо-ремісничі гуртки, фото/кіно / відео-курси театральні студії; музичні і танцювальні гуртки; гурток розвиток туризму (екскурсії та туристично-краєзнавчі огляди); відвідування виставок, театру і концертів; спортивні гуртки (змагання) за інтересами «Спорт для всіх»;

II. Освіта в сфері удосконалення професійної діяльності: мовні курси; курси підвищення рівня правової обізнаності громадськості; курси навчання комп'ютерної грамоти, інформаційних технологій; навчальні курси відповідального батьківства; курси, програми перекваліфікації для безробітних; програми професійного навчання для жінок; тренінги для людей із обмеженими можливостями.

Наголосимо, що теоретичне обґрунтування організації і функціонування ЦОД, дозволяє без наявності Закону України «Про освіту дорослих» уже сьогодні, у рамках діючого законодавства створювати в Україні громадські організації з освіти впродовж життя та спільно із органами місцевого самоврядування задовольняти освітні потреби різних категорій активного дорослого населення. Алгоритм організації ЦОД у громаді представлено у Додатку Б.1.

Як приклад наводимо діяльність Центру освіти дорослих при Комунальному закладі «Нікопольська міська школа мистецтв №1» у м. Нікополь Дніпропетровської області. Так, для здійснення інтеграційних процесів серед

дорослих нікопольців та випередження часу в м. Нікополі громадською організацією «Козацький набат» 25 квітня 2017 р. створено Центр освіти дорослих. Його організації передувала клопітка праця: у межах моніторингу культурно-освітніх потреб жителів м. Нікополя за результатами проведення у 2016 р. анкети «Освітні потреби дорослих» (Додаток В), розробленої спільними зусиллями науковців Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України.

Відзначимо, що отримані при анкетуванні відповіді респондентів різних вікових категорій на такі запитання, як «Що може мотивувати Вас до включення в освітній процес упродовж життя?», «Який напрям неформальної освіти є цікавим для Вас?», «Яка тематика тренінгів, курсів, що перераховані нижче й спрямовані на розвиток особистісних і професійних компетентностей, є для Вас цікавими?», «Які теми тренінгів, семінарів, курсів з підвищення громадянських компетентностей є для Вас цікавими?» дали можливість визначити зміст і напрями діяльності громадської організації «Центр освіти дорослих у м. Нікополі.

Так, встановлено, що у м. Нікополь необхідно створити заклади для освіти дорослого населення. Тому місією центру стало формування культури навчання впродовж життя та забезпечення дорослому населенню вільного доступу до освіти впродовж життя.

Організаторами Центру було опрацьовано чинну в Україні законодавчу базу і встановлено, що в сучасних умовах при відсутності Закону України «Про освіту дорослих» необхідно діяти за Законами України «Про місцеве самоврядування» та «Громадські об'єднання». У зв'язку з цим з місцевою владою було укладено договір партнерства про співпрацю та проведення спільних заходів.

Ставши переможцями у конкурсі міні-грантів з проектом «Музика змін» в Проекті «Громада, що навчається: трансформація конфліктів в Україні та Молдові через активну громадянську участь». За фінансової підтримки Міністерства закордонних справ Німеччини, Інститут з міжнародного співробітництва Німецької асоціації народних університетів (DVV International), Громадської організації «Інформаційно-дослідний центр «Інтеграція та розвиток». Проект реалізовували в ЦОД при Комунальному закладі «Нікопольська міська школа мистецтв № 1», в партнерстві із Нікопольською міською радою.

У межах проекту «Музика змін» в ЦОД реалізовували такі заходи:

1. Навчальні короткострокові курси і тренінги для дорослих, а саме: «Попередження професійного вигорання. Конфліктологія», "Відповідальне батьківство. Діалог батьків з дітьми»; «Лідер. Спікер. Партнер».

2. Воркшопи в арт-студії «Творча планета»: художньої майстерні, пісочної анімації, гри на музичних інструментах (гітара, фортепіано); оволодіння технікою нунофелтінгу, заняття з народно-прикладного мистецтва, вокальна етно-студія, гончарна майстерня.

3. Соціокультурні заходи: «Ярмарок провайдерів освітніх послуг формальної і неформальної освіти в Нікополі», «Жива бібліотека», публічний квест «Ніч наступає все оживає в бібліотеці і школі мистецтв», різноманітні виставки.

Загальна кількість осіб, яких залучено до навчальних програм і тренінгів у Центрі в рамках проекту, з липня по листопад 2017 р. становила 1061 осіб, з яких

965 жінок та 96 чоловіків, що втричі більше від запланованої кількості. Загалом заходами Центру у 2017 р. було охоплено більше 3000 дорослих.

Спільна діяльність центру освіти дорослих на базі громадської організації під керівництвом органів місцевого самоврядування може бути спрямована на проведення фундаментальних і прикладних досліджень з проблем освіти різних категорій дорослих, а також на надання різноманітних додаткових освітніх послуг членам громади.

Другий приклад – це приклад створення Центру освіти дорослих у закладі вищої освіти як окремого структурного підрозділу. Так, 12 червня 2017 р. Інститутом педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України (відділ андрагогіки) спільно з Громадською спілкою «Українська асоціація освіти дорослих», Громадською організацією «Українська асоціація міст, що навчаються» і Запорізьким національним технічним університетом було організовано регіональний «круглий стіл» «Освіта дорослих: тенденції розвитку в Запорізькому регіоні» з метою започаткування у цьому закладі вищої освіти Центру освіти дорослих. У заході взяло участь 27 представників освітньої галузі, місцевого самоврядування, науковців і громадських діячів. Учасниками було висвітлено стан, обговорено передовий досвід і перспективи розвитку освіти дорослих в зарубіжних країнах і в Україні. Зосереджено увагу на створенні в Україні мережі міст, що навчаються. Обговорено особливості освіти дорослих в Україні і результати досліджень освітніх потреб дорослого населення м. Запоріжжя.

Ураховуючи актуальність, організаційно-методичну важливість пропозицій, викладених у доповідях і виступах на засіданні, учасники регіонального «круглого столу» рекомендували: 1) створити на базі Запорізького національного технічного університету підрозділ «Центр освіти дорослих» з метою підвищення рівня загальних знань, соціальної активності, посилення позиції в професійній діяльності і розширення можливості участі населення в культурному, соціальному і політичному житті Запорізького регіону й країни в цілому; розпочати за участі Центру освіти дорослих процес створення мережі центрів освіти впродовж життя в Запорізькій області; встановити науково-практичні зв'язки Центру освіти дорослих з Інститутом педагогічної освіти та освіти дорослих НАПН України з метою здійснення на високому науковому рівні моніторингової, дослідницької, методичної роботи (Додаток Б. 2).

Для функціонування Центру науковцями відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти та освіти дорослих НАПН України розроблено Положення про Центр освіти дорослих у закладі вищої освіти, складено й затверджено Угоду про співпрацю і план заходів Центру на календарний рік, до яких віднесено визначення психолого-педагогічних умов реалізації науково-методичного супроводу освіти впродовж життя економічно активного населення; розроблення науково-методичного супроводу освіти впродовж життя економічно активного населення; визначення рівнів готовності дорослих до освіти впродовж життя.

Аналіз вітчизняної практики засвідчив, що неформальна освіта дорослих ефективна, якщо ґрунтується на розробці та реалізації індивідуальних програм освіти за потребами різних груп населення, взаємодії з ринком праці, замовниками та споживачами професійних кадрів.

Таким чином, зауважимо, що стратегічною метою неформальної освіти дорослих в Україні є її гуманізація, поворот до проблематики людського буття, культурних цінностей не лише шляхом викладання обов'язкових або факультативних гуманітарних предметів, наприклад, у центрах освіти дорослих, але і за рахунок використання гуманітарної складової в загальнонаукових і загальнотехнічних дисциплінах постдипломного навчання фахівців. Введення загальнокультурних і соціокультурних компонентів у зміст навчальних курсів у формальній і неформальній освіті дорослих, надання соціально-гуманітарних знань сприяє гармонійному розвитку й соціальній зрілості дорослої людини, змінює соціокультурну поведінку сучасного фахівця та надає йому можливість ефективно вирішувати соціальні завдання з професійного удосконалення. Безумовно, гуманізація освіти дорослих є синтезом загальнонаукових і соціальних дисциплін, поєднання спеціальних знань із загальносвітовими цінностями, знаннями про людину і сенс її буття.

Запитання для самоперевірки

1. Як Ви розумієте місію центрів освіти дорослих в Україні?
2. На Вашу думку, яка роль ЦОД у розвитку професійної компетентності економічно активного населення?
3. У чому полягає специфіка організації ЦОД в Україні?
4. Які основні завдання ЦОД в громаді?
5. Яке, на Вашу думку, має значення для розвитку професійної компетентності дорослих неформальне навчання у ЦОД?

Завдання для самопідготовки

1. Проаналізуйте пріоритетні напрями діяльності ЦОД в громаді.
2. Визначте характерні особливості діяльності ЦОД.
3. Проаналізуйте діяльність ЦОД в Україні.
4. Поясніть на прикладі алгоритм створення ЦОД в Україні.
5. Охарактеризуйте напрями діяльності ЦОД на базі ГО.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ

Монографії, посібники, словниково-довідкова література, статті:

1. Авшенюк, Н. (2015). *Тенденції розвитку транснаціональної вищої освіти у другій половині ХХ – на початку ХХІ ст.* Інститут обдарованої дитини, м. Київ, Україна.
2. Аніщенко, О. (2014). Технології навчання дорослих. *Вища освіта України: теоретичний та науково-методичний часопис.* 3 (54). 363–366.
3. Аніщенко, О. (2015). Тренди освіти дорослих: реалії та перспективи. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету,* 2 (15), 155–160.
4. Бабушко, С. (2015). *Професійний розвиток фахівців сфери туризму в США та Канаді.* Ніжин: ПП Лисенко М. М.
5. Баніт, О. (2015). Професійний розвиток персоналу в системі неперервної освіти дорослих. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету.* 2, 169–176.
6. Богів, Е. (2015). *Становлення і розвиток народних університетів у Німеччині (II половина ХХ – початок ХХІ століття).* (Автореферат. канд. пед. наук). Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія, Хмельницький.
7. Василенко, О. (2013). Неформальна освіта дорослих: нове соціально-освітнє явище. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи,* 7, 35–44
8. Ведерніков, М., Хитра, О., Гарват О. (2012). *Економіка праці та соціально-трудова відносини.* Київ : Новий світ.
9. Вершловский, С. (2014). *Андрагогика.* Санкт-Петербург : СПб АППО.
10. Волярська, О. (2012). *Інноваційні педагогічні технології.* Запоріжжя: А-ПЛЮС.
11. Волярська, О. (2015). *Інноваційні технології навчання безробітних.* Запоріжжя: Кругозір.
12. Волярська, О. (2014). Неперервна професійна освіта: підготовка безробітних. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика,* 3/4, 32–36.
13. Волярська, О. (2015). *Підготовка зареєстрованих безробітних та слухачів навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ: теоретичні і методичні аспекти.* Київ; Запоріжжя: ІПК ДСЗУ: Кругозір.
14. Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций. Резолюция 55/2 (2000). *Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций.* URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/summitdecl.shtml.
15. Гончаренко, С. (1997). *Український педагогічний словник.* Київ: Либідь.
16. Дергач, М. (2009). *Формування особистості засобами театрального мистецтва: думки і практики.* Дніпропетровськ: ІМА-прес.
17. Зінченко, С. (2011). Особливості навчання дорослих у системі неперервної освіти. *Освіта дорослих : теорія, досвід, перспективи.* 3. 16–24.
18. Зязюн, І. (2008). *Педагогічна майстерність.* Київ: СПД Богданова А. М.
19. Зязюн, І. А. (2005). Філософія педагогічної якості в системі неперервної освіти. *Вісник Житомир. держ. ун-ту ім. І. Франка.* 25. 13–18.

20. Капченко, Л. (2012). Андрагогічна майстерність у професійному навчанні незайнятого населення. *Імідж сучасного педагога*. 6. 51–53.
21. Киричук, О., Тарасюк, С. (2012). *Психологічні особливості Я-концепції безробітного*. Київ : ІПК ДСЗУ.
22. Корчак, Л. (2013). Соціально-економічні наслідки безробіття: освітологічний контекст. *Освітологія*, 2, 82–92.
23. Кремень, В. (2013). Педагогічна синергетика: понятійно-категоріальний синтез. *Теорія і практика управління соціальними системами*, 3, 11–12.
24. Кремень, В., & Луговий, В., & Гуржій, А., & Савченко, О. (Ред.). (2016). *Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні*. Київ: Педагогічна думка.
25. Кремень, Г., Ковбасюк, Ю. (Ред.) (2014). *Освіта дорослих: енциклопедичний словник*. Київ: Основа.
26. Кремень, В., Ткаченко В. (2013). *Україна: ідентичність у добу глобалізації (начерки метадисциплінарного дослідження)* (2-ге вид., допов.). Київ: Знання.
27. Кремень, В., & Савченко О. (Ред.). (2008). *Енциклопедія освіти*. Київ: Юрінком Інтер, 2008.
28. Лук'янова, Л. (2017). *Законодавче забезпечення освіти дорослих: зарубіжний досвід*. Київ, ТОВ «ДКС-Центр».
29. Лук'янова, Л. (2011). *Концепція освіти дорослих в Україні*. Ніжин: Лисенко М. М.
30. Лук'янова, Л. (2009). Провідні особливості навчання дорослих. *Освіта дорослих : теорія, досвід, перспективи*. 1. 72–79.
31. Лук'янова, Л., Аніщенко, О. (2014). *Освіта дорослих: короткий термінологічний словник*. Ніжин: ПП Лисенко М. М.
32. Лук'янова, Л., Сігаєва Л., Аніщенко О. (2012). *Освіта дорослих: теоретичні і методологічні засади*. Київ : Пед. думка.
33. Маршавін, Ю. (2011). *Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу*. Київ : Альтерпрес.
34. Маршавін, Ю. (2005). Шляхи підвищення ефективності державного регулювання професійного навчання безробітних в умовах сучасного ринку праці. *Економіка та держава*. 6. 63–67.
35. Морзе, Н., Глазунова, О. (2012). *Методика створення електронного навчального курсу (на базі платформи дистанційного навчання Moodle)*. Київ: «Аграр Медіа Груп».
36. Ничкало, Н. (2009). Андрагогіка в системі педагогічних наук. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 1, 7–20.
37. Ничкало, Н. (2010). Професійна педагогіка і педагогіка праці: проблеми взаємозв'язку в умовах ринкової економіки. *Педагогіка і психологія*. 2. 33–45.
38. Ничкало, Н. (2008). Розвиток професійної освіти і навчання в контексті європейської інтеграції. *Педагогіка і психологія*. 1. 58–68.
39. Огієнко, О. (2008). *Тенденції розвитку освіти дорослих у скандинавських країнах*. Суми: Еллада.

40. Олійник, В. (2006). *Підвищення кваліфікації керівників освіти за дистанційною формою навчання*. Київ: Логос.
41. Пазюра, Н. (2014). *Теорія і практика внутрішньофірмової підготовки виробничого персоналу в Японії та Південній Кореї*. (Автореф. дис. д-ра пед. наук). Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, Київ.
42. Пехота, О., Старєва, А. (2006). *Особистісно орієнтоване навчання: підготовка вчителя*. Миколаїв : Іліон.
43. *Підвищення кваліфікації керівників освіти за дистанційною формою навчання* (2006) / За заг. ред. В. В. Олійника. Київ : Логос.
44. Прийма, С. (2011). Моделі відкритої освіти дорослих: сучасний стан та перспективи. *Вища освіта України*. Київ : Гнозис. 1. (3). 407–417.
45. Протасова, Н. (1999). *Теоретико-методичні основи функціонування системи післядипломної освіти педагогів в Україні*. (Дис. д-ра пед. наук). Державна академія керівних кадрів освіти, Київ.
46. Радкевич, В. (2012). Дистанційна професійна підготовка. *Професійно-технічна освіта : науково-методичний журнал*. 1. 29–30.
47. Рибалка, В. (2013). *Психологія і педагогіка праці особистості*. Кіровоград : Імекс-ЛТД.
48. Савченко, В. (2002). *Управління розвитком персоналу*. Київ: КНЕУ.
49. Савченко, Н. (2012). Нове у нормативно-правовому та організаційно-технологічному забезпеченні професійного навчання безробітних. *Ринок праці та зайнятість населення*. 3. 21–24.
50. Солдатенко, М. (2006). *Теорія і практика самостійної пізнавальної діяльності*. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова.
51. Скульська, В. (2012). *Організація професійного навчання безробітних у професійно-технічних навчальних закладах*. Київ: ІПК ДСЗУ.
52. Скульська, В. (2012). Особливості підготовки андрагогів у системі професійного навчання безробітних. *Ринок праці та зайнятість населення*. 3. 42–45.
53. Смульсон, М., Машбиць, Ю., Жалдак, М. (2012). *Дистанційне навчання: психологічні засади*. Кіровоград : Імекс-ЛТД.
54. Тимчук, Л. (2015). *Становлення та розвиток андрагогіки в Україні (кінець XIX – XX століття)*. Чернівці: Рута.
55. Шинкарук, В. (2002). *Філософський енциклопедичний словник*. Київ: Абрис.
56. Шиян, Р. (2016). *Децентралізація освіти у Польщі: досвід для України*. Київ: ТОВ «Видавництво «Юстон».
57. Шугалій, Н. (2013). Генеза та сучасні тенденції розвитку LLL: навчання упродовж життя (Lifelong Learning). *Вища освіта України*, 2, 48–53.
58. Щербина, Д. (2017). Пріоритетні напрямки роботи освітнього консультанта: *Наукова спадщина академіка Івана Зязюна у вимірах сучасності й майбутнього: збірник матеріалів I Міжнародної науково-практичної конференції*. (м. Київ, 30–31 березня 2017 р.). Київ, Україна, 171–175.

**Нормативно-правове забезпечення розвитку професійної
компетентності економічно активного населення в Україні**

59. Україна. Верховна Рада. *Закон України «Про громадські об'єднання»* від 22.03.2012 р. № 4572-VI (редакція від 19.07.2017). Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2013, № 1, ст.1. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4572-17>

60. Україна. Верховна Рада. *Закон України «Про зайнятість»* від 05.07.2012р. № 5067–VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст.243. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

61. Україна. Верховна Рада. *Закон України «Про освіту»* від 05.09. 2017 р. № 2145-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

62. Україна. Верховна Рада. *Закон України «Про професійно-технічну освіту»* від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998. № 32. Ст.215. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/103/98-вр>

63. Україна. Верховна Рада. *Закон України «Про професійний розвиток працівників»* від 12.01.2012 р. № 4312-VI URL: zakon.rada.gov.ua/go/4312-1

64. Україна. Міністерство освіти і науки України. Лист МОН України № 1/9-736 від 06.12.2007 р. «Про перелік напрямів (спеціальностей) та їх поєднання з додатковими спеціальностями і спеціалізаціями для підготовки педагогічних працівників за освітньо-кваліфікаційними рівнями бакалавра, спеціаліста, магістра». URL: http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/3200/

65. Україна Державна служба зайнятості. *Надання соціальних послуг ДСЗУ: Статистична інформація.* URL: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=3054.

66. Україна. Міністерство освіти і науки України. Наказ Міністерства освіти і науки України від 25.04.2013 р. № 466 «Про затвердження Положення про дистанційне навчання». URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13>.

67. Україна. Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України. Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України вид 01.10.2012 № 1060 «Про затвердження Положення про електронні освітні ресурси». URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1695-12>

68. Україна. Міністерство соціальної політики; Міністерство освіти і науки. Наказ Міністерства соціальної політики та Міністерства освіти і науки України від 31.05.2013 р. № 318/655 «Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних». URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1029-13>

69. Україна. Міністерство праці та соціальної політики; Міністерство освіти і науки. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 р. № 127/151 «Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві». URL: zakon.rada.gov.ua/go/z1139-12

70. Україна. Наказ Головного управління Державної служби України від 13.09.2011 р. № 11 «Про Довідник типових професійно-кваліфікаційних

характеристик посад державних службовців». URL:
http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN71557.html.

71. Україна. Указ Президента України № 344/2013 від 25.06.13 року «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року». URL:
<http://www.president.gov.ua/documents/15828.html>

72. Україна. Указ Президента № 347. (2002). *Національна доктрина розвитку освіти*. Київ : НІЧЛАВА.

Електронні ресурси:

73. Державний класифікатор професій. Сайт. URL: <http://www.dk003.com/>

74. Державна служба зайнятості України. Сайт. URL:
<https://www.dcz.gov.ua/>

75. Державна служба статистики України. Сайт. URL:
<http://www.ukrstat.gov.ua/>

76. Єдина технологія надання соціальних послуг. Сайт. URL:: <http://ipk-dszu.kiev.ua/etnasp/>

77. Електронна бібліотека НАПН України. Сайт URL:
<http://lib.iitta.gov.ua/view/divisions/ins=5Fpaea/>

78. Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України. Сайт URL: <http://iprood.com.ua/>

79. Національна бібліотека України імені В. Вернадського. Сайт URL:
<http://www.nbuv.gov.ua>

80. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. Збірник наукових праць. Сайт. URL: <http://iprood.com.ua/adult-education-theory-experience-perspectives/>

81. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика. Аналітична записка Національного інституту стратегічних досліджень. URL:
<http://www.niss.gov.ua/articles/252/>

82. Педагогіка і психологія професійної освіти. Збірник наукових праць. Сайт. URL: <http://iprood.com.ua/pedagogy-and-psychology-of-professional-education/>

83. Порівняльна професійна педагогіка. Збірник наукових праць. Сайт. URL: <http://iprood.com.ua/comparative-professional-pedagogy/>

84. Портал сучасних педагогічних ресурсів. Сайт. URL : <http://www.intellect-invest.org.ua>

85. Центри професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості України. Сайт. URL: <http://dsz.div.co.ua/storinka/centry-profesiyno-tehnichnoyi-osvity>

РОЗДІЛ 2

ФОРМИ І МЕТОДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ

2.1. Тренінг з розвитку професійної компетентності педагогів у центрах освіти дорослих

Професійний тренінг з розвитку професійної компетентності педагогів у центрах освіти дорослих є формою навчання в умовах неформальної освіти, спрямованою на стимулювання пізнавальної активності, навчальної і самоосвітньої діяльності дорослих. Результативність такої форми зумовлена усвідомленням, розумінням та формуванням певних професійних компетенцій у неформальному середовищі. Специфіка пропонованого тренінгу як організації групової діяльності дорослих в умовах неформальної освіти визначається змістом і структурою тренінгових занять, коли у штучних умовах шляхом багаторазового відтворення і проживання проблемних ситуацій дорослим здійснюється аналіз, самоаналіз та подальше вирішення цих ситуацій.

Розробник: Волярська Олена – головний науковий співробітник відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України.

Актуальність розроблення і проведення тренінгу. важливими індикаторами інституалізації освіти дорослих є затвердження Концепції освіти дорослих в Україні (2011 р.), створення громадської спілки «Українська асоціація освіти дорослих» (2015 р.), розвиток мережі освітніх закладів для дорослих, збільшення кількості провайдерів освітніх послуг для дорослих та ін. Визначним досягненням є прийняття нового Закону України «Про освіту» (2017 р.), який юридично визначає статус освіти дорослих як самостійної ланки освіти. У ст. 10 «Складники та рівні освіти», зокрема, зазначено: «Невід’ємними складниками системи освіти є... освіта дорослих, у тому числі післядипломна освіта».

В усіх регіонах України створено осередки освіти для різних категорій дорослого населення. У чинній системі освіти функціонують ланки, пов’язані з формальною освітою дорослих (загальна середня освіта в різних формах, професійно-технічна, базова і повна вища освіта, післядипломна освіта – аспірантура, докторантура, підвищення кваліфікації та перепідготовка); діє мережа закладів неформальної освіти дорослих, орієнтованих на задоволення конкретних освітньо-культурних потреб різних соціальних, професійних, демографічних та інших груп населення. Вони функціонують як самостійні інституції, так і підрозділи загальноосвітніх, професійних, вищих навчальних закладів, бібліотек та ін.

Професіоналізація освіти дорослих в Україні є нагальною проблемою. Її потужний потенціал може бути реалізований за умови наявності відповідно підготовлених фахівців. Таких фахівців, спеціально підготовлених до освітньої роботи з дорослим населенням, наразі в Україні немає. Спеціалісти, які надають освітні послуги дорослим (в установах, організаціях і підприємствах, де здійснюється професійне навчання, підготовка, перепідготовка і підвищення

кваліфікації, навчання людей третього віку тощо), переважно не мають андрагогічної підготовки. У кращому випадку – це викладачі вищих навчальних закладів, але, як правило, це або особи, які мають педагогічну освіту, проте без відповідного професійного спрямування, або практики, які не мають спеціальної педагогічної підготовки.

Мета: сформувати у педагогів готовність розвивати професійну компетентність в умовах неформальної освіти (на прикладі центрів освіти дорослих).

Завдання:

1. Набуття педагогами в центрах освіти дорослих комунікативних вмінь та навичок ефективної міжособистісної взаємодії.
2. Формування у педагогів вмінь та навичок творчої роботи в команді.
3. Демонстрація можливостей використання активності педагогів при вирішенні професійних проблем.
4. Оволодіння педагогами прийомами психологічного розвантаження та саморегуляції емоційних станів.

Тренінг розрахований на дві дводенних сесії. Кожна сесія – це два дні по 3 заняття. Тренінгові вправи об'єднані в 12 занять, кожне з яких розраховане на 2 академічні години. Загальна тривалість курсу тренінгових занять складає 24 години.

Блок 1 «Знайомство в групі».

Заняття 1 «Знайомство».

Мета: охарактеризувати зміст тренінгової роботи з педагогами в умовах центрів освіти дорослих.

Завдання: ознайомити педагогів з правилами роботи; сприяти формуванню мотивації до тренінгових занять; здійснити знайомство учасників та налагодження позитивного емоційного фону в групі.

Хід роботи:

Вступна частина.

Вступне слово тренера. «Доброго дня! Я рада привітати Вас на занятті. Починаючи нашу роботу, я пропоную познайомитися в такий спосіб. Працюємо в колі за годинниковою стрілкою. Кожен з учасників по черзі називає своє ім'я та 1 – 2 риси, що йому притаманні, які починаються на таку саму літеру».

Правила роботи групи. «Я прошу всіх учасників відгадати число, задумане мною. Не вдається досягти успіху? А це тому, що ми не встановили правила. Для успішної роботи на тренінгу теж потрібно встановити правила – норми поведінки, яких будуть дотримуватись всі учасники».

Правила роботи на тренінгових заняттях.

1. Бути доброзичливим.
2. «Тут і тепер». Говорити те, що думаєш і відчуваєш сам на цей момент, не залишаючи обговорення власних почуттів на «потім».
3. Не критикувати. (Будь-яка ідея має право на існування, якщо хочете висловити свою незгоду, почніть зі слів: «Я поважаю Вашу точку зору, але...»).
4. Правило персоніфікації. (Кожна ідея має свого «автора». Усвідомлення цього виховує почуття відповідальності).

5. Лаконічність. Говорити коротко, по суті, по черзі.

6. Толерантність.

7. Відвертість, щирість та довіра. Всі члени групи повинні намагатися відкинути всі ролі й бути самими собою, спробувати говорити те, що думаєш і відчуваєш.

8. Добровільність. Участь у вправах, в іграх та інших видах діяльності – добровільна.

Вправа «Снігова куля».

Порядок виконання: учасники знаходяться в колі. Першим називає себе ведучий. Потім наступний учасник називає ім'я ведучого і своє. Кожен наступний учасник називає по черзі імена всіх представлених до нього.

Психолого-педагогічний зміст: сприяє розвитку пам'яті і спрощує процедуру знайомства.

Вправа «Футболка з написом».

Порядок виконання: дорослим пропонується уявити себе в футболці, фасон, колір та фактуру якої обирає кожний учасник для себе сам. Крім того, кожна футболка повинна мати на собі напис, який є своєрідним життєвим девізом. Кожен по колу розказує оточуючим про свою модель і таким чином презентує себе групі.

Психолого-педагогічний зміст: формування позитивної самооцінки та вміння самовиражатися, сприяє поглибленню знайомства.

Вправа «Очікування» – «Долоні».

Учасники на вирізаних з паперу долонях пишуть свої очікування від тренінгу і кріплять їх на дошку. В кінці тренінгу, якщо очікування справдились, долоні об'єднуються в одне коло.

Заняття 2 «Пізнай себе».

Мета: здійснити саморозкриття та самоаналіз особистості педагога.

Завдання: сприяти підвищенню рівня само оцінювання власної діяльності; формувати у педагогів здатність до самоаналізу.

Хід роботи:

Вправа «Інтерв'ю».

Порядок виконання: учасники повинні розділитися на пари, сісти обличчям один до одного і, по черзі, за 1 – 2 хвилини дізнатися якомога більше про інтереси, погляди, бажання свого партнера. Завдання учасника полягає в тому, щоб від свого імені розказати все, що він запам'ятав про свого співбесідника. Після розповіді всі бажані можуть ставити йому додаткові питання, звертаючись до нього на ім'я його візаві.

Психолого-педагогічний зміст: розвиток емпатії, вміння розуміти іншого та формування здібності до перевтілення.

Вправа «Міняємось місцями».

Порядок виконання: ведучий голосно називає ознаку (характеристику), яка об'єднує всіх чи невелику групу вчителів. Наприклад: «Міняються місцями всі, в кого ім'я починається на букву «С»». Завдання учасників визначити, чи відноситься сказане безпосередньо до них, і якщо – так, швидко пересісти на інше місце.

Психолого-педагогічний зміст: створення позитивного емоційного фону.

Вправа «Стоп-кадр».

Порядок виконання: дорослі вільно пересуваються по аудиторії. По команді тренера всі зупиняються і за допомогою міміки і пантоміми демонструють те слово, яке називає ведучий («минуле», «кохання», «ненависть», «дитинство», «мрія»). Потім відбувається процес обговорення.

Психолого-педагогічний зміст: відпрацювання навичок експресії, вираження своїх почуттів.

Вправа «Побажання».

Порядок виконання: потрібно повернутись до свого сусіда праворуч, назвати одну з позитивних рис його характеру та побажати чогось гарного: міцного здоров'я, доброго настрою тощо.

Психолого-педагогічний зміст: підвищення рівня самооцінки та можливість зробити приємне іншій людині.

В кінці заняття відбувається підведення підсумків та обмін враженнями, тренер з'ясовує чи реалізувалися очікування учасників.

Заняття 3 «Мої партнери».

Мета: вивчення особистісних і професійних якостей і властивостей учасників тренінгу.

Завдання: ознайомити педагогів із механізмами правильного сприймання та розуміння партнерів; тренування емпатичних здібностей педагогів.

Хід роботи:

Вправа – привітання.

Порядок виконання: привітання сьогодні проведемо під девізом «Ваше майбутнє». Вітаючи один одного Ви маєте зробити своєму партнеру невеличкий прогноз на майбутнє. Наприклад: «Доброго ранку, Юро! Я думаю, що через п'ять років ти будеш більш доброзичливим і спокійним».

Психолого-педагогічний зміст: створення позитивного емоційного фону, можливість зробити приємне іншій людині.

Вправа «Інвентаризація».

Порядок виконання: Упродовж двох хвилин розкажіть про свої сильні сторони, про те, що любите, цінуєте і приймаєте в собі. При цьому не просто хваліть в собі те, що користується загальною привабливістю, а відмітьте те, що для Вас є або може бути точкою опори у важкі хвилини життя. Говорити необхідно прямо, не соромлячись і не зменшуючи через удавану скромність своїх переваг. Дайте відповідь на запитання: «Що легше: говорити про свої проблеми чи говорити про свої переваги?»

Психолого-педагогічний зміст: навчити дорослих бачити позитивні якості в собі, розвиток їхньої упевненості в собі.

Вправа «Похвалися сусідом».

Порядок виконання: Тренер говорить: «Кожному з нас дуже подобається, коли про нього говорять приємні речі. Сьогодні ми будемо хвалитися, тільки не собою, а своїм сусідом. Адже це так приємно і почесно мати найкращого сусіда. Подивіться на того, хто сидить праворуч від Вас. Подумайте, який він, які

позитивні риси характеру він має, чим він може сподобатися». Потім тренер може продемонструвати зразок того, як потрібно хвалити іншого.

Психолого-педагогічний зміст: формування комунікативних навичок, розвиток уваги, вміння висловлювати словами свою симпатію до іншої людини, налагодження позитивного емоційного фону в групі.

Обговорення: «Що ви відчували, коли Вас хвалили, Ви хвалили свого сусіда?».

Вправа «Виявлення переваг».

Порядок виконання: виберіть у групі людину, яка за багатьма виявленнями імпонує Вам особисто. Запишіть п'ять якостей, які Вам у цій людині подобаються. Прочитайте свою характеристику групі, не називаючи ім'я – нехай група визначить кому вона належить.

Психолого-педагогічний зміст: отримання позитивного зворотнього зв'язку, розвиток емпатії.

Вправа «Ніхто не знає».

Порядок виконання: зараз будемо кидати один одному м'яку іграшку і той, у кого вона опиниться має закінчити фразу: «Ніхто з Вас не знає, що я (або у мене)...» Будьте уважні і зробіть так, щоб кожен прийняв участь у виконанні завдання. У кожного іграшка має побувати декілька разів.

Психолого-педагогічний зміст: розвиває здатність до самоаналізу, сприяє процесу саморозкриття, покращує морально-психологічний клімат у групі.

Обговорення: «Чи дізналися Ви про когось щось нове? Хто Вас найбільше здивував?»

Вправа «Бар'єри самореалізації».

Порядок виконання: розділіть аркуш по вертикалі на дві половини. Напишіть в одній колонці, щоб Ви хотіли змінити в собі, у другій – що цьому заважає. Працюючи у групі, обговоріть результати та запишіть перелік причин, чому потрібні самозміни, саморозвиток? Працюючи у групі, складіть узагальнений перелік бар'єрів на шляху саморозвитку, самореалізації.

Психолого-педагогічний зміст: формує довіру до членів групи, дає можливість для самоаналізу, забезпечує краще розуміння мотивів власної поведінки.

Обговорення: «Які бар'єри самореалізації Ви у себе визначили?»

Вправа «Проективний малюнок».

Порядок виконання: виконайте два малюнка: 1 – я-реальне; 2 – я-ідеальне. Технічний бік малюнку не важливий. Всі малюнки збираються, потім довільно вибирається один, демонструється і всі по черзі розповідають, що вони бачать на малюнку. Необхідно не описати, що намальовано, а розповісти про відчуття від малюнку: якою, на Вашу думку, бачить себе людина, що виконала цей портрет, що хотіла б змінити в собі. При цьому автор малюнку не представляється. Після того, як всі бажаючи висловлять свою думку, можна спробувати відгадати автора. Потім виконавець портрету називає себе, розповідає, що він хотів розказати про себе за допомогою цього малюнку, відмічає, які репліки йому найбільше сподобалися. Таким чином обговорюються всі малюнки.

Психолого-педагогічний зміст: розвиток самоаналізу, рефлексії, краще розуміння власних особистісних рис, створення психологічного портрету, розвиток емпатії.

Обговорення: «Як Ви створювали власний психологічний портрет?»

Вправа «Всі ми». Порядок виконання: «А зараз у вас є можливість перевірити власні припущення. Прошу одного добровольця. Один учасник виходить за двері, а тепер кожен з Вас повинен сказати про нього що-небудь приємне, а я запишу всі висловлювання. Потім заходить доброволець, той, хто вийшов. Поки Вас не було, ми говорили про вас. Не повірите скільки приємного було про Вас сказано. Один сказав...» Учасник має відгадати, хто що сказав і чому. Обов'язково слід звернути увагу на сором'язливих, невпевнених у собі дітях, а також тих, хто має неадекватно завищену самооцінку.

Психолого-педагогічний зміст: у дорослих формується здатність до рефлексії, вміння враховувати думку інших про себе, розуміння як Вас сприймають та оцінюють інші.

Обговорення: «Чи здивовані Ви тим, що про себе почули? Що вразило найбільше? Які висновки Ви для себе зробили?»

Блок 2 «Творча робота в команді».

Заняття 4 «Ефективна взаємодія у спілкуванні».

Мета: вдосконалення комунікативних навичок педагогів.

Завдання: розвивати у педагогів навички міжособистісної взаємодії; створити сприятливе соціальне середовища для міжособистісного спілкування педагогів.

Хід роботи:

Вправа «Дзеркало».

Порядок виконання: розподілитися на пари. Один сідає у звичну для нього позу. Другий дзеркально відображає цю позу та намагається розповісти, як він себе при цьому відчуває. При цьому потрібно використати як найбільше слів та виразів, що описують його почуття та емоції.

Психолого-педагогічний зміст: розвиток ідентифікації та емпатії.

Обговорення: «Що Вам надала робота в парі?»

Вправа «Бачу, чую, відчуваю».

Порядок виконання: одному учаснику, за бажанням, пропонується пересадити всіх, враховуючи колір очей: від світлооких до темнооких. Ніхто не має права вносити корективи, втручатися в хід виконання завдання. Після того, як завдання виконано, кому-небудь іншому пропонується скорегувати отриману комбінацію по-своєму. Потім те ж саме пропонуємо виконати наступному бажуючому. Зазвичай, хто-небудь висловлює думку про те, що в кожного своє бачення і, скільки б не було коректорів, кожен внесе свої зміни, бо «кожен бачить по-своєму». Якщо ж до цього висновку група не приходить сама, то психолог має підштовхнути думки учасників в бажаному напрямку.

Пропонуємо одному учаснику пересадити всіх у відповідності з тембром голосу. Кожен вимовляє «своім голосом» своє ім'я. Прослухавши ці голоси, ведучий має пересадити всіх, відповідно від найвищого голосу до найнижчого. Потім обирається або знаходиться бажуючий, який корегує розстановку учасників за тембром голосу. Як правило, не має потреби у великій кількості спроб, тому що всім стає зрозуміло, що кожен «чує по-своєму». Таким чином демонструється оригінальність зорового і слухового сприйняття.

Далі перевіряється ще один канал сприйняття – дотик. Учасники часто висловлюють випереджаючу думку про індивідуальність і цього каналу сприйняття, але вправу слід провести, оскільки вона дає ще й терапевтичний ефект.

Пропонуємо розставити учасників за теплом долонь (бажано для виконання цього завдання обирати сором'язливих дітей). Ведучий учасник бере в руки по черзі долоні решти учасників (можна потиснути руку у вигляді привітання), а потім розсаджує всіх за принципом «руки теплі – холодні». Другий учасник корегує розташування учасників.

Психолого-педагогічний зміст: тренування пам'яті, налагодження тактильного контакту, створення позитивного емоційного фону.

Обговорення: Наприкінці всім пропонується зайняти місця за власним бажанням. Потім пропонуємо обговорити, що при наявності індивідуального сприйняття людям вдається дійти згоди, вирішувати проблеми спілкування. Необхідно підвести до висновку, що кожен має право відчувати, бачити, чути, думати по-своєму і ми зобов'язані визнавати це право за оточуючими

Вправа «Рецепти».

Порядок виконання: учасники стають у коло, де відстань між ними складає один метр. Завдання полягає в тому, що ведучий ставить питання (звертається за порадою) вчителям, а вони повинні методом «мозкового штурму» знайти і запропонувати йому варіанти відповідей (дати пораду). Кожний, хто отримує м'яч, може висловити одну свою ідею з цього приводу. Можна запропонувати на обговорення такі теми:

- Яким чином можна заробити багато грошей?
- Що потрібно зробити для того, щоб тебе любили?
- Як зрозуміти, чого ти хочеш від життя?
- Що потрібно зробити для того, щоб мати багато друзів?

Психолого-педагогічний зміст: демонструє зацікавленість особою партнера по спілкуванню, підвищує самооцінку (у всіх з'являється можливість побути в якості експерта), розвиває навички планування.

Обговорення: Яка з тем виявилася найбільш складною під час обговорення і чому?

Заняття 5 – 6 «Творча робота в команді».

Мета: сприяти розвитку вміння педагога працювати в команді, разом вирішувати професійні завдання.

Завдання: створити умови для роботи дорослих у команді; сприяти сформованості у педагогів командних методів продуктивної взаємодії.

Хід роботи:

Вправа «Реалізація вмінь».

Порядок виконання: кожен із учасників згадує і називає якесь практичне вміння, яким він володіє (наприклад, грати на музичному інструменті, малювати, грати в боулінг, писати пісні і т.п.), після цього решта учасників пропонують можливі варіанти застосування цих вмінь. Вправа виконується по колу.

Психолого-педагогічний зміст: вправа вчить дорослих генерувати ідеї про можливі варіанти практичного застосування ресурсів, якими вони володіють, сприяє підвищенню самооцінки.

Обговорення: Учасники обмінюються своїми враженнями про роботу, а також про те, якими новими вміннями вони захотіли б оволодіти в ході виконання завдання.

Вправа «Східний базар».

Порядок виконання: кожного із дорослих просять знайти який-небудь предмет (можна принести з дому), який має мінімальну цінність або не має її взагалі. Коли ці «нікчемні речі» знайдено, кожному пропонується придумати як можна більше аргументів, чому оточуючі повинні купити ці предмети (5 хвилин). Потім демонструється «східний базар» – у часники викладають свої предмети і озвучують причини, чому їх необхідно купити. Покупець же в свою чергу може торгуватися. На цьому, вправу можна завершувати і переходити до обговорення.

Психолого-педагогічний зміст: розвиток вміння використовувати креативні навички в реальному житті, тренування здатності відстоювати свою позицію.

Обговорення: Що було важливіше – зміст аргументів чи форма їх пред'явлення, з чим це пов'язано? Чи виникало у когось почуття дискомфорту під час роботи, і якщо так, то чому? Які життєві ситуації, окрім торгівлі, нагадують за формою та змістом «східний базар»?

Вправа «Карта перешкод».

Порядок виконання: для виконання цієї вправи необхідно згадати ту сферу власного життя, в якій існує певна проблема, якою ви незадоволені (1–2 хвилини). Потім кожний учасник отримує аркуш паперу, перевертає його в горизонтальне положення і ділить його олівцем на три рівні частини. В правій записується бажаний результат, те чого хочеться досягти в цій сфері. В лівій частині необхідно описати існуючий стан речей. Після цього в середній колонці перелічуються всі перешкоди на шляху до реалізації своїх задумів. Завдання полягає в тому, щоб переформулювати опис перешкод в питання таким чином, щоб кожне з них починалося зі слова «Як (змінити, зробити, подолати)?». Бажано сформулювати не менше трьох таких питань до кожної з перешкод. І спробувати на них відповісти.

Психолого-педагогічний зміст: ця техніка направлена на розвиток вміння творчо вирішувати проблеми: переходити від роздумів про те, що викликає труднощі, не влаштовує, до постановки мети та пошуку шляхів подолання перешкод.

Обговорення: Обмін почуттями, які виникли під час виконання завдання. При бажанні, 2–3 бажаних можуть розповісти в деталях про зміст та результати своєї роботи в групі.

Вправа «Незвичайні події».

Порядок виконання: кожному із учасників пропонується згадати який-небудь свій незвичний, оригінальний і не зовсім зрозумілий з позиції здорового глузду, вчинок, який ви здійснили протягом останніх 1 – 2 місяців. Потім дорослих просять коротко розказати про нього, коментуючи його при цьому: В чому вони бачать незвичність цього вчинку? Що, з їх точки зору, змусило їх так діяти? Як вони оцінюють свою поведінку «заднім числом» – до чого це призвело, чи варто було так робити?

Групу бажано розділити на 2-3 підгрупи, які будуть працювати паралельно.

Психолого-педагогічний зміст: виконання цієї вправи сприяє переносу знань і вмінь на оцінку власного життя, підвищення рівня відкритості для нового життєвого досвіду.

Обговорення: «Які незвичні вчинки, дії впливають на ваше життя? Чи виникали останнім часом в учасників ситуації, коли хотілось зробити щось незвичне, але щось вас зупиняло. І якщо траплялись такі ситуації, то що ж саме вас зупиняло. І як ви оцінюєте тепер те, що відбулося?»

Вправа «Творче життя».

Порядок виконання: учасники об'єднуються в підгрупи в складі 5 – 6 осіб та отримують завдання: сформулювати перелік рекомендацій, отриманих за час нашої спільної з Вами роботи, які дадуть можливість зробити власне життя більш цікавим, насиченим, визначити для себе найбільш значимі навички, вміння, якими Ви оволоділи під час занять, і записати їх на дошці (а потім кожен собі на аркушах паперу). Сформульовані рекомендації повинні бути такими, щоб їх можна було втілити в життя.

Психолого-педагогічний зміст: перенесення отриманого досвіду та теоретичних знань з площини спеціально змодельованих ситуацій в сферу повсякденних життєвих чи професійних реалій.

Обговорення: «Навіщо працювати над собою? Чи потрібен особистісний розвиток? Що він нам дає в реальному житті?»

Лінійка досвіду. Отже, ми завершуємо нашу перу тренінгову сесію роботи. Я сподіваюся, що ці дні були корисним для вас. Я прошу вас пригадати все те, що ми сьогодні обговорювали, обігравали на тренінгу. Що вам вдалося покласти у скарбничку вашого педагогічного досвіду? Яка інформація була найбільш корисною для вас? Що з того, що засвоїли сьогодні під час наших занять ви готові застосувати у педагогічній діяльності?

Учасники сідають на стільці і кожен аналізує власне ставлення до отриманих навчальних дій.

Блок 3 «Розвиток соціальної активності педагогів»

Заняття 7 – 8 «Розвиток соціальної активності педагогів».

Мета: ознайомити педагогів з особливостями розвитку соціальної активності різних груп дорослого населення.

Завдання: надати теоретичну психолого-педагогічну інформацію зі специфіки розвитку соціальної активності дорослих; сприяти формуванню у педагогів мотивації до розвитку професійних якостей.

Хід роботи:

Міні-лекція «Активність дорослого населення».

Вправа «Диспут» (на закріплення інформації).

Мета: відпрацювання навичок активного слухання.

Тема нашого семінару «Інноваційні технології розвитку соціальної активності дорослих». Звичайно, кожен із вас по своєму ставиться до розвитку соціальної активності дорослих. Є ті, що схвалюють це, а є такі, що заперечують інноваційні технології які б вони не були. Ми поділимося на 2 групи і кожна

група спробує довести свою думку. А експертна група уважно вислухавши всіх зробить відповідні висновки.

Об'єднайтесь в групи. Через 10 хв. Презентуйте свою думку.

Слово надається експертній групі.

Обговорення: «Чия думка, на ваш погляд, здалась вам більш переконливою, аргументованою?»

Заняття 9 – 10 «Соціальні ролі і функції в громаді».

Вправа «Хто я і навіщо?».

Мета: аналіз соціальних ролей і функцій в громаді; відображення взаємовідносин в громаді.

Інструкція. «Якості ми можемо оцінювати соціальні ролі як ефективні або неефективні через те, чи виконує керівник покладені на нього функції або він цього не робить. Тому дуже важливо знати, які функції покладено на керівника, вміти виділити в них пріоритетні, найбільш важливі та знати, як вони взаємопов'язані. Зараз вам потрібно розділитися на дві підгрупи за назвою посад, які ви посідаєте на даному підприємстві. Кожній підгрупі я видам ватман. Розділіть його навпіл. Перша половина – функції, які ви виконуєте на даному підприємстві, інша – ролі, які ви граєте у зв'язку з кожною із функцій. Наприклад, контроль – контролер; навчання – вчитель і т.д. на виконання цього завдання у вас 20 хвилин».

Коли означений час мине, тренер продовжує: «Зараз вам потрібно розставити у просторі ролі, які ви виокремили, при цьому ваше завдання – відобразити структуру взаємовідносин між ними, можливу ієрархію. В якості фігур виступаєте ви самі, якщо не вистачає людей, то можливо замінити їх предметами».

Обговорення: «Чи всі ролі присутні? Як вони взаємодіють між собою? В яких ситуаціях активізується кожна з ролей? Хто з фігур координує взаємодію фігур між собою?»

Тренер підбиває підсумок вправи і виокремлює основні функції в громаді:

Планування – Організація – Мотивація – Контроль – Навчання

Психолого-педагогічний зміст: з'ясувати та усвідомити особливості соціальних ролей і функцій в громаді, оптимальної кількості дій і необхідних засобів з розвитку соціальної активності дорослих у громаді.

Обговорення: «Яка результативність «мозкового штурму» і висування ідей?»

Блок 4 «Підведення підсумків»

Заняття 11 – 12 «Підводимо підсумки».

Мета: усвідомлення отриманого в ході тренінгу досвіду.

Завдання: підведення підсумків тренінгової роботи; закріплення вчителями отриманих на попередніх заняттях знань, вмінь, навичок; обмін враженнями від роботи в команді та від тренінгу в цілому (що сподобалось, запам'яталось, вразило, допомогло, а що – ні).

Хід роботи:

Вправа «Дерево підсумків».

На плакат із намальованим деревом учасникам пропонують висловити свої враження на паперових відбитках власної долоні і закріпити їх на гілках дерева.

Психолого-педагогічний зміст: порівняння очікувань і результатів тренінгової роботи.

Обговорення: Навіщо нам «Дерево підсумків?»?

Притча «Про вчителя та учня»

Довгі роки жив Учень у Вчителя пізнаючи його мудрість. Крім того, звичайно, він робив багато інших необхідних для них обох речей: збирав хмиз для вогнища, носив воду з джерела, прибирав у печері, де вони вдвох жили, ходив на полювання. А коли до Вчителя приходили люди за порадою – Учень уважно слухав, що той говорить. Інколи Вчитель сам розпочинав розказувати різні історії про далекі краї, про дивовижні звичаї чужинців, про мудреців, що жили за морями, про мудрість їхню та повчання. Однак, це бувало дуже рідко, хіба лише коли до них довго ніхто не приходив і Вчителю ставало нудно – хотілося побалакати, та не було з ким. Решту ж часу все їхнє спілкування зводилося до вітань з початком нового дня та побажань доброї ночі. Навіть по господарству, якщо це слово підходить до тих злиднів, в яких вони жили, Учень вже сам, без наказу Вчителя, знав сам що має робити.

Так вони жили разом довгі роки. Не зважаючи на скупість повчань вчителя та скромність їхнього столу Учень за всі ці роки жодного разу навіть не подумав про те щоб його покинути. Та одного дня Вчитель захворів. Погляд його затьмарився, він зліг. Часто шепотів щось, часом кричав, чи то на якійсь чужинській сові, чи то просто щось незрозуміле Учневі. І хоча учень поїв його відварами цілющих трав, його продовжувало трясло в лихоманці. Тим часом люди, які продовжували приходити до нього за порадами, поверталися ні з чим. Вчитель не міг їм допомогти, а Учень вважав себе не в праві давати поради замість Вчителя. Та припаси їжі закінчувалися, а Вчитель все не одужував.

Одного ранку Учень зрозумів, якщо він сьогодні нічого не заробить, то завтра їм нічого буде їсти. І, коли прийшли люди до Вчителя, він не прогнав їх, а вислухав і порадив чинити так як сам вважав за потрібне. Так продовжувалося день за днем. Тим часом, Вчитель почав одужувати. Він вже не марив. Потроху почав сидіти, потім просив Учня виводити його на свіже повітря. Слухав, не втручаючись і не поправляючи, повчання-настанови Учня людям, які до них приходили. Одного сонячного ранку вчитель зрозумів, що вже є цілком зоровим. Він сам, опираючись лише на палицю-посох, вийшов з печери. На той час і Учень повернувся з лісу, де збирав цілющі трави та ягоди.

- Доброго дня, Вчителю! – привітався він, зрадівши, що Вчитель сам вийшов з печери.

- І справді гарний день сьогодні, дуже гарний, – відповів Вчитель.

- Чого бажаєте, Вчителю? – запитав Учень.

- А даси слово, що виконаєш моє бажання? – посміхнувся в бороду старець.

- Звичайно! Зроблю все, що забажаєте, Вчителю!

- Ти добре подумав, перш аніж відповісти? – не вгавав старий.

- Так, Вчителю!

- Моє бажання просте, – врешті пояснив наставник. – Хочу, щоб Ти негайно покинув мене, мою печеру, цю гору і ніколи сюди не повертався. Я дякую Тобі за

все, що Ти робив для мене всі ці роки, які ми разом прожили. За те що не дав мені померти і вилікував-виходив мене, коли я хворів. Але зараз я здоровий і бажаю, щоб Ти залишив мене.

- За що, Вчителю, ви мене проганяєте!? – тільки і спромігся запитати остовпілий Учень.

- Не питай мене більше нічого, збирайся і йди своєю дорогою! – відповів Учитель.

Учневі нічого не залишалось, як виконати волю наставника. Довгі роки блукав він дорогами світу, носячи з собою образу за невдячність Вчителя. Але одного дня, коли вже Учень посивів-постарів... Одного гарного ранку, проходячи повз дерево, побачив, як якась (він не знав її імені) пташка виштовхує пташеня з гнізда, змушуючи його вчитися самостійно літати. І цієї миті Учень врешті зрозумів зміст останніх слів Вчителя: «... і йди своєю дорогою». «Яким же я був дурнем!» – сказав він собі. «Скільки років я носив у серці чорну образу замість вдячності мудрому вчителю». Він підвів голову, подивився на синє безхмарне ранкове небо. І йому чомусь стало легко-легко на душі, неначе з неї впав страшений тягар. «Йти своєю дорогою», – посміхнувся він в сиву бороду і пішов далі.

Запитання для обговорення:

Чи змусила вона вас задуматися та чи своєю дорогою ви йдете...

Підбиття підсумків: Учасникам пропонується продовжити речення:

На сьогоднішньому занятті я зрозумів...

На тренінгу мені сподобалося...

Лінійка досвіду. Отже, ми завершуємо нашу другу сесію роботи. Я сподіваюся, що ці дні були корисним для вас. Я прошу вас пригадати все те, що ми сьогодні обговорювали, обігравали на тренінгу. Що вам вдалося покласти у скарбничку вашого педагогічного досвіду? Яка інформація була найбільш корисною для вас? Що з того, що засвоїли сьогодні під час наших занять ви готові застосувати у педагогічній діяльності?

Учасники сідають на стільці і кожен висловлює свій актуальний стан.

З метою оцінювання тренінгу на заключному занятті учасникам пропонується заповнити анкету (Додаток В, анкета 5).

Джерела:

1. Волярська О. С. Професійна підготовка слухачів навчальних підрозділів на підприємствах, в організаціях та установах (психолого-педагогічний аспект) : Навчально-методичний посібник / О. С. Волярська, О. В. Пучина – Запоріжжя: Кругозір, 2014. – 108 с.

2. Софій Н. З. Інноваційні методи навчання та викладання: теоретичне підґрунтя та методика використання / Н. З. Софій. – К.: Проект «Рівний доступ до якісної освіти в Україні», 2008. – 60 с.

3. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. — К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.

4. Хлебнікова Т. М. Ділова гра як метод активного навчання педагога / Т. М. Хлебнікова. - Харків: Основа, 2005. – 76 с.

2.2. Ігри для навчання дорослих у закладах неформальної освіти дорослих

У доборі форм і методів розвитку професійної компетентності економічно активного населення в умовах неформальної освіти дорослих ми керувалися думками:

- ✓ для того, щоб успішно впроваджувати форми і методи розвитку професійної компетентності дорослих, необхідно знати психологічний стан, у якому вони перебувають;
- ✓ успішне навчання дорослих сьогодні – це керування групою, а не індивідуумами;
- ✓ побудова відносин між дорослими багато в чому визначає реалізацію можливостей у навчальному процесі;
- ✓ орієнтація на процес більш ефективна, ніж орієнтація на результат;
- ✓ рівень професійної компетентності дорослих визначається їх умінням організувати власну професійну діяльність, рівнем мотивації до навчальної діяльності та базовими знаннями, уміннями та навичками у професійній галузі.

Гра у навчальному процесі з дорослими – це особлива форма сумісної діяльності викладача і слухачів в умовних обставинах, спрямовану на відтворення змісту і умов професійної діяльності.

Інноваційна гра організовується і впроваджується за такими принципами:

- системності, який характеризується тим, що гра програмується й організується як цілісна система діяльності та соціальних взаємодій дорослих;
- колективної відповідальності, що визначає відповідність організаторів і учасників за хід та результати гри;
- єдино керованості, який полягає в праві керівника приймати рішення, що стосуються організації гри впродовж ігрового періоду;
- самопрограмування, що означає надання програми конкретної гри лише у загальних рисах. У ході гри виникають нові ситуації та ідеї, які в діяльності задають нові ігрові сюжети, форми і методи роботи. Як правило, на початку гри самопрограмування здійснюється зусиллями керівників-консультантів, наприкінці гри – учасників;
- саморозвитку, який продовжує і розвиває принцип самопрограмування. Його суть полягає в тому, що гра здійснюється не за жорстко визначеними правилами, а в відповідності з виниклою «зараз і тепер» ситуацією та орієнтацією на пошук нових засобів її вирішення, нових форм діяльності та взаємодії;
- контрольованої боротьби, який полягає в конкурентності, конкурентності, змагальності учасників груп. Кожна група готує свій проект, але переможець може бути тільки один;
- розвиваючого навчання, що орієнтує учасників гри не на розширення обсягу знань, а на засвоєння і розробку нових засобів вирішення проблемних ситуацій у ході реалізації перспективних стратегій учасників.

2.2.1. Інтерактивна інноваційна гра «Запит»

«Запит» – захист проектів учасників, інноваційна гра з розробки та захисту проектів рішень, ідей, нових шляхів і способів дій, нововведень. Гра розроблена у 1985 р. Об'єктом ігрового моделювання була перебудова, зміни у конкретній організації, в її підструктурі чи в будь-якому напрямі діяльності: управління, маркетинг, організація, зв'язки з громадськістю, економіка, робота з персоналом, ділова комунікація тощо.

Ця гра дозволяє на основі зняття стереотипів мислення розвивати у її учасників ситуативне, стратегічне, корпоративне мислення і поведінку. Гра призначена для керівників і фахівців, для їх організаційного розвитку та навчання в системі перепідготовки й підвищення кваліфікації, а також може бути широко використана для навчання і розвитку в будь-якому навчальному закладі.

Гра досить проста для впровадження, легко перебудовується у часі й просторі та адаптується для навчання спеціалістів будь-якого профілю: менеджерів, маркетингологів, банкірів, юристів, економістів, лікарів, вчителів, фахівців з набору персоналу, психологів, журналістів, політиків тощо.

Основні цілі гри:

- розвиток умінь генерувати нові ідеї і відмовлятися від стереотипних, традиційних шляхів вирішення проблеми;
- розвиток творчого мислення та здатності здійснювати експертизу ідей за допомогою полярних аргументацій, наприклад «за» і «проти», і через заломлення ідей до реальної практики;
- розвиток і закріплення умінь аргументовано вести дискусію;
- розвиток і закріплення умінь працювати в режимі заданих норм і регламенту;
- розвиток навичок співпраці, ефективної взаємодії з іншими людьми, ділового спілкування.

Гра «Запит» у повному обсязі розрахована на 6–8 годин навчального часу, на аудиторію в середньому від 28 до 40 осіб. Можливий варіант проведення гри в 2 етапи і за більш короткий термін.

Структура ігрового комплексу.

Ігровий комплекс включає організатора гри та ігрові групи: «новатори», «оптимісти», «песимісти», «реалісти», «експерти».

Організатор інноваційної гри управляє загальним ходом гри, розподіляє учасників у команди, здійснює інструктаж, консулює з усіх виникаючих питань, стежить за регламентом, управляє взаємодією команд у відповідності зі структурою гри і на підставі заданих правил і норм. Він також здійснює координацію, підводить остаточні підсумки.

Ігрові групи

«Новатори». У цій ролі виступають по черзі всі команди ігрового комплексу. Основне завдання групи новаторів: представити на захист, обґрунтувати та зробити презентацію своїх ідей (рішень, шляхів, принципів, технологій тощо).

«Оптимісти». У цій ролі виступають по черзі всі команди ігрового комплексу. Основне завдання групи: аргументовано й обґрунтовано захистити

висунути новаторами ідею; розкрити її позитивні, конструктивні сторони, показати переваги впровадження: для справи, для колективу, для окремої особистості, для організації в цілому; окреслити проблеми, які вирішуються на основі впровадження ідеї, довести ефективність.

«Песимісти». У цій ролі виступають по черзі всі команди ігрового комплексу. Основне завдання групи: аргументовано й обґрунтовано розкрити неспроможність висунутої на захист ідеї; показати можливі негативні наслідки від її впровадження: для організації в цілому, для справи, для колективу, для окремої особистості; визначити нові (потенційні) проблеми, породжувані під час впровадження ідеї; виявити слабкі місця в економічному, правовому, матеріально-технічному, кадровому, психологічному, екологічному, моральному та іншому обґрунтуванні ідеї.

«Реалісти». У цій ролі - людей, що враховують у своїй діяльності умови реальної дійсності, виступають по черзі всі команди ігрового комплексу.

Основне завдання групи: аргументовано й обґрунтовано довести можливість реального впровадження висунутої на захист ідеї на основі:

а) заданих ігротехніком критеріїв, а саме:

- відповідність ідеї перебудови діяльності, вирішення проблем;
- практична реалізованість;
- наявність новизни або її елементів;
- конструктивність і обґрунтованість ідеї.

б) висловлених оптимістами і песимістами аргументацій «за» і «проти»;

в) врахування умов і можливостей реальної дійсності.

Доля ідеї вирішується групою реалістів на основі її різносторонньої експертизи і в бальних оцінках. При цьому:

5 балів отримує ідея, прийнята до впровадження без зауважень;

2–4 бали отримує ідея, в обґрунтування якої реалісти внесли суттєві доповнення, корективи, обмеження;

0–1 бал отримує ідея, слабо обґрунтована або яка не має реального підґрунтя для впровадження (типу: «І на Марсі будуть яблуні цвісти»). Можливі й проміжні варіанти оцінки з відповідною аргументацією.

Примітка. Зміна ролей здійснюється командами після закінчення дискусії щодо захисту однієї ідеї від команди «новаторів». Змінюються не тільки ролі, але й просторове середовище, тобто у кожній рольовій групі своє постійне місце на «ігровій галявині».

«Експерти». Основне завдання групи - здійснити експертизу всієї діяльності учасників гри; підготувати мотивований висновок - з аналізу ідей, розроблених індивідуально і колективно, за виконанням колективних ролей, за рівнем аргументації і виконанням заданих норм ведення дискусії на основі правил гри і відповідних методик оцінювання. Основний акцент експерти роблять на якісний аналіз результатів гри. Кількісний склад експертів – не більше 5 осіб.

Примітка. Кількісний склад ігрових команд може варіюватися від 3 до 9 осіб (в залежності від кількості учасників). При малому складі учасників

можливе суміщення ролей, а саме: групи «новаторів» і «оптимістів». У цьому випадку команда спочатку представляє ідею, а потім після підготовки її захищає.

Порядок проведення інноваційної гри «Запит»

Гра «Запит» складається з п'яти етапів:

- підготовчий етап («занурення» в проблему, інструктаж, створення команд);
- індивідуальне генерування ідей (метод Дельфі);
- колективний пошук ідей, внутрішньо-групові дискусії (брейн-стормінг, синектика, дискусія дилетантів та інші технології пошуку);
- захист ідей: презентація, обґрунтування, питання та відповіді; аргументація «оптимістів», «песимістів» і «реалістів»; апеляція «новаторів» за висновками захисту та експертизи;
- заключний етап: аналіз роботи учасників гри експертами та керівником гри.

2.2.2. Ситуаційно-рольові гри «Конфлікт»

Інтерактивна ситуаційно-рольова гра «Конфлікт» моделює в умовній обстановці деструктивні міжособистісні й ділові взаємини у відповідності з заданими ролями або ті, що спонтанно розігруються.

Цілі ситуаційно-рольові гри «Конфлікт»:

- розвиток умінь здійснювати діагностику причин конфліктів у колективі;
- освоєння механізму моделювання конфліктних ситуацій;
- освоєння алгоритму аналізу конфлікту;
- розвиток умінь аналізувати конфлікт на основі різних технологій: традиційним аналізом конфліктної ситуації, методом «інциденту», методом розігрування ситуації в ролях (інсценування);
- освоєння методів аналізу конфліктів через ідентифікацію, рефлексію, емпатію;
- розвиток умінь з розробки «Пам'ятки керівникові щодо управління конфліктом».

Пропонована форма організації діяльності учасників гри сприяє формуванню у них інтересу до соціально-психологічних проблем, розвиває вище перелічені умінь та розширює психологічну та ігротехнічну компетентність.

Гра «Конфлікт» у повному обсязі розрахована на 4–6 годин, на аудиторію від 15 до 35 осіб. У залежності від тимчасових можливостей і числа учасників можливе модульне програвання фрагментів гри, а також її модифікація за формою й змістом, наприклад, при мінімальному часі – відпрацювання лише одного з означених методів, при максимальній кількості учасників (наприклад, більше 35 осіб) – збільшення числа груп, але не більше 9 чоловік у кожній, і розширення проблематики з аналізу причин конфліктів у професійному середовищі.

Структура ігрового комплексу

Ігровий комплекс включає організатора гри, три ігрові групи - група «А», група «Б», група «В» і групу експертів.

Функції організатора гри:

Організатор ситуаційно-рольової гри вводить учасників у проблематику, розповідає про актуальність проблем конфліктів у трудових колективах, про їх конструктивну та деструктивну ролі, характеризує динаміку розвитку конфліктів, класифікує такі поняття, як «інцидент», «стрес», «фрустрація», «конфлікт», «криза». Крім того, він розповідає про структуру гри, про методи, які в ній застосовуються, про основні цілі гри та її правила.

Він же управляє загальним ходом гри:

- розподіляє учасників у команди;
- проводить інструктаж;
- консультує з усіх питань, які виникають у ході гри;
- визначає регламент гри і стежить за ним;
- організовує взаємодію команд у відповідності зі структурою гри на підставі заданих норм;
- підводить остаточні підсумки гри, робить всебічний аналіз інформації, напрацьованої її учасниками, здійснює корекцію.

Ігрові групи

1. Група «А». Здійснює діагностику причин конфліктів через помилки, що допускаються керівником організації. На підставі діагностики група розробляє конфліктну ситуацію, в якій джерелом конфлікту є керівник. Група працює методом – «Розігрування» ситуації в ролях» - інсценівки. Група готує свою програму дій щодо аналізу і вирішення конфліктної ситуації для здійснення експертизи дій та рішень, прийнятих іншими групами.

Кількість учасників – від 5 до 7–9 осіб.

2. Група «Б». Здійснює діагностику причин конфліктів через помилки або неправомірні дії, що допускаються підлеглими, причин особистісного і міжособистісного характеру (характерологічних і ситуативних). На підставі діагностики група розробляє конфліктну ситуацію, в якій джерелом конфлікту є підлеглий, будь-який член трудового колективу.

Група працює методом - «Інциденту».

Група готує свою програму дій по аналізу і вирішенню конфліктної ситуації для здійснення експертизи дій інших груп.

3. Група «В». Здійснює діагностику причин конфліктів організаційного характеру через об'єктивні чинники. На підставі діагностики причин конфліктних ситуацій група розробляє свою конфліктну ситуацію, джерелом якої є об'єктивні причини, проблеми і труднощі організації.

Група працює методом традиційного аналізу ситуації і готує свою програму дій в рамках проведення експертизи намірів та рішень інших груп.

Кількість учасників від 5 до 7–9 осіб.

4. Група «експертів».

Основне завдання групи - провести експертизу:

- проведеної всіма командами діагностики причин конфліктних ситуацій;
- змісту розроблених групами конфліктних ситуацій;
- адекватності запропонованих групам методів аналізу («традиційного інциденту», «інсценівки»);

- програм дій з вирішення конфліктних ситуацій, які додаються усіма командами.

Кількість учасників від 3 до 5 осіб.

Примітка. Доцільно в групу експертів ввести фахівця з психологічних проблем менеджменту: психолога, фасилітатора, соціолога, досвідченого керівника, викладача такого роду дисциплін тощо.

При малому складі учасників – експертів можна не призначати, їх функції виконують самі учасники гри, аналізуючи рішення і дії один одного, а підводить підсумки і здійснює корекцію керівник гри.

2.2.3. Рольова гра «Конфлікт на підприємстві чи в організації»

Порядок проведення ситуаційно-рольові гри

Гра «Конфлікт» складається з таких етапів-фрагментів:

1. Підготовчий етап. Занурення в гру.
2. Діагностика причин конфліктів.
3. Розробка командами конфліктних ситуацій за своєю тематикою.
4. Аналіз конфліктних ситуацій різними технологіями: «традиційним аналізом», методом «інциденту», методом «розігрування ситуацій в ролях» або інсценування.
5. Підготовка «Пам'ятки» керівнику щодо профілактики, попередження й вирішення конфліктів.
6. Заключний етап: аналіз роботи учасників гри експертами і керівником гри.
7. Індивідуальне консультування.

Мета гри: ознайомити учасників із типовими конфліктами, які виявляються на підприємствах та організаціях у період їх реконструкції, навчити розпізнавати причини та види конфліктів, а також знаходити можливі варіанти їх вирішення.

Ігрова ситуація:

Акціонерне підприємство, що випускає продукцію хімічного профілю (наприклад, миючі засоби), опинилося на межі банкрутства. Продукція підприємства через низьку якість і високу собівартість не витримує конкуренції на ринку попиту.

Для рентабельної роботи підприємства необхідно вжити таких заходів:

- замінити застаріле обладнання на нове;
- скоротити приблизно у два рази число працівників;
- підвищити кваліфікацію працівників, які залишилися на виробництві;
- знайти (залучити) додаткове фінансування;
- радикально перебудувати всю структуру підприємства.

На підприємстві працюють 100–150 осіб. Усі працівники підрозділяються на наступні категорії (це поділ досить умовний, і для чистоти гри зазначені категорії не повинні перехрещуватися):

- а) адміністративно-управлінський апарат;
- б) працівники передпенсійного віку;

в) жінки, які мають малолітніх дітей;

г) всі інші працівники.

Усі працівники є акціонерами свого підприємства. У грі можуть брати участь від 10 до 30 осіб.

Учасники гри:

=> Генеральний директор підприємства.

=> Технічний директор.

=> Менеджер з фінансів.

=> Керуючий персоналом.

=> Голова профспілкового комітету.

=> Представники всіх категорій працівників (а, б, в, г).

=> Група експертів.

У ході гри:

Проходять загальні збори працівників підприємства, на якому розгортається дискусія про шляхи і методи реконструкції підприємства.

1. Генеральний директор відкриває збори і в загальних рисах доповідає про ситуацію що виникла.

2. Технічний директор говорить про необхідність упровадження прогресивної технології, пропонує свої варіанти реконструкції підприємства.

3. Менеджер з фінансів пропонує можливі варіанти залучення додаткового фінансування, необхідного для проведення реконструкції підприємства та вирішення кадрових питань.

4. Керуючий персоналом висловлює свою думку про шляхи вирішення кадрових проблем.

5. Голова профкому відстоює права працівників підприємства і пропонує свої варіанти вирішення проблеми.

6. Представники всіх категорій працівників прагнуть захистити своїх колег і висловлюють свою точку зору з приводу реконструкції підприємства.

7. Генеральний директор підводить підсумки дискусії.

Обговорення та аналіз проведеної гри:

Висловлювання експертів з проблеми реформування підприємства та про хід минулої дискусії.

Підсумкове обговорення гри.

2.2.4. Ситуаційно-рольова гра «Шантаж»

В основу гри покладений реальний факт, насичений окремими деталями та штучно «наближений» до інших обставин. Дана гра може бути застосована під час роботи з кандидатами при прийомі на роботу або зі співробітниками (вибірково).

Мета: визначити особливості поведінки кандидата (співробітника) в умовах психологічного тиску на нього.

Метод. Гра проводиться у формі розігрування ситуації в ролях. Слухачу пропонується зіграти роль людини, яка раптово для себе опиняється у складній

ситуації їй повинна протистояти шантажу і примусу, спробам змусити її піти на конфлікт із власною совістю і прийнятими зобов'язаннями.

Учасники. У грі беруть участь психолог, керівник служби безпеки фірми й представник її керівництва, випробовувані кандидати або співробітники.

Обладнання: у процесі гри бажаний аудіо- або відеозапис поведінки випробуваного.

Матеріал виконуючому роль Іванова:

Відомості про Іванова. Йому 30 років. Закінчив інститут фізичної культури і спорту. Кандидат у майстри спорту з самбо. Одружений, має доньку. Дружина Катерина тимчасово не працює і знаходиться вдома, доглядаючи за хворою дочкою Ганною. Дочка народилася з вадою серця і потребує термінової і дорогої операції, яку лікарі рекомендують провести протягом найближчого року. Іванов живе в однокімнатній квартирі. Весь вільний час він приділяє родині. У нього є хобі - він виховує службову німецьку вівчарку на прізвисько Джеккі. Шкідливих звичок не має.

Причини згоди Іванова брати участь у розмові:

Кафе знаходиться в декількох кварталах від будинку (місце для Іванова знайоме, він неодноразово там бував). Час: 18 годин. Хоча кафе розташоване не на самому людному місці, навколо знаходиться все ж досить багато людей. Чоловік, який запропонував бесіду, не викликав жодних підозр. Іванов вирішив, що, можливо, йдеться про нову роботу: йому це було необхідно через хворобу дочки. Іванов упевнений у своїх силах і при необхідності може за себе постояти.

Інструкція слухачеві, що грає роль шантажиста:

Ви представляєте кримінальне угруповання, що намагається поставити під свій контроль фірму в якій працює Іванов. До бесіди з Івановим ви ретельно готувалися. Разом з вами у кафе присутні кілька помічників, які у разі необхідності готові застосувати стосовно Іванова заходи фізичного впливу.

Вам відомо, що Іванов користується особливою довірою глави фірми, іноді присутній на його конфіденційних ділових зустрічах, нерідко виїжджає з ним у відрядження до країн СНД і далекого зарубіжжя, особисто знає багатьох співробітників фірми і деяких ділових партнерів керівництва. Відомі вам і основні обставини життя Іванова, його адреса, звичний режим дня.

Мета бесіди:

Схилити Іванова до того, щоб він розповів про майбутню поїздку глави фірми до Калінінграду і про заплановані ділові зустрічі. Його просять також представити більш детальну інформацію про керівництво фірми. У ході бесіди обіцянки виплатити Іванову велику суму грошей чергуються з погрозами. У приватній бесіді йому повідомляють про загибель його собаки, яку нібито збила машина.

Порядок проведення ситуаційно-рольові гри

Одному із учасників занять пропонується зіграти роль Іванова і після цього дається вступна інформація.

Бесіда повинна проходити з використанням психологічного впливу. Тривалість розмови 20-25 хвилин. Початок бесіди повинен носити спокійний, дружній характер. На питання Іванова, з ким він має справу, можна відповісти: з

однією із конкуруючих фінансових установ, що володіють набагато більшими можливостями, ніж фірма, в якій він працює.

Поступово бесіда повинна прийняти жорстку форму, яка нагадує допит. При відмові Іванова йому може бути повідомлено про загибель собаки, виражені погрози відносно членів сім'ї та його самого.

Критерії оцінки поведінки випробуваного:

У ході бесіди звертається увага на наступні моменти в поведінці особи, що грає роль Іванова.

Правильними вважаються наступні особливості поведінки: прояв самоконтролю, адекватність поведінки, робляться спроби отримати від співрозмовників зустрічну уточнюючу інформацію про те, кого вони представляють, спроби вирішити все мирним шляхом, перенести час рішення на інший день або хоча б на інший час.

Після проведення гри учасникам обов'язково задається питання про їх подальші дії. Правильним визнається намір негайно повідомити про подію керівництву фірми і проявити готовність до сприяння щодо викриття шантажистів.

Навпаки, розгубленість, готовність іти на поводу у шантажистів, невміння протистояти тиску, помітний прояв хвилювання свідчать про піддатливість учасника гри і реальну можливість виникнення у нього серйозних психологічних проблем у випадку дійсного зіткнення з подібними ситуаціями в житті.

Доцільно, щоб спостерігачі виділили ті невербальні сигнали, які видавали розгубленість і невпевненість у собі.

2.2.5. Ситуаційно-рольова гра «Доручення завдань підлеглим»

Мета: навчити делегувати повноваження.

Провести ділову бесіду з підлеглим з приводу доручення йому виробничого завдання:

- а) завдання традиційне, планове;
- б) завдання екстремальне, позапланове.

Підготовка до гри

У грі беруть участь керівник та підлеглий.

Виконуючому роль керівника, необхідно придумати завдання і вибрати посадову особу (наприклад, маркетолога, рекламіста, економіста тощо), якому воно буде доручене.

Потім слід підготуватися за змістом ділової бесіди:

- як пояснити завдання і проінструктувати підлеглому;
- як забезпечити розуміння суті завдання підлеглому;
- як мотивувати підлеглому до ефективного виконання завдання.

При доведенні завдання до свідомості підлеглому керівник повинен домогтися, щоб підлеглий чітко собі уявляв: що? коли? яким чином? у яких умовах? якими силами і якими засобами? до якого терміну? з якими кінцевими результатами потрібно виконати доручене завдання. У ході ділової бесіди

керівник повинен отримати відповіді на наступні питання (щоб прийняти правильне рішення):

1. Чи бажає він виконувати дане завдання?
2. Чи зможе даний підлеглий виконати пропоноване завдання?
3. Якого інструктування він потребує і в якій мірі?

Виконавцеві ролі підлеглого (з числа тих, кого навчають) з боку організатора заняття дається установка на відмову від виконання завдання. В якості аргументів відмови використовується недостатня професійна компетентність і відсутність подібного досвіду.

Така установка організатора заняття дозволить виконавцеві ролі керівника застосувати психолого-педагогічні та комунікативні прийоми впливу на підлеглого, формуючи у нього готовність до виконання завдання. Крім того, визнання підлеглого в слабкій професійній компетенції спровокує керівника на інструктаж або консультування.

Організація ігрових занять

Виконавець ролі керівника проводить ділову бесіду з підлеглими у двох варіантах: спочатку планове завдання, потім - екстремальне, тобто позапланове.

Кожна бесіда триває від 15 до 20 хвилин. Ролі виконавців можуть розіграти бажаючі з числа слухачів.

Інші учасники заняття виступають у ролі «компетентних суддів». Їх мета - аналіз результатів проведення ділової бесіди, інструктажу і використаних комунікативних прийомів. Після гри проводиться дискусія, у якій беруть участь всі члени групи, яка навчається.

Попередня підготовка до ділової бесіди - доручення завдання:

1. Придумайте і сформулюйте у вигляді управлінського рішення завдання, а також умови, необхідні для його реалізації.
2. Поставте перед собою мету майбутньої розмови.
3. Заздалегідь складіть план бесіди, продумайте час, місце і організаційні умови її проведення.
4. Продумайте початок бесіди, введення співрозмовника в розмову, умови створення атмосфери повної довіри.
5. Підготуйте питання підлеглому, з'ясування яких допоможе досягти поставленої мети.

Примітка. Для виконання цього завдання «керівнику» дається 10 хв. на підготовку.

Хід виконання завдання

- Запросіть до себе підлеглого і поясніть йому причину виклику.
- Поясніть сенс і значимість роботи, яку необхідно виконати підлеглому, і запитайте його, чи зможе він з нею впоратися.
- Відповідайте на всі питання підлеглого щодо роботи, яку треба виконати; якщо необхідно, покажіть йому, як він це може зробити.
- Поясніть вимоги стосовно термінів виконання даної роботи та інформування Вас про хід її виконання.

- Попросіть підлеглого повторити завдання або запитайте, з чого він збирається почати його виконання.
- Проявіть довіру до здібностей підлеглого, використовуйте прийом «авансованої похвали».
- Використовуйте комунікативні прийоми та різні моделі спілкування (переконавання, навіювання тощо) з урахуванням психотипу підлеглого.
- У разі відмови підлеглого від виконання завдання з'ясуйте причини відмови, спробуйте їх усунути, мотивуйте учасника з урахуванням його особистих очікувань, доведіть бесіду до кінця, завершивши її конкретним рішенням.

«Компетентні судді» оцінюють якість бесіди, проведеної керівником, за такими параметрами:

№ п / п	Питання для оцінки якості бесіди	Правильно	Частково правильно	Неправильно
1.	Чи чітко сформулював питання?			
2.	Чи вдалося повідомити підлеглому всю важливу й необхідну інформацію?			
3.	Правильно чи ні задавалися питання, які наштовхують на вірну відповідь.			
4.	Чи правильно провів інструктаж щодо завдань?			
5.	Чи ясно уявляв собі мету і завдання даної бесіди?			
6.	Чи проходила бесіда в формі діалогу, чи вислуховував керівник аргументи підлеглого?			
7.	Чи правильно поведився керівник під час бесіди, використовуючи вербальні та невербальні сигнали? Чи вдалося створити невимушену атмосферу і які використовувалися для цієї мети психологічні прийоми?			
8.	Чи грамотно реагував на психотип підлеглого, чи використовував його особливості для добору мовного репертуару та комунікативної стратегії взаємодії?			
9.	Чи правильно вибрав керівник модель спілкування?			
10.	Чи ефективно пройшла ділова бесіда?			

2.2.6. Ситуаційно-рольова гра «Прийом на роботу»

Мета: імітація діяльності фахівців з роботи з персоналом на підприємствах, в організаціях та установах.

Провести ділові бесіди з кандидатами на посаду на конкурсній основі.

Визначити відповідність вимогам посади, виявити кращого претендента.

Підготовка до гри.

Ця ситуація вимагає однієї людини для виконання ролі менеджера з персоналу юридичної фірми «ВЕРДИКТ» (назва умовна) і двох або трьох осіб для виконання ролей претендентів на посаду. Послідовність проведення ділової бесіди з кожним кандидатом буде визначатися за жеребом.

Менеджер з персоналу має:

1. Ознайомитися з теоретичною частиною підготовки бесід такого роду, зрозуміти їх специфіку.
2. Придумати назву вакансії, наприклад «юрисконсульт» або «Адвокат» тощо.
3. Скласти особистісну специфікацію для вакантної посади.

Особистісна специфікація

Посада	Характеристики		
	Основні	бажані	протипоказан ня
Критерії оцінювання претендента			
Фізичний вигляд (вік, стать, здоров'я, зовнішній вигляд)			
Досягнення освіта кваліфікація досвід			
Інтелект (розум, тямущість, пам'ять, культура мови, логіка, мислення, чітке вираження думки - (вербалізація)			
Спеціальні здібності: організаторські комунікативні лідерські (харизма) здатність до розвитку адаптивність			
Інтереси (хобі)			
Риси характеру: ділові та особистісні			
Зовнішні умови (домашні, соціально-побутові, фінансові, можливість відряджень тощо)			
Додаткові відомості			

Примітка. Особистісна специфікація заповнюється гравцями на ту посаду, на яку оголошено конкурс. Найкращий варіант - розробка особистісної специфікації у вигляді домашнього завдання, інший варіант - після визначення вакансії попросити кожну групу протягом 15 хвилин перед рольовим спілкуванням розробити особистісну специфікацію.

4. Визначити функціональний зміст праці фахівця.

5. Продумати організацію просторового середовища для проведення бесіди.

За командою керівника гри асистент запрошує капітана, який отримав право виступати першим, вийти на старт, арбітр помічає час за секундоміром. Капітан підходить до першого експерта, який чітко і голосно оголошує питання (завдання,

ситуацію), капітан відповідає і переходить до наступного експерта; на стійці першого експерта з'являється прапорець: якщо відповідь правильна - червоний, якщо відповідь не зовсім повна або вірна - зелений, якщо відповідь помилкова або немає відповіді - білий прапорець. І так від експерта до експерта. Арбітри заносять колір прапорців в ігрову таблицю, відразу поруч проставляючи оцінку в балах: червоний –5, зелений –3, білий – 0.

Якщо капітан вагається з відповіддю, він може за рішенням команди «купити» інформацію, при цьому команда отримує штраф (мінус один бал). Він може відшукати відповідь у банку інформації (це довідкова література); може «купити» інформацію, але за погодженням з командою, тому що штраф у цьому випадку становить – 3 бали. Таку інформацію можна отримати у будь-якого компетентного учасника гри.

Капітан також може «купити» допомогу у своєї команди, це буде коштувати всього 0,5 бала. Однак якщо капітан вирішив звернутися за допомогою до команди і колективний пошук не привів до вірної відповіді, то команда звертається до банку інформації (-1 бал), намагаючись знайти відповідь. При цьому, звичайно, втрати часу значно менші, ніж якби капітан працював один, хоча штраф і більший. Але це і є свобода вибору тактики й стратегії роботи команди у цій грі. Під час підведення підсумків на це слід звернути увагу учасників: що сприяло прийняттю кращого рішення?

Другий варіант гри:

У другому варіанті немає експертів з готовими завданнями, питаннями, ситуаціями. У якості експертів виступає по черзі кожна команда з власними розробленими питаннями і ситуаціями. Процедура гри здійснюється так само, як у першому варіанті.

У заключній дискусії підводяться підсумки, виявляються переможці, аналізуються причини перемог і невдач.

2.2.7. Інформаційний лабіринт «Папка керівника»

Мета гри: формування комунікативної компетенції, що основана на здатності спілкування, культури ведення дискусії, знанні методів взаємодії та їх ефективного використання у процесі роботи за фахом, компетентності в розв'язуванні конфліктних ситуацій.

У даній ігровій вправі учасникам гри пропонується виступити в ролі директора підприємства, щойно призначеного на посаду. Йому вручають папку з паперами і пропонують розібратися в них, вирішуючи при цьому проблеми, які є загальними для багатьох керівників. Це реальні проблеми в тому сенсі, що документи, наведені нижче, складені за даними реальної практики керівників.

Інструкція для виконавця ролі директора підприємства:

Вас призначили директором підприємства. Колишній директор раптово тяжко захворів і прийняв рішення призначити вас на його місце. Ви вирішуєте підготуватися до прийняття справ. На столі в кабінеті директора ви знаходите

папку з паперами, які накопичилися за час його відсутності. Ви вирішили, що вам вистачить півтори години, щоб розібратися з усіма справами.

Ваше завдання: здійсніть ті дії, які ви вважаєте потрібними, в процесі розбору паперів на столі.

Запишіть всі дії, які ви хотіли б зробити, включаючи підготовку службових і доповідних записок, листів, телефонних дзвінків, організацію особистих зустрічей, складання планів, порядків денних зборів, нарад тощо. Пишіть «Ніяких дій не вживати» в тих випадках, якщо, на вашу думку, документ їх не вимагає. У вас у розпорядженні є також настільний календар-щоденник.

Свої резолюції ви можете писати на самих документах або робити позначки в щоденнику.

Джерело: Грішина І. В. Формування управлінської компетентності керівників закладів освіти: навчально-методичний посібник/ І. В. Грішина, О. С. Волярська, Л. В. Васильченко.- Запоріжжя: Акцент Інвест-трейд, 2014. 236 с.

Рекомендації з підготовки презентацій для змістового наповнення ігрових занять для дорослих

Найбільш придатним засобом для створення презентацій є програма Microsoft Power Point, що входить до складу Microsoft Office. Слайди, підготовлені засобами пакету Microsoft Office у поєднанні з текстом, графічними елементами, анімацією, інтерактивними елементами забезпечують якісно новий рівень подання інформації. Презентація – це документ, створений за допомогою комп'ютерної програми PowerPoint. Рекомендуємо презентацію для навчання дорослих створити з 7 слайдів.

Основні принципи розробки електронних презентацій.

Оптимальний обсяг. Інформація подається невеликими логічно завершеними блоками-слайдами (не більше 20-30). Недоцільно розміщувати зображення, які не використані для розкриття. Не повинно бути дублюючих (схожих), «зайвих» слайдів, які не супроводжуються поясненням.

Доступність. Обов'язково враховувати вікові особливості. Забезпечувати розуміння кожного слова, речення, поняття, спираючись на знання слухачів

Науковість. Яскраві малюнки не повинні суперечити реальним фактам. Пропонована інформація повинна бути чіткою й одночасно відображати відповідні логічні зв'язки змісту уроку.

Врахування особливості сприйняття інформації з екрана. Відомо, що коли людина читає текст з екрана, та ще й екрана комп'ютера мозок працює у сповільненому режимі. Якщо ж інформація подана у графічному вигляді, то око переключається в інший режим, і мозок працює швидше. Саме тому в презентаціях бажано звести текстову інформацію до мінімуму, замінюючи її схемами, рисунками, фрагментами фільмів.

Зацікавленість. Включення (без шкоди науковому змісту) у презентацію смішних, цікавих сюжетів, мультиплікаційних героїв оживляє заняття, створює позитивний емоційний настрій, що сприяє засвоєнню матеріалу і більш міцному запам'ятовуванню.

Краса і естетичність. Неабияку роль відіграють кольорові сполучення і дотримання стилю в оформленні слайдів, музичний супровід.

Поради для створення презентації:

- стиль презентації. Дотримуйтеся єдиного стилю оформлення. Уникайте стилів, які будуть відвертати увагу від самої презентації. Допоміжна інформація не повинна переважати над основною (текст, малюнки)

- фон і кольори. Використовуйте більш холодні тони. Використання кольорів. Для фону і тексту – контрастні кольори. На одному слайді не більше трьох кольорів: один – для фону, один – для заголовка, один – для тексту. Особлива увага на колір для гіперпосилань

- анімаційні ефекти. Використовуйте за призначенням (можливості комп'ютерної анімації). Не зловживайте різними ефектами: не повинні відвертати увагу від змісту інформації

- зміст інформації. Використовуйте короткі слова і речення. Заголовки повинні привертати увагу аудиторії

- розташування інформації. В центрі повинна знаходитися найважливіша інформація. Інформація розміщується горизонтально. Якщо розміщений малюнок, то текстова інформація знаходиться під ним

- способи виділення інформації. Використовувати: рамки, заливку, стрілки, штриховку, різні кольори, діаграми схеми, ілюстрації найважливіших фактів.

- об'єм інформації. Ключові елементи розташовувати на окремих слайдах. Не заповнювати слайд великою кількістю інформації.

Узагальнимо основні вимоги, які забезпечують ефективність гри для навчання дорослих в закладах неформальної освіти:

1. Диференціація контингенту учасників за освітою чи посадами.

2. Етапність підготовки із включенням теоретичних занять (лекційний метод) і практичних занять з напрацювання умінь та навичок (активні методи навчання: ділові ігри, тренінгові вправи тощо).

3. Комплексність підготовки за рахунок включення вправ з економіки, маркетингу, психології особистості, соціальної психології, психології груп та психології спілкування, психології управління та організаційної поведінки тощо.

4. Активність учасників, яка забезпечується:

- обмеженням кількості учасників у групі (10–12 осіб);

- використанням ігрових та активних методів навчання (ділові ігри, рольові ігри, дискусії);

- наданням учасникам можливості вносити зміни в програму навчання для задоволення їх інтересів, рішення їх виробничих та особистісних проблем;

- підвищенням відповідальності учасників за процес навчання, що зумовлюється, в свою чергу, підвищенням мотивації до навчання і до власного професійного розвитку.

Інтенсивність навчання, яка досягається завдяки використанню:

- закономірностей групової динаміки;

- елементів функціональної музики, аутогенного тренування, психологічних прийомів для зняття емоційного напруження, почуття втомленості (наприклад, спортивні паузи),

- чергування методичних прийомів через 30–40 хвилин;

- зацікавленості в навчанні (можливість вирішувати особистісні та виробничі проблеми).

6. Розмаїття методологічних підходів та методичних прийомів передбачає використання міні-лекцій, елементів соціально-психологічного тренінгу, ділових ігор, різноманітних форм групових дискусій, групових форм прийняття рішень, групової особистісно-орієнтованої психотерапії, індивідуальних консультацій, психоаналізу, психодіагностики, аутогенного тренування тощо.

8. Гнучкість, яка передбачає можливість зміни програми навчання із урахуванням різних факторів:

- можливості організації (фінансові, часові та інші ресурси);

- контингент учасників;

- поточні проблеми, поточна стратегія металургійного підприємства;

- очікування, інтереси та потреби учасників.

Запитання для самоперевірки

1. В чому специфіка інноваційних ігор для навчання дорослих?

2. Які існують навчальні ігри?

3. Як підготувати дорослих до ігрової діяльності?

4. Чому гра є активним методом навчання дорослих?

5. В чому полягають вимоги, які забезпечують ефективність гри для навчання дорослих в закладах неформальної освіти?

Завдання для самопідготовки

1. Проаналізуйте рекомендації з підготовки презентацій для наповнення ігрових занять у процесі навчання дорослих в умовах неформальної освіти.

2. Назвіть особливості ситуаційно-рольових ігор для навчання дорослих.

3. Обґрунтуйте принципи організації інноваційних ігор для дорослих.

4. Охарактеризуйте основні цілі гри в навчальному процесі з дорослими.

5. Дайте характеристику основним вимогам, які забезпечують ефективність гри для навчання дорослих в закладах неформальної освіти.

2.3. Організаційне забезпечення діяльності центрів підвищення кваліфікації для різних категорій дорослого економічно активного населення (на прикладі центру підвищення кваліфікації Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України)

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України (ІПООД НАПН України) створений відповідно до Постанови Президії НАПН України 24 листопада 1993 р.

На вересень 2017 р. результати планових науково-дослідних робіт за останні п'ять років висвітлено у понад 3000 друківаних працях, у тому числі: 76 монографіях, 113 підручниках і навчальних посібниках, понад 100 методичних посібників та рекомендацій, 62 збірниках наукових праць, 4 словниках, 3 бібліографічних покажчиків, понад 500 статтях у наукових фахових виданнях, понад 100 статей у міжнародних виданнях, понад 500 статей і тез. Високий рівень публікацій учених Інституту засвідчує відзначення їх дипломами і преміями на конкурсах наукових праць учених НАПН України, Міністерства освіти і науки, Кабінету Міністрів України (усього 13) тощо.

Особлива увага в Інституті приділяється в провадженню наукових розробок у педагогічну практику, яке здійснюється на базі 151 навчального закладу. Важливою формою впровадження наукових розробок й практичного використання результатів науково-дослідної роботи є діяльність чотирьох Центрів під егідою Академії педагогічної майстерності, п'ятих центрів освіти дорослих.

Інформаційним центром Інституту є наукова бібліотека, створена у 1995 році, фонд якої налічує понад 15 000 томів книг, дисертацій, рукописів, авторефератів, періодичних видань, довідково-енциклопедичних ресурсів.

За 20 років функціонування бібліотеки читачами стали понад 15 000 користувачів, яким видано більше 65 000 книг, 17 845 бібліографічних довідок.

Довідково-бібліографічний ресурс бібліотеки складається з системного, алфавітного та електронного каталогів і картотек.

Бібліотека є одним із важливих підрозділів Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України. Вона сприяє особистісному і фаховому зростанню науковців і є творчою лабораторією для всіх відвідувачів.

Інститут має тісні творчі й наукові зв'язки з навчальними закладами та науковими установами ряду зарубіжних країн. Зокрема, з Комітетом педагогічних наук Польської академії наук. Люблінським університетом ім. Марії Кюрі-Склодовської, Вищою педагогічною школою в Кельце, П'юотркові Трибунальським, Академією імені Яна Длугоша в Ченстохові, Радомською Політехнікою ім. К. Пуласького (Польща), кафедрою «Гендер і культура» Центрально-Європейського університету (Будапешт, Угорщина), Центром освітніх технологій штату Айова (США), Університетом м. Веллінгтон (Нова Зеландія), Українським Вільним Університетом у Мюнхені (Німеччина) та ін.

Основними проблемами науково-дослідної роботи співробітників Інституту є: тенденції професійного розвитку вчителів у країнах Європейського Союзу і Сполучених Штатах Америки; психолого-педагогічні технології відбору

учнівської молоді до вищих навчальних закладів педагогічного профілю; психологічні особливості підготовки педагогічних працівників до розвитку духовного потенціалу учнівської молоді; теорія і практика особистісного і професійного розвитку дорослого населення; культурологічний підхід у підготовці майбутнього педагога до виховної діяльності; формування готовності майбутнього вчителя до інноваційної діяльності; естетичні та етичні чинники розвитку професійного досвіду викладачів вищих педагогічних навчальних закладів; розвиток і саморозвиток педагогічної майстерності майбутніх учителів у педагогічних вищих навчальних закладах і молодого спеціаліста.

Інститут є ініціатором розробки нормативних державних документів, що визначають стратегічні напрями реформування національної освіти, педагогічної і психологічної наук: «Концепція розвитку освіти дорослих», «Концепція професійно-художньої освіти», «Концепція розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні», «Державної програми «Вчитель», галузева «Концепції розвитку неперервної педагогічної освіти», «Концептуальні засади розвитку багаторівневої педагогічної освіти в Україні» та ін. нормативних документів у галузі освіти.

Інститут є засновником та співзасновником шести наукових видань, які затверджені Вищою атестаційною комісією України як фахові з педагогіки, психології, а саме: «Педагогіка і психологія професійної освіти», «Порівняльна професійна педагогіка», «Естетика і етика педагогічної дії», «Освіта дорослих», «Професійна освіта: педагогіка і психологія (українсько-польський, польсько-український)».

Наявні та потенційні можливості Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України щодо надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації:

а) матеріальна база і перспективи її розвитку. Матеріально-технічне забезпечення підвищення кваліфікації (стажування) наукових співробітників наукових установ, науково-педагогічних, педагогічних працівників закладів освіти та інших категорій працівників різних соціально-економічних галузей, що буде здійснюватись Інститутом педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, відповідає визначеним вимогам. Інститут має власні загальні площі, які становлять 1443,2 м². Інститут не орендує приміщень. Матеріальна база Інституту представлена наявністю окремого аудиторного фонду у кожному відділі, який буде здійснювати підвищення кваліфікації. Всі навчальні приміщення оснащені програмним та комп'ютерним забезпеченням і підключені до мережі Інтернет. Загальна кількість комп'ютерів складає 20 штук. У комп'ютерному кабінеті встановлено 6 комп'ютерів на базі процесора Intel Pentium 4 Gb, використовується ліцензійне програмне забезпечення Microsoft Window XP Professional. Працює безпроводний зв'язок з мережею Інтернет.

Для обслуговування підготовчого процесу використовуються копіювальні апарати Canon, мультимедійний проектор Canon LV-7265 для бездротової передачі зображення з ноутбука.

Інститут є структурним підрозділом Національної академії педагогічних наук України, до складу якої входить Державна науково-педагогічна бібліотека імені В.О.Сухомлинського, яка територіально розташована біля Інституту і до якої є вільний доступ усіх слухачів курсів підвищення кваліфікації.

Сучасні науково-педагогічні та психологічні розробки представлено в бібліотеці, читальному залі та відділі аспірантури і докторантури Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України.

В Інституті є можливість забезпечення слухачів курсів гуртожитком.

У структурі НАПН є заклад громадського харчування.

Інститут отримав дозвіл від пожежної охорони Шевченківського району м. Києва щодо відповідності правилам протипожежної безпеки та можливості розташовувати слухачів курсів на території Інституту.

б) кадровий склад. В Інституті на постійній основі працює : 1 академік, 15 докторів наук (32 %) з них 11 професорів, 21 кандидат наук (45 %), без наукового ступеня 11 (23%). Підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників здійснюватимуть 4 відділи: андрагогіки, змісту та організації педагогічної освіти, педагогічної майстерності, розвитку педагогічної культури дорослих, професіології та психолого-педагогічної діагностики, зарубіжної педагогічної освіти і освіти дорослих.

Науково-педагогічні працівники, які братимуть участь у забезпеченні навчального процесу підвищення кваліфікації (стажування), пройшли курси підвищення кваліфікації через участь в міжнародних та загальнодержавних науково-практичних конференціях, семінарах, форумах.

в) навчально-методичне забезпечення. Реалізація освітньої діяльності з підвищення кваліфікації (стажування) науково-педагогічних та педагогічних працівників забезпечується відповідними нормативними документами, навчальними планами, програмами, навчально-методичними розробками, авторськими методиками та технологіями.

Науково-методичне забезпечення підвищення кваліфікації (стажування) науково-педагогічних та педагогічних працівників представлено науковими доробками співробітників Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, серед яких: посібники, методичні рекомендації, у тому числі підручники та програми з грифом МОН.

г) перспективи наукової та наукової-видавничої діяльності. Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України є однією з провідних науково-дослідних установ, що здійснює фундаментальні наукові дослідження, спрямовані на розв'язання актуальних методологічних, теоретичних і прикладних проблем педагогічної науки та практики. Основну наукову та науково-виробничу продукцію Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих, підготовлену за результатами науково-дослідних робіт (2011–2015 рр.), подано на сайті Інституту.

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України активно здійснює науково-видавничу діяльність, яка реалізується у підготовці та опублікуванні фахових періодичних видань.

Алгоритм надання освітніх послуг з метою підвищення кваліфікації (стажування) наукових співробітників наукових установ, науково-педагогічних, педагогічних працівників закладів освіти та інших категорій працівників різних соціально-економічних галузей передбачає:

- ознайомлення з результатами науково-дослідної та експериментальної діяльності ПООД НАПН України та науковими установами НАПН України;
- аналіз результатів співпраці з навчальними закладами, науковими установами щодо впровадження інновацій в практику їх діяльності;
- науково-методичний супровід для забезпечення опанування матеріалом навчальних курсів (дисциплін), які передбачені навчальними планами Центру для інтегрування науково-практичних результатів.

Програми дисциплін з підвищення кваліфікації і надання освітніх послуг педагогічних та науково-педагогічних працівників, укладені співробітниками відділів андрагогіки, змісту і технологій навчання дорослих, психології праці зарубіжних систем педагогічної освіти і освіти дорослих спрямовані на розвиток професійних компетентностей педагогічних працівників, викладачів, науковців з урахуванням інноваційних здобутків української та зарубіжної теорії і практики педагогічної науки.

Зміст програм структуровано на основі інтегративного, культурологічного, полікультурного, технологічного підходів, що дозволило синтезувати когнітивний науковий досвід різних галузей знань, історико-педагогічні здобутки у сфері педагогічної освіти на основі використання сучасних інтерактивних технологій навчання. Програми відповідають розробленим навчальним планам за змістом лекційних та семінарських занять і чітко відповідають визначеним навчальним годинам за відповідними темами для вивчення.

Навчальні плани та програми ухвалені Вченою радою Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, погоджені з Відділенням професійної освіти і освіти дорослих НАПН України та затверджені директором Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України.

Пакет документів для організації і функціонування центру підвищення кваліфікації для науково-педагогічних, педагогічних працівників і наукових співробітників наукових установ (на прикладі Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України) містить:

1. Положення про центр підвищення кваліфікації Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих.
2. Положення про стажування науково-педагогічних, педагогічних працівників і наукових співробітників наукових установ в інституті педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України.
3. Цивільно-правовий договір
4. Приклад бланку Звіту про підвищення кваліфікації (стажування)
5. Положення про організацію і проведення тренінгів для науково-педагогічних, педагогічних працівників і наукових співробітників вищих навчальних закладів і наукових установ в назва установи (закладу).

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор Інституту педагогічної освіти і
освіти дорослих НАПН України

_____ Л.Б. Лук'янова

« _____ » _____ 2016 р.

Розглянуто та затверджено

на засіданні Вченої ради Інституту
педагогічної освіти і освіти дорослих
НАПН України

протокол від _____ 2016 р. № ____

Секретар Вченої ради

_____ О.В. Тринус

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ЦЕНТР ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ІНСТИТУТУ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ І ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ

1. Загальні положення

Центр підвищення кваліфікації функціонує на базі Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України та здійснює науково-організаційну діяльність з підвищення кваліфікації (стажування) наукових співробітників наукових установ, науково-педагогічних, педагогічних працівників закладів освіти та інших категорій працівників різних соціально-економічних галузей.

У своїй діяльності Центр керується Конституцією України (Ст. 52, 53), Державною національною програмою «Освіта» (Україна ХХІ століття), Національною доктриною розвитку освіти України у ХХІ столітті, Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про загальну середню освіту», Концепцією освіти дорослих в Україні, Концепцією багаторівневою педагогічної освіти в Україні, Концепцією професійно-художньої освіти, Концепцією розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні, Положенням про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, Статутом Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України та цим Положенням.

Основними формами організаційно-методичної діяльності Центру є:

– забезпечення навчального процесу з підвищення кваліфікації (стажування) наукових співробітників наукових установ, науково-педагогічних, педагогічних працівників закладів освіти та інших категорій працівників різних соціально-економічних галузей;

– забезпечення організаційно-методичного супроводу підвищення кваліфікації (стажування).

Діяльність Центру відбувається згідно з перспективно-тематичними планами Інституту. Центр очолює завідувач, що призначається директором Інституту.

Співробітники Центру призначаються і звільняються у встановленому порядку відповідно до затвердженого штатного розпису Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України з дотриманням вимог законодавства України.

2. Основні завдання і функції Центру:

- організація навчального процесу з підвищення кваліфікації (стажування) наукових співробітників наукових установ, науково-педагогічних, педагогічних працівників закладів освіти та інших категорій працівників різних соціально-економічних галузей;
- координація програмно-методичного змісту навчального процесу з підвищення кваліфікації;
- залучення кваліфікованих науково-педагогічних кадрів до реалізації навчального процесу підвищення кваліфікації (стажування);
- впровадження результатів науково-дослідної роботи Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України;
- розроблення навчальних програм та графіків проведення навчального процесу з підвищення кваліфікації (стажування) та контроль за їх виконанням;
- участь в інститутських та загальноакадемічних масових заходах, засіданнях Вченої ради Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, наукових симпозиумах, форумах, конференціях, семінарах тощо.

3. Кадровий склад Центру комплектується згідно із штатним розписом Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України.

4. Зовнішні зв'язки Центру:

4.1 Центр здійснює укладання угод з регіональними управліннями освіти, освітніми закладами, науковими та громадськими установами різних соціально-економічних галузей, приватними особами щодо підвищення кваліфікації.

4.2 Центр залучає нештатних кваліфікованих фахівців щодо забезпечення навчального процесу підвищення кваліфікації відповідно до спеціалізації слухачів.

5. Права та обов'язки Центру:

5.1 Центр вносить пропозиції щодо розроблення законодавчих документів з проблеми професійної, педагогічної освіти та освіти дорослих(законів, концепцій, доктрин тощо).

5.2 Центр бере участь у підготовці та проведенні загальнодержавних, регіональних, міських, районних та загальноінститутських заходів, спрямованих на удосконалення навчально-виховного процесу у закладах освіти та установах різних соціально-економічних галузей.

5.3 Співробітники Центру беруть участь у засіданні Вченої ради Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України.

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор Інституту педагогічної освіти
і освіти дорослих НАПН України

_____ Л.Б. Лук'янова

« _____ » _____ 2016 р.

Розглянуто та затверджено на засіданні
Вченої ради Інституту педагогічної освіти і
освіти дорослих НАПН України

протокол від ____ 2016 р. № ____

Секретар Вченої ради

_____ О.В. Тринус

ПОЛОЖЕННЯ ПРО СТАЖУВАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ, ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ І НАУКОВИХ СПІВРОБІТНИКІВ НАУКОВИХ УСТАНОВ В ІНСТИТУТІ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ І ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ НАПН УКРАЇНИ

1. Загальні положення

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України здійснює науково-організаційну і навчальну діяльність зі стажування науково-педагогічних, педагогічних працівників, наукових співробітників наукових установ та інших категорій працівників різних соціально-економічних галузей.

У своїй діяльності Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих керується Конституцією України (Ст. 52, 53), Державною національною програмою «Освіта» (Україна ХХІ століття), Національною доктриною розвитку освіти України у ХХІ столітті, Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про загальну середню освіту», Концепцією освіти дорослих в Україні, Концепцією багаторівневою педагогічної освіти в Україні, Концепцією професійно-художньої освіти, Концепцією розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні, Положенням про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, Статутом Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України та цим Положенням. Основними формами організаційно-методичної діяльності Центру є:

- забезпечення навчального процесу зі стажування науково-педагогічних працівників, наукових співробітників наукових установ, педагогічних працівників закладів освіти та інших категорій працівників різних соціально-економічних галузей;
- забезпечення організаційно-методичного супроводу стажування;
- забезпечення впровадження сучасних інноваційних розробок та технологій у сфері освіти в організацію навчального процесу зі стажування.

Стажування науково-педагогічних працівників, наукових співробітників наукових установ, педагогічних працівників закладів освіти та інших категорій працівників різних соціально-економічних галузей проводиться з метою:

- набуття досвіду з педагогічної і наукової діяльності на високому професійному рівні, практичної направленості навчання;
- оновлення та розширення знань, формування нових професійних компетенцій і компетентностей в психолого-педагогічній, науково-дослідній, організаційно-управлінській діяльності;
- засвоєння кращого вітчизняного та закордонного досвіду в сфері освіти;
- ознайомлення з досягненнями та освоєнням інноваційних педагогічних технологій;
- проведення наукових досліджень за тематикою андрагогіки, змісту і технологій навчання дорослих;
- підготовка аналітичних і узагальнювальних матеріалів для використання в науковій і педагогічній діяльності;
- виконання обов'язків на високому професійному та науково-методичному рівні.

Стажування відбувається у відділах андрагогіки, змісту і технологій навчання дорослих, психології праці, зарубіжних систем педагогічної освіти і освіти дорослих Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України.

За результатами стажування стажисту видається свідоцтво про стажування.

2. Організація стажування

Навчання за відповідними програмами стажування (далі навчання) здійснюється за планом-графіком та на підставі цивільно-правових договорів (додаток 1), що укладаються між Інститутом педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України і науково-педагогічними працівниками, науковими співробітниками наукових установ, педагогічними працівниками закладів освіти та інших категорії працівників різних соціально-економічних галузей або закладами (установами), що направили їх на стажування.

Науково-педагогічні працівники, наукові співробітники наукових установ, педагогічні працівники закладів освіти та інші категорії працівників різних соціально-економічних галузей можуть здійснювати фінансування витрат, пов'язаних з навчанням за рахунок коштів юридичних та фізичних осіб, у тому числі на підставі договорів, інших джерел не заборонених законодавством України.

Науково-педагогічні працівники, наукові співробітники наукових установ, педагогічні працівники закладів освіти та інші категорії працівників різних соціально-економічних галузей, які відповідно до плану-графіка проходять стажування, подають у центр підвищення кваліфікації Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України такі документи:

- заяву про направлення на навчання;
- направлення на навчання;
- витяг з протоколу засідання кафедри або відповідного структурного підрозділу за основним місцем роботи з рекомендацією про навчання;

– погодження установи на навчання працівника (на офіційному бланку із зазначенням прізвища, ім'я по батькові працівника, який направляється на навчання, строк навчання та назва структурного підрозділу установи, в якому здійснюватиметься навчання) або примірник договору;

– індивідуальний план навчання, що містить інформацію про мету, завдання, строк, зміст навчання, очікувані результати.

Обробка персональних даних працівників здійснюється відповідно до вимог Закону України «Про захист персональних даних».

Направлення на навчання та зарахування на навчання здійснюється за наказом директора Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України відповідно до плану-графіка після укладення договору, погодження навчального плану і програми та сплати коштів згідно з договором відповідно до кошторису витрат на навчання науково-педагогічних працівників, наукових співробітників наукових установ, педагогічних працівників закладів освіти та інших категорій працівників різних соціально-економічних галузей.

Безпосереднє керівництво навчанням працівників здійснюється науковими співробітниками відділів Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України. Оплата праці осіб, які залучаються до навчання працівників, визначається відповідно до чинного законодавства або договором між закладом-замовником та закладом-виконавцем і не може бути меншим, ніж розмір ставок погодинної оплати праці працівників усіх галузей економіки за проведення навчальних занять.

3. Результати стажування

Завершеність навчання науково-педагогічних працівників, наукових співробітників наукових установ, педагогічних працівників закладів освіти та інших категорій працівників різних соціально-економічних галузей на окремому етапі засвідчує підсумковий контроль знань і відповідний документ про освіту (Свідоцтво чи довідка).

Звіт (додаток 2) про проходження довгострокового підвищення кваліфікації або стажування підписує педагогічний або науково-педагогічний працівник.

Копії звітних документів про проходження стажування зберігаються на кафедрах у відділах Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України ділах і використовуються для формування звіту про роботу за результатами календарного року.

Цивільно-правовий договір

м. Київ

"___" _____ 2018 р.

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, надалі – ВИКОНАВЕЦЬ, в особі директора з однієї сторони, і гр. _____, що проживає за адресою: _____

_____ паспорт серія, виданий: _____, надалі – ЗАМОВНИК, з другої сторони, уклали цей договір про таке:

1. Предмет договору

1.1. Замовник доручає, а Виконавець бере на себе зобов'язання виконати такі роботи (надати послуги): організація, проведення та контроль лекційно-семінарських занять в процесі стажування педагогічних та науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів за спеціально розробленими навчальними планами за програмою індивідуального стажування.

Виконавець виконує роботу на свій ризик, самостійно організовує виконання роботи, не підлягає під дію правил внутрішнього трудового розпорядку, не має права на одержання допомоги із соціального страхування, не сплачує страхові внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням.

1.2. Замовник забезпечує Виконавця усім необхідним для виконання роботи, передбаченої цим договором.

1.3. Замовник зобов'язаний своєчасно прийняти й оплатити виконану Виконавцем роботу.

1.4. Цей Договір не носить характеру трудового договору і на нього, відповідно, не поширюється дія норм чинного в Україні трудового законодавства.

2. Розмір і порядок оплати

2.1. У межах строку, визначеного у п. 1.1 цього Договору, Виконавець зобов'язується завершити виконання роботи і подати Замовникові для підписання Акт здачі-приймання виконаної роботи, а Замовник зобов'язується прийняти належним чином виконану роботу і підписати Акт здачі-приймання виконаної роботи в 10-ти денний термін з дня подання йому Виконавцем названого документу.

2.2. За виконану роботу Замовник сплачує Виконавцеві винагороду у розмірі ... грн. ...коп. (_____ грн. _____ коп.) за домовленістю.

2.3. Оплата виконується не пізніше 10 банківських днів з дня прийняття Замовником роботи за актом (зразок додається).

3. Відповідальність сторін

3.1. У випадку порушення своїх зобов'язань за цим Договором Сторони несуть відповідальність, визначену цим Договором та чинним в Україні законодавством. Порушенням зобов'язання є його невиконання або неналежне виконання, тобто виконання з порушенням умов, визначених змістом зобов'язання.

3.2. Сторони не несуть відповідальності за порушення своїх зобов'язань за цим Договором, якщо воно сталося не з їх вини. Сторона вважається невинною, якщо вона доведе, що вжила всіх залежних від неї заходів для належного виконання зобов'язання.

3.3. Усі спори, що пов'язані із цим Договором, його укладанням або такі, що виникають в процесі виконання умов цього Договору, вирішуються шляхом переговорів між представниками Сторін. Якщо спір не можливо вирішити шляхом переговорів, він вирішується в судовому порядку за встановленою підвідомчістю та підсудністю такого спору у порядку, визначеному відповідним чинним в Україні законодавством.

4. Строк дії договору та інші умови

4.1. Цей Договір набуває чинності з моменту його підписання і діє до повного виконання Сторонами своїх зобов'язань за цим Договором.

4.2. Після підписання цього Договору всі попередні переговори за ним, листування, попередні угоди та протоколи про наміри з питань, що так чи інакше стосуються цього Договору, втрачають юридичну силу.

4.3. Зміни в цей Договір можуть бути внесені за взаємною згодою Сторін, що оформляється додатковою угодою до цього Договору.

4.4. Зміни та доповнення, додаткові угоди та додатки до цього Договору є його невід'ємною частиною і мають юридичну силу у разі, якщо вони викладені у письмовій формі та підписані уповноваженими на те представниками Сторін.

4.5. Усі правовідносини, що виникають у зв'язку з виконанням умов цього Договору і не врегульовані ним, регламентуються нормами чинного в Україні законодавства.

4.6. Цей Договір складений українською мовою, на 2-х сторінках у 2-х примірниках, кожний з яких має однакову юридичну силу.

5. Юридичні адреси і реквізити сторін

ЗАМОВНИК:	ВИКОНАВЕЦЬ:
Паспорт: виданий _____	Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України Адреса: 04060, м. Київ, вул. М. Берлінського, 9 Код ЄДРПОУ 21593122
Адреса:	рах. 31258201115452 УДКСУ у Шевченківському районі м. Києва, Україна
Ідентифікаційний код	МФО 820172 Тел. Факс – 440-82-
Громадянин _____	Директор _____ Л.Б. Лук'янова

ЗАТВЕРДЖЕНО»

Липектор Інституту педагогічної освіти
і освіти дорослих НАПН України
Л. Б. Лук'янова

« » 20...р.

Звітпро підвищення кваліфікації (стажування)

Прізвище, ім'я, по батькові _____

Науковий ступінь _____

Вчене звання _____

Посада _____

Кафедра _____

Мета підвищення кваліфікації (стажування): планове підвищення кваліфікації (стажування).

Тема: _____

Найменування закладу (установи), в якій здійснювалось підвищення кваліфікації (стажування) Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України

Строк підвищення кваліфікації (стажування): з « » _____ 201.. р. по « » _____ 201.. р. відповідно до наказу _____ від «» _____ 201... р.

Відомості про виконання навчальної програми підвищення кваліфікації (стажування): Індивідуальний план і програму підвищення кваліфікації (стажування) виконано в повному обсязі

Результати підвищення кваліфікації (стажування):

1. Ознайомлені з науково-методичною літературою бібліотеки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих.
2. Опрацьовано матеріали монографій, дисертаційних досліджень
3. Вивчено досвід _____
4. Ознайомлено з інноваційними технологіями навчання дорослих,
5. Підготовлено публікацію з проблеми стажування.
6. Відвідувано заняття (... академічних годин) за навчальним планом стажування
7. Підготовлено індивідуальне навчально-дослідне завдання з теми _____

Документ, що підтверджує підвищення кваліфікації
(стажування) свідоцтво (або довідка) про стажування
(назва, серія, номер, дата видачі документа, найменування закладу, що видав документ)

Працівник _____
(підпис) _____ (прізвище та ініціали)

Розглянуто і затверджено на засіданні відділу _____
«__» _____ 201... року, протокол № _____

Висновки та рекомендації щодо використання результатів підвищення кваліфікації
(стажування)

Пропозиції щодо використання результатів підвищення кваліфікації (стажування)

Завідувач відділу _____ д. пед. н., проф. _____
(підпис) _____ (прізвище та ініціали)

ЗАТВЕРЛЖЕНО»
Директор УСТАНОВИ

Дата _____

Розглянуто та затверджено на засіданні
Вченої ради установи (закладу)

протокол від _____ 2017 р. № __

Секретар Вченої ради

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ І ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГІВ
ДЛЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ, ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ І
НАУКОВИХ СПІВРОБІТНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ І
НАУКОВИХ УСТАНОВ В НАЗВА УСТАНОВИ (ЗАКЛАДУ)**

Загальні положення

НАЗВА УСТАНОВИ (ЗАКЛАДУ) здійснює науково-організаційну і навчальну діяльність з організації і проведення тренінгів науково-педагогічних, педагогічних працівників, наукових співробітників вищих навчальних закладів і наукових установ та інших категорій працівників різних соціально-економічних галузей.

У своїй діяльності НАЗВА УСТАНОВИ (ЗАКЛАДУ) керується Конституцією України (Ст. 52, 53), Державною національною програмою

«Освіта» (Україна XXI століття), Національною доктриною розвитку освіти України у XXI столітті, Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про загальну середню освіту», Концепцією освіти дорослих в Україні, Концепцією багаторівневою педагогічної освіти в Україні, Концепцією професійно-художньої освіти, Концепцією розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні, Положенням про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, Статутом Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України та цим Положенням.

Організація і проведення тренінгів науково-педагогічних працівників, наукових співробітників вищих навчальних закладів і наукових установ, педагогічних працівників закладів освіти та інших категорій працівників різних соціально-економічних галузей проводиться з метою:

- набуття досвіду з педагогічної і наукової діяльності на високому професійному рівні, практичної направленості навчання;
- оновлення та розширення знань, формування нових професійних компетенцій і компетентностей в психолого-педагогічній, науково-дослідній, організаційно-управлінській діяльності;
- засвоєння кращого вітчизняного та закордонного досвіду в сфері освіти;
- ознайомлення з досягненнями та засвоєнням інноваційних педагогічних технологій кращого вітчизняного та закордонного досвіду в сфері освіти;
- виконання обов'язків на високому професійному та науково-методичному рівні.

Тренінги організуються і проводяться педагогічними працівниками, науковими співробітниками НАЗВА УСТАНОВИ (ЗАКЛАДУ) За результатами тренінгів учасникам видаються сертифікати про участь.

2. Організація тренінгів

Навчання у форматі тренінгових занять (далі навчання) здійснюється за планом-графіком та на підставі цивільно-правових договорів (додаток 1), що укладаються між НАЗВА УСТАНОВИ (ЗАКЛАДУ) і науково-педагогічними працівниками, науковими співробітниками вищих навчальних закладів і наукових установ, педагогічними працівниками закладів освіти та інших категорій працівників різних соціально-економічних галузей або закладами (установами), що брали участь за власним бажанням.

Науково-педагогічні працівники, наукові співробітники вищих навчальних закладів і наукових установ, педагогічні працівники закладів освіти та інші категорії працівників різних соціально-економічних галузей можуть здійснювати фінансування витрат, пов'язаних з навчанням за рахунок коштів юридичних та фізичних осіб, у тому числі на підставі договорів, інших джерел не заборонених законодавством України.

Науково-педагогічні працівники, наукові співробітники вищих навчальних закладів і наукових установ, педагогічні працівники закладів освіти та інші категорії працівників різних соціально-економічних галузей, які відповідно до плану-графіка проходять тренінг, подають у центр підвищення кваліфікації НАЗВА УСТАНОВИ (ЗАКЛАДУ) такі документи:

- заяву про участь за власним бажанням;
- погодження установи на участь у тренінгу працівника (на офіційному бланку із зазначенням прізвища, ім'я по батькові працівника, який направляється на навчання, строк навчання та назва структурного підрозділу установи, в якому здійснюватиметься навчання) або примірник договору (за потребою).

Обробка персональних даних працівників здійснюється відповідно до вимог Закону України «Про захист персональних даних».

Зарахування на участь у тренінгу здійснюється за наказом директора НАЗВА УСТАНОВИ (ЗАКЛАДУ) відповідно до плану-графіка після погодження навчального плану і програми та сплати коштів згідно з договором відповідно до кошторису витрат на навчання науково-педагогічних працівників, наукових співробітників вищих навчальних закладів і наукових установ, педагогічних працівників закладів освіти та інших категорій працівників різних соціально-економічних галузей.

Безпосереднє керівництво навчанням працівників здійснюється науковими співробітниками НАЗВА УСТАНОВИ (ЗАКЛАДУ). Оплата праці осіб, які залучаються до навчання працівників, визначається відповідно до чинного законодавства або договором між закладом-замовником та закладом-виконавцем і не може бути меншим, ніж розмір ставок погодинної оплати праці працівників усіх галузей економіки за проведення навчальних занять.

3. Результати участі у тренінгах

Завершеність навчання науково-педагогічних працівників, наукових співробітників вищих навчальних закладів і наукових установ, педагогічних працівників закладів освіти та інших категорій працівників різних соціально-економічних галузей на окремому етапі засвідчує підсумковий контроль знань і відповідний документ про освіту (Сертифікат).

Копії звітних документів про проходження тренінгу зберігаються у центрі підвищення кваліфікації НАЗВА УСТАНОВИ (ЗАКЛАДУ) і використовуються для формування звіту про роботу за результатами календарного року.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ

1. Аніщенко, О. (2015). Методика організації і проведення тренінгів з розвитку особистісних і професійних якостей дорослих. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 2 (11), 154–161
2. Аніщенко, О., Лук'янова, Л., Сігаєва, Л., Зінченко, С., Баніт, О., & Дорошенко, Н. (2013). *Сучасні технології освіти дорослих*. Кіровоград: Імекс-ЛТД.
3. Бочелюк, В., Пучина, О. (2012). *Організаційна психологія на підприємстві*. Київ: Видавничий дім «Скіф», 272 с.
4. Волярська, О., Пучина, О. (2015). *Професійна підготовка слухачів навчальних підрозділів на підприємствах, в організаціях та установах (психолого-педагогічний аспект)*. Запоріжжя : Кругозір.
5. Грішина, І., Васильченко, Л., Волярська, О. (2014). *Формування управлінської компетентності керівників закладів освіти*. Запоріжжя: Акцент Інвест-трейд.
6. Лаврінченко, О. (2009). *Педагогічна майстерність в історико-педагогічному вимірі: теорія, практика, поступ*. Київ: Богданов.
7. Литовченко, І. (2017). Андрагогічна підготовка педагогічного персоналу до навчання дорослих: американський досвід для України. *Витоки педагогічної майстерності*, 19, 215–221.
8. Лук'янова, Л. (2012). Підготовка організаторів навчання дорослих у Польщі. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 4, 240–248.
9. Пастушок, О. (2016). *Підготовка педагогів-андрагогів в системі освіти дорослих*. Запоріжжя: Кругозір.
10. Піддячий, В. (2014) Мотивація до здійснення професійного саморозвитку майбутнього вчителя. *Освіта та педагогічна наука*, 2 (163). 41–47.
11. Прийма, С. (2016). Центри освіти дорослих у контексті переосмислення місії університету. *Педагогіка та психологія*. Вип. 52., 173–186.
12. Сисоєва, С. (2011). *Інтерактивні технології навчання дорослих*. Київ: ЕКМО.
13. Тимчук, Л. (2014). Теоретичні основи дидактики дорослих: історико-педагогічний спадок і сучасні інтерпретації. *Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти*, 9 (52), 56–60.
14. Урбанець, М. (2012). Освіта в країнах Західної Європи та Польщі і України. *Молодь і ринок*, 2 (85), 14–18.

Практичні розробки

15. Аніщенко, О. (2015). Як навчати дорослих: нотатки з Регіональної Літньої академії країн Східного Партнерства. *Територія успіху: практико орієнтований додаток до збірника наукових праць «Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи»*, 1. 17–19.
16. Капченко, Л., Савченко, Н., Ортікова, Н., Балашова, Н., Літвінчук, Л., Грамма, О. (2017). *Конспект профорієнтаційного заняття «Професії майбутнього»*. Київ: ІПК ДСЗУ.
17. Капченко, Л., Савченко, Н., Ортікова, Н., Балашова, Н., Літвінчук, Л., Грамма, О. (2017). *Професії майбутнього для України*. Київ: ІПК ДСЗУ.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПЕРЕВІРКИ

Тести як специфічний метод перевірки набутих знань, умінь і навичок дають можливість за короткий термін ефективно оцінити знання різноманітного теоретичного й практичного матеріалу, легко і швидко перевірити й оцінити рівень самостійної роботи тих, хто має бажання розвивати власну професійну компетентність.

Порядок роботи над тестовими завданнями.

Уважно прочитавши завдання, виконайте запропоновані процедури, після чого проаналізуйте відповіді, у складних випадках звертайтеся за допомогою до рекомендованої літератури.

У роботі з тестами слід дотримуватися таких умов:

1. Кожен тест являє собою окрему завершену процедуру оцінювання. Деякі запитання з різних позицій можуть повторюватися, отже, хай це не викликає здивування. У кожному завданні запитання зумовлені певним внутрішнім контекстом, тому доволно видозмінювати їх не можна. Якщо запитання, на Вашу думку, повторюються за змістом, рекомендуємо не прагнути пригадувати, як Ви раніше відповідали на них. Дайте саме ту відповідь, яка в цей момент здається Вам найбільш доцільнішою.

2. Простий, на перший погляд, вибір правильної відповіді із запропонованих варіантів потребує виконання певних аналітичних дій та операцій (ідентифікації, класифікації, порівняння тощо), спрямованих на виокремлення диференційних ознак тестової одиниці, що, як відомо, є підґрунтям для якісного засвоєння навчального матеріалу.

3. Не втрачайте оптимізму, якщо результати тестування виявляються для Вас невтішними. У цілому, процедура оцінювання – це лише перший етап на шляху самовдосконалення. Тому робота, яку Ви розпочинаєте, повинна передбачати головну мету – зрозуміти, в якому напрямку варто працювати над розвитком власної професійної компетентності надалі.

Загальна тривалість виконання одного варіанту завдань становить 20 хвилин (із розрахунку 1 хв. на відповідь по кожному тестовому завданню). Тестові завдання рівнозначні за складністю і охоплюють найважливіші характеристики розвитку професійної компетентності економічно активного населення.

Результати всіх відповідей кожного, хто проходить тестування, зазначаються у вигляді двох значень: 1) відсоток правильних відповідей від кількості наданих тестових завдань; 2) оцінка за чотирибальною шкалою.

Оцінювання за чотирибальною шкалою здійснюється за критеріями:

Відсоток правильних відповідей	Оцінка
90 – 100	Зараховано
75 – 89	Зараховано
60 – 74	Зараховано
Менш ніж 60	Не зараховано

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. *Економічно активне населення – це:*

- А) працездатні чоловіки віком 15–60 років;
- Б) працездатне доросле населення і зареєстровані безробітні;
- В) люди обох статей віком 15–70 років, які протягом певного періоду забезпечують пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг.

2. *Зареєстровані безробітні – це:*

- А) люди обох статей віком 15–70 років, які втратили роботу;
- Б) особи віком від 15–70 років, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готові та здатні приступити до роботи;
- В) особи працездатного віку, які зареєстровані в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості.

3. *Професійну компетентність економічно активного населення визначено як:*

- А) інтегральну характеристику професіоналізму, яка дозволяє визначити рівень підготовленості та здатність особистості успішно вирішувати професійні завдання і виконувати професійні обов'язки;
- Б) властивість дорослого, яка характеризує рівень його професіоналізму;
- В) системну, інтегративну єдність, синтез інтелектуальних та практичних складових, особистісних характеристик і досвіду, що дозволяє особистості існувати у суспільстві.

4. *У Законі України «Про освіту» (2017) освіта дорослих визначена так:*

- А) «спрямована на формування та розвиток освітньої кваліфікації, що підтверджує здатність особи до виконання типових спеціалізованих завдань у певній галузі професійної діяльності, пов'язаних з виконанням виробничих завдань підвищеної складності та/або здійсненням обмежених управлінських функцій, що характеризуються певною невизначеністю умов та потребують застосування положень і методів відповідної науки, і завершується здобуттям відповідної освітньої та/або професійної кваліфікації» (Ст.16. п.1.);
- Б) «передбачає набуття нових та вдосконалення раніше набутих компетентностей на основі здобутої вищої, професійної (професійно-технічної) або фахової передвищої освіти та практичного досвіду» (Ст.18 п. 5.);
- В) «є складовою освіти впродовж життя, спрямована на реалізацію права кожної повнолітньої особи на безперервне навчання з урахуванням її особистісних потреб, пріоритетів суспільного розвитку та потреб економіки» (Ст.18 п.1.).

5. *Посилення диференціації та індивідуалізації освітнього процесу; активний пошук нової методичної системи, яка орієнтована не тільки на*

інтелект особистості, але й на емоційну та підсвідому сферу особистості; упровадження принципів неперервної освіти – це :

- А) тенденції вищої освіти в Україні (О. Дубасенюк);
- Б) тенденції педагогічної освіти в Україні (О. Аніщенко);
- В) тенденції освіти дорослих в Україні (Л. Лук'янова)

6. Автор професійної підготовки андрагогічного персоналу на основі «піраміди андрагогічного персоналу»:

- А) М. Ноулз;
- Б) П. Джарвис;
- В) Е. Хоул.

7. Професійна підготовка персоналу на підприємстві забезпечується у таких формах:

- А) індивідуального навчання, навчання на робочому місці, стажування;
- Б) курсового навчання, індивідуального навчання, виробничого навчання;
- В) стажування, перепідготовки і спеціалізації.

8. Види професійного навчання працівників на виробництві:

А) первинна професійна підготовка робітників; перепідготовка робітників; підвищення кваліфікації робітників; перепідготовка, спеціалізація, підвищення кваліфікації, стажування керівників, професіоналів та фахівців;

Б) перепідготовка, підвищення кваліфікації, спеціалізація, підвищення кваліфікації, стажування робітників і керівників;

В) стажування, спеціалізація, підвищення кваліфікації робітників і фахівців.

9. Освітня парадигма індустріального суспільства – це:

- А) «освіта впродовж життя»;
- Б) «освіта на все життя»
- В) «освіта суспільства знань».

10. Тенденції розвитку освіти дорослих у суспільстві знань:

А) глобалізація, інтернаціоналізація освіти, індивідуалізація освіти, автономія закладів освіти дорослих, розширення мережі закладів формальної освіти дорослих;

Б) зростання академічної мобільності учасників освітнього процесу на світовому рівні, інтернаціоналізація освіти, реальна індивідуалізація освіти, зростання самостійності та автономності суб'єктів освітнього процесу, залучення до управління освітою не вчених і педагогів, а професійних менеджерів;

В) зміна ролі викладача з транслятора нових знань на тьютора, який здійснює педагогічний супровід, автономія закладів освіти дорослих, розширення мережі закладів формальної і неформальної освіти дорослих.

11. Пріоритетні напрями розвитку освіти дорослих в Європі, що обґрунтовані у 2013 р. Європейською Асоціацією Освіти дорослих на Європейській Комісії (Statement by the European Association for the Education of Adults on the European Commission's Communication on Rethinking Education):

А) зростання академічної мобільності учасників освітнього процесу на світовому рівні, інтернаціоналізація освіти, індивідуалізація освіти;

Б) автономія закладів формальної і неформальної освіти дорослих, інтернаціоналізація освіти, розвиток громадянської освіти дорослого населення.

В) зростання значення неформальної освіти дорослих, комплексний підхід організації формального, неформального, інформального навчання дорослих, визнання громадянського суспільства основним партнером у розвитку освіти.

12. В яких країнах на пострадянському просторі успішно впроваджено модель регіонів, що навчаються:

А) в Україні і Республіці Білорусь;

Б) в Росії та Україні;

В) у Республіці Білорусь, Російській Федерації.

13. Центр освіти дорослих – це:

А) спеціалізований навчальний заклад третього атестаційного рівня, підпорядкований Державній службі зайнятості (Центральному апарату) Міністерства соціальної політики України і обласному центру зайнятості;

Б) структурна одиниця організації, чи самостійна громадська організація, на яку покладено сприяння у поширенні освіти впродовж життя, задоволення широкого спектру культурно-освітніх потреб різних категорій дорослих;

В) державні або профінансовані приватними особами заклади, в яких люди похилого віку або інші дорослі збираються для участі у дозвіллевих, соціальних, освітніх та інших програмах.

14. Основні напрями діяльності центрів освіти дорослих в Україні:

А) просвітницький напрям (поширення знань, інформації, компетенцій);

Б) мистецька освіта, соціально-педагогічна освіта, лінгвістична освіта (школи і курси іноземних мов тощо).

В) психологічна освіта, соціально-педагогічна освіта, дистанційна освіта, професійно-орієнтована освіта.

15. Модель соціальної інтеграції осіб літнього віку в сучасне суспільство – це:

А) Народний університет;

Б) Центр освіти дорослих;

В) Університет третього віку.

16. Основні принципи організації інноваційних ігор для дорослих у закладах неформальної освіти:

- А) системність, відкритість, гнучкість, доступність;
- Б) системність, колективна відповідальність, єдино керування, самопрограмування;
- В) відкритість, доступність, добровільність, скерованість.

17. Тренінг для дорослих – це:

- А) метод групового й індивідуального навчання;
- Б) активна форма навчання, яка передбачає соціальний, психологічний та інформаційний компоненти і спрямована на оптимізацію особистісних і професійно важливих якостей дорослого у процесі навчання;
- В) короткостроковий захід, спрямований на виховання учасників такого заходу.

18. Основні методологічні підходи, що зумовлюють розвиток професійної компетентності економічно активного населення:

- А) особистісно орієнтовані (андрагогічний, гуманістичний, особистісно орієнтований) і професійно орієнтовані (акмеологічний, компетентнісний, культурологічний);
- Б) особистісно орієнтовані (андрагогічний, гуманістичний, аксіологічний) і професійно орієнтовані (діяльнісний, компетентнісний, культурологічний);
- В) особистісно орієнтовані (андрагогічний, особистісний) і професійно орієнтовані (компетентнісний, культурологічний, системний);

19. Рік створення Концепції освіти дорослих в Україні (автор Л. Лук'янова):

- А) 2012;
- Б) 2011;
- В) 2014.

20. Концепція професійної підготовки дорослого економічно активного населення передбачає:

- А) забезпечення логічного взаємозв'язку і наступності різних ланок педагогічної освіти;
- Б) підвищення кваліфікації, перепідготовку кадрів у процесі зміни професії;
- В) пролонговане цілеспрямоване засвоєння особистістю професійного і соціокультурного досвіду із використанням усіх ланок освітньої системи.

ДОДАТКИ

Додаток А.

Концепція професійної підготовки дорослого економічно активного населення

1. Основні поняття.

Доросле економічно активне населення – це категорії працездатного населення і зареєстрованих безробітних віком 15–70 років.

Зареєстрований безробітний – особа працездатного віку, яка зареєстрована в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері зайнятості населення та трудової міграції, як безробітна і готова та здатна приступити до роботи;

Працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю;

Професійна компетентність – це інтегральна характеристика професіоналізму, яка дозволяє визначити рівень підготовленості та здатність особистості успішно вирішувати професійні завдання та виконувати професійні обов'язки. Професійна компетентність виступає як основний компонент професіоналізму й визначальний фактор успішності реалізації соціальних та життєдіяльнісних функцій фахівця;

Професійне навчання – набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особи відповідно до її здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці;

Професійний розвиток – це процес зміни якостей особистості як суб'єкта професійної праці, результат підвищення професіоналізму й спеціальної освіти, професійного вдосконалення й самовизначення працівника;

Слухач навчального підрозділу підприємства, організації, установи – це особа, яка зарахована до навчального підрозділу на навчання за програмами професійного навчання, перепідготовки чи підвищення кваліфікації.

2. Загальні положення.

Розробка Концепції професійної підготовки дорослого економічно активного населення (далі Концепція) у контексті професійної освіти дорослих визначається необхідністю оновлення соціально-педагогічних умов розвитку українського ринку праці. Професійна підготовка різних категорій дорослого економічно активного населення відбувається з урахуванням особливостей і потреб дорослої людини на засадах компетентнісного й андрагогічного підходу.

Доцільність розроблення Концепції ґрунтується на урахуванні сучасного світового досвіду з організації професійного навчання, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників й незайнятого населення.

Положення Концепції ґрунтуються на об'єктивних характеристиках навчальної діяльності дорослих, досягненнях педагогічної науки в контексті розуміння

особистості в процесі професійного становлення, принципових відмінностях між слухачем і учнем взагалі та в процесі професійного навчання зокрема.

Основними передумовами розробки Концепції є сучасні процеси становлення правової держави, розвиток громадянського суспільства, інтеграція України до Європейського співтовариства, проведення освітньої реформи й політики зайнятості населення.

Професійна підготовка дорослого економічно активного населення як складник професійної освіти дорослих є однією з уразливих ланок вітчизняної професійної освіти. Рівень професійної компетентності великої кількості робітників у нашій країні не відповідає вимогам сучасного виробництва, а це, в свою чергу, впливає на появу безробіття.

Нагальність оновлення професійної підготовки дорослого економічно активного населення характеризується необхідністю розв'язання таких суперечностей між:

- об'єктивною потребою в сучасній професійній підготовці зареєстрованих безробітних та слухачів навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ як основних категорій дорослого економічно активного населення і відсутністю належного організаційно-педагогічного забезпечення цього процесу;

- необхідністю врахування вимог роботодавців до рівня кваліфікації працівників і відсутністю комплексного науково-методичного супроводу професійної підготовки дорослих щодо підвищення професійної компетентності;

- традиційною системою професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників і відсутністю інноваційних технологій, форм і методів навчання дорослих;

- вітчизняними формами педагогічної взаємодії суб'єктів навчального процесу та неврахуванням психологічних, психофізіологічних і вікових особливостей контингенту дорослих.

Концепція розроблена відповідно до Законів України «Про вищу освіту» (2014), «Про освіту» (2017), «Про зайнятість населення» (2012), «Про професійно-технічну освіту» (1998), «Про професійний розвиток працівників» (2012), Концепції освіти дорослих в Україні (2011); європейської Стратегії модернізації вищої освіти (2010).

3. Стан і проблеми сучасної професійної підготовки дорослих.

Професійна підготовка персоналу підприємств, організацій та установ відповідає викликам, пов'язаним із загальною тенденцією підвищення ролі й значення постійного розвитку людини в зв'язку зі швидким оновленням знань та динамічними змінами в суспільстві. В широкому розумінні професійна підготовка дорослих являє собою єдність допрофесійної підготовки, саме професійної підготовки та підвищення кваліфікації. Така єдність передбачає впровадження сучасних педагогічних технологій в сферу професійної підготовки. Тим самим професійна підготовка стає дійсно неперервним процесом, в якому сама професійна діяльність сприяє підвищенню кваліфікаційного рівня дорослих.

Згідно з Законом України «Про освіту» (2017) неперервна освіта дорослого економічно активного населення набуває соціального значення. Вона дозволяє організувати постійний контроль за підвищенням кваліфікації працівників. Професійний розвиток персоналу підприємств, організацій, установ може забезпечуватись за різними напрямками професійного навчання: відвідування короткотермінових курсів; проведення дистанційного навчання; участь у громадських організаціях; відвідування аналогічних підприємств; самостійне читання професійної літератури; проведення заочних курсів; участь у семінарах; нарадах, тренінгах. Необхідне реформування системи професійної підготовки в Україні повинно спиратися на існуючий вітчизняний та зарубіжний досвід. У країнах з розвинутою ринковою економікою держава, беручи на себе основний фінансовий тягар щодо підготовки та перепідготовки фахівців, створює єдиний механізм забезпечення зайнятості шляхом взаємодії держави та підприємств, організацій, установ, кооперацію останніх із навчальними і професійно-технічними закладами, а також акумулює та перерозподіляє кошти підприємств з метою підготовки та перепідготовки робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності в соціально-економічних умовах.

Організація професійної підготовки та підвищення кваліфікації дорослих є далекою від досконалості, оскільки деякі роботодавці в ринкових умовах прагнуть позбутися висококваліфікованих фахівців, замінюють їх технічними виконавцями зі слабкою професійною підготовкою. Підвищення кваліфікації дорослих має епізодичний характер, не охоплює багатьох категорій фахівців. Усі ці недоліки обумовлені, з одного боку, недостатньою компетентністю посадових осіб підприємств, організацій, установ, які відповідають за організацію професійного навчання, а з іншого боку – слабкою науково-методичною розробленістю з позиції андрагогіки теоретичних і практичних питань, що пов'язані з підготовкою й підвищенням кваліфікації слухачів навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ та зареєстрованих безробітних.

Перехід від існуючої професійної підготовки і професійного навчання фахівців та зареєстрованих безробітних до оновленої професійної підготовки дорослого економічно активного населення необхідно забезпечити виконуючи ряд передумов, найважливішою з яких є постійна об'єктивна оцінка професійної компетентності на всіх етапах професійного розвитку фахівця. Створення на базі існуючої професійної підготовки перспективної неперервної професійної освіти дорослих і, відповідно, прогнозування професійної компетентності фахівців та зареєстрованих безробітних (як необхідної умови переходу до неперервної професійної освіти дорослих) передбачає, в свою чергу, виконання таких умов.

По-перше, постійне відстеження динаміки зміни соціальних вимог діяльності до особистісних якостей працівників. По-друге, створення технологій і організаційних форм для об'єктивної оцінки рівня розвитку особистісних якостей фахівців. По-третє, розробку науково-методичного супроводу процесу підвищення професійної компетентності адекватного вимогам професійної діяльності дорослих.

Особливості та умови професійної підготовки дорослого економічно активного населення виявляються шляхом її моделювання. Об'єкти, функціональний склад, умови, етапи, в яких вона протікає, рівні, тощо, знаходять відображення в моделі. Завдання моделювання поліфункціональні. Найважливішим з них є визначення цілей і складників професійного навчання, що забезпечує задані рівні професійної компетентності працівника чи безробітного.

4. Мета, завдання, принципи Концепції.

Мета Концепції: полягає в формуванні комплексної, гнучкої професійної підготовки дорослого економічно активного населення як категорій зареєстрованих безробітних та слухачів навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ і спрямовується на задоволення професійних і особистісних потреб дорослого, що сприятиме його конкурентоспроможності в умовах сучасного ринку праці.

Основні цілі: розширення можливостей для професійної освіти дорослого економічно активного населення; створення можливостей для постійного професійного вдосконалення особистості, її соціальної адаптації до змін у сфері зайнятості.

Основні завдання Концепції: розширення вибору освітніх послуг з організації та проведення професійного навчання; підвищення професійної компетентності зареєстрованих безробітних та слухачів навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ; розширення інформаційного обміну в сфері професійної підготовки дорослих, забезпечення визнання кваліфікації, набутої дорослими, і мобільності трудових ресурсів. Разом з цим, основними завданнями впровадження даної концепції мають стати оволодіння дорослими здатністю навчатися впродовж усього життя, пропагування самоосвіти, формування навичок пошуку, відбору та опрацювання потрібної інформації, здобуття необхідних знань.

Основні принципи Концепції:

- орієнтація професійної підготовки громадян на нові сфери трудової діяльності і соціальна адаптація незахищених категорій дорослих;
- організація професійної підготовки економічно активного населення з врахуванням його освітнього потенціалу і навичок трудової діяльності;
- єдність професійної підготовки з професійною освітою дорослих, зв'язок професійної підготовки з ринковими перетвореннями, з політикою зайнятості країни;
- випереджувальний характер професійного навчання, що сприяє попередженню безробіття;
- модульний принцип формування змісту професійного навчання, багатоваріантність і гнучкість форм, методів і засобів навчання дорослих;
- різноманітність джерел фінансування і оптимізація витрат на надання освітніх послуг з професійного навчання дорослих.

Основні напрями розвитку:

1. Створення науково-методичного супроводу професійної підготовки дорослого економічно активного населення, що ґрунтується на андрагогічних засадах.

2. Активізація професійної діяльності працівників служби зайнятості та фахівців навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ, яка спрямована на підвищення соціальної активності зареєстрованих безробітних та слухачів навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ.

3. Професійне навчання дорослого економічно активного населення шляхом надання їм широких можливостей отримувати доступ до усіх засобів масової інформації та нових інформаційно-комунікативних технологій.

4. Удосконалення професійної компетентності кадрів щодо організації професійної підготовки і професійного навчання дорослого економічно активного населення. Розробка навчально-методичних матеріалів з урахуванням вікових та соціально-психологічних особливостей зазначених категорій дорослих.

5. Формування змісту професійної підготовки з урахування актуальних проблем зайнятості дорослого економічно активного населення.

6. Створення служб інформування та орієнтації зареєстрованих безробітних у сфері освітніх послуг при державній службі зайнятості (поширення дистанційних форм навчання; створення баз даних тих, хто має бажання навчатися).

7. Здійснення теоретико-прикладних досліджень, що мають на меті розробку теоретичних, методологічних, технологічних і науково-методичних засад професійної підготовки дорослого економічно активного населення.

8. Закріплення в правових нормах функціональних обов'язків фахівців, що працюють у сфері освіти дорослих (викладачів, консультантів, адміністраторів, управлінців, працівників державної служби зайнятості тощо).

5. Основні напрями формування Концепції.

У сфері правового забезпечення:

- визнання права дорослого на професійну підготовку впродовж життя, на доступ до освітніх і інформаційних ресурсів усіх видів.

У сфері організаційного та науково-методичного забезпечення:

- організація соціально-педагогічного, науково-методичного, інформаційного супроводу професійної підготовки дорослого економічно активного населення;

- вивчення міжнародного досвіду діяльності щодо надання освітніх послуг з професійної підготовки зареєстрованих безробітних та слухачів навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ з метою пошуку перспективних напрямів його адаптації в Україні;

- розроблення і запровадження навчально-методичного супроводу професійної підготовки дорослого економічно активного населення.

6. Очікувані результати.

Формування та вдосконалення професійної підготовки зареєстрованих безробітних та слухачів навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ:

- визнати професійну підготовку невід'ємним складником професійної освіти, що забезпечує право кожного громадянина України на неперервну освіту впродовж життя і підвищення власної професійної компетентності;

- розвивати професійну підготовку як комплексну підготовку, що використовує і поєднує традиційні та інноваційні технології навчання дорослих;
- зорієнтувати професійну підготовку на реалізацію особистісних потенційних можливостей особистості, що сприятиме її активному пошуку робочого місця в умовах сучасного ринку праці;
- урахувати специфіку особистісних і професійних потреб різних категорій дорослого економічно активного населення;
- сприяти підвищенню професійної компетентності керівників і спеціалістів центрів зайнятості і фахівців навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ, які відповідають за організацію професійної підготовки і професійного навчання категорій дорослого економічно активного населення.

Додаток Б

Приклад організації і функціонування Центрів освіти дорослих в Україні

Додаток Б. 1

Порядок створення та реєстрації центру освіти дорослих на базі громадської організації

Згідно статті 1 Закону України «Про громадські об'єднання».

Об'єднанням громадян є добровільне громадське формування, створене на основі єдності інтересів для спільної реалізації громадянами своїх прав і свобод. Об'єднання громадян, незалежно від назви (рух, конгрес, асоціація, фонд, спілка тощо) відповідно до цього Закону визнається політичною партією або громадською організацією. Для створення громадської організації необхідним є проведення ряду заходів.

Перший крок. Створення організації. Для створення організації необхідно перш за все зібрати свою команду у кількості не менш трьох осіб, яким потрібно приміщення, щоб зібратись і провести установчі збори та скласти їх протокол. При цьому обов'язково до порядку денного цих зборів включаються наступні питання:

- про заснування громадської організації та затвердження її назви;
- про затвердження статуту громадської організації;
- про обрання керівних органів громадської організації;

Протокол, підписується головуючим на зборах та секретарем, і має містити:

- чітко викладене рішення зборів про створення громадської організації та затвердження її назви

- про затвердження статуту громадської організації,
- про обрання керівних органів громадської організації відповідно до статуту.

Зібрати відомості про засновників. (Прізвище, ім'я, по-батькові особи, рік народження, місце постійного проживання, ідентифікаційні коди кожного із засновників, ксерокопії паспортів).

Після проведення загальних зборів треба визначитися зі шляхом легалізації організації: або через повідомлення, або шляхом реєстрації.

Другий крок. Легалізація організації.

Перший варіант: легалізація громадської організації шляхом повідомлення. Це самий простий та зручний спосіб. Для цього потрібно зробити дуже не багато:

Подати заяву, підписану не менш як трьома засновниками громадської організації або її уповноваженими представниками. В заяві вказується прізвище, ім'я, по батькові засновників громадської організації або їх уповноважених представників, рік народження, місце постійного проживання, назва організації і місцезнаходження центральних статутних органів, основна мета діяльності громадської організації. Підписи в заяві повинні бути завірені в установленому законом порядку (підписи повинні бути нотаріально посвідчені, заяву найкраще

взяти з собою до нотаріуса в електронному вигляді, адже друкуватись вона буде на його бланку).

Наведений спосіб легалізації досить простий, але має суттєві недоліки, і перш за все той, що організація не одержує статусу юридичної особи і не може бути суб'єктом цивільно-правових відносин.

Другий варіант: легалізація громадської організації шляхом реєстрації.

Для реєстрації потрібно подати до реєстраційного органу такі документи:

1. Заява до реєструючого органу (знову таки підписи повинні бути нотаріально посвідчені, а заяву краще взяти з собою до нотаріуса в електронному вигляді, бо друкуватись вона буде на його бланку).

2. Статут в двох примірниках;

3. Протокол загальних зборів, які прийняли статут;

4. Відомості про склад керівництва центральних статутних органів (із зазначенням прізвища, ім'я, по-батькові, року народження, місця постійного проживання, посади, місця роботи)

5. Дані про наявність або відсутність місцевих осередків, підтверджені протоколами конференцій (зборів);

6. Документ про сплату реєстраційного збору (в залежності від статусу громадської організації сума збору буде різною: молодіжні та дитячі організації від сплати звільняються, організації з місцевим статусом повинні сплатити 2,5 неоподаткованих мінімумів, що дорівнює 42,50 грн, а з обласним – 5 неоподаткованих мінімумів, що становить суму 85 грн.);

7. Відомості про засновників об'єднання громадян або спілок об'єднань громадян (для громадян – із зазначенням прізвища, ім'я, по батькові, року народження, місця постійного проживання; для спілок об'єднань громадян - назви об'єднання, місцезнаходження вищих статутних органів, з доданням копії документа про легалізацію організації);

8. Документ, який підтверджує місцезнаходження громадської організації, наприклад, довідка з житлово-експлуатаційного органу за місцем проживання засновника (якщо там проживає сім'я, то потрібно надати заяви від інших членів родини, що вони не заперечують проти розміщення організації за їх адресою) або договір оренди(найму) приміщення під розміщення організації.

Орган державної реєстрації після надання вищезазначеного переліку документів зобов'язане протягом трьох робочих днів видати свідоцтво про державну реєстрацію організації та завірену копію статуту

Третій крок. Управління статистики.

Перелік документів, які необхідно надати до Управління статистики:

1) нотаріально посвідчену копію статуту;

2) нотаріально посвідчену копію свідоцтва про реєстрацію;

3) сплатити реєстраційний збір

4) облікову картку (видається і заповнюється безпосередньо в управлінні статистики).

5) квитанцію про внесення плати за видачу довідки та відповідної кількості її завірених копій(оплатити можна безпосередньо в управлінні статистики суму в

розмірі: 15 гривень 56 копійок (при оформленні довідки протягом 3 днів) або 20 гривень 23 копійки (при оформленні - протягом 2 днів) або 31 гривня 13 копійок (при оформленні - протягом 1 дня. Додатково за видачу кожної окремої копії довідки - 1 гривня 55 копійок)

Доцільним є окрім оригіналу довідки замовити виготовлення і її завірених копій (2-3 екземпляри). Завірена копія має силу нотаріально посвідченої, але її оформлення є дешевшим в три рази.

Четвертий крок. Державна податкова адміністрація.

Перед відвіданням цього поважного органу ви повинні призначити чи обрати (відповідно до положень статуту організації) виконавчого керівника громадської організації і бухгалтера.

Перелік документів необхідних для взяття на облік:

1. Заява на ім'я начальника районної (міської) податкової адміністрації про взяття вашої громадської організації на облік;
2. Нотаріально посвідчена копія статуту громадської організації;
3. Нотаріально посвідчена копія свідоцтва про реєстрацію громадської організації;
4. Довідка про взяття організації на облік від управління статистики;
5. Протокол установчих зборів громадської організації;
6. Відомості про засновників громадської організації;
7. Наказ (рішення, протокол) про призначення (обрання) виконавчого керівника та наказ про призначення головного бухгалтера громадської організації;

Після взяття організації на облік в державній податковій інспекції, на оригіналі статуту громадської організації ставиться відповідний штамп і вам видається довідка про постановку вашої організації на облік в органі державної податкової служби.

П'ятий крок. Одержання дозволу на виготовлення печатки.

Для отримання дозволу до органу дозвільної системи надаються наступні документи:

- заява про дозвіл на виготовлення печатки та штампів на ім'я начальника дозвільної системи з ескізами по 2 примірники на кожну печатку або штамп;
- нотаріально посвідчена копія свідоцтва про реєстрацію громадської організації;
- виписка із статуту громадської організації (тобто тоє його частини, що стосується права організації мати печатку або штампи) завірену підписом керівника громадської організації;
- оригінали статуту та свідоцтва про реєстрацію громадської організації;
- квитанцію про сплату збору за надання дозволу в розмірі 51 грн.

Звичайно дозвіл на виготовлення печатки надається через тиждень після надання дозвільному органу вказаних документів.

На оригіналі свідоцтва про реєстрацію громадської організації органом дозвільної системи ставиться відповідний штамп про надання дозволу і повертаються по одному примірнику ескізів печатки і штампів з відміткою про дозвіл на їх виготовлення.

Шостий крок. Виготовлення печатки.

Замовити виготовлення печатки і штампів можна у різних фірмах та організаціях за наявності дозволу. Термін виготовлення складає як правило від 1 години до 1 дня, а вартість виготовлення печатки залежить від фантазії з якою ви малювали ескізи печатки.

Сьомий крок. Взаємодія з Пенсійним фондом України.

Перелік документів необхідних для надання до Фонду:

- 1) копія статуту громадської організації;
- 2) копія свідоцтва про реєстрацію громадської організації;
- 3) копія довідки з управління статистики про взяття на облік громадської організації;
- 4) Заява про реєстрацію (оформляється у самому фонді).

Восьмий крок. Фонди соціального страхування.

Зареєструватись у вказаних фондах необхідно у випадку використання вашою організацією найманої праці

Необхідні документи :

- 1) копії статуту громадської організації;
- 2) копії свідоцтва про реєстрацію громадської організації

Дев'ятий крок. Відкриття банківського рахунку

Якщо ви вважаєте необхідним відкрити рахунок вашої організації в банківській установі, то перш за все вам необхідно вибрати банк.

Добре також з'ясувати у вашого бухгалтера чи зручно йому працювати з вибраним банком?

Ну а коли ви вибрали банківську установу, то для відкриття рахунку потрібно надати до неї такі документи:

1. Заява на ім'я керуючого банком чи його відділення про відкриття рахунку для вашої організації;
2. Протокол установчих зборів організації;
3. Відомості про засновників громадської організації;
4. Наказ (рішення, протокол) про призначення (обрання) виконавчого керівника громадської організації;
5. Наказ про призначення головного бухгалтера організації;
6. Нотаріально посвідчена копія статуту громадської організації;
7. Нотаріально посвідчена копія свідоцтва про реєстрацію громадської організації;
8. Довідка про взяття на облік від управління статистики;
9. Довідка про взяття на облік в податковій інспекції;
10. Картка із зразками підписів керівника та головного бухгалтера, яким надано право підпису фінансових документів.

Після надання вказаних документів банк укладе з вашою організацією договір про обслуговування банком вашої громадської організації, а ви сплачуєте збір за відкриття рахунку.

Як бачимо, шлях реєстрації та створення громадської організації є не дуже складним, але займає деякий час. Якщо ви вже морально підготувалися до цього

шляху і можете зробити ці декілька кроків, то потрібні лише невелика сума грошей, вільний час та ця коротенька інструкція.

Ну а якщо ви вже зробили ці кроки і:

1) на оригіналі статуту вашої організації стоять штампи державної податкової адміністрації, пенсійного фонду України, фонду соціального страхування;

2) на оригіналі свідоцтва про реєстрацію громадської організації стоїть штамп дозвільної системи УМВС;

3) у вашій папці документів громадської організації підшиті:

- протокол установчих зборів про утворення громадської організації,
- відомості про засновників громадської організації,
- накази про призначення керівника і головного бухгалтера організації,
- копії документів, одержаних в управлінні статистики, банку, фондах пенсійному та соціального страхування;

4) у вас є кругла печатка організації;

5) ваша громадська організація має постійний розрахунковий рахунок, а керівник та головний бухгалтер мають перепустки до банку, де обслуговується ваша організація;

то можете сміливо сповістити про створення нової ГО та провести її святкову презентацію «Дня народження».

Джерело: розроблено за Законом України «Про громадські об'єднання» і авторськими розробленнями Пастушок О.І.

Приклад діяльності Центру освіти дорослих у м. Нікополь Дніпропетровської області (у 2017–2018 рр.)

За сприяння науковців відділу андрагогіки на чолі з директором Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України Ларисою Борисівною Лук'яною 25 квітня 2017 р. у м. Нікополь Дніпропетровської області на базі Комунального закладу «Нікопольська міська школа мистецтв № 1» створено Центр освіти дорослих. Цей центр започатковано місцевою Громадською організацією «Козацький набат» за фінансової підтримки Міністерства закордонних справ Німеччини, Інституту з міжнародного співробітництва Німецької асоціації народних університетів (DVV International), Громадської організації «Інформаційно-дослідний центр «Інтеграція та розвиток».

Організаторами Центру опрацьовано чинну в Україні законодавчу базу та встановлено, що у сучасних умовах при відсутності Закону України «Про освіту дорослих» необхідно діяти за Законами України «Про місцеве самоврядування» та «Громадські об'єднання». У зв'язку з цим з місцевою владою м. Нікополь було укладено договір партнерства про співпрацю та проведення спільних заходів.

Заступник Нікопольського міського голови Ольга Коник та начальник управління з гуманітарних питань Нікопольської міської ради Таїсія Мамонтова стали не лише партнерами, а й активними учасниками освітніх програм та воркшопів, що проходили в центрі.

Місія Центру – поширення в українському суспільстві ідей навчання впродовж життя; розвиток культури навчання впродовж життя, сприяння міжгенераційної взаємодії дорослого населення м. Нікополя.

До пріоритетних напрямів діяльності Центру належать:

- організаційно-технологічне забезпечення супроводу освіти й навчання різних категорій дорослого населення;

- розроблення короткотермінових програм для освіти різних категорій дорослих у контексті особистісного розвитку;

- організація і проведення заходів з моніторингу потреб дорослих в освітніх послугах;

- реалізація спільних соціально-культурних проектів з соціалізації різних груп дорослого населення у м. Нікополі.

У Центрі діють безкоштовні навчальні курси і студії для дорослих. Представники Центру стали переможцями у конкурсі міні-грантів з проектом «Музика змін» у межах проекту «Громада, що навчається: трансформація конфліктів в Україні та Молдові через активну громадянську участь» Німецької асоціації народних університетів.

Створення Центру освіти дорослих у м. Нікополь та реалізація проекту «Музика змін» надали можливість започаткувати у місті громадський рух з навчання впродовж життя та включення 13 жовтня 2017 р. м. Нікополя до Глобальної мережі ЮНЕСКО «Міста, що навчаються».

Додаток Б. 2

Приклад плану спільних заходів Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України з базовими закладами

«ПОГОДЖЕНО»

Директор
Інституту педагогічної освіти і
освіти дорослих НАПН України
_____ Л.Б. Лук'янова
« _____ » _____ 2017 р.

«ПОГОДЖЕНО»

Ректор
Запорізького національного
технічного університету
_____ С.Б. Беліков
« _____ » _____ 2017 р.

ПЛАН СПІЛЬНИХ ЗАХОДІВ

відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України та центру освіти дорослих Запорізького національного технічного університету

№ з/п	Заходи	Термін проведення
1	Розроблення проектів нормативних, методичних матеріалів із організації діяльності центру освіти дорослих	Березень – квітень
2	Рецензування науково-методичних розробок з питань професійної орієнтації та професійного навчання дорослого економічно активного населення, у тому числі безробітних; написання відгуків на автореферати дисертацій	Постійно
3	Поширення інноваційних технологій навчання дорослих	Постійно
4	Сприяння вдосконаленню науково-методичного супроводу професійного навчання різних категорій дорослого населення, у тому числі й професійного навчання на виробництві	Постійно
5	Участь у спільних заходах, обмін досвідом роботи з питань методики викладання предметів на засадах андрагогічного підходу	Постійно
6	Участь у науково-практичних конференціях ІПОД НАПН України	м. Київ, жовтень – листопад
7	Організація і проведення програм індивідуального стажування науково-педагогічних працівників ЗНТУ у відділах Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України	Постійно

Джерело: авторське розроблення

Додаток Б. 3

Приклади навчальних планів у Центрі підвищення кваліфікації

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор Інституту
педагогічної освіти і освіти
дорослих НАПН України

Л.Б. Лук'янова

« _____ » _____ 2017 р.

План навчального тренінгу
«Інноваційний розвиток систем вищої освіти і освіти дорослих у контексті
імплементатії стратегії забезпечення національної безпеки»
для стажування науково-педагогічних працівників
вищих навчальних закладів

№ з/п	Назва і зміст навчальних модулів	К-ть годин	Із них		Викладач
			Лекц.	Практ.	
I	<u>Фундаментальний блок</u> <u>(інваріативний)</u>				
1	Розвиток систем вищої освіти в Україні і зарубіжних країнах	2	2		Авшенюк Н.М., доктор пед. наук, старший науковий співробітник
2	Освіта дорослих у контексті стратегії забезпечення національної безпеки	4		4	Авшенюк Н.М., доктор пед. наук, старший науковий співробітник
3	Організаційно-методичне забезпечення діяльності закладів і установ вищої освіти і освіти дорослих в Україні	2		2	Аніщенко О.В., доктор пед. наук, доцент
	Разом:	8	2	6	

ЗАТВЕРДЖУЮ
 Директор Інституту
 педагогічної освіти і освіти
 дорослих НАПН України
 _____ Л.Б. Лук'янова
 « ____ » _____ 2018 р.

План тренінгу
 «Методики професійної орієнтації школярів»
 для психологів закладів освіти

№ з/п	Назва і зміст навчальних модулів	К-ть годин	Із них		Викладач
			Лекц.	Практ.	
1	Формування професійної спрямованості особистості на різних етапах життєвого шляху	2		2	Помиткін Е. О., доктор психологічних наук, професор
2.	Психологічна діагностика особистості	2		2	Рибалка В. В., доктор психологічних наук, професор
3	Організаційно-методичне забезпечення профорієнтаційної роботи психологів у закладах освіти	1		1	Шевенко А. М., молодший науковий співробітник
4	Вітчизняні і зарубіжні методики професійної діагностики школярів	2		2	Заєць І. В., молодший науковий співробітник
5.	Консультація	1		1	Волярська О.С., доктор педагогічних наук, доцент
	Разом:	8		8	

ПОГОДЖЕНО

Академік-секретар Відділення
професійної освіти і освіти дорослих
НАПН України

_____ Н.Г. Ничкало
_____ 20__ р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор Інституту педагогічної
освіти і освіти дорослих
НАПН України

_____ Л.Б.Лук'янова
_____ 20__ р.

Навчальний план

курсів підвищення кваліфікації наукових співробітників наукових установ,
науково-педагогічних, педагогічних працівників закладів освіти та інших
категорій працівників різних соціально-економічних галузей України та
зарубіжжя

№ з/п	Назва і зміст навчальних модулів	К-ть годин	Із них		Сам. роб.	Примітка
			Лекц.	Практ.		
1	2	3	4	5	6	7
I	Фундаментальний блок (інваріантний)	48	24	24	38	
1	Зміст та організація сучасної педагогічної освіти	6	6			
2	Прогресивні тенденції у зарубіжній педагогічній освіті	6	6		7	
3	Розвиток духовного потенціалу особистості	6		6		
4	Технології організації професійної підготовки дорослих	8	2	6	17	
5	Розвиток комунікативної компетентності викладача вищої школи	8	2	6		
6	Розвиток педагогічної майстерності засобами самоосвіти	8	6	2		
7	Сучасні технології навчання	6	2	4	14	
II	Професійний блок (варіативний, дисципліни за вибором слухача в межах 20 год)	20/177	-/92	-/105	-/117	
1	Методологічна культура викладачів ВНЗ	8	2	6	8	
2	Педагогіка мистецтва	6	6			
3	Розвиток культури мислення в сучасному інформаційному просторі	6	6			
4	Стратегії міжособистісної взаємодії	6	3	3		
5	Розвиток професійної ідентичності	12		12		
6	Професійна орієнтація	24	14	10	18	
7	Психологічні засади самоосвіти дорослих	8	4	4	8	
8	Тайм-менеджмент	6		6	18	

9	Професійне самовиховання у вищій школі	8	4	4	16	
10	Кар'єрне зростання	10	4	6	20	
11	Філологічні студії	8	8			
12	Літературне і наукове редагування тексту	10	8	2	4	
13	Організація мережевих педагогічних спільнот	6		6		
14	Подолання стресових ситуацій	6		6		
15	Управління індивідуальними емоційними траєкторіями	6		6		
16	Психологічна підтримка для членів родин учасників АТО	9		9	19	
17	Психопрофілактика професійних кризових станів у дорослих	10	10		6	
18	Феномен темпераменту	6	3	3		
19	Навчальний заклад і сучасна родина: нові реалії, підходи, технології	6	6			
20	Основи комп'ютерної грамотності	16	4	12		
21	Основи наукових досліджень	10	4	6		
22	Статистичний аналіз та інтерпретація результатів наукового дослідження в програмі spss	10	6	4		
III	Самостійно-звітна діяльність	4/8		4/8		
1	Індивідуальні консультації з виконання планів самостійної роботи (3 год на 1-го слухача)	-	-	-		
2	Вхідне діагностування (поза сіткою навчального плану)	/4	-	/4		
3	Навчально-виробнича психолого-педагогічна практика				86	
4	Індивідуальне навчально-дослідне завдання (поза сіткою навчального плану)	/4		/4	/13	
5	Підсумкова конференція з обміну досвідом	4	-	4		
	Разом:	72/8	-/92	-/113	124/130	

ПОГОДЖЕНО

Академік-секретар Відділення професійної освіти і освіти дорослих НАПН України

Н.Г. Ничкало

2017 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України

Л.Б. Лук'янова

2017 р.

Робочий навчальний план

курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників

Відокремленого підрозділу «Миколаївська філія Київського національного університету культури і мистецтв»

№ з/п	Назва і зміст навчальних модулів	К-ть годин	Із них		Сам. роб.	Примітка
			Лекц.	Практ.		
1	2	3	4	5	6	7
I	<u>Фундаментальний блок (інваріантний)</u>	48	24	24	38	
1	Зміст та організація сучасної вищої мистецької освіти	6	6			
2	Прогресивні тенденції у зарубіжній педагогічній освіті	6	6		7	
3	Розвиток духовного потенціалу особистості	6		6		
4	Технології організації професійної підготовки дорослих	8	2	6	17	
5	Розвиток комунікативної компетентності викладача мистецького ВНЗ	8	2	6		
6	Розвиток педагогічної майстерності викладача мистецького ВНЗ	8	6	2		
7	Сучасні тенденції мистецької освіти	6	2	4	14	
II	<u>Професійний блок (варіативний в межах 20 год)</u>	20/177	-/92	-/105	-/117	
1	Методологічна культура викладачів мистецького ВНЗ	8	2	6	8	
2	Педагогіка мистецтва	12	6	6		
III	<u>Самостійно-звітна діяльність</u>	4/8		4/8		
1	Індивідуальні консультації з виконання планів самостійної роботи (2 год на групу)	2	-	-		
2	Вхідне діагностування (поза сіткою навчального плану)	/4	-	/4		
3	Навчально-виробнича психолого-педагогічна практика				86	
4	Індивідуальне навчально-дослідне завдання (поза сіткою навчального плану)	/4		/4	/13	
5	Підсумкова конференція з обміну досвідом	2	-	4		
	Разом:	72/8	-/92	-/113	124/130	

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор Інституту
педагогічної освіти і освіти
дорослих НАПН України
_____ Л. Б. Лук'янова
_____ 2018 р.

АКТ № _____
виконаних робіт (наданих послуг)
від " _ " _____ 2018 р.

Ми, що нижче підписалися, гр. -----(надалі – Замовник) з одного боку та Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України в особі директора Лук'янової Лариси Борисівни (надалі – Виконавець), що діє на підставі Положення про Центр підвищення кваліфікації Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України і Положення про організацію і проведення тренінгів для науково-педагогічних, педагогічних працівників і наукових співробітників вищих навчальних закладів і наукових установ в Інституті педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України з іншого боку, склали цей акт про те, що згідно з договором від "---"----- 2018 р. були виконані такі роботи на 100%:

1. Організація та проведення практичних занять в процесі тренінгу «Методики професійної орієнтації школярів» для психологів закладів освіти.
2. Організація та проведення консультації для психологів закладів освіти.

Загальна вартість оплати за виконану роботу становить ... грн.... коп. (прописом)

Замовник _____

Виконавець _____

Додаток В.

Діагностичний інструментарій педагога з розвитку професійної компетентності економічно активного населення

АНКЕТА 1

Шановний(а) пане(і)!

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України спільно з ГС «Українська Асоціація освіти дорослих» запрошують Вас до участі в опитуванні з визначення освітніх потреб дорослих. Ваші відповіді сприятимуть розвитку в Україні освіти впродовж життя.

Інструкція щодо заповнення анкети

Будь-ласка, уважно прочитайте питання анкети та позначте ті відповіді, які найбільше співпадають з Вашою думкою, чи допишіть свій варіант. Ті запитання, де можна вибрати декілька варіантів відповідей, позначені *.

Вам не потрібно підписувати анкету, але наприкінці просимо надати інформацію щодо віку, статі, соціального статусу, професійного стажу.

Заздалегідь вдячні!

1. Чи задоволені Ви своїм професійно-кваліфікаційним рівнем?

- 1.1. Цілком задоволений.
- 1.2. Частково задоволений.
- 1.3. Важко сказати, задоволений чи ні.
- 1.4. Цілком незадоволений.
- 1.5. Частково незадоволений.

2. Чи підвищували Ви професійну кваліфікацію впродовж життя?

- 2.1. Ні.
- 2.2. Один раз.
- 2.3. Два рази.
- 2.4. Три рази.
- 2.5. Інше (вказіть скільки разів).

3. Чи маєте Ви потребу у неперервній освіті?

- 3.1. Так.
- 3.2. Частково.
- 3.3. Ні.

4. Як Ви оцінюєте власну здатність до самоосвіти?

- 4.1. Із задоволенням засвоюю нові знання.
- 4.2. Час від часу можу щось почитати, трохи позайматися, але мені потрібен наставник.

- 4.3. Зовсім не можу самостійно вчитися, мені важко сконцентруватися.

- 4.4. Інше _____

5. В оволодінні якими знаннями, уміннями, навичками для особистісного та професійного розвитку Ви відчуваєте найбільшу потребу? *

- 5.1. Комунікаційні навички (вміння спілкуватися, переконувати, вести дискусію, презентувати себе, свою точку зору та ін.).
- 5.2. Навички роботи у команді, налагодження співробітництва, взаємодії.
- 5.3. Комп'ютерна грамотність та навички користування Інтернетом.
- 5.4. Навички формування впевненості у собі.
- 5.5. Навички самоорганізації, керування своїм часом, планування життя.
- 5.6. Навички критичного мислення.
- 5.7. Підвищення рівня професійної компетентності.
- 5.8. Вивчення іноземної мови (якої) _____
- 5.9. Конструктивне вирішення конфліктних ситуацій.
- 5.10. Виховання дітей.

- 5.11. Поєднання професійної діяльності з сімейним життям.
- 5.12. Збереження здоров'я.
- 5.13. Як бути щасливим / Що треба для щастя.
- 5.14. Інше _____

6. Які Ви маєте очікування від навчання?

- 6.1. Підвищення рівня професійних компетентностей.
- 6.2. Кар'єрне зростання.
- 6.3. Особистісне зростання.
- 6.4. Навчитися розуміти себе.
- 6.5. Отримання свідоцтва, диплома, сертифікату, іншого документу.
- 6.6. Інше _____

7. Виберіть особливості, які, на Ваш погляд, характерні для навчання дорослої людини *

- 7.1. Спрямованість освітніх програм на вирішення практичних завдань.
- 7.2. Можливість врахування індивідуальних особливостей дорослого учня.
- 7.3. Гнучкість навчання (зручний режим без відриву від роботи).
- 7.4. Налагодження зв'язків, обмін практичним досвідом з колегами.
- 7.5. Наявність практичного досвіду у викладачів.
- 7.6. Інноваційні методи навчання.
- 7.7. Високий професійний рівень викладацького складу.
- 7.8. Можливість спілкування з цікавими людьми.
- 7.9. Інше _____

8. Чи маєте Ви доступ до інформації про заклади, організації, що надають освітні послуги дорослому населенню?

- 8.1. Так.
- 8.2. Ні.

9. Чи вважаєте Ви для себе можливим набуття необхідних знань, умінь і навичок у закладах неформальної освіти?

- 9.1. Так.
- 9.2. Ні.
- 9.3. Важко сказати.

10. Чи брали Ви участь у заходах, організованих поза межами навчальних закладів (неформальна освіта)? Якщо так, то в яких? *

- 10.1. Тренінги особистісного зростання.
- 10.2. Бізнес-тренінги.
- 10.3. Стажування.
- 10.4. Курси за інтересами.
- 10.5. Заходи пов'язані з професійною діяльністю.
- 10.6. _____ Інші

- 10.7. Не брав.

11. Що Вам заважає брати участь у заходах, організованих поза межами навчальних закладів (неформальна освіта): тренінгах, семінарах, курсах, клубах за інтересами тощо? *

- 11.1. Немає інформації.
- 11.2. Немає часу.
- 11.3. Дорого коштують.
- 11.4. Мені це нецікаво.
- 11.5. Перевагу надаю державним закладам освіти.
- 11.6. Інше _____

12. В якому випадку Ви скоріше б відгукнулися на запрошення відвідати освітній захід? *

- 12.1. Прочитав оголошення у газеті.
- 12.2. Побачив/почув рекламу.
- 12.3. Отримав інформацію в Інтернеті.
- 12.4. Отримав запрошення поштою.
- 12.5. Отримав запрошення електронною поштою.
- 12.6. Став учасником презентації освітнього заходу.
- 12.7. Рекомендація знайомого, який вже брав участь у цьому освітньому заході.
- 12.8. Випадково побачив оголошення, проблематика якого зацікавила.
- 12.9. Інше _____

13. Якому виду навчання Ви б надали перевагу? *

- 13.1. Навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації.

- 13.2. Короткотермінові курси, семінари.
- 13.3. Класичне університетське навчання (лекції, семінари тощо).
- 13.4. Навчання на робочому місці.
- 13.5. Бізнес-навчання (тренінги, кейси тощо).
- 13.6. Дистанційне навчання, онлайн-курси.
- 13.7. Індивідуальне навчання з урахуванням особистих потреб дорослого учня.
- 13.8. Самостійне навчання (самоосвіта)
- 13.9. Інше _____

14. Які форми і методи навчальних занять для Вас найбільш прийнятні? *

- 14.1. Лекція.
- 14.2. Круглий стіл.
- 14.3. Ділова гра.
- 14.4. Семінарське заняття.
- 14.5. Майстер-клас.
- 14.6. Тренінг.
- 14.7. Дискусія.
- 14.8. Відеолекторії.
- 14.9. Інші _____

15. Що може мотивувати Вас до включення в освітній процес упродовж життя? *

- 15.1. Потреба у працевлаштуванні.
- 15.2. Вимоги з боку роботодавця.
- 15.3. Можливість кар'єрного зростання.
- 15.4. Професійна зацікавленість.
- 15.5. Необхідність отримання нових знань, умінь, навичок.
- 15.6. Можливість задоволення особистих інтересів (хобі).
- 15.7. Можливість розширення світогляду.
- 15.8. Можливості розвитку творчого потенціалу.
- 15.9. Можливість подолання «професійного вигорання».
- 15.10. Нова, цікава для мене проблема.
- 15.11. Можливість еміграції.
- 15.12. Інше _____

16. Який напрям неформальної освіти є цікавим для Вас? *

- 16.1. Спортивно-оздоровчий.
- 16.2. Художньо-естетичний .
- 16.3. Професійно-ремісничий, у т. ч. і народні промисли, ремесла.
- 16.4. Патріотично-громадянський.
- 16.5. Історико-культурний.
- 16.6. Родинного виховання.
- 16.7. Психологічний.
- 16.8. Мовний.
- 16.9. Мода і стиль.
- 16.10. Кулінарія.
- 16.11. Інший _____

17. Яка тематика тренінгів, курсів, що перераховані нижче й спрямовані на розвиток особистісних і професійних компетентностей, є для Вас цікавими? *

- 17.1. Ефективна самопрезентація. Як влаштуватися на роботу.
- 17.2. Успішний спосіб життя – здоровий спосіб життя!
- 17.3. Ефективне спілкування.
- 17.4. Стосунки жінки та чоловіка.
- 17.5. Щаслива родина.
- 17.6. Від впевненості – до гармонії (особистісне зростання).
- 17.7. Ефективне управління часом (тайм-менеджмент).
- 17.8. Робота в команді.
- 17.9. Лідерство.
- 17.10. Не цікавлять.
- 17.11. Інші _____

18. Які теми психологічних семінарів і тренінгів є для Вас цікавими? *

- 18.1. Особистісного зростання.
- 18.2. Професійного зростання.
- 18.3. Психокорекційний тренінг.
- 18.4. Формування позитивної життєвої позиції.
- 18.5. Тренінг комунікативної компетентності.
- 18.6. Тренінг сімейної терапії.
- 18.7. Тренінг підвищення ефективності батьківсько-дитячих стосунків.
- 18.8. Подолання стресу.
- 18.9. Інші _____
- 18.10. Не цікавить.

19. Які теми тренінгів, семінарів, курсів з підвищення громадянських компетентностей є для Вас цікавими? *

- 19.1. Захист прав споживача.
- 19.2. Права людини.
- 19.3. Демократія.
- 19.4. Екологія.
- 19.5. Волонтерство.
- 19.6. Соціально відповідальний бізнес.
- 19.7. Інші _____
- 19.8. Не цікавить.

20. Чи є цікавою для Вас тематика семінарів на духовну тематику? *

- 20.1. Життєві смисли особистості.
- 20.2. Ціннісне самовизначення.
- 20.3. Життєва позиція людини.
- 20.4. Медитація.
- 20.5. Астрологія.
- 20.6. Релігія.
- 20.7. Інші _____

21. Чи хотіли би Ви відвідувати програми/курси з формування нових навичок? *

- 21.1. Комп'ютерні курси.
- 21.2. Курси водіїв.
- 21.3. Мовні курси.
- 21.4. Ландшафтний дизайн.
- 21.5. Флористика.
- 21.6. Бізнес-курси.

- 21.7. Інші _____
- 21.8. Не цікавить.

22. Скільки годин на тиждень Ви готові витратити на навчання?

- 22.1. Витрачаю 1-2 години.
- 22.2. Витрачаю 2-4 години.
- 22.3. Витрачаю 4-6 годин.
- 22.4. Свій варіант _____

23. Будь ласка, у таблиці позначте цифрою «1» освітні заходи, за участь у яких Ви погодилися би платити; цифрою «2» заходи, які б Ви погодилися відвідувати безкоштовно; цифрою «3» - заходи які би Ви взагалі не стали відвідувати

Освітні програми (курси)	Поставте цифру
23.1. Психологічні семінари (підвищення впевненості у собі, способи ефективного спілкування, вирішення конфліктів, виховання дітей, лідерство)	
23.2. Тренінги, які дають можливість підвищити свій професійний рівень або підвищити конкурентоспроможність на ринку праці (як пройти співбесіду, провести перемови тощо)	
23.3. Тренінги особистісного зростання	
23.4. Тренінги з підвищення громадянських компетентностей (захист прав споживача, права людини, демократія, екологія тощо)	
23.5. Курси або клуби за інтересами (мистецтво, історія і культура, народна творчість, музика, спорт, мода і стиль, лікарські рослини, кулінарія тощо)	
23.6. Курси з формування нових навичок (комп'ютерні, мовні, бізнес-курси, курси водіїв, ландшафтний дизайн, флористика, здоровий спосіб життя тощо)	
23.7. Стажування за кордоном з метою обміну досвідом	
23.8. Релігійні семінари	
23.9. Інші (вказіть які)	

Просимо додати таку інформацію:

24.Ваша стать:

- 24.1. Жіноча.
- 24.2. Чоловіча.

25.Ваш вік:

- 25.1. До 20 років.
- 25.2. Вік 21-30 років.
- 25.3. Вік 31-40 років.
- 25.4. Вік 41-50 роки.
- 25.5. Вік 51-60 років.
- 25.6. Понад 60 років.

26. Ваш сімейний стан:

- 26.1. Неодружений / незаміжня.
- 26.2. Одружений / заміжня.
- 26.3. Розлучений / розлучена.

27.Ви проживаєте у:

- 27.1. Києві.
- 27.2. Іншому місті з населенням понад 1 млн. осіб.
- 27.3. Місті з населенням більше від 100 тисяч до 1 млн. осіб.
- 27.4. Місті з населенням до 100 тисяч
- 27.5. Селі чи смт.

28.Яку Ви маєте освіту:

- 28.1. Середню.
- 28.2. Середню спеціальну.
- 28.3. Вищу: бакалавр, магістр
- 28.4. Науковий ступень.

29. Профіль Вашої освіти:

- 29.1. Технічний.
- 29.2. Педагогічний.
- 29.3. Економічний.
- 29.4. Соціогуманітарний.
- 29.5. Природничо-математичний.
- 29.6. Юридичний.
- 29.7. Інший _____
-

30.Ваш соціальний статус:

- 30.1. Студент.
- 30.2. Робітник.
- 30.3. Службовець.
- 30.4. Військовослужбовець.
- 30.5. Підприємець.
- 30.6. Домогосподарка.
- 30.7. Непрацюючий пенсіонер.
- 30.8. Працюючий пенсіонер.
- 30.9. Тимчасово непрацюючий.
- 30.10. Переселенець .

31.Який Ви маєте загальний стаж роботи:

- 31.1. До 10 років.
- 31.2. Від 10 до 20 років.
- 31.3. Від 20 до 30 років.
- 31.4. Понад 30 рок

Дякуємо за участь в опитуванні!

Джерело: розроблення науковців Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України

АНКЕТА 2

з питань запровадження дистанційного навчання

Шановні слухачі! Просимо Вас відповісти на питання, що визначені в анкеті.

Інструкція щодо заповнення анкети

1. Будь-ласка, уважно прочитайте кожне запитання анкети і варіанти відповідей на нього.
2. Підкресліть варіанти відповідей, що відповідають Вашій думці. В одних випадках це буде одна відповідь, в інших можна відмітити декілька відповідей.

1. Вік: 1) до 30 років; 2) 31-40 років; 3) 41-50 років; 4) 51 і старше.

2. Освіта :

- 1) повна загальна середня
- 2) професійно-технічна
- 3) неповна вища (молодший спеціаліст)
- 4) базова вища (бакалавр)
- 5) повна вища (спеціаліст або магістр)

3. Профіль Вашої освіти: 1) технічний, 2) педагогічний; 3) психологічний, 4) економічний, 5) гуманітарний.

4. Досвід роботи : 1) до 3 років; 2) до 5 років; 3) 6 - 10 років; 4) більше 10 років.

БЛАНК МЕТОДИКИ

Навчальний предмет (тема) _____

Інструкція. Прочитайте наведені далі речення. Читати потрібно і ліве, і праве твердження. Визначте, яке з них точніше характеризує вашу думку, стосовно навчального процесу. Потім обведіть тільки одну цифру, яка показує ступень визначеності даної характеристики. Чим ближче цифра до твердження, тим більше визначено цю характеристику.

Орієнтуйтеся на наступну шкалу:

- 1 – швидше переважає ця характеристика, чим протилежна;
- 2 – характеристику виразно визначено;
- 3 – характеристику визначено дуже сильно;
- 0 – не знаю, важко сказати.

«+» характеристика навчання	Обведіть потрібну цифру	«-» характеристика навчання
1.Вчитися цікаво, захоплююся процесом навчання	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	1.Вчитися не цікаво, навчаюсь без захоплення
2.Вчу предмет за власним бажанням, добровільно.	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	2.Вчу предмет під зовнішнім тиском, за обов'язком.
3.Вчусь старанно, наполегливо, систематично	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	3.Вчусь абияк, з лінню, не систематично
4.Зв'язок навчального курсу з моєю майбутньою професією мені зрозумілий.	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	4.Зв'язок навчального курсу з моєю майбутньою професією мені незрозумілий.

5.В процесі навчання я активний, не відволікаюсь і не займаюсь сторонніми справами.	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	5.В процесі навчання я пасивний, часто відволікаюсь і займаюсь сторонніми справами.
6.Ціль, обсяг і алгоритм виконання самостійної роботи мені зрозумілі.	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	6. Ціль, обсяг і алгоритм виконання самостійної роботи мені незрозумілі.
7.Мої оцінки власної навчальної роботи збігаються з оцінками викладача.	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	7. Мої оцінки власної навчальної роботи не збігаються з оцінками викладача.
8.Я встигаю опрацювати матеріал, що подається для навчання .	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	8. Я не встигаю опрацювати матеріал, що подається для навчання.
9.Мені вдається швидко та якісно опрацювати навчальну інформацію.	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	9.Мені не вдається швидко та якісно опрацювати навчальну інформацію.
10.У процесі навчання напружено працює перш за все мої мислення та уява.	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	10.У процесі навчання напружено працює перш за все моя пам'ять.
11.Навчальний матеріал мені зрозумілий, у ньому достатньо конкретних прикладів та визначено основні думки.	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	11.Навчальний матеріал мені не зрозумілий, у ньому замало конкретних прикладів та не визначені основні думки.
12.У процесі навчання добре чути навчальну інформацію, чітко видно записи, в приміщенні – продуктивна тиша.	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	12.У процесі навчання майже не чути навчальну інформацію, погано видно записи, в приміщенні – гомін.
13.Навчальна інформація використовується для виконання практичних вправ, аналізу конкретних ситуацій, наближених до професійних.	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	13.Навчальна інформація не використовується для виконання практичних вправ, аналізу конкретних ситуацій, наближених до професійних.
14.Здобута навчальна інформація зберігається у пам'яті на довгий час.	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	14.Здобута навчальна інформація не зберігається у пам'яті на довгий час.
15.У процесі навчання надається рівно стільки інформації, скільки я можу якісно опрацювати.	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	15.У процесі навчання надається інформації або занадто багато, або занадто мало.
16.У процесі навчання я не зморююсь, відчуваю себе бадьорим.	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	16.У процесі навчання я зморююсь, відчуваю слабкість
17.Для того, щоб добре вчитися, мені не потрібен постійний контроль з боку викладача.	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	17.Для того, щоб добре вчитися, мені потрібен постійний контроль з боку викладача.
18.У процесі навчання у мене переважно гарний настрій.	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	18.У процесі навчання у мене переважає поганий настрій, відчуваю себе невпевнено.
19.Відчуваю підтримку, повагу та розуміння з боку викладача.	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	19.Відчуваю неповагу, відсутність підтримки та розуміння з боку викладача.
20.Мое соціальне середовище позитивно впливає на мою підготовку, стимулює бажання вчитися.	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3	20.Мое соціальне середовище негативно впливає на мою підготовку, гальмує бажання вчитися.

АНКЕТА 3

для опитування педагогічних працівників ЦПТО ДСЗ
щодо дистанційного навчання безробітних

Шановний колего! Враховуючи Ваші знання і досвід в сфері професійного навчання безробітних, просимо відповісти на питання анкети.

Інструкція щодо заповнення анкети

Оберіть варіанти відповідей, що відповідають Вашій думці (поставте позначку). В окремих випадках можливі декілька відповідей. За необхідності допишіть власний варіант в окремо наведеному рядку.

Примітка. п. 9 заповнюється лише керівниками (директором, заступниками директора)

1. Вік: 1) до 30 років; 2) 31-40 років; 3) 41-50 років; 4) старше 50 років.

2. На якій посаді Ви працюєте:

- 1) керівник (директор, заступник директора)
- 2) викладач
- 3) методист
- 4) майстер виробничого навчання

3. Досвід педагогічної роботи: 1) до 3 років; 2) 3-5 років; 3) 5-10 років; 4) більше 10 років.

4. Чи доцільно, на Вашу думку, застосовувати дистанційне навчання в навчальних закладах державної служби зайнятості?

- 1) так
- 2) доцільно застосовувати окремі елементи дистанційного навчання _____
- 3) важко відповісти, тому що _____
- 4) ні (чому?) _____

5. Як Ви вважаєте, чи дозволить застосування дистанційних технологій забезпечити належну якість професійного навчання безробітних?

- 1) так
- 2) ні (чому?) _____
- 3) інший варіант _____

6. Чи сприятиме застосування дистанційних технологій урахуванню індивідуальних особливостей слухачів (зареєстрованих безробітних) у навчальному процесі?

- 1) так
- 2) ні (чому?) _____
- 3) інший варіант _____

7. Чи обізнані Ви з особливостями дистанційного навчання?

- 1) так
- 2) ні
- 3) потребують роз'яснення питання, а саме: _____

8. Чи готові Ви до використання в навчальному процесі технологій дистанційного навчання (можливі декілька варіантів)?

- 1) так
- 2) так, але існує потреба в науково-обґрунтованих рекомендаціях щодо організації дистанційного навчання безробітних
- 3) так, але потребую підвищення кваліфікації з питань _____
- 4) ні
- 5) інший варіант _____

9. Якою є готовність Вашого навчального закладу до роботи в умовах запровадження дистанційного навчання (можливі декілька варіантів)?

- 1) процес запровадження розпочато
- 2) запровадження можливе за умови вирішення таких проблем: _____
- 3) існує потреба в науково-обґрунтованих рекомендаціях щодо організації дистанційного навчання безробітних
- 3) необхідне цільове підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЦПТО ДСЗ з питань _____
- 4) інший варіант _____

10. Як на Вашу думку, чи доцільно створювати в ЦПТО ДСЗ окремий структурний підрозділ з питань дистанційного навчання (інформаційний центр, ресурсний центр, центр дистанційного навчання тощо)?

- 1) так, в нашому навчальному закладі створено/заплановано створення
- 2) так, доцільно
- 3) такої потреби немає
- 4) інший варіант _____

Дякуємо за співпрацю!

АНКЕТА 4

*для опитування безробітних громадян щодо дистанційного навчання.
Шановний респонденте! Просимо відповісти на питання анкети.*

Інструкція щодо заповнення анкети.

Оберіть варіанти відповідей, що відповідають Вашій думці (поставте позначку). В окремих випадках можливі декілька відповідей. За необхідності допишіть власний варіант в окремо наведеному рядку.

1. Вік: 1) до 30 років; 2) 31-40 років; 3) 41-50 років; 4) старше 50 років.

2. Оберіть найбільш зручний вид навчання для Вас з нижченаведеного (враховуючи Ваш звичний спосіб життя та облаштування побуту)?
 - денне навчання - навчання в аудиторії (майстерні) під керівництвом викладача (майстра);
 - індивідуалізоване навчання з можливістю часткового самостійного опрацювання навчального матеріалу та отримання консультацій;
 - дистанційне навчання з можливістю опрацювання навчального матеріалу за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій;
 - інший варіант _____

3. Чи погодились би Ви навчатись за направленням служби зайнятості дистанційно?
 - 1) так
 - 2) ні (чому?) _____
 - 3) інший варіант _____

4. Чи є у Вас технічні можливості для навчання дистанційно (комп'ютер, Інтернет)?
 - 1) так
 - 2) ні _____
 - 3) інший варіант _____

Дякуємо за співпрацю!

Джерело: розроблено науковими співробітниками проблемної науково-дослідної лабораторії з професійної орієнтації та професійного навчання безробітних Інституту підвищення кваліфікації Державної служби зайнятості України.

Рекомендації. На всіх рівнях має здійснюватися підготовка та розміщення у засобах масової інформації (ЗМІ), в т.ч. на веб-сайтах центрів зайнятості та їхніх партнерів, матеріалів про можливості, переваги та позитивний досвід професійного навчання громадян у ЦПТО ДСЗ.

Державний рівень передбачає:

- налагодження співпраці із загальнодержавними ЗМІ (друкованими виданнями, телебаченням, радіо, інформаційними агенціями);

- підготовку та розсилку прес-релізів до загальнодержавних ЗМІ, інформаційних агенцій тощо;
- проведення прес-конференцій, брифінгів, інших інформаційних заходів для ЗМІ;
- організацію розміщення зовнішньої соціальної реклами (біг-борди, сіті-лайти тощо) на загальнодержавному рівні;
- організацію розміщення соціальної реклами на транспорті (метрополітен, поїзди далекого прямування тощо) на загальнодержавному рівні;
- організація та наповнення інформаційного розділу на Інтернет-порталі ДСЗУ;
- виготовлення та організацію трансляції на загальнодержавних телеканалах відеороликів у форматі соціальної реклами; виготовлення та організація трансляції на загальнодержавних радіоканалах аудіороликів у форматі соціальної реклами;
- надання інформаційних послуг відповідного тематичного спрямування через безкоштовну інформаційно-довідкову інтерактивну багатоканальну телефонну систему державної служби зайнятості;
- централізований випуск друкованої продукції (буклетів, брошур, пам'яток тощо) для розповсюдження в центрах зайнятості України;
- організацію зворотного зв'язку (моніторинг) та аналіз результатів інформаційно-роз'яснювальної роботи.

На *регіональному рівні* необхідно використовувати:

- веб-сайти регіонального центру зайнятості, місцевих органів влади, організацій-партнерів, інформаційних агенцій;
- підготовку та проведення прес-конференцій, брифінгів, прес-турів, надання коментарів про можливості та переваги професійного навчання у навчальних закладах державної служби зайнятості, відповідний позитивний досвід;
- підготовку та надсилання у ЗМІ прес-релізів про можливості та переваги професійного навчання в ЦПТО;
- забезпечення участі представників ЗМІ у масових заходах з питань підготовки кадрів;
- виготовлення і розповсюдження інформаційних, рекламних та презентаційно-іміджевих матеріалів стосовно послуг ЦПТО;
- виготовлення аудіо- та відеороликів, відеофільмів про можливості та переваги навчання в ЦПТО, розміщення їх в ефірі регіональних та місцевих радіо-й телекомпаній;
- розміщення інформації про послуги навчальних центрів служби зайнятості на зовнішніх рекламних носіях;
- виставки кваліфікаційних робіт слухачів ЦПТО;
- здійснення моніторингу щодо висвітлення у ЗМІ послуг ДСЗ з професійного навчання;

- підвищення кваліфікації керівників та спеціалістів регіонального і базового рівня з питань інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо можливостей та переваг професійного навчання в ЦПТО;

- аналіз стану роботи з формування позитивного іміджу ЦПТО, прийняття відповідних управлінських рішень;

- узагальнення та поширення кращого досвіду роботи базових ЦЗ з питань формування позитивного іміджу центрів професійно-технічного навчання державної служби зайнятості.

Базовий рівень передбачає:

- інформування про порядок самостійного ознайомлення з інформаційними матеріалами щодо послуг ЦПТО;

- надання консультацій стосовно можливостей та переваг навчання в ЦПТО за професіями (спеціальностями), актуальними на ринку праці;

- поширення інформації про навчання в ЦПТО через місцеві ЗМІ;

- організацію презентацій можливостей ЦПТО із запрошенням незайнятих і зайнятих громадян та педагогічних працівників ЦПТО, роботодавців, інших соціальних партнерів, проведення майстер-класів за окремими професіями, виставок кваліфікаційних виробів слухачів ЦПТО;

- організацію для громадян і роботодавців професіографічних та ознайомлювальних екскурсій у ЦПТО;

- організацію прес-конференцій, брифінгів, інших інформаційних заходів про можливості та переваги професійного навчання у ЦПТО для місцевих ЗМІ, органів виконавчої влади, місцевого самоврядування, соціальних партнерів тощо;

- надання друкованих інформаційних та презентаційно-іміджевих матеріалів стосовно освітніх послуг ЦПТО.

АНКЕТА 5

Оцінювання тренінгу розвитку професійної компетентності педагогів у центрах освіти дорослих

Анкета є анонімною, а тому вказувати особисті дані не потрібно. Просимо Вас знайти можливість дати детальні відповіді, які сприятимуть удосконаленню нашої роботи.

1. Як Ви оцінюєте актуальність теми тренінгу і питань, які розглядалися на ньому?

1.1. Теми тренінгу вкрай актуальні, потрібні і своєчасні;

1.2. Актуальна, так як в наш час дуже швидко старіє нація і швидко змінюються технології;

1.3. Пізнавальна, цікава, актуальна, корисна, перспективна для розроблення;

2. Назвіть змістові, тематичні блоки, які були для Вас найбільш цікавими і корисними

2.1. Всі блоки тренінгу;

- 2.2. Окремі блоки тренінгу _____
3. Чи плануєте використовувати набуті знання, вміння й навички? Якщо так, то в якій діяльності?
- 3.1. Так, у своїй практичній роботі в формальній і неформальній освіті;
 - 3.2. Так, у своїй професійній сфері;
 - 3.3. Теоретичні – так;
 - 3.4. Так, у роботі з дорослими;
 - 3.5. Проведення навчання для педагогів;
 - 3.6. Буду використовувати лише при практичному внесенні змін у діючому законодавстві;
 - 3.7. Так, в роботі з колективом, з метою його професійного зростання.
4. Ваші враження щодо методики подання матеріалу тренером
- 4.1. Доступно, легко для сприйняття, інформація запам'яталась без зусиль;
 - 4.2. Все у позитиві;
 - 4.3. Цікаві і захоплюючі методики;
 - 4.4. Професійно, емоційно, в хорошому темпі, виважені;
 - 4.5. Яскраві, позитивні;
 - 4.6. Позитивні емоції, змістовні і вдалі ілюстрації тренінгових вправ;
 - 4.7. Високий рівень та кваліфікація тренерів;
5. Ваші враження щодо організації тренінгу (організаційні моменти, приміщення, роздаткові матеріали та ін.)
- 5.1. Матеріалів вистачило;
 - 5.2. Добре;
 - 5.3. Все на високому професійному рівні;
 - 5.4. Замале приміщення.
6. Чи виправдалися Ваші очікування? Чого не вистачило? Що здивувало?
- 6.1. Нові вправи, активність аудиторії;
 - 6.2. Всього вистачило;
 - 6.3. Безумовно, здивувало;
 - 6.4. Сподобалась атмосфера, створена тренером, всі очікування виправдались;
 - 6.5. Очікування виправдалися у повному обсязі. Іноді не вистачало рішучості. Буду працювати над цим;
 - 6.6. Очікування були меншими, враження чудові.

Ваші коментарії _____

Побажання тренеру _____

Дякуємо за участь!

Джерело: авторське розроблення

Психодіагностичні методики

1. Методика діагностики мотивації досягнення успіху та уникнення невдач МУН (А.О. Реан) Загальні відомості

Джерело: Бордовская Н.В., Реан А.А. Педагогика. Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2000. – С. 194–195.

Призначення: Діагностика призначена для визначення мотивації досягнення успіху й уникнення невдачі й складається з 20 тверджень.

Шкали: мотивація досягнення успіху, мотивація уникнення невдачі.

Інструкція

Перед Вами анкета, яка допоможе оцінити рівень мотивації досягнення успіху й уникнення невдач. Вам пропонується 20 тверджень, на кожне з яких необхідно дати відповідь «так» або «ні». Якщо вам складно відповісти, то пригадаєте, що «так» може бути як явне «так» так і «швидше так, ніж ні». Те ж відноситься й до відповіді «ні». Відповідати на питання слід досить швидко, довго не замислюючись. Відповідь, яка першою спала вам на думку, як правило, і є найбільш точною.

Анкета

1. Починаючи працювати, я сподіваюся на успіх.
2. Зазвичай я досить активний.
3. Я схильний до прояву ініціативи.
4. При виконанні відповідальних завдань я, по можливості, прагну знайти причини відмовитися від них.
5. Я часто вибираю крайнощі: або дуже легкі завдання, або нереально складні.
6. При наявності перешкод я, як правило, не відступаю, а шукаю способи їх подолання.
7. При чергуванні успіхів і невдач я схильний до переоцінки своїх досягнень.
8. Продуктивність моєї діяльності в основному залежить від моєї цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.
9. При виконанні достатньо важких завдань в умовах обмеженого часу результативність моєї діяльності погіршується.
10. Я зазвичай наполегливий у досягненні мети.
11. Я схильний планувати своє майбутнє на досить віддалену перспективу.
12. Я завжди думаю перш ніж ризикувати.
13. Я не дуже наполегливий у досягненні мети, особливо якщо відсутній зовнішній контроль.
14. Вважаю за краще ставити перед собою середні за складністю або злегка завищені, але досяжні цілі.
15. В разі невдачі при виконанні завдання його привабливість для мене знижується.

16. При чергуванні успіхів і невдач я більше схильний до переоцінки своїх невдач.
17. Вважаю за краще планувати своє майбутнє лише на найближчий час.
18. При роботі в умовах обмеженого часу результативність діяльності в мене покращується, навіть якщо завдання достатньо важке.
19. В разі невдачі я, як правило, не відмовляюся від поставленої мети.
20. Якщо я сам обрав для себе завдання, то у випадку невдачі його привабливість тільки зростає.

Обробка результатів тесту

Визначити суму набраних балів у відповідності з ключем до тесту – за кожний збіг із ключем поставити 1 бал.

Ключ до тесту:

Поставити по 1 балу за відповіді «так» на питання: 1, 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20.

Поставити по 1 балу за відповіді «ні» на питання: 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17.

Інтерпретація результатів тесту

1–8 балів – мотивація уникнення невдач; 14–20 – мотивація досягнення успіху.

2. Методика «Ваш креативний потенціал»

Загальні відомості

Джерело: Практикум по психології менеджмента и профессиональной деятельности: учебное пособие. – СПб.: Речь, 2003. – С. 302–310.

Призначення: Методика сприяє виявленню творчого потенціалу особистості.

Шкали: креативна особистість і творчий підхід до роботи.

Інструкція

Для кожного твердження надайте один варіант відповіді: завжди; часто; іноді, рідко, ніколи.

Анкета

А. Ваша особистість

1. Вам не вистачає впевненості в собі
2. Ви цінуєте критичність
3. Ви боїтеся відрізнятись від інших
4. Ваші батьки заохочують Вашу креативність
5. Ви відчуваєте себе некомфортно в ситуації невизначеності
6. Вам подобаються нові обличчя, місця
7. Ви маєте потребу в постійному відчутті впорядкованості у своєму житті
8. Ви вважаєте, що марення та мрії – необхідні
9. Ви почуваетесь незручно, коли люди проявляють свої почуття
10. Ви отримуєте задоволення, коли граєте ролі
11. Ви досягаєте більшого, коли дотримуетесь правил

12. Ви дозволяєте своїм почуттям керувати Вами
13. Вам подобається, коли Вас вважають незалежним
14. Вам подобається бути разом з вільнодумними людьми
15. Ви скоріше реактивний, ніж активний
16. Вам подобається загадувати далеко наперед

V. Ваш підхід до вирішення проблем

1. Стикаючись із проблемою, Ви робите поспішні висновки
2. Коли проблема виникає, Ви стаєте об'єктивним і аналітичним
3. Необхідні всі факти, щоб прийняти рішення
4. Ваше внутрішнє відчуття допомагає Вам
5. Ви розраховуєте на свої колишні знання схожих проблем
6. Ви ненавидите працювати над деталями
7. Секрет успіху – у злагодженій роботі команди
8. Статистичні дані й діаграми надають викривлену картину
9. До вирішення проблем слід підходити однаково
10. Вас сприймають як людину, яка розв'язує проблеми оригінально
11. Ви відчуваєте труднощі з виявленням проблем
12. Ви використовуєте спеціальні техніки для вирішення проблем
13. Ви засмучуєтеся, якщо проблема здається Вам дуже складною
14. Коли інші не хочуть нічого вирішувати, Ви робите це, як можете
15. Ви любите читати інструкції, перш ніж почати нову справу
16. Ви вірите, що знайдення рішення – процес творчий

Обробка результатів тесту

Визначити загальний бал за кожним розділом у відповідності з ключем до тесту, обчислити загальну суму за двома оцінками.

Ключ до тесту:

Відповідь	Непарне твердження (1, 3, 5 і т.д.)	Парне твердження (2, 4, 6 і т.д.)
Завжди	1	5
Часто	2	4
Інколи	3	3
Рідко	4	2
Ніколи	5	1

Інтерпретація результатів тесту

16–37. Ваш креативний потенціал пригнічується деякими вашими відчуттями відносно себе, і ви будете здивовані, як багато креативності звільниться одного дня, коли ви дозволите собі бути креативним.

38–59. Ваш креативний потенціал досить розвинений, але не завжди виявляється, цьому перешкоджають деякі особливості вашої особи. Вам необхідно навчитися регулювати емоційний стан, знижуючи напругу. Це допоможе зменшити дію бар'єрів.

60–80. Ви висококреативні. При цьому ви володієте здатністю спонукати до креативності інших.

3. Методика виявлення комунікативних та організаторських здібностей особистості

Джерело: Щёкин Г.В. Теория и практика управления персоналом: Учеб.-метод. пособ. – Київ: МАУП, 2003. – С. 190–191.

Вам необхідно відповісти на всі запропоновані запитання. Вільно висловлюйте свою думку за кожним із питань і відповідайте таким чином: якщо Ваша відповідь на запитання позитивна, то у відповідній колонці листа відповідей поставте “+”, якщо ж Ваша відповідь негативна – поставте “-”. Майте на увазі, що запитання носять загальний характер і не можуть містити всі необхідні подробиці. Тому уявіть собі типові ситуації і не замислюйтесь над деталями. Відповідаючи на запитання, не намагайтесь справити хороше враження. Для нас важлива не конкретна відповідь, а сумарний бал за серією запитань. Успіхів!

1. Чи багато у вас друзів, із якими ви постійно спілкуєтесь?
2. Чи часто вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними вашої думки?
3. Чи довго вас турбує почуття провини, завданої вам кимось із ваших товаришів?
4. Чи завжди вам важко орієнтуватися у критичній ситуації?
5. Чи маєте ви прагнення до встановлення нових знайомств із різними людьми?
6. Чи подобається вам займатися громадською роботою?
7. Чи правда, що вам приємніше та простіше проводити час із книгами чи іншими заняттями, ніж з людьми?
8. Чи легко ви відступаєте від своїх намірів за умови виникнення перешкод у їх здійсненні?
9. Чи легко ви встановлюєте контакти із людьми, значно старшими за вас?
10. Чи любите ви вигадувати та організовувати зі своїми товаришами різні ігри та розваги?
11. Чи складно для вас включитися у нову компанію?
12. Чи часто ви відкладаєте на інші дні ті справи, які треба було зробити сьогодні?
13. Чи легко вам вдається встановлювати контакти із незнайомими людьми?
14. Чи прагнете ви домогтися того, щоб ваші товариші діяли у відповідності до ваших думок?
15. Чи важко вам освоюватися в новому колективі?
16. Чи правда, що у вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обов'язків?
17. Чи прагнете ви за сприятливої нагоди познайомитися і поспілкуватися з новою людиною?
18. Чи часто у вирішенні важливих справ ви приймаєте ініціативу на себе?
19. Чи дратують вас оточуючі і хочеться побути наодинці?
20. Чи правда, що ви зазвичай погано орієнтуєтесь у незнайомому для вас оточенні?
21. Чи подобається вам постійно знаходитися серед людей?

22. Чи виникає у вас роздратування, якщо вам не вдається завершити почату справу?
23. Чи відчуваєте ви незручність та сором'язливість, коли треба взяти ініціативу на себе у знайомстві з новою людиною?
24. Чи правда, що ви втомлюєтесь від частого спілкування із товаришами?
25. Чи любляете ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто ви проявляєте ініціативу у вирішенні питань, які стосуються інтересів ваших товаришів?
27. Чи правда, що ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих вам людей?
28. Чи правда, що ви рідко прагнете доводити свою правоту?
29. Чи ви вважаєте, що з легкістю можете внести позбавлення у малознайому для вас компанію?
30. Чи берете ви участь у громадській роботі у ВУЗі?
31. Чи прагнете ви обмежувати коло своїх знайомих невеликою кількістю осіб?
32. Чи правда, що ви не прагнете відстоювати власну думку чи рішення, якщо воно не було прийнятне вашими товаришами одразу?
33. Чи відчуваєте ви себе невимушено, потрапивши у незнайому для вас компанію?
34. Чи охоче ви беретеся за організацію різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що ви не відчуваєте себе досить впевненим та спокійним, коли доводиться говорити щось великій групі людей?
36. Чи часто ви запізнюєтесь на ділові зустрічі та побачення?
37. Чи правда, що у вас багато друзів?
38. Чи часто ви опиняєтесь у центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи часто ви ніяковієте, відчуваєте незручно при спілкуванні із малознайомими людьми?
40. Чи правда, що ви не дуже впевнено відчуваєте в оточенні великої групи товаришів?

Ключ

Комунікативні здібності		Організаторські здібності		Комунікативні здібності		Організаторські здібності	
1	так	2	так	3	Ні	4	ні
5	так	6	так	7	Ні	8	ні
9	так	10	так	11	Ні	12	ні
13	так	14	так	15	Ні	16	ні
17	так	18	так	19	Ні	20	ні
21	так	22	так	23	Ні	24	ні
25	так	26	так	27	Ні	28	ні
29	так	30	так	31	Ні	32	ні
33	так	34	так	35	Ні	36	ні
37	так	38	так	39	Ні	40	ні

Визначити суму отриманих балів у відповідності до ключа: за кожне співпадіння вашої відповіді з ключем нарахуйте один бал.

Визначити коефіцієнт комунікативних (Кх) та організаторських (Ко) здібностей:

Коефіцієнт комунікативних здібностей = сума за шкалою комунікативних нахилів /20

Коефіцієнт організаторських здібностей = сума за шкалою організаторських нахилів /20

Шкала оцінок комунікативних та організаторських здібностей

Кх	Ко	Шкальна оцінка
0,10 – 0,45	0,20 – 0,55	1 – нульовий
0,45 – 0,55	0,56 – 0,65	2 – низький
0,56 – 0,65	0,66 – 0,70	3 – середній
0,66 – 0,75	0,71 – 0,80	4 – середній
0,75 – 1,00	0,81 – 1,00	4 – високий

4. Методика визначення професійно-ціннісних орієнтацій дорослого (модифікація методики М. Рокіча)

Джерело: Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. – 490 с.

Інструкція: Вам пропонується 18 карток. Кожна картка містить формулювання певної особистісної або професійної цінності, яка має важливе значення для Вас. Ваше завдання – розкласти їх в такій послідовності, в якій ці цінності мають значення особисто для Вас.

А) Термінальні цінності:

1. Активне та діяльне життя (повнота та емоційна насиченість життя).
2. Здоров'я (фізичне та духовне).
3. Професіоналізм (зрілість суджень і професійна майстерність, які досягаються професійним досвідом).
4. Цікава робота.
5. Любов до Батьківщини.
6. Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних ускладнень).
7. Позитивна ситуація в країні, суспільстві, збереження миру між народами (як умова добробуту кожної людини).
8. Авторитет (визнання та повага оточуючих, колег, товаришів).
9. Користь суспільству (бути корисним для людей, вносити свій вклад у розвиток суспільства).
10. Пізнання (потяг до нового, можливість продовження своєї освіти, розширення кругозору, інтелектуальний та професійний розвиток).
11. Продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил та здібностей).
12. Творчість і розвиток (можливість творчої діяльності, робота над собою, постійне особистісне та професійне самовдосконалення).

13. Любов до дітей (чуйне ставлення до своїх вихованців).
14. Свобода (самостійність, незалежність суджень і вчинків).
15. Впевненість (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч та сумнівів).

Б) Інструментальні цінності:

1. Вихованість (гарні манери, ввічливість).
2. Незалежність (здатність діяти самостійно та рішуче).
3. Вміння спілкуватися (взаєморозуміння з оточуючими тебе людьми, здатність до співробітництва та взаємодопомоги).
4. Старанність (дисциплінованість).
5. Відповідальність (почуття обов'язку, вміння тримати слово).
6. Самоконтроль (стриманість, самодисципліна).
7. Чесність та справедливість (правдивість, щирість).
8. Тверда воля (вміння переборювати труднощі на шляху і досягати поставлених цілей, здатність відстоювати свою точку зору).
9. Освіченість (широта професійних і загальних знань, висока загальна культура).
10. Терпимість до поглядів та думок інших людей (вміння прощати людям їх помилки, вміння вирішувати конфлікти та працювати в групі).
11. Чуйність, доброта (турботливість).
12. Раціоналізм (вміння розсудливо та логічно мислити, приймати обдумані та раціональні рішення).
13. Широта поглядів (вміння поважати чужу думку, смаки, звичаї та звички).
14. Ефективність (працелюбність, продуктивність в праці).
15. Рефлексивність (здатність до самоаналізу та рефлексії).

Матеріали для організації і проведення навчання дорослих в закладах і установах формальної і неформальної освіти

Інституції та організації, що працюють у системі громадянської освіти дорослих в Україні

1. *Інститут громадянської освіти, Національний університет «Києво-Могилянська Академія» (НаУКМА).*

Інститут громадянської освіти, який засновано 1999 року, є науково-дослідним та методичним центром, що вивчає актуальні проблеми політичної культури, розробляє навчальні програми з громадянської освіти, методичні матеріали й посібники.

Експерти Інституту організовують дослідні проекти, проводять семінари, конференції, готують до публікації матеріали. Участь у проектах і заходах Інституту беруть викладачі НаУКМА, представники дослідних та навчальних закладів Києва й України, студенти й аспіранти НаУКМА.

В Інституті розроблено Концепцію громадянської освіти, створено сучасну версію теорії політичної культури, розроблено навчальний курс «Політика громадянської освіти», укладено та видано збірник статей із

політичної культури, працівники Інституту підтримують веб-сторінку «Політична наука та громадянська освіта в Україні» (<http://www.ukrcivnet.iatp.kiev.ua/>) та електронний список розсилки UkrCivNet, триває робота над дистанційним курсом із громадянської освіти.

2. *Всеукраїнський фонд «Крок за кроком»*. Місією Всеукраїнського фонду «Крок за кроком» є сприяння втіленню освітніх реформ з реалізації особистісно-орієнтованої, інклюзивної освітньої моделі з активним залученням сімей і громад, шляхом проведення тренінгів для освітян, батьків, представників громадських організацій; ініціювання та реалізація проектів, спрямованих на забезпечення рівного доступу до якісної освіти для усіх дітей, включаючи дітей з особливими потребами; залучення сімей і громади до освітнього та управлінського процесів. Фонд став партнером проекту «Громадянська освіта – Україна».

3. *Всеукраїнська асоціація викладачів історії та суспільних дисциплін «Нова Доба»* (<http://www.novadoba.org.ua/>).

Дана організація створена для сприяння викладання історії, суспільствознавчих дисциплін, зокрема, історії та впровадження громадянської освіти в загальноосвітніх навчальних закладах України. «Нова Доба» залучає вчителів, учнів, студентів та широкого кола освітян до формування в українській молоді громадянських компетентностей через викладання історії, прав людини, полікультурну освіту та різноманітні види позашкільної діяльності.

В рамках діяльності організації відбувається створення навчально-методичних матеріалів для учнів «Вчимося бути громадянами», «Разом на одній землі. Історія України багатокультурна», «Нові підходи до історичної освіти в умовах багатокультурного середовища. Навчальний модуль. Євроклуби України» та ін.

4. *Молодіжна команда Всеукраїнської асоціації викладачів історії та суспільних дисциплін «Нова Доба. Перспектива»* (заснована у 2008 р.), спрямована на реалізацію проекту «Молодь діє».

Ця організація проводить акції школярів України «Громадянин», до якого залучаються учні, педагоги, члени органів місцевого самоврядування та студенти. Також «Нова Доба – Перспектива» запрошує молодих педагогів України до участі у літніх школах з питань громадянської освіти. За результатами діяльності було видано збірник навчально-методичних матеріалів «Молодь. Школа. Громада.», який містить методичні розробки різноманітних видів діяльності з громадянської освіти для молоді.

5. *Всеукраїнська Благодійна організація «Вчителі за демократію та партнерство»* (<http://tdp.org.ua/>).

Неурядова організація працює за такими напрямками:

- адаптація та розробка навчально-методичних матеріалів з громадянської освіти та інноваційних методів навчання та освітнього менеджменту;
- проведення тренінгів, семінарів, конференцій з питань громадянської освіти;
- випуск публікацій (підручників, посібників для учнів та вчителів);

- адміністрування та здійснення міжнародних освітніх грантових програм з питань громадянської освіти.

Поточними проектами організації є «Навчання критичному мисленню» та «Освіта для стійкого розвитку в дії».

6. *Асоціація вчителів історії та суспільних дисциплін «Доба»* <http://www.iatp.org.ua/cen/libr/infodoba.html> – сайт, створеної і зареєстрованої 1997 р. у м. Львові, – громадської організації, що об'єднує педагогів ряду областей України.

Метою Асоціації є всебічне сприяння докорінному покращенню історичної, громадянської та суспільствознавчої освіти у навчальних закладах України; задоволення професійних потреб викладачів історії, розвиток громадянської освіти та суспільних дисциплін та захист їхніх професійних інтересів; сприяння процесу демократизації і підтримка розвитку громадянського суспільства в Україні.

7. *Громадська організація «Центр Європейської Співпраці»* (<http://www.tvoiprava.dn.ua/>) є інформаційно-методичним ресурсним центром для широкого кола молоді, викладачів різних освітніх закладів, лідерів громадських організацій та інших структур Донецької області.

Метою організації є залучення населення до громадського і політичного життя країни, створення умов для навчання та самореалізації молодих людей, поширення інформації про права людини, правове виховання. Прикладом такої діяльності став *Проект «Права Людини: пам'ятай, дій та розумій»*, який здійснювався у 2012 р. у м. Донецьку та області за підтримки Європейського Молодіжного Фонду. Метою проекту стало підвищення рівня правової культури, зниження проявів насильства і дискримінації серед підлітків та молоді за допомогою інформаційних кампаній, тренінгів, волонтерської діяльності у громадських організаціях. Основні елементи проекту: проведення уроків толерантності у школах, під час яких учні дізнаються про свої права та обов'язки, знайомляться з культурою та звичаями народів, які проживають в Україні, а також за допомогою рольових ігор та інтерактивних завдань навчаються розуміти інших людей; проведення тренінгів з обізнаності про фундаментальні людські права та цінності, а також основи розв'язання конфліктів. Центром також було організовано Всеукраїнський конкурс малюнка та фотографії на тему «Дискримінація у суспільстві та її прояви». Створена та діє електронна платформа з інформацією про навчальні заходи, акції, присвячені правам людини.

Мережі, електронні інформаційні ресурси та інші організації, що надають послуги з громадянської освіти різним категоріям дорослих в Україні:

1. <http://www.kar.net/~iearn> – сайт української національної мережі міжнародної програми I*EARN, за допомогою якої учні більше 80 країн світ створюють спільні міжнародні та національні телекомунікаційні проекти за різними напрямками. В Україні ця програма запроваджується з 1998 р. та надає можливості з допомогою Інтернету співпрацювати учням та вчителям середніх

шкіл у спільних інтерактивних проектах за такими напрямками: громадянське суспільство, соціальні науки, творчі та мовні проекти, а також різні навчальні предмети. Здебільшого такі проекти спрямовані на вивчення та практичне використання питань з прав людини, екологічних та соціальних проблем.

2. Асоціація демократичного розвитку і самоврядування в Україні (<http://www.ildadcu.org.ua>) – громадська організація, до якої можуть входити індивідуальні і колективні члени (місцеві Ради усіх рівнів, агенції місцевого і регіонального розвитку, депутатські угруповання, окремі депутати Верховної Ради і місцевих рад, працівники місцевого і регіонального самоврядування, громадяни України, колективи наукових установ та інших організацій), що сприяють розвитку місцевого і регіонального самоврядування як однієї з головних засад створення громадянського суспільства в незалежній Україні.

3. Всеукраїнський інформаційно-методичний центр «Дебати» http://yies.euro.ru/r_d.htm заснований в Києві 1995 р. Зараз існує 8 регіональних дебатних центрів, що реалізують різноманітні дискусійні проекти за напрямом громадянської освіти.

4. Європейський молодіжний парламент України (<http://iatp.org.ua/eup>) – Європейський молодіжний парламент – Україна (ЄМП–Україна) – міжнародна молодіжна громадська організація, заснована у 2000 році ініціативною, творчою, енергійною молоддю. Європейський молодіжний парламент об'єднує молодих людей з усієї Європи з метою надання можливості брати активну участь у побудові нового Європейського суспільства. Ця громадська організація спрямовує свої зусилля на реалізацію молодіжних та освітніх програм за підтримки ЄС з метою підтримки партнерства та солідарності між різними націями.

5. <http://www.ukrcivnet.iatp.kiev.ua> – сторінка Інституту громадянської освіти Національного університету «Києво-Могилянська Академія», що містить корисну інформацію про дослідницькі проекти, методичні поради, літературу, посилання на Інтернет-ресурси з громадянської освіти, інформацію про семінари, конференції.

6. <http://www.cdd.kiev.ua> – веб-ресурс Центру політичних та інформаційних технологій «Демократія і розвиток». Напрями діяльності: сприяння становленню громадянського суспільства, інтелектуальної та інформаційної підтримки процесів демократичних перетворень та економічних реформ в Україні, її інтеграції до загальноєвропейських структур.

7. <http://westukr.itgo.com> – Портал «Інтерактивні технології громадянської освіти». Електронний ресурс, що містить навчальні матеріали, приклади вправ та тренінгові заняття з громадянської освіти.

8. <http://www.ngoukraine.kiev.ua> – Інформаційний сервер, створений за підтримки Британської Ради у співпраці з міжнародним товариством донорських та громадських організацій України. Мета серверу – надання доступу до різноманітної інформації про неурядові організації, що діють в Україні. Тут можна знайти потужну базу даних НДО України, інформацію про грантові програми, про семінари, конференції з питань розвитку громадського сектору, про міжнародний досвід розвитку громадського сектору та інше. Інформація подана українською, російською та англійською мовами.

9. <http://www.edu-democracy.org.ua> – сайт проекту «Освіта для демократії в Україні», започаткованого й в рамках Трансатлантичної ініціативи підтримки громадянського суспільства в березні 2000 р. Головна мета проекту – впровадження громадянської освіти в освітній процес в Україні, а саме в 9-11 класах середньої школи.

10. <http://viaduk.net/ccs> – сайт благодійного фонду «Творчий центр «Каунтерпарт», Метою діяльності якого є розробка і здійснення програм, спрямованих на сприяння розвитку творчої активності людини, утвердження ідеалів громадянського суспільства, вирішення проблем освітнього, соціального, культурного, наукового характеру, зміцнення сектору неурядових неприбуткових громадських організацій України.

Вправи для навчання персоналу підприємств, організацій та установ

Модуль «Стратегічні цілі і завдання підприємства (організації, установи)

1. Вправа «Соціометрія». Мета:

- формування цілісного бачення розвитку організації;
- усвідомлення цілей організації, шляхів її розвитку, а також ролі кожного учасника в цьому розвитку;
- проведення взаємозв'язку між минулим, теперішнім та майбутнім організації.

Вступне слово тренера. «У кожного з нас є свій життєвий шлях, свої прикраси й радощі, кожен з нас – окрема особистість. І при цьому кожен з нас є членом певної групи. Це родина, коло друзів, організації, в яких ми працюємо.

На цей момент ми з вами працюємо на одному підприємстві (в одній організації), і зараз ми являємо собою єдину тренінгову групу. Коли ми працюємо, то ми і наша праця – не тільки наша історія, але й частка історії нашого підприємства.

Якщо співробітники не усвідомлюють себе часткою єдиного організму, не працюють на єдину ціль, то підприємство я стає дезорієнтованим. Уявіть собі, що ваші руки й ноги не слухаються голови. За таких умов дуже складно щось зробити.

Кожен з нас прийшов на підприємство в різний час. У різні роки перед ним стояли різноманітні завдання, були досягнуті свої важливі цілі.

Зараз ми зможемо побачити наше підприємство як живий організм в його історії – від народження і до сьогоднішнього моменту і подивитися, що очікує нас в майбутньому. Нас тут багато, давайте проаналізуємо, на якому етапі кожен з Вас прийшов на це підприємство, які цілі були тоді, який ваш внесок у розвиток підприємства і що ви знаєте про нього».

Інструкція. «На цьому ватмані позначений шлях Вашого підприємства. (Опис історії створення і розвитку підприємства). Представимо накреслену крейдою лінію на підлозі. Місце біля дверей – рік заснування підприємства, біля вікна – сьогоднішня дата. На крапки, що позначають заснування підприємства ми поставимо стільці. Зараз вам потрібно знайти крапку на лінії, що позначає рік, коли ви прийшли працювати на завод, і стати на неї. Можливо, в цей рік

прийшла одна людина із нашої групи, можливо, декілька, тоді ви стаєте навколо однієї точки».

Процедура. Учасники знаходять собі місце на лінії «заснування підприємства –сьогодення». Потім тренер пропонує учасникам запам'ятати те місце, де вони стояли. Після цього сісти в коло, а якщо стояли групами, то сісти разом. Пригадати самостійно або обговорити в підгрупі, що відбувалося на заводі в той час, які завдання стояли і що було досягнуто. Написати тезисне основні моменти і скласти міні-оповідання на одну хвилину.

Тренер пропонує знову встати всіх на свої місця на лінії розвитку підприємства і починає опитування с групи або з учасника, який ближче за усіх стоїть до «початку заснування». Учасники презентують підготовлене оповідання; якщо оповідання є недостатньо повним, тренер питає, в якому році прийшов співробітник (чи група), що було відомо про завод, які завдання були поставлені у той час і що було досягнуто. Потім додає важливу інформацію о цілях і досягненнях підприємства на той рік, якщо її не обговорили.

Тренер пропонує учасникам подивитися, що їм видно зі свого місця на лінії, хто стоїть попереду, хто позаду. Які думки, почуття, імпульси до дії виникають. Хто бажає, той може вийти із загальної лінії і подивитися на завод зі сторони.

Групове обговорення. Учасники висловлюють свої думки і враження від вправи. Тренер узагальнює висловлювання і говорить про те, що як могли бачити учасники, вони всі є часткою історії підприємства. Але при цьому – вони не тільки минуле і теперішнє, вони роблять внесок у майбутнє. Що ж чекає нас у майбутньому?

2. Міні-лекція о цілях підприємства

Цілі – це завжди майбутнє. Ми і бажаємо майбутнього, і сподіваємося на нього, і боїмося його. Якщо бути відвертим із собою, то коли ми зазираємо в майбутнє, то можемо відчути холодок страху, оскільки це невідомість. І все, що ми можемо зробити, – це підготуватися. Так і наша тренінгова програма відбувається в теперішньому, щоб підготуватися до майбутнього.

Далі тренер розповідає про стратегічні цілі підприємства.

Для досягнення поставлених цілей потрібно:

Ефективність – висока продуктивність у розрахунку на одну людину.
Швидкість + точність роботи кожного = ефективність.

Професіоналізм.

Розвиток співробітників = навчання + інновації.

У наш час, які б цілі не ставило перед собою підприємство – успішно розвиватися, існувати та приносити прибуток, треба бути інноваційною організацією, робити щось нове. Це засіб виживання. І наше підприємство розвивається і постійне створює щось нове не тільки в плані виробництва, але й управління та професійного розвитку співробітників.

Модуль «Функціональні обов'язки: хто ви і для чого працюєте на підприємстві?»

1. Вправа «Якості ефективного керівника». Мета:

- усвідомлення проявів ефективного керівника, що надає можливість тренеру запропонувати учасникам групи орієнтовну основу із переліком цих проявів і в подальшому їх розвинути.

Оснащення: м'яч.

Інструкція. «Зараз, кидаючи м'яч один одному, ми будемо, не повторюючи, називати якості, особливості поведінки, що притаманні, з нашої точки зору, ефективному керівникові. Будемо намагатися бути уважними і запам'ятовувати названі характеристики, а також і те, в кого м'яч вже був. Будемо намагатися, щоб всі прийняли участь в роботі».

Процедура. Учасники, сидячи у колі, кидають м'яч один одному і називають якості ефективного керівника. Після того, як м'яч два-три рази побуває у кожного, тренер змінює інструкцію: «А тепер, продовжуючи кидати м'яч, будемо називати якості, особливості поведінки антипода ефективного керівника».

2. Вправа «Хто я і навіщо». Мета:

- аналіз ролей і функцій, які виконують керівники;
- відображення взаємовідносин та ієрархії.

Оснащення: ватман, ручки, маркери.

Інструкція. «Якості керівника ми можемо оцінювати як ефективні або неефективні через те, чи виконує керівник покладені на нього функції або він цього не робить. Тому дуже важливо знати, які функції покладено на керівника, вміти виділити в них пріоритетні, найбільш важливі та знати, як вони взаємопов'язані. Зараз вам потрібно розділитися на дві підгрупи за назвою посад, які ви посідаєте на цьому підприємстві. Кожній підгрупі я видам ватман. Розділіть його навпіл. Перша половина – функції, які ви виконуєте на цьому підприємстві, інша – ролі, які ви граєте у зв'язку з кожною із функцій. Наприклад, контроль – контролер; навчання – вчитель тощо. На виконання цього завдання у Вас 20 хвилин».

Коли означений час мине, тренер продовжує:

«Зараз вам потрібно розставити у просторі ролі, які ви виокремили, при цьому ваше завдання – відобразити структуру взаємовідносин між ними, можливу ієрархію. В якості фігур виступаєте ви самі, якщо не вистачає людей, то можливо замінити їх предметами».

Групове обговорення. Чи всі ролі присутні? Як вони взаємодіють між собою? В яких ситуаціях активізується кожна з ролей? Хто з фігур координує взаємодію фігур між собою?

Тренер підбиває підсумок вправи і виокремлює основні функції керівників (управлінців): Планування – Організація – Мотивація – Контроль – Навчання.

3. Міні-лекція «Управління в умовах змін»

Активна участь вищого керівництва у проведенні реформ вкрай необхідна, але очолюють ці процеси, як правило, керівники середнього та нижнього рівнів. Якими б талановитими не були представники вищого керівництва, їм все одно необхідні «польові командири» для просування своїх ідей до самих нижніх рівнів організації, яку вони очолюють.

Управління за умов змін – це, перш за все, послідовність дій, націлених на перебудову організації і пристосування її до істотно мінливих обставин.

Для того, щоб ефективно керувати, вам, як керівникам, необхідно:

- мати чіткі цілі, які відображають стратегію розвитку підприємства;
- уявляти собі етапи впровадження змін і вміти передати своє бачення підлеглим;
- обмірковувати спеціальні «мотивуючі» співробітників заходи, уживати моральне та матеріальне стимулювання для мобілізації на подолання перешкод і зацікавленість у змінах;
- навчати співробітників новим методам роботи і підтримувати їх впровадження.

Таким чином, управління за умов глобальних змін на підприємстві змінює свої пріоритети з постанови планів і контролю на уміння створити у підлеглих бачення розвитку організації, навчити їх новим методам роботи та умотивувати на впровадження змін у професійній діяльності.

4. Вправа «Ім'я команди». Мета:

- відпрацювати навички роботи в команді;
- розвиток командної взаємодії;
- визначення ролей учасників команди (для тренера);
- отримання навичок конструктивної міжособистісної взаємодії в команді.

Оснащення: фліп-чарт, маркери, аркуші паперу, олівці або ручки.

Інструкція. «Зараз вам треба розділитися на підгрупи по 3–4 учасника в кожній. Напишіть та обговорите три ознаки, що характеризують вашу команду (в цілому); придумайте назву своїй команді. Час на виконання – 15 хвилин».

Процедура. Далі група ділиться навпіл і дається та ж інструкція. Результати роботи обох великих підгруп записуються на фліп-чарті. Лідери (представники) кожної з великих підгруп презентують свій варіант назви і три головних ознаки, аргументуючи свій варіант. Після цього варіанти обговорюються всією групою і приймається один із представлених варіантів, або придумують нову назву групи і три її ознаки.

5. Вправа «Сіамські близнюки». Мета:

- усвідомлення засобів швидкого досягнення взаєморозуміння;
- виявлення деяких особистих бар'єрів у спілкуванні між членами групи.

Інструкція. Учасники гри розділяються парами. Завдання полягає в тому, щоб зробити якомога більше кроків в положенні, при якому два учасники зображують сіамських близнюків. Для цього два гравця стають поруч, плече до плеча, розставив ноги на ширину плечей таким чином, щоб стопою однієї ноги

стикатися зі ступою партнера. Ці дві «внутрішні» для пари ноги об'являються «однією ногою» на час гри. Потім «близнюки», підтримуючи один одного і слідкуючи за тим, щоб їх «внутрішня нога» не розпалась, мають крокувати якомога більше кроків.

Групове обговорення:

Чи складно було виконувати завдання?

З ким було складніше, а з ким легше виконувати дану вправу?

Що шкодило і що допомагало виконувати завдання?

Суть обговорення зводиться до розповідей про засоби, які використовували учасники для досягнення мети.

Джерело: Волярська, О., Пучина, О. (2015). Професійна підготовка слухачів навчальних підрозділів на підприємствах, в організаціях та установах (психолого-педагогічний аспект). Запоріжжя : Кругозір. (С. 102 –104, розробник Пучина О.В.).

**Інформація про освітню програму,
розроблену в рамках проекту «Професіоналізація освіти дорослих
включно з питаннями громадянської освіти»**

№	Інформація про програму	Характеристики
1	Назва програми	Професійний розвиток персоналу центрів освіти дорослих
2	Автори програми	Аніщенко Олена Валеріївна, доктор педагогічних наук, професор, завідувач відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України; Волярська Олена Станіславівна, доктор педагогічних наук, доцент, провідний науковий співробітник відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України
3	Керівник групи	Аніщенко Олена Валеріївна, доктор педагогічних наук, професор, завідувач відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України
4	Обґрунтування реалізації програми	Політичні, економічні та соціальні зміни, які відбуваються в українському суспільстві, розвиток ринкових відносин, швидке оновлення інформації та глобалізаційні процеси вимагають від сучасної людини навчатися впродовж життя. Такий підхід зумовлює підготовку кваліфікованого персоналу для створення і функціонування в Україні центрів освіти дорослих. Реалізація програми не викликає сумнівів й обґрунтовується багатьма факторами, серед яких – старіння знань, старіння нації, безробіття. Навчання впродовж життя передбачає зростання інвестицій в людей і знання; набуття основних навичок, включаючи цифрову грамотність; поширення інноваційних, більш гнучких форм

		навчання соціально активних громадян.
5	Цільові групи та їх потреби	Основні цільові групи: - персонал центрів освіти дорослих; - представники громадських організацій; - представники закладів формальної освіти; - активні громадяни.
6	Мета освітньої програми	Мета курсу формування професіоналізму персоналу центрів освіти дорослих
7	Завдання освітньої програми	- надати знання з технологій навчання дорослих; - сформувані вміння і навички організації психолого-педагогічної взаємодії з контингентом центрів освіти дорослих; - розвинути навички соціальної активності.
8	Результати, що плануються	Сформовані у учасників тренінгу інтегральні, загальні і професійні компетентності стосовно організації діяльності з представниками центрів освіти дорослих:
9	Тривалість програми	16 академічних годин
10	Тематичний зміст програми	Тема №1. Дорослий як суб'єкт навчання Тема №2. Освіта дорослих як складник навчання впродовж життя Тема №3. Сучасні технології навчання дорослих Тема №4. Організація мережевих спільнот дорослих. Тема №5. Розвиток соціальної активності особистості. Тема № 6. Стратегії міжособистісної взаємодії
11	Кваліфікаційні вимоги до викладачів/тренерів	Фахівці в сфері освіти дорослих, що мають також вищу освіту в соціальних чи поведінкових науках.

**Приклад забезпечення тем для навчання дорослих з проекту
«Професіоналізація освіти дорослих включно з
питаннями громадянської освіти»**

Тема № 1: Дорослий як суб'єкт навчання	Методи: міні лекція-презентація, ситуативні вправи; дискусія між учасниками Навчальні матеріали: роздаткові матеріали з описом ситуативних вправ, презентація в Презі	Отримання учасниками знань щодо: 1. Класифікації дорослого населення. 2. Психолого-педагогічних особливостей різних категорій дорослого населення. 3. Функціонування пізнавальних процесів дорослої людини.
Тема № 1: Дорослий як суб'єкт навчання (продовження)	Методи: тренінгові вправи, ділові ігри, дискусія між учасниками Навчальні матеріали: презентація в Презі, роздаткові матеріали	Отримання учасниками знань щодо: 1. Андрагогічного підходу до взаємодії з дорослими. 2. Організації навчальної взаємодії з дорослими.
Тема № 2:	Методи: міні-лекція, ділова	Отримання учасниками знань щодо:

Освіта дорослих як складник навчання впродовж життя	гра «Древо бажань»; спільне обговорення результатів Навчальні матеріали: навчальне відео; роздаткові матеріали	1. Сучасних видів освіти дорослих. 2. Специфіки навчання впродовж життя. 3. Функцій і напрямів діяльності центрів освіти дорослих.
Тема № 3: Розвиток соціальної активності особистості.	Методи: робота в групах, розв'язання прикладних кейсів; метод проектів Навчальні матеріали: презентація в Презі, роздаткові матеріали з описом 2 навчальних кейсів	Отримання учасниками навичок щодо: 1. Визначення напрямів розвитку соціальної активності дорослих. 2. Планування етапів розвитку соціальної активності різних категорій дорослих
Тема № 4: Стратегії міжособистісної взаємодії	Методи: ділова гра Навчальні матеріали: презентація в Презі, роздаткові матеріали	Отримання учасниками компетентностей щодо вибору оптимальних форм, методів і засобів з організації міжособистісної взаємодії з дорослими в умовах центрів освіти дорослих
Підведення підсумків тренінгу.	Методи: загальна дискусія, підсумкові слова учасників і тренерів. Письмове вихідне анкетування Навчальні матеріали: тестова анкета	Планування спільних дій та кооперація учасників. Оцінка знань учасників після проведення тренінгу.

Джерело: розроблення автора

Навчально-методичне видання

**РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ:
АНДРАГОГІЧНИЙ АСПЕКТ**

Волярська О. С.

Коректор Щербина Д. В.

Комп'ютерна верстка Волярська О. С.