

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ І ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ ІМЕНІ ІВАНА ЗЯЗЮНА**

Андрощук І.М., Калюжна Т.Г., Піддячий В.М., Шарошкіна Н.Г.

**НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ
В УМОВАХ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ**

ПРАКТИЧНИЙ ПОСІБНИК

Київ – 2019

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України (протокол № 11 від 28 жовтня 2019 р.).

Рецензенти:

Вовк М. П. – доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник, завідувач відділу змісту і технологій педагогічної освіти Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України.

Тимошко Г. М. – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи Навчально-наукового Інституту менеджменту і психології ДЗВО «УМО» НАПН України.

Андрощук І. М., Калюжна Т. Г., Піддячий В. М., Шарошкіна Н. Г.
Навчання дорослих в умовах неформальної освіти: практичний посібник. –
К.: ШООД імені Івана Зязюна НАПН України, 2019 – 215 с.

У посібнику візуалізовано особливості навчання окремих категорій дорослих в умовах неформальної освіти. Містить передмову, чотири розділи, глосарій, додатки.

Перший розділ посібника відображає особливості неформальної освіти як фактора розвитку компетентнісного потенціалу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

Другий розділ присвячено аналізу проблеми професійного розвитку викладачів вищої школи в умовах неперервної педагогічної освіти.

У третьому розділі викладено практичні аспекти розвитку громадянської компетентності майбутніх педагогів в умовах неформальної освіти.

Четвертий розділ посібника присвячено опису досвіду неформального навчання дорослих осіб в умовах бібліотек.

До кожного розділу подано питання для самоосвіти, тестові завдання, список рекомендованої літератури.

Посібник адресовано педагогічним і науково-педагогічним працівникам закладів вищої, післядипломної освіти, майбутнім педагогам, державним службовцям, працівникам бібліотек, науковцям, іншим категоріям дорослих.

© Андрощук І. М., Калюжна Т. Г.,
Піддячий В. М., Шарошкіна Н. Г.,
© Інститут педагогічної освіти
і освіти дорослих імені Івана Зязюна
НАПН України, 2019.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	5
РОЗДІЛ 1	
НЕФОРМАЛЬНА ОСВІТА ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ І ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ (Калюжна Т.Г.)	8
1.1. Людиноцентричний вимір неформальної освіти державних службовців.....	8
1.2. Інтеграція неформальної та інформальної освіти як умова особистісно-професійного зростання фахівців.....	16
1.3. Компетентності державних службовців у контексті професіологічного підходу.....	23
1.4 Розвиток компетентнісного потенціалу державних службовців засобами тренінгових технологій.....	33
1.5. Інноваційний потенціал центрів освіти і навчання державних службовців.....	39
<i>Питання для самоконтролю</i>	46
<i>Тести</i>	47
<i>Список рекомендованої літератури</i>	50
РОЗДІЛ 2	
ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ НЕПЕРЕРВНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ (Андрощук І.М.)	53
2.1. Розвиток професійної компетентності дорослого населення в умовах формальної і неформальної освіти (Андрощук І.М., Калюжна Т.Г.).....	53
2.2. Неперервна педагогічна освіта: потенціал для розвитку професійної компетентності викладачів.....	65
2.3. Мотивація як фактор професійного розвитку викладачів закладів вищої освіти в умовах випереджувальної післядипломної педагогічної освіти.....	83
2.4. Індивідуальні стратегії розвитку викладачів – важлива складова професійного зростання.....	92
2.5. Розвиток професійної компетентності викладачів засобами технологій відкритої освіти (на прикладі E-learning).....	98
<i>Питання для самоконтролю</i>	108
<i>Тести</i>	108
<i>Список рекомендованої літератури</i>	112

РОЗДІЛ 3.	
ФОРМУВАННЯ ГРОМАДЯНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ В УМОВАХ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ (Піддячий В.М.)	115
3.1. Підходи до формування громадянської компетентності майбутніх педагогів.....	115
3.2. Психолого-педагогічні умови формування громадянської компетентності майбутніх педагогів.....	121
3.3. Тренінг з формування громадянської компетентності майбутніх педагогів.....	131
<i>Питання для самоконтролю</i>	141
<i>Тести</i>	142
<i>Список рекомендованої літератури</i>	144
РОЗДІЛ 4.	
ПРОСТІР МОЖЛИВОСТЕЙ: ОСВІТА І НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ В УМОВАХ БІБЛІОТЕК (Шарошкіна Н.Г.)	147
4.1. Місія бібліотеки в інформаційному суспільстві.....	147
4.2. Освітнє середовище сучасних бібліотек.....	155
4.3. Розвиток інформаційної культури, культури читання – актуалітети неформальної освіти дорослих.....	160
4.4. Методи і форми роботи з дорослими в умовах бібліотек.....	169
4.5. Проектна діяльність бібліотек у національному та зарубіжному культурно-освітньому просторі	174
<i>Питання для самоконтролю</i>	183
<i>Тести</i>	184
<i>Список рекомендованої літератури</i>	185
ГЛОСАРІЙ	188
ДОДАТКИ	200

ПЕРЕДМОВА

Освіта дорослих набуває все більшого поширення в Україні та зарубіжжі. Вона покликана сприяти соціальному, економічному науковому поступу, розвитку демократії, сталому розвитку суспільства¹. Людина, що навчається впродовж усього життя, стає світовим трендом. Аналіз світової статистики свідчить, що «загальна кількість дорослих, які навчаються, починає перевищувати сумарну кількість учнів в інституціях дитячої та юнацької освіти»².

У зв'язку з переходом до економіки і суспільства, заснованих на знаннях, посилюється роль і значення неформальної освіти як складової освіти дорослих, що є «демократичною та гуманістичною спрямованою, оскільки передбачає врахування інтересів людини і її потреб, сприяє здобуттю освіти всіма бажаними, незалежно від віку, статі, соціального стану та місця проживання»³. Водночас демографічна ситуація в Україні, соціально-економічні зрушення, динамічні зміни в інформаційних потоках, специфіка міжгенераційної взаємодії, потреба в упровадженні стратегії здорового та активного довголіття зумовлюють необхідність залучення різних категорій дорослого населення до освітньої діяльності⁴.

Неформальна освіта, яку людина здобуває впродовж життя, сприяє розвитку соціокультурного, пізнавального, мотиваційного, аксіологічного, комунікативного, творчого потенціалів особистості. Це зумовлює посилення її конкурентоспроможності на ринку праці, дозволяє сформувати «вміння брати активну участь у суспільних процесах і адаптуватися до культурного, етнічного й мовного різноманіттю»⁵. Як відомо, неформальна освіта уособлює як будь-

¹ Кремень В. Освіта дорослих у вимірах людиноцентризму. Професійна і неперервна освіта: польсько-український науковий щорічник. 2019. 4. С. 45.

² Там само.

³ Аніщенко О.В., Лук'янова Л.Б., Прийма С.М. Неформальна освіта дорослих – освітній тренд XXI століття // Рідна школа. – 2017. – №11-12. – С. 2-7. <https://lib.iitta.gov.ua/710422/>

⁴ Волярська О.С. Особливості діяльності центрів освіти дорослих в Україні. Професійна і неперервна освіта: польсько-український науковий щорічник. 2019. 4. С. 324.

⁵ Меморандум неперервного образования Европейского Союза. URL: http://www.znanie.org/jornal/n1_01/nepreriv_obraz.html

який організований і систематизований процес навчання, здійснюваний за межами офіційної системи освіти. Неформальна освіта доповнює формальну, забезпечуючи набуття умінь і навичок, необхідних для соціально та економічно активного громадянина країни. Ця освітня діяльність структурована, вона має освітню мету, певні часові рамки, інфраструктурну підтримку й відбувається усвідомлено. Отримані знання зазвичай не сертифікуються, хоча визнання результатів неформального навчання можливе⁶.

У контексті глобальних змін в освіті переваги неформальної освіти становлять її мобільність, гнучкість. Саме неформальна освіта уможлиблює здобуття освіти, яка допомагає надолужити згаяне незалежно від рівня освіти, статі, віку тощо; постійне пристосування людини до мінливого світу, нових суспільних та економічних умов; допомагає безперервному збагаченню творчого потенціалу особистості.

Практичний посібник «Навчання дорослих в умовах неформальної освіти», створений у рамках виконання фундаментального дослідження з теми «Теоретико-методичні засади розвитку освіти різних категорій дорослого населення» (РК № 0117U001071), складається з передмови, чотирьох розділів, глосарію, додатків. До кожного розділу подано питання для самоконтролю, тестові завдання, список рекомендованої літератури.

У першому розділі «Неформальна освіта як фактор розвитку компетентнісного потенціалу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» (автор – *Калюжна Т.Г.*) охарактеризовано людиноцентричний аспект неформальної освіти державних службовців, особливості особистісно-професійного зростання фахівців у контексті інтеграції неформальної та інформальної освіти; проаналізовано компетентності державних службовців у контексті професіологічного підходу; висвітлено роль тренінгових технологій у розвитку компетентнісного потенціалу державних службовців, а також інноваційний потенціал центрів освіти і навчання державних службовців.

⁶Веремейчик Г., Карпиевич Д. Неформальное образование взрослых в Беларуси: вызовы и «точки роста». 2016. <http://adukatar.net/wp-content/uploads/2017/05/4-Neformal-noe-obrazovanie-vzrosly-h-v-Belarusi.pdf>

У другому розділі «Професійний розвиток викладачів закладів вищої освіти в умовах неперервної педагогічної освіти» (автор – *Андрощук І.М.*) проаналізовано проблему розвитку професійної компетентності дорослого населення в умовах формальної і неформальної освіти (у співавторстві з *Калюжною Т.Г.*); охарактеризовано потенціал неперервної педагогічної освіти для розвитку професійної компетентності викладачів; охарактеризовано мотивацію як фактор професійного розвитку викладачів закладів вищої освіти в умовах випереджувальної післядипломної педагогічної освіти; обгрунтовано індивідуальні стратегії розвитку викладачів – важлива складова професійного зростання; здійснено аналіз розвитку професійної компетентності викладачів засобами технологій відкритої освіти (на прикладі E-learning).

У третьому розділі «Формування громадянської компетентності майбутніх педагогів в умовах неформальної освіти» (автор – *Піддячий В.М.*) викладено підходи до формування громадянської компетентності майбутніх педагогів, психолого-педагогічні умови формування громадянської компетентності майбутніх педагогів, авторський тренінг з формування громадянської компетентності майбутніх педагогів.

У четвертому розділі «Простір можливостей: освіта і навчання дорослих в умовах бібліотек» (автор – *Шарошкіна Н.Г.*) висвітлено роль бібліотек в інформаційному суспільстві, схарактеризовано освітнє середовище сучасних бібліотек, культурно-освітній потенціал проєктної діяльності бібліотек, проаналізовано проблему розвитку інформаційної культури, культури читання як пріоритетні напрями розвитку неформальної освіти дорослих, викладено основні методи і форми роботи з дорослими в умовах бібліотек.

Авторський колектив посібника сподівається, що викладені у цьому виданні матеріали зацікавлять педагогічних і науково-педагогічних працівників закладів вищої, післядипломної освіти, майбутніх педагогів, державних службовців, працівників бібліотек, а також науковців.

РОЗДІЛ 1.

НЕФОРМАЛЬНА ОСВІТА ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ І ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

1.1. Людиноцентричний вимір неформальної освіти державних службовців

Неформальна освіта дорослих є однією з найважливіших сфер людської діяльності, досягнення якої покладено в основу соціальних, науково-технологічних та інших перетворень у державі. Неформальна освіта державних службовців як складова освіти впродовж життя є невід'ємною умовою професійного самовдосконалення, а також фактором, що може позитивно вплинути кар'єрне зростання цієї цільової категорії дорослого населення.

Нам імпонує думка про те, що «гуманістичний потенціал освіти дорослих передусім передбачає орієнтацію на загальнолюдські цінності, визнання духовності людини як абсолютної цінності людського життя, її гідності, права на свободу, розвиток здібностей, гармонізацію стосунків між дорослим і суспільством, природою тощо» (за Аніщенко О.)⁷.

На початку ХХІ ст. винятково важливого значення набуває орієнтація освіти дорослих на забезпечення соціально-культурного прогресу, довготривале підтримання особистісного, інноваційного потенціалу кожного дорослого члена суспільства («Концепція освіти дорослих в Україні»⁸). Соціальне значення освіти дорослих посилюється й сучасною демографічною ситуацією, характерною для європейських країн; складним соціально-політичним середовищем, де повноцінний розвиток особистості стає неможливим без активної участі в мінливих суспільних процесах й адаптації в

⁷ Аніщенко, О. (2012). Гуманістичний потенціал андрагогіки у вимірі педагогіки міграцій. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*: зб. наук. праць. Вип. 4. С. 7-16. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/7763/>

⁸ Лук'янова, Л. (2011). Концепція освіти дорослих в Україні. Ніжин. ПП Лисенко М.М.

умовах зростаючої мобільності до культурної, етнічної та мовної різноманітності.

Освіта є способом соціалізації особистості й забезпечення наступності поколінь, середовищем спілкування й залучення до світових цінностей, досягнень науки і техніки. Освіта прискорює процес розвитку й становлення людини як особистості, суб'єкта, забезпечує формування її духовності, світогляду, ціннісних орієнтацій і моральних принципів. Освіта покликана допомогти дорослій людині увійти в культуру, освоїти її цінності й успішно діяти в культурному бутті; її завданням є формування суб'єкта, здатного побачити проблеми, суперечності цього світу, розпредметити його, знайти нові комбінації відомих елементів і своєю діяльністю створити відсутні елементи, для того, щоб інсайт, творче осяяння породило нову культурну реальність, діяльність щодо створення культурних цінностей⁹.

Важливим те, що освіта дорослих як особлива соціальна інституція має сприяти безперервній та успішній адаптації кожної дорослої людини до змінних умов існування упродовж людського життя в умовах збільшення його тривалості та активності. Освіта дорослих в усіх її вимірах – формальна, неформальна, інформальна, – спрямована на саморозвиток особистості й відповідно, повинна мати підтримку на державному рівні. Саме такий підхід разом із гарантією права особистості на освіту в будь-якому віці є базовою нормою законодавчих актів у прогресивних європейських державах. Як зазначено у Глобальному звіті з освіти і підготовки дорослих, представленому ЮНЕСКО у 2010 р., основна проблема полягає в тому, щоб підтримувати політику освіти дорослих у комплексних рамках політики з освіти впродовж життя, яка визначає цілі та масштаби освіти дорослих. Це має охоплювати увесь спектр – від початкової грамотності до професійної підготовки, розвитку трудових ресурсів і безперервного професійного навчання. Державна політика має самостійно створювати юридичну та фінансову основу, так само як і

⁹ Лук'янова, Л. Б. (2015). Акмеологічний ресурс андрагогічної моделі навчання. *Проблеми освіти: збірник наукових праць*. Вип. 84. Житомир-Київ. С. 31-36

структури управління, що можуть краще поєднати формальну, неформальну та інформальну освіту дорослих у єдину систему¹⁰.

Як зазначає Кремень В., зважаючи на зміни, які відбулися у світі, в соціумі, в державі, потрібно орієнтувати освіту і виховання на їх вимір людиною, тобто на людиноцентризм¹¹. Також Кремень В., уточнює, що людиноцентризм – це філософія гуманістично-орієнтованого підходу до соціальних відносин і особистості. Вона повинна бути спрямована на подолання внутрішньої порожнечі, фактичної руйнації свідомості та світогляду. Розвиток і втілення в практику життя філософії людиноцентризму є однією з головних умов формування і становлення сучасної системи соціальної допомоги і соціально-орієнтованої держави. Система принципів розвитку соціальної держави передбачає, що головною цінністю в її концепції виступає людина, її розвиток, самореалізація,¹² дотримання прав і свобод.

Під правами та свободами людини і громадянина в Україні слід розуміти певні можливості людини володіти, користуватися та розпоряджатися політичними, економічними, соціальними, культурними та іншими благами, наданими або визнаними суспільством та державою, а також набувати і захищати їх у порядку, межах, формах і у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Гуманізація державного (публічного) управління в такому контексті полягає: по-перше, в законодавчому визначенні меж втручання органів виконавчої влади в життєдіяльність особистості, у встановленні меж інтересів особи і публічних інтересів (громадських і державних), що передбачає певні обмеження прав і свобод громадян. Оновлення змісту правового статусу громадян під впливом сучасних європейських інтеграційних процесів у межах, встановлених законами України, вимагає не тільки визнання та закріплення в законі природних (невід'ємних) та суб'єктивних прав і свобод особи, а й створення необхідного реального механізму їх забезпечення реалізації.

¹⁰ Лук'янова, Л. (2011). Концепція освіти дорослих в Україні. Ніжин: ПП Лисенко М.М.

¹¹ Кремень, В. (2008). Філософія людиноцентризму в стратегіях освітнього простору. К.: Педагогічна думка. С. 311

¹²Кремень, В. (2009). Філософія людиноцентризму в стратегіях освітнього простору. К.: Педагогічна думка. 520 с.

Об'єктом процесу гуманізації публічного управління є суспільні відносини, що виникають між органами виконавчої влади (їх посадовими особами) та громадянами з приводу реалізації останніми прав, свобод і обов'язків, закріплених правовими нормами, захисту та охорони цих прав і свобод¹³.

Доцільно наголосити, що поєднання інструментів і механізмів забезпечення прав людини в контексті гуманізації державного управління досягається через реалізацію принципу пропорційності в публічно-правових відносинах. Детермінований принципом пропорційності, інститут прав людини виступає однією з найважливіших складових публічного управління, оскільки сформовано ефективний механізм імплементації як через низку міжнародних договорів універсального та регіонального характеру, ратифікованих переважною більшістю країн, так і через систему контрольних та правоохоронних органів, а також правозахисних організацій¹⁴.

Отже, сучасний формат методологічного забезпечення державного управління, який полягає в системному дослідженні реформування державного управління в Україні в контексті розвитку європейських інтеграційних процесів відповідно до принципово нових умов державотворення – гуманізації публічного управління у форматі ідеологеми «держава для людей» та формування національного ідеологічного концепту «Україна – європейська держава»¹⁵.

Особливого значення гуманізація освіти набуває при розгляді системи професійного навчання публічних службовців. Для державної служби важливість цього процесу обумовлюється самим призначенням цього інституту, змістом професійної діяльності державних службовців, спрямованої на здійснення повноважень, пов'язаних з реалізацією завдань та виконанням функцій державного органу. Ця діяльність включає питання

¹³Баштанник, В. (2012). Гуманізація публічного управління як імператив державно-управлінських трансформацій // Вісник Національної академії державного управління при Президенті України. Вип. 4. С. 11.

¹⁴ Там само.

¹⁵ Там само.

підготовки пропозицій щодо формування державної політики, забезпечення її реалізації та надання адміністративних послуг¹⁶.

На нашу думку, особлива увага має бути приділена розвитку та реалізації людського потенціалу в системі професійного навчання державних службовців. У зв'язку з цим пропонується: забезпечення покращення умов для самоосвіти державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій (електронні курси з навчальних дисциплін, презентації, електронна база даних з систематизацією усіх ресурсів та забезпеченням доступу до фахових електронних видань у галузі знань «Державне управління»). Йдеться про формування електронного простору системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців; виділення як пріоритетного напрямку діяльності закладів НАДУ – сприяння розвитку талановитих слухачів і розширення практики мотивування слухачів до підвищення освітнього та кваліфікаційного рівнів, зокрема шляхом проведення конкурсу кращих дипломних робіт, надання грантів на стажування в зарубіжні, міжнародні установи, сприяння їх кращому працевлаштуванню тощо¹⁷.

Гуманізація неформальної освіти сприяє розвитку і засвоєнню демократичного, плюралістичного і рівноправного підходу як до окремої особистості, так і до окремої групи дорослих. Плідна інтеракція призводить до результатів, сфокусованих на індивідуумі в групі. Це цілісний підхід до особистості, її потреб, життєвих обставини, переконань і почуттів загалом, який необхідно брати до уваги.

Форми і методи неформальної освіти спрямовані на критичне сприйняття інформації, особисту відповідальність всіх учасників за процес навчання і прийняті рішення. Неформальна ціннісна освіта прагне виховати людину, яка бере на себе відповідальність за своє майбутнє і за майбутнє свого народу,

¹⁶ Серьогін, С., Бородін, Є., Липовська, Н. (2015). Гуманізація публічної служби в Україні: науково-практичні засади. Київ. НАДУ. С. 38.

¹⁷ Серьогін, С., Бородін, Є., Липовська, Н. (2015). Гуманізація публічної служби в Україні: науково-практичні засади. Київ. НАДУ. С. 43-44

прищеплює позитивні цінності і якості, почуття обов'язку і вірності. Неформальна освіта передбачає інтерактивність, доступність, демократичність, ставить завданням розкриття творчого потенціалу особистості, спонукає творити, діяти.

Гуманістичний аспект неформальної освіти спрямований на формування не тільки особистості, але і групи, володіє широким спектром методик роботи з сім'єю, громадою, вона не є авторитарною, вона передбачає співтворчість вчителя і учня, їх взаємне збагачення. Звідси важливість особистого контакту вчителя-андрагога з дорослим-учнем.

Гуманістично-орієнтовані технології неформальної освіти є однією із найбільш значущих проблем у системі післядипломного навчання державних службовців, оскільки готують фахівця нового типу, гуманіста, готового прийняти й реалізувати ідеї гуманізму на практиці. Упровадження гуманістично-орієнтованих технологій навчання дорослих у підготовку державних службовців в умовах гуманізації змісту післядипломної освіти ставить у центр уваги унікальну творчу особистість, яка прагне максимально реалізувати свій потенціал, можливості, професійно зростати¹⁸.

Педагогічні технології, побудовані на принципах гуманізації й демократизації педагогічної взаємодії викладача з дорослою аудиторією – це технології з орієнтацією на пріоритет особистісних відносин, індивідуального підходу, забезпечення комфортного безконфліктного середовища, створення ефективних умов для саморозвитку та самореалізації¹⁹ державного службовця.

Нам імпонують умовиводи Пашко Л. про те, що навчання «... людських ресурсів має набути статусу безперервного, тобто систематичного й динамічного процесу послідовного та регулярного самовдосконалення, саморозвитку, самореалізації». Звідси впливає необхідність²⁰: перетворення

¹⁸ Назаренко, Г. (2011). Гуманістично-орієнтовані технології навчання дорослих педагогів. Педагогічний дискурс. Хмельницький: ХГПА. Вип. 9. С. 236-240

¹⁹ Назаренко, Г. (2011). Гуманістично-орієнтовані технології навчання дорослих педагогів. Педагогічний дискурс. Хмельницький: ХГПА. С. 236-240

²⁰ Пашко, Л. (2011). Професійна освіта державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: акмеологічний підхід. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. № 3. С. 77-84.

слухача – державного службовця з пасивного споживача освітніх послуг на активного суб'єкта навчального процесу, зацікавленого в особистісно-професійному вдосконаленні як умові кар'єрного зростання; пріоритетності інтерактивних форм навчання; організації постійного, безперервного зворотного зв'язку з слухачами; розподілу слухачів за професійними проблемами, що уможливить максимальну індивідуалізацію навчального процесу з метою творчого самовдосконалення та самоактуалізації кожного слухача.

Слід додати, що важливу роль у впровадженні принципів неперервності освіти відіграє побудова системи навчання державних службовців на основі принципів організацій, що навчаються, а саме²¹:

1) навчання – невід'ємна частина функціонування державної служби. Навчання розглядається як важливий напрям державної кадрової політики з професіоналізації кадрів;

2) навчання службовців здійснюється як у спеціальних навчальних закладах, так і на робочому місці в самих державних органах;

3) планомірність і послідовність навчання. Навчання державних службовців тісно пов'язане з плануванням кар'єри і просуванням по службі;

4) неперервність оновлення знань і обов'язковість навчання всіх державних службовців. Трансформація принципу «освіта на все життя» в принцип «навчання впродовж всього життя»;

5) відповідність навчання, набутих знань і умінь профілям компетентності посад державної служби. Постійне оновлення державних освітніх стандартів.

Принцип безперервності навчання тісно пов'язаний з принципом випереджувального характеру навчання. Названий принцип означає, що навчання державних службовців у системі підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації має бути засноване на освоєнні сучасних досягнень

21 Серьогін, С., Бородін, Є., Липовська, Н. (2013). Реформування професійного навчання державних службовців в Україні: проблеми та перспективи. Монографія. Київ. НАДУ. С. 67.

науки й передової практики, на використанні сучасних форм і методів навчання в освітньому процесі. Розвиток суспільних відносин і наукових знань у сучасному світі настільки стрімкий, що теорії, погляди, концепції, форми й методи роботи, що є передовими сьогодні, завтра будуть значно більш застарілими. А це висуває завдання не лише безперервного, але й випереджувального навчання. Створення нової системи професійної освіти державних службовців обумовлене, насамперед, стратегією й змістом перетворень, що відбуваються в країні, у яких дедалі більше зростає роль особистісного чинника, наукових знань, професіоналізму й компетентності кадрів державного апарату. Зміст і рівень їхньої професійної підготовки повинні носити випереджувальний характер, враховувати високий динамізм соціальних процесів, завдання й складнощі становлення нової моделі державного управління, кадрового забезпечення державної служби²².

Випереджувальний характер має загальносвітова тенденція сьогодення – рух до зближення та взаємодоповнення формальної та неформальної освіти державних службовців. Саме неформальна освіта, наголошує Огієнко О.²³, має великі соціальні й педагогічні потенційні можливості для формування демократичної громадянськості, оскільки здатна сприяти вирішенню проблем місцевої громади, а через неї впливати на демократичні зрушення у суспільстві для формування демократичної громадянськості, гармонійно поєднуючи та розвиваючи дві складові: особистісний розвиток дорослої людини і здатність та потребу в активній участі у справах спільноти, уміння відстоювати громадянську позицію, співпрацювати з іншими людьми; розвитку активного громадянства, переведення його на рівень звички, моделі поведінки. На думку науковця, неформальна освіта дорослих може стати тим механізмом, який

²² Кагановська, Т. (2013) Неперервна професійна освіта кадрів як один з етапів проходження державної служби в Україні. Європейські перспективи № 10, Дрогобич. ТзОВ «Дрогобицька міська друкарня». С. 47-59.

²³ Огієнко, О. (2018) Неформальна освіта дорослих в умовах глобалізації та інтеграції: виклики та можливості. Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи: збірник наукових статей / [колектив авторів]; за ред. Кременя В.Г., Ничкало Н.Г.; укл. Аніщенко О.В., Лук'янова Л.Б. Київ. Знання України, С.80-86

забезпечить гармонійний розвиток суспільства й сприятиме встановленню довіри між громадянами і владою.

1.2. Інтеграція неформальної та інформальної освіти як умова особистісно-професійного зростання фахівців

Однією з пріоритетних тем сучасності став розвиток навчання впродовж життя, зумовлений підвищенням попиту на фахівців високого рівня, володіючими професійним компетентнісним підходом до вирішення проблемних питань професійної діяльності або вирішення складних завдань державного управління.

Продовжуючи реформування системи професійної освіти державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, Кабінет Міністрів України прийняв розпорядження від 01 грудня 2017 року «Про схвалення Концепції реформування системи професійної освіти державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад». Як зазначив Ващенко К.²⁴, цей документ, розроблений НАДС за сприяння Ради Європи та її Центру експертизи реформ місцевого самоврядування, ґрунтується на міжнародних стандартах якості освіти та програм підвищення кваліфікацій публічних службовців. За його переконанням, реалізація положень документу має стати «ще одним істотним кроком у становленні заможної та демократичної України».

Крім того, що основна увага у Концепції реформування системи професійної освіти державних службовців приділена традиційним формам навчання, також рекомендовано використання неформальної освіти та інтеграцію неформальної та інформальної освіти. Серед першочергових завдань

²⁴Реформування системи професійної освіти державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад. 2017-2020 URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/449/web_2018-03-01_broshura_Konceptia_148x210_3v.pdf

забезпечення розвитку професійного навчання державних службовців названо²⁵:

- підвищення кваліфікації за програмами спеціалізованих короткострокових навчальних курсів, тематичних постійно діючих та короткострокових семінарів, тренінгів;
- проведення стажування;
- забезпечення самоосвіти.

Самоосвіта державних службовців, як вид інформальної освіти, тісно пов'язана з неперервною освітою, тобто освітою формальною та неформальною. Спираючись на визначення Калашник Н., що самоосвіта державних службовців – це специфічним чином організований, безперервний процес і результат цілеспрямованого освоєння і примноження державними службовцями соціального досвіду через самостійну діяльність і реалізація його на практиці державної служби, ми можемо стверджувати, що самоосвіта державних службовців є частиною організаційного забезпечення підвищення рівня їх професійної компетенції та всебічного розвитку особистості державного службовця²⁶. Безперервний динамічний процес самоосвіти проходить етапи формування, практичного застосування і подальшого розвитку. В межах одного циклу знання, здобуті шляхом самоосвіти, примножуються і розвиваються. Чим більше і якісніше державний службовець або професійна група займаються самоосвітою, тим інтенсивніше і результативніше буде процес їх самоосвіти в майбутньому. Таким чином, державне управління самоосвітою державних службовців як складова політики управління людськими ресурсами на державній службі здійснюється з метою професіоналізації державної служби загалом.

Інформальну освіту можна характеризувати як індивідуальну пізнавальну діяльність, що супроводжує повсякденне життя і не обов'язково носить

²⁵ Там само.

²⁶ Калашник, Н. Самообразование чиновников как составляющая политики управления людскими ресурсами на государственной службе. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/samooobrazovanie-chinovnikov-kak-sostavlyayuschaya-politiki-upravleniya-lyudskimi-resursami-na-gosudarstvennoy-sluzhbe-opyt-ukrainy>

цілеспрямований характер, це спонтанне утворення, що реалізуються за рахунок власної активності індивідів в насиченою культурно-освітньому середовищі, спілкування, читання, відвідування закладів культури, подорожі, засоби масової інформації тощо., коли дорослий перетворює освітні потенціали суспільства в дієві фактори свого розвитку, результат повсякденної робочої, сімейної та дозвільної діяльності, не має певної структури²⁷. Тобто, можемо стверджувати, що інформальна освіта отримується за рахунок безпосереднього впливу навколишнього середовища дорослого, це навчання, яке відбувається під різноманітними освітніми впливами суспільства, це досвід щоденного життя, який нас навчає постійно. Прагнення системи освіти реагувати на індивідуальні потреби і соціальне замовлення вимагає нового підходу, який може бути забезпечений за рахунок інтеграції формальної освіти з неформальною та інформальною. Як слушно зазначає Груздев М., змінюються межі традиційної додаткової освіти, яка сьогодні має розглядатися як процес і результат інтеграції формальної та неформальної освіти²⁸.

Інформальна освіта передбачає створення умов для пошуку дорослим самоідентичності (прояв особистісного начала, усвідомлення індивідом своєї сутності, визначення свого місця у світі і співвіднесення себе з фундаментальними етичними цінностями). З цих позицій інформальна освіта – це розвиток умінь і здібностей, що допомагають дорослій людині у пошуку її ідентичності – за професією, віком та культурою. Інформальна освіта вимагає не тільки здійснення освітньої діяльності у зовнішньому оточенні, а й обумовлює постійну внутрішню рефлексію, зміни під впливом знову освоєних знань²⁹.

Інформальна освіта впливає на професійну сферу особистості і в ієрархії потреб людини чітко простежується шлях її розвитку: чим вище рівень

²⁷Чекалева, Н., Ройтблат, О., Суртаева, Н. (2012). Отношение к процессу интеграции формального, неформального и информального образования взрослых. URL: <http://www.emissia.org/offline/2012/1755.htm>

²⁸ Груздев, М. (2013). Интеграция формального и неформального образования как условие достижения актуальных образовательных результатов. *Материалы IX Міжнародowej naukowi-praktycznej konferencji «Wykształcenie i nauka bez granic – 2013»*. – Volume 24 (Pedagogiczne nauki). – Przemysł. Nauka i studia. С. 3-6.

²⁹ Самойленко О., (2019) Інформальна освіта у системі особистісного та професійного розвитку дорослого URL: <https://visnyk.chnpu.edu.ua/download/vs157/38.pdf>

усвідомлення людиною своєї життєдіяльності, сенсу життя, життєвих пріоритетів, тим повно цінніше, активно, грамотно, ефективно і плідно вона використовує інформальну освіту для задоволення всіх своїх потреб, в тому числі і професійних³⁰.

Спираючись на багатогранність трактувань інформальної освіти, вважаємо за потрібне зупинитись на зарубіжній науковій парадигмі, де окреслено вісім підходів до визначення інформальної освіти³¹:

1. Інформальна освіта дорослих як діяльність – процес усвідомленої активної взаємодії, у якому є об'єкт і суб'єкт, ціле покладання, проєктування і здійснення дій, процес подальшого аналізу результатів і порівняння їх з плановими завданнями.

2. Інформальна освіта дорослих як результат діяльності. Він може збігатися з метою діяльності, але може і не збігатися. У першому випадку – людина досягає мети, а в другому – мета не досягнута і діяльність може бути продовжена. Параметрами результативності діяльності є кількісні та якісні показники, за якими проводиться зіставлення результату з метою.

3. Інформальна освіта дорослих як процес. Цей підхід трактує поняття як філософську категорію, що позначає: послідовну зміну явищ, станів у розвитку; сукупність послідовних дій для досягнення освітньої мети, результату.

4. Інформальна освіта дорослих як освіта. Даний підхід є найширшим, оскільки сам термін «освіта» включає в себе безліч аспектів: засвоєння окремих компетенцій, отримання знань, умінь та навичок. Звертає на себе увагу акцент авторів підходу на спонтанності інформального процесу освіти і обов'язкову присутність насиченості середовища, у якому воно здійснюється.

5. Інформальна освіта дорослих як навчання. У цілому навчання – це спеціально організований, керований процес цілеспрямованої передачі соціального досвіду. Автори аналізованого нами підходу роблять акцент на самостійності навчання у контексті інформальної освіти; причому, не стільки

³⁰ Самойленко О., (2019) Інформальна освіта у системі особистісного та професійного розвитку дорослого URL: <https://visnyk.chnpu.edu.ua/download/vs157/38.pdf>

³¹ Там само

на отримання певної суми нових знань, скільки на вдосконаленні знань, вже здобутих індивідом.

6. Інформальна освіта дорослих як форма навчання. Форма навчання – це діяльність, здійснювана у певному порядку і режимі. Отож, трактуючи інформальну освіту як форму навчання, ми маємо справу зі способом отримання додаткових знань, умінь і навичок дорослим.

7. Інформальна освіта дорослих як процес набуття інформації. Автор цього підходу А. Мітусова вважає, що навколишнє середовище має потужний пасивний вплив на свідомість і підсвідомість індивіда, часто незалежно від його бажання³². У цьому контексті інформальна освіта виступає засобом передачі цієї інформації.

8. Інформальна освіта як життєвий досвід. Беручи до уваги глибину даного поняття і види життєвого досвіду, який отримує індивід в процесі формування свого життєпису (побутовий, професійний, релігійний, практичний, армійський, ментальний, емоційний тощо), можна зробити висновок, що за такого підходу інформальна освіта виступає процесом самонавчання, самореалізації та само удосконалення. Сам життєвий досвід виступає ефективною формою навчання у системі інформальної освіти.

Інтеграційні процеси неформальної та інформальної освіти спрямовані на формування професійної компетентності державних службовців, їх комплексних умінь, що стимулюють практичне застосування знань при виконанні своїх функціональних обов'язків. Специфіка праці державних службовців полягає в тому, що їхня діяльність прямо пов'язана з управлінською діяльністю, коло посадових обов'язків цих працівників можна визначити як організаційно-координуючу діяльність, основна мета якої забезпечення та підтримка належного рівня державного управління, координація роботи структурних підрозділів, виконання доручень керівництва тощо.

³² Непрерывное образование взрослых: социокультурные аспекты: (2010). Сборник научных статей. СПб. : УРАО ИОВ. 400 с.

Оскільки інтеграція передбачає поєднання, взаємопроникнення, взаємозближення та синтез цілісної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, то інноваційне педагогічне забезпечення інтеграції видів освіти і навчання, як вважає Сидоров Д., сприятиме подоланню консерватизму та інертності формальної освіти, безсистемності й фрагментарності неформальної освіти, некерованості та безконтрольності інформальної освіти³³.

Система професійного навчання державних службовців може успішно реалізуватися лише за умов системного та обґрунтованого індивідуального плану, в якому враховано потреби професійного навчання, який створює мотиваційний механізм та стимулює державних службовців до постійного оновлення своїх знань і особистісно-професійного зростання.

Наказ Національного агентства з питань державної служби від 20 квітня 2018 року № 93/1 «Про затвердження методичних рекомендацій щодо складання індивідуальних програм підвищення рівня професійної компетентності державного службовця»³⁴ зробив спробу надати можливість державним службовцям та службі управління персоналом, керівникам державних служб формувати індивідуальні програми та планувати навчання державних службовців, спрямовуючи їх на вдосконалення та здобуття професійних знань, умінь та навичок у своїй професійній діяльності на займаній посаді відповідно до посадових обов'язків. Перед заповненням індивідуальних програм державними службовцями, які працюють у структурному підрозділі, керівникам структурних підрозділів рекомендується забезпечити їх належну командну (спільну) роботу щодо визначення потреб у професійному навчанні, враховуючи необхідні професійні компетенції для роботи на рівні цього структурного підрозділу.

³³ Сидоров, Д. (2013). Педагогическая интеграция формального, неформального и информального видов образования в процессе формирования здорового образа жизни студентов : автореф. дисс. ... докт. пед. наук : спец. 13.00.01. Нижний Новгород. 66 с.

³⁴ Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.05.2018 р. № 342-р. (2018). Урядовий кур'єр. № 97. С. 3

Процедуру складання індивідуальної програми для державних службовців рекомендується проводити після завершення оцінювання результатів їх службової діяльності, одночасно з визначенням завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців у грудні року, що передує звітному³⁵.

Індивідуальну програму рекомендується заповнювати після проведення державним службовцем ретельного аналізу пріоритетів, стратегічних цілей, які визначені для державного органу у стратегічних документах державного та регіонального рівнів, з урахуванням компетенції відповідного структурного підрозділу, в якому працює державний службовець.

При складанні індивідуальної програми рекомендуємо враховувати³⁶:

- зміст і кількість пріоритетних завдань, визначених для структурного підрозділу, в якому працює державний службовець
- права, обов'язки, повноваження та відповідальність, що покладені на державного службовця
- період роботи на відповідній посаді державної служби, загальний стаж роботи на державній службі
- зміст роботи, яку виконує державний службовець, окремі повноваження (функції) можуть бути або ідентичними для декількох державних службовців, або перетинатися
- необхідність опанування нових актів законодавства
- результати професійного навчання державного службовця, стажування та участі у програмах обміну досвідом за попередній рік
- результати оцінювання службової діяльності державного службовця

Вибір орієнтовної тематики професійного навчання має бути пов'язаний із стратегічними цілями, пріоритетними завданнями структурного підрозділу та державного органу загалом, з урахуванням прав, обов'язків, повноважень та

³⁵ Підвищення рівня професійної компетентності: складання індивідуальної програми. (2018). Держслужбовець. Грудень. № 12. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2018/december/issue-12/article-41304.html>

³⁶ Там само

відповідальності, що покладаються на державного службовця, визначених у його посадовій інструкції, а також у положенні про відповідний структурний підрозділ, положенні про державний орган³⁷.

Для ефективності виконання індивідуальної програми державного службовця, рекомендується безпосередньому керівнику спільно з державним службовцем щокварталу здійснювати моніторинг її виконання із подальшим інформуванням служби управління персоналом про результати виконання запланованих завдань.

1.3. Компетентності державних службовців у контексті професіологічного підходу

Від рівня професійної компетентності державних службовців, їх здатностей до постійного особистісного та професійного розвитку залежить ефективність впровадження в життя управлінських рішень та реалізації державних програм соціально-економічного розвитку країни.

У Законі України «Про державну службу» визначено профілі професійної компетентності посади державної служби як комплексну характеристику цієї посади, що містить визначення змісту виконуваної за посадою роботи та перелік спеціальних знань, умінь і навиків, потрібних державному службовцю для виконання посадових обов'язків. А рівень професійної компетентності особи – це характеристика особи, що визначається її освітньо-кваліфікаційним рівнем, досвідом роботи та рівнем володіння спеціальними знаннями, уміннями й навиками³⁸.

Поняття «професійна компетентність» розглядається В. Зарубіним у широкому і вузькому сенсах. У широкому сенсі: професійна компетентність

³⁷ Підвищення рівня професійної компетентності: складання індивідуальної програми. (2018). ДЕРЖСЛУЖБОВЕЦЬ. Грудень. № 12 URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2018/december/issue-12/article-41304.html>

³⁸ Пабат, В., Жовнірчик, Я. (2017). Управлінські компетентності державних службовців. Ефективність державного управління. Вип. 1 (50). Ч. 1 с. 121-127

полягає в рівні успішності взаємодії з навколишнім середовищем³⁹. У вузькому сенсі вона включає в себе: знання, вміння, навички, способи їх реалізації в діяльності, спілкуванні і саморозвитку людини. Таким чином, професійна компетентність – це категорія, яка характеризує діяльність людини або групи у сфері професійних завдань. Під професійною компетенцією Горб В. пропонує розуміти професійно статусні можливості щодо здійснення людиною державних, соціальних та особистісних повноважень у професійній діяльності, під професійною компетентністю – особистісні можливості державного службовця, що дозволяють йому діяти конструктивно в рамках певної професійної компетенції⁴⁰.

Компетентність державного службовця – це комплекс знань, вмінь та навичок, ділових і особистісних якостей, які в достатній мірі характеризують здатності державного службовця на високому рівні виконувати свої професійні обов'язки⁴¹.

У практиці державної служби активно використовується поняття «компетенції» – як перелік наперед заданих професійних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби. Однак, чіткого визначення таких компетенцій стосовно конкретних посад державної служби немає. Термін «компетенції» практично не зустрічається у законодавчо-нормативних актах. Схоже за змістом ми можемо спостерігати у визначенні вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А». Хоча тут також має місце підміна понять, коли перелік компетенцій називають «вимогами до компетентності»⁴².

Вимоги до компетентності (себто перелік компетенцій) до посад державної служби категорій «Б» та «В» розробляє служба управління

³⁹ Зарубин, В., Громова, Л. (2007). Компетентностный подход в подготовке кадров в области гуманитарных технологий. СПб. РГПУ им. А. И. Герцена, 237 с.

⁴⁰ Горб, В. (2008). Компетентностный подход к аттестации и квалификационному экзамену государственных гражданских служащих. Государственная служба. № 1.

⁴¹ Волик, В. (2016). Основні вимоги до професійної компетентності державного службовця. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2016-5/doc/4/12.pdf>

⁴² Качан, Н. (2019). Компетенції і компетентність на озброєнні у держслужбі. URL: <https://www.ds-forum.org.ua/publications/officia-veniam-quisquam-laborum-dolores>

персоналом державного органу під час підготовки проекту умов проведення конкурсу.

Службою управління персоналом самостійно визначаються необхідні ділові та особистісні якості з рекомендованого Наказом НАДС «Про затвердження Порядку визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В» від 06.04.2016 № 72, переліку:

- ділові якості – аналітичні здібності, здатність ризикувати, діалогове спілкування (письмове і усне), навички управління, навички контролю, лідерські якості, вміння розподіляти роботу, вміння активно слухати, виваженість, здатність концентруватись на деталях, уміння дотримуватись субординації, стійкість, вміння уступати, адаптивність, вміння вести перемовини, організаторські здібності, навички наставництва, стресостійкість, вимогливість, оперативність, вміння визначати пріоритети, вміння аргументовано доводити власну точку зору, стратегічне мислення, обчислювальне мислення, навички розв’язання проблем, уміння працювати в команді тощо;
- особистісні якості – інноваційність, креативність, ініціативність, надійність, порядність, чесність, дисциплінованість, чуйність, тактовність, готовність допомогти, емоційна стабільність, контроль емоцій, комунікабельність, повага до інших, відповідальність, рішучість, автономність, неупередженість, гнучкість, наступність тощо⁴³.

Складено профілі посад державної служби, у яких буде чітко зазначено перелік загальних професійних компетенцій, спеціальних професійних компетенцій та особистісних характеристик, якими повинен володіти на певно визначеному рівні державний службовець у момент його проходження конкурсу на посаду державної служби. У процесі виконання службових

⁴³Качан, Н. (2019). Компетенції і компетентність на озброєнні у держслужби. URL: <https://www.ds-forum.org.ua/publications/officia-veniam-quisquam-laborum-dolores>

обов'язків, та під час щорічного оцінювання службової діяльності визначатиметься компетентність – рівень володіння визначеними компетенціями. Оцінювання, беззаперечно, має здійснюватися за завданнями та ключовими показниками, що відповідають критеріям SMART⁴⁴.

Аналізуючи компетентнісний підхід, вітчизняні науковці сформували змішаний перелік важливих для європейської інтеграції особистісних утворень і структур державних службовців.

До необхідних умінь і навичок віднесено⁴⁵:

- стратегічне планування і бачення;
- організаторські здібності – створення ефективних команд і робочих груп, делегування повноважень, управління персоналом, його оцінювання і розвиток;
- розвинуті комунікативні навички спілкування, переконання опонентів, досягнення компромісів, ведення переговорів;
- орієнтація на результат – аналіз інформації та підготовка висновків, прийняття рішень за результатами аналізу, досягнення розв'язання проблем і конфліктів, рішучість дій тощо.

Спеціальні знання охоплюють обізнаність про інституції та систему права Європейського Союзу; сутність та процес вироблення європейських політик та процедури прийняття рішень; розуміння національних пріоритетів, пріоритетів та систем управління інших держав-членів ЄС; галузевих знань, знайомства із зацікавленими сторонами (стейкхолдерами) та мережами вироблення політики в ЄС⁴⁶.

⁴⁴ Качан, Н. (2019) Компетенції і компетентність на озброєнні у держслужби. URL: <https://www.ds-forum.org.ua/publications/officia-veniam-quisquam-laborum-dolores>

⁴⁵ Компетенції державних службовців як основа їх психологічної готовності до професійної діяльності в умовах євроінтеграції. (2015). URL: https://pidruchniki.com/2015060964797/psihologiya/kompetentsiyi_derzhavnih_sluzhbovtziv_osnova_psihologichnoyi_gotovnosti_profesiyanoi_diyalnosti_umovah_yevroi_ntegratsiy

⁴⁶ Там само

Виокремлюється така вимога до державного службовця, як особливе ставлення до виконання своїх службових обов'язків. Особливе значення надається⁴⁷:

- відкритості, яка складається з мобільності, визнання розмаїтості, здатності навчатися новому і бути готовим до змін;
- інноваційності, яка передбачає творчий підхід, активну позицію і сміливість;
- доброчесності, включаючи чесність, прозорість, підзвітність та відданість справі.

Акцентуючи увагу на комунікативних навичках спілкування державних службовців, варто зупинитися на моделі компетенцій державних службовців, створеній Зелінським С.⁴⁸ Модель компетенцій складається з кластерів (блоків) компетенцій – набору тісно пов'язаних між собою компетенцій (від 3 до 5). Кластери можуть ставитися до інтелектуальної діяльності, дій, взаємодії, досягнення результатів. Кожен кластер компетенцій має набір родинних поведінкових індикаторів – стандартів поведінки, які спостерігаються у діях державного службовця, який володіє конкретною компетенцією. Особливої уваги заслуговує кластер компетенцій «Робота з людьми», який поділяється на 3 компетенції: управління відносинами, робота в команді та вплив. Далі йде опис за рівнями.

Компетенція «управління відносинами» має індикатори поведінки (за рівнем).

Рівень 1: Налагоджує відносини у групі⁴⁹

- Пристосовує особистий стиль до розвитку відносин з колегами, а форму подання інформації – до потреб аудиторії.

⁴⁷Оржель, О., Палій, О., Полянський, Ю. (2007). Європейський досвід державного управління : курс лекцій. Київ. НАДУ. 76 с.

⁴⁸ Зелінський, С. (2016). Теоретико-методологічні засади комплексного оцінювання державних службовців : монографія. Київ. НАДУ. 296 с. URL: <http://center.kr-admin.gov.ua/monog.pdf>

⁴⁹ Зелінський С. (2016). Теоретико-методологічні засади комплексного оцінювання державних службовців : монографія. Київ. НАДУ. 296 с. URL: <http://center.kr-admin.gov.ua/monog.pdf>

- Встановлює та підтримує постійний контакт з людьми, які впливають на його роботу.

Рівень 2: Будує відносини за межами групи

- Враховує свій вплив на зовнішні контакти, підтримує регулярні двосторонні зовнішні зв'язки.

- Встановлює та підтримує зовнішні контакти, які можуть бути корисними для діяльності.

Рівень 3: Підтримує зовнішні зв'язки

- Враховує різні культурні стилі і цінності у зовнішніх відносинах.
- Активно управляє зовнішніми контактами.
- Організовує і використовує будь-який випадок, будь-які події для розвитку зовнішніх зв'язків.

Компетенція «робота в команді»:

Рівень 1: Член команди

- Надихає колег робити внесок в роботу команди.
- Помічає і віддає належне внеску інших людей.
- Ділиться досвідом та інформацією з колегами.

Рівень 2: Підтримує членів команди

- Надихає всіх членів команди робити корисний внесок у загальну роботу.

- Визначає, яка підтримка потрібна членам команди, і надає таку підтримку.

- Позитивно реагує, коли колеги роблять внесок у командну роботу.

Рівень 3: Пропонує напрямки діяльності команди

- Використовує знання сильних сторін, інтересів і якостей, які необхідно розвивати у членів команди для загальнокомандної роботи.

- Регулярно забезпечує зворотний зв'язок членам команди.

- Забезпечує розуміння членами команди особистої та колективної відповідальності.

Компетенція «вплив»:

Рівень 1: Створює позитивний образ

- Генерує чітку усну та письмову інформацію.
- Поводиться так, як того вимагає ситуація.
- Позитивно ставиться до організації, її структуру та служб.

Рівень 2: Впливає на думку інших

- Переконливо викладає власну точку зору.
- Знаходить переконливі й обґрунтовані аргументи.
- Для досягнення бажаних результатів адаптує і розвиває аргументи.

Рівень 3: Змінює думку інших

- У переговорах прагне до досягнення взаємовигідного результату.
- Намагається, щоб будь-яка нова діяльність розвивала активність людей,

виявляє і використовує думки колег для розвитку контраргументів або нових позицій.

Використання моделей компетенцій у сфері державної служби покликане вирішити одну з найважливіших проблем – загострення конкуренції між публічним і приватним секторами⁵⁰.

Компетентнісний підхід, який останнім часом набуває усе більшої популярності серед теоретиків та практиків управління, опирається на положення різноманітних підходів та концепцій, спрямованих на ефективне функціонування державної служби. Набуття компетентностей зумовлюють якість безперервної освіти, яка має супроводжувати державного службовця протягом усього періоду його діяльності.

Особливе місце компетентності посідають у ресурсному підході, згідно з яким процес стратегічного управління має будуватися на дослідженні ресурсної бази, виявленні теперішніх та потенційних спроможностей державної служби, здатних забезпечити перехід від традиційного управління до NPM (New Public Management, завдяки якому будується ринкова модель у межах державної

⁵⁰ Зелінський, С. (2016). Теоретико-методологічні засади комплексного оцінювання державних службовців : монографія. Київ. НАДУ. 296 с. URL: <http://center.kr-admin.gov.ua/monog.pdf>

служби, а державний службовець виступає як публічний менеджер) та Good Governance (наповнює концепцію державного управління соціальною та гуманітарною складовими; формує новий підхід до сприйняття й розуміння необхідності самоуправління, яке має відповідати не лише вимогам ефективності, а й бути відкритим, доступним, підзвітним, підконтрольним та чуттєвим до вимог громадян, їх потреб та прохань).⁵¹

Неформальна освіта і навчання мають задовольняти освітні потреби дорослих. Визначення освітніх потреб державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх заступників, посадових осіб місцевого самоврядування мають передбачати врахування викликів, що постають перед державним управлінням та місцевим самоврядуванням, відповіді на які потребують відповідних компетентностей досліджуваних категорій дорослих. Важливого значення також набуває забезпечення надійного зв'язку між вивченням потреб у професійному навчанні, змістом професійного навчання, рівнем задоволеності якістю професійного навчання та рівнем застосування здобутих знань, умінь і навичок у практичній (службовій) діяльності⁵².

Досліджуючи компетентності державних службовців у контексті професіологічного підходу, учасникам дослідження пропонувалось оцінити компетентність (професійний рівень) посадових осіб місцевого самоврядування за шкалою від 0 до 5, де 5 – найвища оцінка, а також висловити свої думки, чи володіють посадові особи рівнем знань, умінь і навичок, достатнім для ефективного виконання покладених на них службових обов'язків⁵³. Відповідаючи на це запитання, учасники дослідження висловили своє бачення компетентної посадової особи місцевого самоврядування. Так, на їхню думку, для виборних осіб (для голів) критичними є такі компетентності:

- лідерство;

⁵¹ Ковбасюк, Ю., Оболенський, О. (2012). Державна служба: підручник Київ. Одеса. НАДУ

⁵² Концепція реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (2017). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974-2017-%D1%80>

⁵³ Балдич, Н., Гнидюк, Н., Трутковські, Ц. (2019). Дослідження навчальних потреб представників органів місцевого самоврядування України. Аналітичний звіт. URL: http://www.slg-coe.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/TNA_Ukraine-2018-2019-Final-Report_ukr_F.pdf

- професіоналізм;
- креативність

Компетентна посадова особа місцевого самоврядування (яка призначається на посаду), на думку учасників дослідження, повинна володіти такими компетентностями⁵⁴:

- лідерство;
- комунікативність;
- уміння взаємодіяти з різними стейкхолдерами;
- проєктний менеджмент;
- просторове планування;
- знання всіх інструментів роботи;
- брати відповідальність на себе за команду та ввірену сферу повноважень;
- той, який працює над собою і розвивається (вмотивований, прийшов розвивати громаду).

Окрім того, така особа має бути професіоналом у своїй справі, мати відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень та досвід роботи в органах влади.

Безсумнівною запорукою достатньо високого рівня професійної компетентності посадових осіб місцевого самоврядування практично всі відзначили участь у різноманітних навчальних заходах⁵⁵. Слід відзначити, що більшість навчальних заходів – це форми і методи неформальної освіти дорослих.

В умовах реформ на перший план виходять потреби формування компетентностей посадових осіб місцевого самоврядування щодо запобігання та протидії корупції, володіння інструментами електронного урядування, підвищення рівня володіння іноземною мовою, написання проєктів розвитку громад, використання потенціалу міжнародної технічної допомоги, залучення

⁵⁴ Балдич, Н., Гнидюк, Н., Трутковськи, Ц. (2019). Дослідження навчальних потреб представників органів місцевого самоврядування України. Аналітичний звіт. URL: http://www.slg-coe.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/TNA_Ukraine-2018-2019-Final-Report_ukr_F.pdf

⁵⁵ Там само.

інвестицій, володіння інноваційними підходами в сфері економіки, підтримки малого та середнього бізнесу та вміння втілювати ці знання на практиці тощо, ЦППК зосередили свою діяльність на задоволенні цих потреб державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування⁵⁶.

За результатами визначення та аналізу індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців, який здійснюється державними органами під час щорічного оцінювання результатів службової діяльності визначено найбільш затребуваними: проведення короткострокових програм ЦППК в основному використовують різноманітні інтерактивні методи, зокрема неформальної освіти, такі як тренінги, круглі столи, практичні заняття, воркшопи, дискусії, мозковий штурм, тематичні зустрічі, дебати, обмін досвідом, ділові ігри, он-лайн консультації, світове кафе, кейс стаді, інтерактивні лекції.

Базовою компетентністю професійної діяльності державного службовця ми позиціонуємо комунікативність у розумінні й значенні спілкування із його системно взаємопов'язаними компонентами – комунікація, інтеракція та перцепція. Розвинену комунікативну компетентність ми вважаємо найважливішою умовою високої ефективності діяльності персоналу органів державної влади. Водночас недостатність комунікативних здібностей державних управлінців виступає головним застереженням та протипоказанням для роботи з людьми⁵⁷.

У перехідний період життя суспільства, коли руйнуються усталені норми й цінності, а становлення нових відбувається в умовах реформування суспільно-політичної, економічної та соціальної сфери країни, особливого значення набуває наявність моральних та етичних якостей у персоналу державної служби. Особиста чесність, як відмова від використання службової посади для досягнення власних корисливих цілей, дотримання етичних правил,

⁵⁶ Балдич, Н., Гнидюк, Н., Трутковськи, Ц. (2019). Дослідження навчальних потреб представників органів місцевого самоврядування України. Аналітичний звіт. URL: http://www.slg-coe.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/TNA_Ukraine-2018-2019-Final-Report_ukr_F.pdf

⁵⁷ Загороднюк, С. (2018). Професіографічне дослідження професійної діяльності державних службовців. Державне будівництво. № 2 URL: http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2018-2/doc/3/3_5.pdf

втілених у правових нормах, справедливість у вирішенні питань є нагальними вимогами громадянського суспільства до державних службовців. Важливими з точки зору етики є порядність і правомірність при здійсненні владних повноважень, моральна, а не лише юридична відповідальність за віддання і виконання незаконних наказів чи розпоряджень⁵⁸.

Існують ведучі інтегративні властивості до яких можна віднести інтелектуальний розвиток, моральні та етичні якості, психологічна зрілість, творчий потенціал як властивість, що характеризує міру можливостей суб'єкта у постановці та вирішенні нових завдань, які не можуть бути ієрархічними і повинні бути притаманними незалежно від вищевказаних факторів. Ступінь вираженості та розвитку окремих якостей і груп якостей державного службовця має важливе значення під час визначенні його придатності відповідній посаді⁵⁹.

1.4. Розвиток компетентнісного потенціалу державних службовців засобами тренінгових технологій

Тренінги належать до групових форм і методів роботи. Нам імпонує умовивід Аніщенко О. про те, що «гнучкість групових форм роботи дозволяє моделювати різноманітні ситуаційні форми міжособистісної взаємодії, розробляти різні практико орієнтовані програми і працювати з різними категоріями учасників, вирішувати проблеми ефективності організації та управління людьми, регуляції відносин тощо»⁶⁰.

Одним із найбільш ефективних методів розвитку компетентнісного потенціалу державних службовців є тренінг. Причому, для державних

⁵⁸ Загороднюк, С. (2018). Професіографічне дослідження професійної діяльності державних службовців. Державне будівництво. № 2 URL: http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2018-2/doc/3/3_5.pdf.

⁵⁹ Там само.

⁶⁰ Аніщенко, О. (2015). Методика організації і проведення тренінгів з розвитку особистісних і професійних якостей дорослих. Освіта дорослих: зб. наук. пр. / [редкол. Л.Б. Лук'янова (голова) та ін.]; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. – К.; Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М. 2 (11). С. 154.

службовців це має бути тренінг акмеологічний, спрямований на досягнення вищого ступеня індивідуального розвитку шляхом системного застосування активних засобів групової та індивідуальної роботи. Такі засоби загалом мають забезпечити всебічний розвиток особистості державного службовця, формування та постійне збагачення ділових якостей, професійних знань, навиків і вмінь, які необхідні для ефективного виконання посадових функцій.

З метою підвищення компетентнісного потенціалу державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування уряд затвердив Порядок організації і проведення тренінгів для вищого корпусу державної служби. Постанову Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2016 р. № 536 «Про затвердження Порядку організації і проведення тренінгів для державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А» прийнято з метою врегулювання відносин, які виникають в процесі організації і проведення Центром адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу тренінгів для вищого корпусу державної служби.

Особливостями тренінгу в сучасному суспільстві є його експансія не тільки на різні види професійної діяльності, але й на різні види колективних та індивідуальних проблем і потреб. Тренінги стають все більш технологічними, включають у себе передові досягнення методології, педагогіки, психології та інших наук. Вони характеризуються значною різноманітністю.

Основою процесу пізнання в тренінгу є активна позиція учасників, коли вони можуть ставити питання, висловлювати свою думку. Тренінгове заняття має бути організоване так, щоб відбувалося безперервне цікаве спілкування, обмін досвідом, отримання задоволення від нових відкриттів. Тренер повинен діяти в теплій щирій манері, створювати в групі позитивний зворотній зв'язок і проявляти здатність швидко реагувати на нестандартні ситуації, бути коментатором і експертом, допомагаючи учасникам об'єктивно оцінювати свою поведінку, впливати на складні поведінкові реакції.

Тренінги дозволяють отримати не просто теоретичні знання, а перш за

все навички (компетенції), які можна буде використовувати на практиці. Тому, важливе завдання в процесі проведення тренінгу є створення атмосфери навчання для всіх учасників заходу, де вони будуть отримувати необхідні уміння і навички для успішної роботи на державній службі. Для цього тренеру необхідно використовувати найбільш ефективні техніки комунікації. У цьому процесі, особливе значення має створення творчої атмосфери і взаємна повага, як з боку учасників тренінгу, так і самого тренера. Потрібно пам'ятати, що тренінг є творчим процесом. Саме в цьому процесі величезна роль відводиться особистості самого тренера, а саме його знанням, обраній методиці проведення тренінгу, досвіду, позитивному настрою і впевненості в собі у будь-яких ситуаціях.

З'ясуємо, які складові впливають на поведінку учасників тренінгу.

Під час тренінгу виробляються конкретні навички (компетенції), які безпосередньо впливають на переконання, почуття і думки державного службовця, що і сприяє засвоєнню нової інформації. Саме тому, тренер повинен знати і чітко усвідомлювати взаємовплив і взаємозв'язок складових тренінгу. Тут велику роль відіграє професіоналізм тренера. Наступними складовими тренінгового заняття є структура тренінгу, здібності учасників, рівень володіння професійними навичками, мотивація, індивідуальні особливості державного службовця, стиль навчання. Знаючи, який стиль навчання підходить слухачеві, можна правильно вибудувати план його професійного розвитку⁶¹.

Особливу роль в процесі проведення тренінгу для державних службовців мають рольові ігри та вправи, метою яких є розвиток та відпрацювання нових умінь і навичок. Існує величезна кількість методик, ігор і вправ, націлених на вміння вирішувати проблеми, виходити зі складних ситуацій, розвивати навички критичного мислення, вибирати правильний варіант поведінки державного службовця. Розглянемо деякі з них.

⁶¹ Солдатов, А. (2016). Я – бизнес-тренер. Секреты обучения взрослой аудитории. М.: Альпина Паблишер. 257 с.

Вправа – це активність учасників, яка організована певним чином і працює на поетапне освоєння нових навичок. Вправами зазвичай називають системні дії, націлені на розвиток у державних службовців організаційних, управлінських, емоційних та інших професійних навичок, чому мають сприяти певні умови. Форми вправ можуть бути різними, але всі вони зазвичай будуються за певними правилами, яких необхідно дотримуватися учасникам тренінгу. Під час обговорення необхідно уникати суперечок та поважати думки кожного.

Рольова або ділова гра – складна системна інтерактивна техніка, у процесі застосування якої використовується рольова структура ведення заняття, тобто певний набір ролей, які регламентують діяльність і поведінку його учасників.

Організаційною одиницею рольової гри виступає умовна проблемна ситуація, при вирішенні якої у державних службовців підвищується комунікативна компетенція. Умовна проблемна ситуація розгортається у процесі заняття як окремий сюжет. В основу може бути покладена навчальна або реальна управлінська (професійна) проблема, формування якої містить відповідне питання (або серію питань). Протягом гри тренер визначає смислову лінію аналізу теоретичної проблеми або управлінської ситуації, порушує чи ставить додаткові запитання і завдання. Він заохочує до гри всіх присутніх в атмосфері доброзичливості, взаємодопомоги, рівноправності. Тренер завершує заняття підведенням підсумків, наголошуючи на змісті та реалізації мети.

Для активізації колективної діяльності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування під час проведення тренінгу також використовується інтерактивний метод (The World Cafe) Світове кафе, який дозволяє створити майданчик для рефлексії отриманого досвіду, планування і створення нових творчих ідей. Даний метод спрямований на обмін думками та використовується для роботи у малих групах. Переваги використання методу The World Cafe у тому, що він дозволяє державним службовцям вести плідний діалог, обговорювати теми та зупинятись на розгляді вузьких, конкретних питань, наприклад формування колективного досвіду державних службовців,

знань; обмін думками з різних питань, або ж розширити свої межі до більш глобальних ситуацій, наприклад, розробка стратегічного напрямку розвитку міста чи села.

Case Study. Метод «ситуаційних досліджень» (case study) став надзвичайно поширеним в 70-80-і роки ХХ століття. Він з'явився в Школі бізнесу Гарвардського університету (вперше в 1924 році). Кейс-технологія як навчальний метод використовується для того, щоб задіяти комунікативні та творчі здібності державних службовців, навчити їх здобувати знання та сформувати компетентності. Метод полягає в використанні конкретних випадків (ситуацій, історій, тексти яких називаються «кейсом») для спільного аналізу, обговорення або вироблення учасниками рішень з певної проблеми.

Кейси (ситуаційні справи) мають чітко виражений характер і мету. Як правило, вони пов'язані з проблемою або ситуацією, яка існувала, чи існує на даний момент. Це завжди моделювання життєвої ситуації, і те рішення, що запропонує учасник кейса, може служити як відображенням рівня компетентності і професіоналізму державного службовця, так і реальним рішенням проблеми.

У кейс-технології не даються конкретні відповіді, їх необхідно знаходити самостійно. Це дозволяє, спираючись на власний досвід, формулювати висновки, застосовувати на практиці одержані знання, мати власний (або груповий) погляд на проблему. В кейсі проблема представлена в неявному, схованому вигляді, як правило, вона не має однозначного вирішення.

Інноваційний метод кейс-технології дає можливість розвинути у державних службовців проблемне мислення, вміння глибше зрозуміти ситуацію, отримати додаткову інформацію, розвинути і застосувати аналітичне стратегічне мислення, здатність вирішувати проблеми й робити раціональні висновки, поєднати теоретичні знання з реаліями життя, перетворити абстрактні знання у цінності і вміння. Гарвардська школа бізнесу виділяє майже 90% навчального часу на розгляд конкретних кейсів. Ситуаційне навчання за гарвардською методикою – це інтенсивний тренінг слухачів з використанням

відеоматеріалів, комп'ютерного і програмного забезпечення.

Мозковий штурм – груповий метод роботи, в процесі якого відбувається народження нових ідей і розвивається творче мислення учасників тренінгу. У цьому процесі всі учасники тренінгу діляться на групи і кожна працює окремо. У процесі такої роботи відбувається народження нових оригінальних ідей для розв'язання складної проблеми (як оптимально спланувати і побудувати траєкторію професійного розвитку і кар'єрного росту сучасного державного службовця, як розкрити власний професійний, діловий і особистісний потенціал, як зуміти регулювати, контролювати й моделювати власну життєдіяльність і професійну поведінку тощо.). Для більш ефективних результатів тренінгу, тренер може використовувати різні інноваційні технології, які сприятимуть досягненню поставленої мети.

Ефективне завершення тренінгу відіграє величезну роль і здатне посилити вплив на засвоєння відповідних компетенцій. В кінці тренінгу учасникам надається можливість оцінити його. Для цього використовується опитувальник або анкета, які заповнюються учасниками тренінгу. Опитувальник або анкета повинні охопити всі сторони процесу. Це необхідно тренеру для того, щоб проаналізувати оцінки учасників і зрозуміти чи були досягнуті цілі, наскільки ефективно проходила робота, де і які моменти тренінгу потрібно доопрацювати, на яких ключових моментах потрібно було більш детально зупинитися тощо. Тому необхідно складати структуру тренінгів через систему спостережуваних і необхідних навичок і поведінки державних службовців. Важливо враховувати, що тренінг – це ретельно продуманий, спроектований, з урахуванням десятків і сотень найважливіших принципів і критеріїв, цілісний навчальний процес.

Особливістю стану сучасної державної служби нашої країни є ускладнення характеру діяльності в умовах постійно зростаючих політичних, економічних і соціальних проблем, очікування суспільства від державних службовців високого ступеня відповідальності, професіоналізму, оперативності, порядності і непідкупності. За таких умов підвищується

значимість регулярної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, в основі навчання яких повинні лежати програми і форми професійної підготовки, зокрема тренінгові технології, націлені на розвиток компетентнісного потенціалу, розвиток впевненості у своїх можливостях, процес самопізнання, саморозвитку і самореалізації.

1.5. Інноваційний потенціал центрів освіти і навчання державних службовців

Якість життя українського суспільства визначається рівнем освіти і культури населення, його світоглядною орієнтацією та духовним розвитком, можливістю систематично отримувати і використовувати необхідну інформацію, що впливає на ступінь включеності, зокрема, дорослого населення, до національних і світових соціально-економічних процесів. За Сірим Є., «освіта, що відповідає сучасним потребам суспільства і ринку праці, виступає могутнім адаптивним потенціалом у швидкоплинному трансформуючому суспільстві до сучасних соціоекономічних реалій, що стає найважливішою умовою успішного і стійкого суспільного розвитку»⁶². На нашу думку, центри освіти і навчання державних службовців мають сприяти посиленню їх компетентнісного потенціалу задля забезпечення інноваційного розвитку держави.

Центр освіти і навчання (ЦОН) державних службовців – це форма навчання державних службовців на основі особистісно діяльнісного, компетентнісного та інших підходів шляхом залучення викладацьких кадрів Центру та установи, на базі якого він заснований, а також професіоналів з інших галузей діяльності, які адаптують свій досвід в контексті специфіки діяльності державних службовців.

⁶² Сірий, Є. (2015). Інноваційний розвиток освіти в Україні : розгортання проблеми та засадницькі орієнтири. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/conf/ped/13dec2015/06.pdf>.

Мета роботи ЦОН – розвиток необхідних компетенцій державних службовців, підтримка їх конкурентоспроможності, розвиток корпоративної культури і трансляція цінностей управлінської діяльності, робота над створенням сприятливого психологічного клімату у колективі організації.

Серед основних переваг ЦОН виокремимо такі: практичність, інноваційність, ціленаправленість навчання, (навчаються тому, що необхідно для їхньої роботи і для реалізації стратегічних цілей професійної діяльності державних службовців); гнучкість програм навчання; можливість поєднання очного та дистанційного навчання тощо...

Актуальним для сучасної України є формування демократичних лідерів у державному управлінні, спроможних успішно вирішувати проблемні питання сьогодення та забезпечити розвиток країни на майбутнє.

Прийняття стратегії європейського співробітництва у сфері вищої освіти та тренінгів до 2020 р. (2009 р.) стало стартом реалізації систем та програм загальноєвропейського та світового рівня, що дозволили сформувати кластер неформальної освіти, яка цілеспрямована на дорослих людей. Саме він здатний зробити ефективним тріумвірат «Університет – Бізнес – Держава» й призвести до регіонального розвитку⁶³, що пронизуватиме усі сфери місцевого й регіонального самоврядування, стане ключовим чинником розвитку країни в цілому⁶⁴.

Посилити роль українських закладів вищої освіти як генераторів соціального прогресу в імплементації державної політики з розвитку людських ресурсів шляхом реалізації послуг з розвитку лідерського та організаційного потенціалу⁶⁵ – мета проекту «Освіта для лідерства, інтелектуального та творчого розвитку» (ELITE) за програмою ТЕМПУС, в рамках якого створено «Центр лідерства» на базі Донецького державного університету управління

⁶³ Лук'янова, Л. (2016). Моделі регіонів, що навчаються та траєкторії їх реалізації на практиці. Територія успіху. №1 (2). С. 7-11.

⁶⁴ Стойка, А., Драгомірова, Є., Нога, І. (2018). Центр лідерства як освітній майданчик професійно-особистісного росту державних службовців. URL: <https://ul-journal.org/index.php/journal/article/view/59/59>

⁶⁵ Tempus Elit: Education for Leadership, Intelligence and Talent Encouraging URL: <http://eliteproject.eu/uk/content/about-project>.

(м. Маріуполь). Освітня діяльність центру спрямована, перш за все, на студентів спеціальності 8.15010002 «Державна служба» ступеня «магістр». Останнім запропоновані освітні послуги на базі центру як ключового освітнього майданчика для професійно-особистісного росту державних службовців регіону та країни в цілому⁶⁶.

Навчання в центрі лідерства у ДонДУУ – це індивідуалізований підхід до кожного слухача, використання сучасних освітніх технологій, в тому числі дистанційного навчання, що дозволить формувати і реалізовувати навчання державних службовців з максимальним урахуванням їхнього персонального досвіду й особливостей регіональної системи управління⁶⁷.

Інноваційним потенціалом навчання державних службовців та осіб місцевого самоврядування відрізняється від традиційних закладів освіти Тренінговий центр УШУ.

Відповідно до Концепції Української школи урядування (УШУ), прийнятої НАДС 17 вересня 2019 року, створений тренінговий центр, який забезпечує підвищення кваліфікації державних службовців за загальними, спеціальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами у межах виконання державного замовлення НАДС на підвищення кваліфікації державних службовців за визначеними напрямками⁶⁸. (Деякі питання Всеукраїнського центру підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування: наказ НАДС від 21 лютого 2019 р. № 29-19).

Тренінговий центр УШУ широко використовує форми і методи неформальної освіти, зокрема тренінги, майстер-класи, ігрові та кейсові методики. При таких формах навчання слухачі отримують більше користі та задоволення від навчання, ніж від традиційних.

⁶⁶ Стойка, А., Драгомірова, С., Нога, І. (2018). Центр лідерства як освітній майданчик професійно-особистісного росту державних службовців. URL: <https://ul-journal.org/index.php/journal/article/view/59/59>

⁶⁷ Там само

⁶⁸ Деякі питання Всеукраїнського центру підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування: наказ НАДС від 21 лютого 2019 р. № 29-19. URL: <https://nads.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-vseukrayinskogo-centru-pidvishchennya-kvalifikaciyi-derzhavnih-sluzhbovciv-i-posadovih-osib-miscevogo-samovryaduvannya>

Програми дистанційних курсів УШУ є яскравим прикладом цілісності, змістовності та ефективності. Командна робота тренінгового центру УШУ, взаємодія та співпраця учасників професійного навчання суттєво підвищує рівень професійної компетентності державних службовців під час проведення дистанційних курсів підвищення кваліфікації та за короткий час очної сесії. Як зазначає начальник відділу підготовки програм підвищення кваліфікацій Тренінгового центру УШУ Нестеренко Г.⁶⁹, що жваві висловлювання про загальну професійну програму підвищення кваліфікації державних службовців, коли слухачі приїжджають на очну сесію, переконливо демонструють: програма цікава і корисна, не залишає аудиторію байдужою. Загалом, кураторами програм за всіма напрямками підвищення кваліфікації вимірюється ефективність, моніториться реакція слухачів і вдосконалюється освітній процес відповідно до конструктивних рекомендацій.

Українська школа урядування розробляє нову програму «Права людини», яка буде запропонована слухачам з 2020 року. Загальна професійна (сертифікована) програма призначена для всіх категорій державних службовців. Основне завдання програми – сприяти ефективному здійсненню гарантій прав людини державними службовцями в межах їх повноважень.

Очільниця Тренінгового центру УШУ Гаркавенко З. підкреслює: «Наш підхід – особистісно-орієнтований, ми враховуємо, що у кожного свій рівень сприйняття, тому наші програми окрім результату, завжди націлені на створення середовища навчання. Якщо стисло сформулювати, то слухачам має бути цікаво, корисно, безпечно, це є добрим підґрунтям для зміни поведінки, обумовленої засвоєними знаннями»⁷⁰.

Засвоєння нового навчального курсу побудовано на двох форматах – очне та он-лайн. Необхідно зазначити, що очні заняття будуть проходити з використанням форм та методів неформальної освіти, таких як «case-study»,

⁶⁹ Нестеренко, Г. (2019). Тренінговий центр УШУ: навчасмо та навчась. URL: <https://usg.org.ua/treningovij-czentr-ushu-navcha-mo-ta-navcha-mos/>

⁷⁰ Українська школа урядування розробляє нову програму «Права людини» URL: <https://usg.org.ua/ukrainska-shkola-uryaduvannya-rozroblya-novu-programu-prava-lyudini/>

дебати, різні форми аналізу, робота з проблемною ситуацією, різні форми планування, моральна дилема, «займи позицію» та інші види інноваційного навчання. Використання ефективних методів неформальної освіти у підвищенні кваліфікації державних службовців є тим робочим механізмом, який забезпечує результативність програм підвищення професійної підготовки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Дистанційне он-лайн навчання отримує сьогодні широке поширення у системі безперервного підвищення кваліфікації державних службовців. У сфері державного управління така форма неформальної освіти дозволяє вирішити питання навчання і підвищення кваліфікації співробітників, що актуально в умовах впровадження нових інформаційних технологій, коли навчання великого числа співробітників часто пов'язано зі значними витратами. Це прогресивна освітня технологія, яка відрізняється від традиційних істотними ознаками, зокрема:

- доступністю та комфортністю;
- особистісною орієнтованістю;
- свободою вибору змісту, часу, темпу, форм та методів навчання;
- модульною структурою змісту та організації навчального процесу;
- застосуванням сучасних освітніх технологій, інформаційних та телекомунікаційних мереж;
- якісною зміною функцій учасників навчального процесу⁷¹.

До кожного дистанційного курсу розробляється відповідне навчально-методичне забезпечення – комплект навчально-методичних матеріалів: електронний навчальний посібник, опорний конспект, робочий зошит, методичні рекомендації, тестові завдання (інструментарій для оцінювання), електронну бібліотеку, та ін⁷².

Дистанційне навчання дає можливість забезпечити безперервність професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого

⁷¹ Дистанційне підвищення кваліфікації. URL: <https://www.ipkkk.in.ua/--ch4z>

⁷² Там само/

самоврядування.

Також дистанційне он-лайн навчання державних службовців можна охарактеризувати як:

- гнучке поєднання самостійної пізнавальної діяльності слухачів з різними джерелами інформації, навчальними матеріалами спеціально розробленими з даного курсу;
- оперативну та систематичну взаємодію з викладачем курсу, консультантами-координаторами;
- здатність брати участь у спільних телекомунікаційних проєктах учасників курсу із зарубіжними партнерами (міжнародні проєкти), організовувати обговорення, презентації груп та індивідуальні презентації проміжних і підсумкових результатів в ході електронних телеконференцій, обмін думками, інформацією з учасниками курсів⁷³.

Національна академія державного управління та регіональні інститути державного управління мають досвід дистанційного он-лайн навчання державних службовців. На базі Центру дистанційного навчання Національної академії напрацьовано величезний багаж навчально-методичних та інформаційних ресурсів у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, успішно впроваджено значну кількість новітніх освітніх технологій, проведено багато науково-дослідних робіт щодо розвитку дистанційної (електронної) освіти та інформаційних освітніх технологій⁷⁴.

Цікавим є дистанційне он-лайн навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування за курсом «Розумна взаємодія», який створений за ініціативи Британської Ради в Україні. Курс спрямовано на налагодження ефективної секторальної співпраці з громадянами з використанням сучасних технологій⁷⁵.

⁷³ Бойко, А. (2015). Дистанційне навчання в системі підвищення кваліфікації державних службовців. Схід. № 4. с.136 URL: <http://skhid.com.ua/article/view/51680/47741>. – Назва з екрану.

⁷⁴ Про центр дистанційного навчання. URL: <http://academy.gov.ua/dlc/>

⁷⁵ Запрошуємо пройти дистанційне он-лайн навчання державних службовців і посадових осіб місцевого

Після проходження курсу та виконання завдань видаються сертифікати. Для мешканців – сертифікат Smart Citizen. Для представників некомерційних організацій – сертифікат Smart Civil Society. Для представників органів влади – сертифікат Smart Governance. Для представників донорів (бізнесу) – сертифікат Smart Impact. Навчальні матеріали безкоштовні та доступні для всіх бажаючих в будь-який час. Потрібно спочатку зареєструватись на курс, що надасть змогу під час навчання отримати доступ до підтримки/допомоги з боку команди волонтерів та сертифікації за результатами свого навчання⁷⁶.

Підвищення компетентнісного потенціалу державних службовців за дистанційною формою он-лайн навчання є перспективним напрямком у сфері підготовки державних службовців в Україні.

Практичний інтерес становить діяльність своєрідних тематичних шкіл, академій неформального навчання для окремих категорій дорослих. Одним із прикладів таких ініціатив, є, зокрема, організована 2018 р. «Зелена академія» – літня школа, присвячена проблемі суспільства, що підтримує принципи «зеленої демократії» (гендерної рівності, демократії участі, екологічності та соціальної справедливості тощо), висвітленню їхнього потенціалу для України. Цільова аудиторія – агенти суспільних змін з усієї України, яким цікаво більш детально дізнатися про зелені принципи та застосовувати їх у своєму професійному житті (громадські діячі, державні службовці, науковці, студенти та ін.). У рамках академії її учасники змогли дізнатися, чому важливо одночасно прагнути екологічності, гендерної рівності та демократії участі та як цього досягнути; як зробити свої проекти дружніми до довкілля та відповідально використовувати ресурси; як переконливо працювати із владою та партнерами, разом досягаючи змін; як забезпечити дієву рівність прав і

самоврядування за курсом «Розумна взаємодія» URL: <https://voladm.gov.ua/article/zaproshuyemo-proyti-distanciyne-on-layn-navchannya-derzhavnih-sluzhbovciv-i-posadovih-osib-miscevogo-samovryaduvannya-za-kursom-rozumna-vzayemodiya/>

⁷⁶ Там само

взаємну повагу у команді та/чи громаді; як знаходити порозуміння в обговоренні складних суспільних і політичних тем⁷⁷.

Насамкінець наголосимо, що ефективне функціонування системи державного управління неможливе без високопрофесійного персоналу державної служби, що зумовлює необхідність створення ефективної системи не лише підготовки, а ще й перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, яка має передбачати можливості навчання в умовах формальної і неформальної освіти. Йдеться й про⁷⁸: упровадження неперервного навчання державних службовців: включення до програм професійного навчання та підготовки фахівців у сфері управління персоналом тем щодо запровадження профілів професійної компетентності посад державних службовців; переорієнтацію змісту навчальних програм на основі функціонального, особистісного, компетентнісного та інших підходів; більш широке застосування сучасних інтерактивних форм навчання; посилення зв'язку навчального процесу з практикою державного управління тощо.

Питання для самоконтролю

1. Назвіть сутнісні ознаки неформальної освіти.
2. Якими соціальними чинниками зумовлений розвиток неформальної освіти?
3. Які можливі ризики знижують значущість неформальної освіти? Як їх можна попередити?
4. Які форми реалізації неперервної освіти вам відомі? Наведіть визначення кожної форми.
5. Виокреміть чинники, що визначають орієнтацію освітніх систем на забезпечення неперервної освіти.
6. Якою є сучасна структура системи освіти в Україні?

⁷⁷ «Зелена академія» – літня школа про принципи зеленої демократії в Карпатах URL: <https://www.prostir.ua/?grants=zelen-a-akademija-litnya-shkola-pro-pryntsypy-zelenoji-demokratiji-v-karpatah>

⁷⁸ Олійник, І. (2013). Професійний розвиток державних службовців. Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия «Юридические науки». Том 26 (65). № 2-1 (Ч. 2). С. 69-77.

7. Які складові професійної компетентності?

8. Охарактеризуйте сутність професійної компетентності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

9. Які основні характеристики професійної компетентності державного службовця? Назвіть їх і проаналізуйте.

10. Охарактеризуйте інноваційні інтерактивні методи навчання, які можна використовувати під час проведення тренінгу.

11. Чи погоджуєтеся Ви з твердженням, що підвищення кваліфікації державних службовців є викликом сьогодення? Чому? Відповідь обґрунтуйте.

Тести

1. Неформальна освіта державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад передбачає:

(Вкажіть зайвий термін)

- а) інтерактивність
- б) доступність
- в) демократичність
- г) обмеженість.

2. Дайте визначення інформальної освіти

а) освіта, яка здобувається у закладі вищої освіти внаслідок послідовного, системного та цілеспрямованого процесу засвоєння змісту навчання

б) це навчання, яке відбувається під різноманітними освітніми впливами суспільства, це досвід щоденного життя, який нас навчає постійно

в) цілеспрямований процес оволодіння систематизованими знаннями про природу, людину, суспільство, культуру та виробництво засобами пізнавальної і практичної діяльності, що є основою для подальшої освіти

г) процес, спрямована на реалізацію навчальних і виховних завдань у закладах неформальної освіти.

3. Професійна компетенція не включає :

- а) функціональну компетентність
- б) інтелектуальну компетентність
- в) свідому компетентність
- г) соціальну компетентність.

4. У структурі професійної компетенції до елементів кваліфікації не відносяться:

- а) поведінка
- б) знання;
- в) уміння;
- г) навички.

5. До складових компетенції не відноситься:

- а) керівництво
- б) управління людськими ресурсами
- в) лідерство
- г) обов'язки.

6. Для компетентної посадової особи державного службовця, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування критичними є такі компетентності:

(Вкажіть зайвий термін)

- а) лідерство
- б) авторитарність
- в) креативність
- г) професіоналізм.

7. При впровадженні електронного державного управління досягаються наступні цілі:

(Вкажіть зайве)

- а) сприяння соціальному розвитку держави
- б) зміцнення співробітництва суспільства і держави
- в) збільшення паперових носіїв інформації
- г) зростання рівня демократизації

8. Процес індивідуальної професіоналізації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування складається з таких етапів:

(Вкажіть зайве)

- а) професійна самоідентифікація
- б) здобуття вищої освіти
- в) засвоєння інституційного досвіду державної служби
- г) формування особистого професійного досвіду.

9. Інноваційні форми та методи навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування у центрах освіти та тренінгових центрах відрізняються від традиційних:

(Вкажіть зайве)

- а) доступністю та комфортністю
- б) свободою вибору змісту, часу, темпу, форм та методів навчання
- в) доброчесністю, включаючи підзвітність та відданість справі
- г) застосуванням сучасних освітніх технологій, інформаційних та телекомунікаційних мереж.

10. Навчальний тренінг –це:

(Вкажіть зайві варіанти)

а) запланований процес модифікації (зміни) відношення, знання чи поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду для того, щоб досягти ефективного виконання в одному виді діяльності або в певній галузі

б) упорядкована сукупність і послідовність методів і процесів, що забезпечує реалізацію дидактичного проєкту і досягнення діагностованого результату

в) шлях освоєння конкретного навчального матеріалу в межах предмета

г) комплекс дій, операцій і процедур, які інструментально забезпечують одержання прогнозованого результату

Список рекомендованої літератури

1. Аніщенко, О.В. Лук'янова, Л.Б., Прийма, С.М. (2017). Неформальна освіта дорослих – освітній тренд ХХІ століття. Рідна школа. №11-12. С. 2-7.

2. Гусев, В. (2016). Інституціоналізація публічного управління в мережі. Modern Tendencies in Business and Public Sector Monograph. Opole: The Academy of Management and Administration in Opole. P. 94–101.

3. Звіт про результати визначення загальних потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування на 2020 – 2022 роки. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/PROFF%20NAVCHANJA/zvit%20pro%20rezultati%20viznach%20potreb/zvit-pro-rezultati-viznsch-potreb.pdf>

4. Лук'янова, Л. (2017). Законодавче забезпечення освіти дорослих: зарубіжний досвід. Українська Асоціація освіти дорослих. К.: ТОВ «ДКС-Центр». 147 с.

5. Лук'янова Л.Б., Аніщенко О.В., Москаленко Л.М. Концепція розвитку освіти дорослих в Україні. (2019). Проєкт / ГС «Українська асоціація освіти дорослих»; ІООД імені Івана Зязюна НАПН України. К. 30 с.

http://www.uaod.org.ua/data/book_razdel/KONTSEPTSIYA_osv_dor_v_ukrayini_26.10.19_.doc

6. Лук'янова Л.Б., Ничкало Н.Г., Аніщенко О.В., Волярська О.С. Освіта дорослих – невід'ємна складова освіти впродовж життя / Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / Нац. акад. пед. наук України ; [редкол.: В.Г. Кремень (голова), В.І. Луговий (заст. голови), А.М. Гуржій (заст. голови), О.Я. Савченко (заст. голови)] ; за заг. ред. В.Г. Кременя. – К.: Педагогічна думка, 2016. – С. 128-138. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/166230/>

7. Луценко, О. (2016). Неформальне професійне навчання працівників: проблеми правового регулювання. Публічне право. №1. 280 с. URL: http://www.nbuv.gov.ua/UJRN/pp_2016_1_34

8. Методика визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування. Наказ Національного агентства України з питань державної служби 15 жовтня 2019 р. № 188-19. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1157-19#Text>

9. Методичні та організаційні засади забезпечення професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : навч. посіб. / уклад. : О. Д. Брайченко, М. С. Орлів, Б. О. Костенко та ін. / за заг. ред. В. А. Гошовської. – К. : НАДУ, 2012. – 48 с.

10. Нестеренко, Г. (2011). Сучасні соціальні мережі як інструмент неформальної освіти. URL: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Gileya/2011_49/Gileya49/F37_doc.pdf

11. Неформальна освіта в Україні: особливості, переваги, недоліки. (2019). URL: <https://uain.press/blogs/neformalna-osvita-v-ukrayini-osoblyvosti-perevagy-nedoliky-1063599>

12. Неформальна освіта як важливий елемент безперервної освіти. (2018). URL: <http://javoriv-rda.gov.ua/osvita/neformalna-osvita-yak-vazhlyvyj-element-bezperervnoji-osvity/>

13. Про Стратегію сталого розвитку “Україна–2020” (2015). Указ Президента України від 12 січ. 2015 р. № 5. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>
14. Терьохіна, Н. (2014). Неформальна освіта як важлива складова системи освіти дорослих. Порівняльно-педагогічні студії. № 6 (20). С. 109–114. URL: http://www.library.udpu.org.ua/library_files/poriv_ped_stydii/2014/2014_6/15.pdf
15. Pryima, S., Dayong, Y., Anishchenko, O., Petrushenko, Y., Vorontsova, A. (2018). Lifelong learning progress monitoring as a tool for local development management / Pryima S., Dayong Y., Anishchenko O., Petrushenko Y., Vorontsova A. *Problems and Perspectives in Management*. Volume 16. Issue №3. Pp. 1-13. URL: https://businessperspectives.org/images/pdf/applications/trpublishing/templates/article/assets/10597/PPM_2018_03_Pryima.pdf
16. The framework of qualifications for the European Higher Education Area. URL: <http://www.ehea.info/Uploads/Documents/QF-EHEA-May2005.pdf>
17. The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF) (2008). European Communities. URL: www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/news/EQF_EN.pdf
18. Federehgi P. Glossary of Adult Learning. Hamburg : UNESCO Institute for Education, 1999.

РОЗДІЛ 2
ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ВИКЛАДАЧІВ
ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ
В УМОВАХ НЕПЕРЕРВНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

**2.1. Розвиток професійної компетентності дорослого населення
в умовах формальної і неформальної освіти⁷⁹**

Входження України до Європейського освітнього простору вимагає розбудови всіх сегментів системи навчання впродовж життя, яка стимулює процеси модернізації економічної, соціальної й гуманітарної сфер країни. У сучасному глобалізованому світі виникає необхідність у зміні підходів до визначення різних видів освіти та їх взаємодії між собою з метою реформування національної системи освіти. За визначенням Європейської асоціації з освіти дорослих (ЕАЕА), сегмент «освіта дорослих» у європейській практиці охоплює формальну, неформальну та інформальну форми навчання.

В останнє десятиліття зроблено низку кроків із змістової модернізації освіти щодо підвищення її якості, з інтеграції української професійної освіти в міжнародний освітній простір. Одним із напрямів модернізації освіти є запровадження та реалізація компетентнісного підходу в навчанні. Концепція модернізації освіти орієнтується на розвиток професійної компетентності дорослих осіб, активізацію їхнього творчого потенціалу, формування здатності до компетентної поведінки в умовах конкурентного середовища.

Особливу значимість професійна компетентність набуває у зв'язку з тим, що система освіти в даний час характеризується значними інноваційними перетвореннями. У сформованих умовах доросла особа, щоб бути успішною і

⁷⁹ Андрощук І.М., Калюжна Т.Г. Розвиток професійної компетентності дорослих осіб в умовах формальної та неформальної освіти. Професійна і неперервна освіта: польсько-український науковий щорічник. 2019. 4. С. 261-276.

затребуваною, повинна бути готовою до будь-яких змін, вміти швидко і ефективно адаптуватися до нових умов, проявляти прагнення бути професіоналом, постійно оновлювати свої знання та вміння, прагнути до саморозвитку, проявляти толерантність до невизначеності, бути готовою до ризику, тобто бути професійно компетентною.

Проблема професійних компетентностей були предметом дослідження як вітчизняних, так і зарубіжних науковців (І. Андрощук, Л. Анциферова, Ю. Варданян, Л. Виготський, Д. Дьюї, Д. Ельконін, Е. Зеєр, С. Іванова, Л. Карпова, Н. Кузьміна, О. Леонтєв, А. Маркова, Л. Мітіна, М. Мід, О. Овчарук, Л. Петровська, П. Сорокіна, Ю. Татур, У. Уоллер, А. Хуторський, М. Чошанов, К. Юнг та ін.). Окремі аспекти компетентнісного підходу в професійній освіті досліджують українські вчені: Н. Баловсяк, І. Бех, Д. Гришин, О. Дубасенюк, Н. Ничкало, Н. Чепелєва, Т. Яценко та ін.

Своєрідною концептуальною основою професійної підготовки педагогів у вищій школі, формування їхньої професійної компетентності стали роботи Г. Балла, Є. Клімова; професійної компетентності дорослої особи – О. Алексюка, І. Зязюна, В. Кузьміної, А. Маркової, В. Сластьоніна. Теоретичні аспекти формальної та неформальної освіти як чинника розвитку людського капіталу стали предметом вивчення науковців Г. Каленюк, Г. Коломець, Е. Лібанової, А. Левченко, О. Левченко, Л. Лук'янової, С. Прийми та ін.

Як свідчить аналіз дослідницьких матеріалів, «доросла особа» – це особа, яка досягла певного віку й за гіпотетичним припущенням їй притаманна фізіологічна, ментальна зрілість. Доросла особа має певні знання й уміння, що дозволяють їй приймати рішення. На думку Л. Лук'янової, доросла людина – це соціально сформована особистість, яка досягла фізіологічної, психологічної і соціальної зрілості, набула певного життєвого досвіду, має достатній рівень внутрішньої свободи для відповідної самокерованої поведінки; виконує ролі, традиційно закріплені за дорослими, здатна взяти повну відповідальність за своє життя (соціальне, моральне), поведінку; робить виважені оцінки власних можливостей та вчинків. Науковець слушно наголошує, що одним із провідних

сенсифікуючих чинників дорослої людини є наявність життєвого досвіду, що виступає на трьох рівнях: побутовому, професійному та соціальному⁸⁰.

В. Бусел термін дорослий характеризує як той, «який перестав бути дитиною, змужнів, досяг повної зрілості»⁸¹.

Найбільш широке визначення дорослої людини сформульовано ЮНЕСКО (Генеральна сесія, Найробі, 1976 р.) – «це будь-яка людина, визнана дорослою в тому суспільстві, до якого вона належить».

Слід зазначити, що у проєкті Закону України «Про освіту дорослих» наголошено на праві дорослої особи на неперервну освіту. Навчання впродовж життя включає особистісний і професійний розвиток дорослої людини в умовах формальної та неформальної освіти

Необхідною умовою успішності особистості є не лише глибокі знання у професійній сфері та високий рівень освіченості дорослих осіб, а й постійне поповнення та поновлення знань, високий рівень професіоналізму, оскільки у сучасному світі відбувається дуже швидка зміна інформації, вона постійно оновлюється і вдосконалюється, відповідно, це вимагає навчання впродовж життя дорослих осіб.

Означена місія, у першу чергу, покладається саме на формальну та неформальну освіту, що є органічною складовою системи безперервної освіти і спрямовані на приведення професійного рівня дорослих осіб у відповідність до вимог часу, індивідуально-особистісних та виробничих потреб. Поняття «компетентність» (від латинського *competentis*, що означає належний, здібний) широко досліджується в психолого-педагогічній літературі. Найчастіше розглядають дослідники як готовність на високому професійному рівні виконувати свої посадові та фахові обов'язки відповідно до сучасних

⁸⁰ Освіта дорослих: енциклопедичний словник. За ред. В.Г. Кременя, Ю.В. Ковбасюка; [упоряд: Н.Г. Протасова, Ю.О. Молчанова та інш.]; НАПН України, НАДУ при Президентіві України [та інш.]. К.: Основа, 2014. с. 110.

⁸¹ Бондарчук О.І. Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін: гуманістично-ціннісний підхід. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Т. 1. Вип. 121. Чернігівський національний педагогічний університет імені Т.Г. Шевченка; гол. ред. М.О. Носко. Чернігів: ЧНПУ, 2014.

теоретичних і практичних надбань і досвіду, наближених до світових вимог та стандартів. При цьому поняття компетентності містить набір знань, умінь, навичок і ставлень, що дає змогу дорослій особі досягати високого рівня професіоналізму⁸².

Професійна компетентність характеризується дослідниками як сукупність особистісних якостей, знань, умінь, що забезпечують високий рівень самоорганізації професійної діяльності, її результатів, самопізнання та саморозвиток; як складне системне утворення, що є складовою професійної діяльності дорослої особи і основою її майстерності та творчості. На думку І. Зязюна, «...складниками професіоналізму у будь-якій професії є компетентність та озброєння системою вмінь»⁸³. А. Деркач визначає професійну компетентність як головний когнітивний компонент підсистеми професіоналізму діяльності, сферу професійного ведення, систему знань, яка постійно поширюється і дозволяє здійснювати професійну діяльність з високим рівнем продуктивності⁸⁴.

Актуальність нашого дослідження викликана появою високих вимог до дорослих осіб, пов'язаних із розвитком науки, техніки, технологій та гуманістичними змінами у суспільстві. Сучасне динамічне середовище потребує підготовки дорослих осіб, здатних адаптуватися до його особливостей, працювати за умов, коли інформація постійно оновлюється, змінюється. Це потребує зміни пріоритетів у сфері освіти, теоретичної і методичної підготовки фахівців до реалізації компетентнісного підходу в умовах формальної та неформальної освіти. Компетентність дорослої особи об'єктивно набуває все більшої актуальності завдяки ускладненню і постійному розширенню соціального досвіду, сфери освітніх послуг, появі інноваційних

⁸² Бондарчук О.І. Шкурко Я.І. Зміст, форми і методи підвищення психологічної компетентності керівників шкіл. Педагогічний пошук: наук.-метод. вісник. Вип. 2 (14). Луцьк, 1997.

⁸³ Освіта дорослих: енциклопедичний словник. За ред. В.Г. Кременя, Ю.В. Ковбасюка; [упоряд: Н.Г. Протасова, Ю.О. Молчанова та інш.]; Нац. акад. пед. наук України, Нац. акад. держ.упр. при Президентові України [та інш.]. К.: Основа, 2014. С. 112.

⁸⁴ Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. М.: Изд. Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО „МОДЭК”, 2004. С. 253.

технологій, зростаючому рівню запитів соціуму. Це передбачає визначення значення формальної та неформальної освіти як необхідного середовища розвитку дорослої особи в процесі становлення й розвитку її професійних компетентностей і творчих здібностей. Засоби і форми формальної та неформальної освіти здатні динамічно реагувати на нові тенденції, прогнозувати їхні ресурси в майбутньому і забезпечити професійне зростання дорослої особи.

В Україні складовою освіти дорослих осіб є післядипломна освіта, що покликана уможливити отримати або оновити компетентності, здатні адаптувати фахівця до швидкоплинних змін як в економічній сфері, так і в інформаційно-технологічному суспільстві.

Післядипломну освіту дорослих осіб здійснюють андрагоги. На думку Л. Лук'янової, андрагог – «це фахівець, який професійно займається організацією навчання дорослих; консультує, є співавтором індивідуальної програми навчання, проте у своїй професійній діяльності поєднує й інші функції, виконуючи при цьому різні соціальні ролі»⁸⁵. Автор виокремлює такі інтегративно-рольові позиції педагога-андрагога, як: учитель – медіатор знань; гід – організатор навчання, відповідальний за ознайомлення з новими можливостями розвитку; фасилітатор – помічник, відповідальний за ефективність роботи в групах; тренер – відповідальний за формування необхідних навичок; носій культури діяльності поєднує й інші функції, виконуючи при цьому різні соціальні ролі»⁸⁶.

Заклади післядипломної освіти у сучасних умовах покликані створити такі умови підвищення кваліфікації, що задовольнили б потреби працівників різних спеціальностей та категорій. Курси підвищення кваліфікації працівників вирішують складні й важливі завдання. Основними формами навчання під час проходження курсів підвищення кваліфікації слухачів є очна, очно-дистанційна, заочна, дистанційна та індивідуальна. Можливою є також

⁸⁵ Лук'янова Л.Б. Зміст інтегрально-рольової позиції педагога-андрагога у зарубіжній науковій думці. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. 2013. Вип. 7. С. 257–266.

⁸⁶ Там само.

інтеграція різних форм або їхніх окремих елементів. Очна форма передбачає навчання слухачів з відривом від виробництва або у вільний від основної роботи час; дистанційна форма – це індивідуалізований процес здобуття освіти, що передбачає використання відповідної платформи та Інтернет-ресурсів. Особливості організації підвищення кваліфікації слухачів за дистанційною формою навчання визначаються окремим положенням; заочна форма – це форма організації навчання слухачів шляхом поєднання очної форми освіти під час короткочасних сесій і самостійного оволодіння освітньою програмою у проміжку між ними, що передбачає кореспондентське навчання з використанням електронної пошти, матеріалів сайту, паперових носіїв (за вибором слухача); очно-дистанційна форма поєднує аудиторні заняття з можливостями дистанційного навчання.

Особливості, що притаманні освіті дорослих осіб, підкреслюють необхідність організації процесу навчання з урахуванням потреб, мотивів і професійних проблем, що постають перед фахівцями в практичній діяльності очної, та очно-дистанційної форм навчання.

Охарактеризуємо особливості навчання дорослих осіб, що слід враховувати андрагогам у своїй практичній і навчальній діяльності. М. Ноулз (M.S. Knowles) розрізняє традиційне викладання і навчання (педагогіку) і викладання і навчання для дорослих (андрагогіку)⁸⁷. Батько андрагогіки, як часто називають М. Ноулза, зазначає, що педагогіка припускає поведінку з особами, які навчаються як із порожньою судиною, яку вчитель має заповнити знаннями; підготовку занять заздалегідь, без обговорення його цілей і змісту з учнями; викладання підготовленого курсу, при цьому учень знаходиться в постійній залежності від викладача на всіх етапах навчання. Водночас андрагогіка передбачає роботу із дорослими особами, як із колегами вчителя, як із особами, які привносять у процес навчання істотну частку свого попереднього досвіду; доступність учителя як консультанта в навчальному

⁸⁷ Ноулз М.С. Сучасна практика навчання дорослих: андрагогіка проти педагогіки. Нью-Йорк: Associated Press, 1970. 384 с.

процесі; визначення результату навчання, погодженого з учнем, взаємини з яким учитель будує на основі співробітництва і взаємного обміну ідеями⁸⁸.

Р. Сміт, зокрема, виділяє шість аспектів навчання дорослих осіб. Так, навчання, що: 1) відбувається протягом усього життя; 2) природний і особистісний процес; 3) містить у собі зміни в людині, що навчається; 4) пов'язано з розвитком особистості; 5) пов'язано з досвідом людини і її діяльністю; 6) у навчання є також своя інтуїтивна сторона, тобто воно може проходити частково і на підсвідомому рівні⁸⁹.

С. Змеєв описує такі особливості андрагогічного навчання: дорослому належить ведуча роль у процесі навчання; доросла людина прагне до самостійності, самореалізації, самоуправлінню у всіх сферах життя, у тому числі й у навчальній діяльності; дорослий має досвід, що може бути використаний як при його навчанні, так і при навчанні колег; доросла людина навчається для рішення важливої життєвої проблеми і досягнення конкретної мети; дорослий розраховує на негайне застосування результатів навчання; у дорослого багато обмежень у навчанні (соціальні, тимчасові, фінансові, професійні та ін.); процес навчання дорослої людини організований у формі спільної діяльності того, кого навчають, і того, хто навчає⁹⁰.

Тому, організовуючи заняття під час проведення курсів підвищення кваліфікації, викладачі вивчають тенденції, перспективи розвитку і новітні досягнення у відповідній галузі, оскільки освіта дорослих осіб не є одностороннім процесом. Результатом такого навчання передбачається підвищення ефективності професійної діяльності слухачів на робочих місцях. На специфіку навчання слухачів курсів підвищення кваліфікації впливає наявний професійний і життєвий досвід. Дорослі особи самодостатні, вільні у виборі

⁸⁸ Ноулз М.С. Сучасна практика навчання дорослих: андрагогіка проти педагогіки. Нью-Йорк: Associated Press, 1970. 384 с.

⁸⁹ Cochran-Smith M., Lytle S. Relationships of knowledge and practice: teacher learning in communities. Review of research in education; eds. A. Iran-Nejad, P.D. Pearson. Washington, DC: American Educational Research Association, 1999. Vol. 24. P. 249–305.

⁹⁰ Змеєв С.И. Технология обучения взрослых: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Академия, 2002. 128 с.

мети навчальної діяльності. Ця особливість обумовлює необхідність проводити вхідне діагностування, щоб використовувати досвід слухачів у процесі їхнього навчання. Викладачам важливо не тільки пропонувати теоретичний матеріал, а й пов'язувати теорію і практику з досвідом дорослих, що навчаються, визнавати цінність цього досвіду. Ефективності навчання сприяє також використання досвіду і знань слухачів під час занять.

У формальній і неформальній освіті дорослих осіб доречним є використання поряд з традиційною лекцією й нестандартних форм лекційних занять. Вони мають базуватися на принципах контекстного навчання: принцип проблемності (подання лекційного матеріалу зі створенням проблемних ситуацій, залучення слухачів до спільного аналізу та пошуку рішень); принцип ігрової діяльності (застосування ділових та рольових ігор навчального і дослідницького типів сприяє зняттю емоційної напруги, створенню творчої атмосфери та формуванню пізнавальної мотивації); принцип діалогічного спілкування; принцип двоплановості (використання в лекції двох типів елементів: перший – умовний, ігровий; другий – реальний, спрямований на формування та розвиток здібностей і навичок за спеціальністю)⁹¹.

Аналіз опитування слухачів курсів підвищення кваліфікації Центрального інституту підвищення кваліфікації засвідчив, що в освіті дорослих осіб активно використовується проблемна лекція – це апробація багатоваріантних підходів до вирішення певної проблеми. Вона активізує особистий пошук слухачів та дослідницьку діяльність. На перших етапах у групах з високим рівнем пізнавальної діяльності викладач будує лекцію таким чином, що сам ставить проблему і демонструє можливі шляхи її вирішення. У подальшому використовуються частково-пошукові методи, а саме: лектор створює проблемну ситуацію і спонукає слухачів до пошуку рішення. Саме так організовується такий вид проблемної лекції, як лекція-брейнстормінг («мозкова атака»). Проблемна лекція передбачає високу активність слухачів й

⁹¹ Закон України «Про післядипломну освіту». URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

ефективність засвоєння інформації. Це досягається шляхом самостійної роботи слухачів під час лекції. Проблемна лекція включає два етапи: мозковий штурм та відбір ідей. «Мозкова атака» передбачає генерацію ідей без критики, колективне розв'язання проблеми. За допомогою проблемної лекції забезпечується засвоєння слухачами теоретичних знань, розвиток теоретичного мислення, формування пізнавального інтересу до змісту навчальної дисципліни та професійної мотивації спеціаліста.

Чітку професійну спрямованість має лекція-провокація. Її завданнями є розвиток у слухачів вміння оперативно аналізувати професійні ситуації, виступати в ролі експертів, опонентів, рецензентів, виокремлювати недостовірну або неточну інформацію. Такі вміння можна формувати, використовуючи принцип ігрової діяльності – конфліктності, проблемності, спільної діяльності. Суть методики її проведення полягає в тому, що після оголошення теми викладач повідомляє, що під час лекції буде допущена певна кількість помилок різного типу – змістових, методичних тощо. Кількість помилок залежить від характеру і змісту лекції, а також підготовленості слухачів. Наприкінці заняття слухачі вказують на ці помилки, порівнюють із переліком викладача, а далі разом із ним чи самостійно знаходять правильні рішення. На це викладач залишає 10–15 хв. Можливим є варіант, коли слухачі знайдуть помилок більше, ніж було заплановано. Викладач має це визнати. Адже професіоналізм лектора полягає в тому, що незаплановані помилки будуть використані в цілях самонавчання. Поведінка слухачів на такій лекції характеризується двоплановістю: з одного боку, сприймання й осмислення навчальної інформації, а з іншого – своєрідна гра. Така лекція виконує стимулюючу, контролюючу та діагностичну функції.

Особливою є організація та проведення бінарної лекції. Матеріал проблемного змісту отримують слухачі шляхом діалогічного спілкування двох викладачів. Моделюються реальні професійні ситуації, здійснюється обговорення теоретичної моделі з різних позицій двома спеціалістами, наприклад, теоретиком і практиком, прихильником або противником тої чи

іншої точки зору і т.п. Така лекція доцільна, коли існують різні підходи до вирішення проблемних питань і кожен із викладачів відстоює власні позиції. Також таке заняття ефективне для здійснення міжпредметних зв'язків, коли одна проблема стає інтегрованою для викладачів різних кафедр. Якщо два або більше лектори розглядають одну загальну для них тему, відповідаючи при цьому на питання слухачів або ведучи з ними бесіду, то виникає ситуація, відома під назвою «круглий стіл». Ця методика, що отримала розповсюдження в лекційній практиці, максимально демократизує спілкування лекторів і слухачів, тому що передбачає паритетність їх позицій. Однак і за «круглим столом» є лідери – спеціалісти з конкретних питань. Може бути при цьому і лідер-організатор, який слідкуватиме за регламентом, дисциплінуватиме учасників бесіди тощо.

Бінарна лекція є ефективною, оскільки високий рівень інтелектуальної активності викладачів викликає відповідну розумову й поведінкову реакцію слухачів. В основу бінарної лекції може бути покладено принцип взаємодоповнення інформації партнера (міркування вголос) або принцип контрасту, де проявляється плюралізм думок, ведеться дискусія. Викладачі або залишаються на своїх позиціях, або приходять до єдиної точки зору. Така форма лекції дає можливість слухачам отримати правильне уявлення про те, як вести дискусію, виділяти істотну інформацію.

Активне використання сучасних інформаційних технологій спостерігається під час проведення лекції-візуалізації. Лектор широко використовує форми наочності, що є носіями змістовної інформації (слайди, плівки, планшети, креслення, малюнки, схеми). Для даного виду занять характерно широке використання так званих «опорних сигналів», коли вся інформація кодується у вигляді певних символів, знаків, а далі викладач коментує їхні функціональні й системні взаємозв'язки. В основі проведення цього виду лекції – принцип наочності. Таке викладання поглиблює розуміння проблеми. Лекція-візуалізація активізує діяльність не лише слухового

аналізатора, а й зорового, що дозволяє збільшити обсяг засвоєваної інформації з 15 до 65 %.

Ефективним доповненням до інтерактивних та інших сучасних технологій є проєктна технологія. Це спосіб досягнення дидактичної мети через детальне опрацювання проблеми, що має завершитись реальним практично відчутним результатом. Важливим є те, що проєктна технологія дозволяє не стільки передавати слухачам курсів суму тих чи інших знань, скільки вміти користуватися набутою інформацією для вирішення нових пізнавальних та практичних завдань.

Аналізуючи сучасні інноваційні технології не можна оминати увагою мультимедійні технології навчання. Мультимедіа – це комплекс апаратних і програмних засобів, що дозволяють користувачеві спілкуватися з комп'ютером, використовуючи різноманітні, природні для себе середовища: графіку, гіпертексти, звук, анімацію, відео.

Однією з поширених форм використання мультимедійних технологій є мультимедійна презентація, що передбачає використання текстів, зображень, звуку, відео, анімації й інших засобів представлення інформації. Найбільш ефективним для людського сприйняття вважається використання в мультимедійній презентації аудіовізуальної інформації, коли людина чує і бачить одночасно.

У неформальній освіті, згідно з останніми опитуваннями дорослих осіб, найчастіше професійному розвитку сприяють тренінгові заняття, участь у професійних діалогах під час семінарів, конференцій, навчальних візитів до державних, громадських або комерційних організацій, найменш використовувані програми обміну дорослих осіб із закордонними партнерами, хоча останню форму дорослі особи бажали б використовувати частіше. Причина невеликої кількості дорослих осіб, які беруть участь в обміні із закордонними партнерами – фінансова неспроможність фахівців заплатити за

стажування і неспроможність організацій оплатити фахівцю перебування за кордоном і оплату праці фахівця, який виконував би його обов'язки⁹².

Вважаємо за доцільне зазначити, що досить перспективною формою неформальної освіти у професійному розвитку дорослих осіб є навчання для проходження сертифікації, що дає можливість фахівцям підтвердити свій професійний рівень.

Такі навчання можуть здійснюватися як в очній, так і в дистанційній формі. Серед педагогічних працівників сертифікація має найбільший успіх, оскільки передбачає певну грошову надбавку. Недоліком сертифікації педагогічних працівників вважаємо те, що не лише рівень так званих енциклопедичних знань свідчить про високий рівень професійної компетентності, так як дуже важливими при цьому є емоційно-чуттєва, лідерська, комунікативна компетентності, що важко виміряти лише тестовими завданнями.

Отже, нами здійснено стислий аналіз проблеми розвитку професійної компетентності дорослих осіб. Підкреслено, що найбільш актуальною при цьому є формальна освіта, що найчастіше відбувається в умовах післядипломної освіти. При цьому викладачами застосовуються проблемна лекція, лекції-провокації, лекції-візуалізації, дуальні лекції тощо. У неформальній освіті найчастіше використовуються такі форми розвитку професійної компетентності дорослих осіб як тренінг, семінари, конференції, обмін досвідом із зарубіжними колегами, навчання з метою сертифікації тощо.

⁹² Навчати і навчатися: як і куди зростати українському вчителю? Результати дослідження сфери підвищення кваліфікації й сертифікації у рамках спільної ініціативи руху EdCamp Ukraine і Міністерства освіти і науки України / О. Елькін, О. Марущенко, О. Масалтіна, І. Міньковська. Х.: Вид-во «Дім Рекламі», 2019. С. 82, 96.

2.2. Неперервна педагогічна освіта:

потенціал для розвитку професійної компетентності викладачів

Як відомо, людський капітал відіграє вирішальну роль у розвитку соціальних, економічних та інших процесів. Нам імпонує умовивід науковців про те, що «соціально-економічний розвиток країни залежить саме від людського капіталу, на рівень розвитку якого впливає навчання впродовж життя»⁹³. Неперервна освіта (освіта впродовж життя) як визначальний фактор щодо зайнятості й соціального забезпечення, економічного зростання й конкурентоспроможності населення й держави в цілому⁹⁴ відіграє важливу роль в особистісному та професійному зростанні людини. Не викликає заперечень твердження про те, що «система неперервної освіти і широке залучення до неї зокрема дорослого населення може запобігти безробіттю, забезпечити конкурентоспроможність на ринку праці»⁹⁵ тощо. Саме неперервна освіта «безпосередньо чи опосередковано впливає на добробут особистості, спільноти та країни загалом»⁹⁶, дозволяє «навчатись, щоб знати; навчатись, щоб працювати; навчатись, щоб жити разом і навчатись, щоб розвиватись»⁹⁷.

У документах провідних міжнародних організацій (ЮНЕСКО, ОЕСР, Ради Європи, Європейської Комісії тощо) наголошено на важливості ролі педагогів у забезпеченні високої якості та конкурентоспроможності освіти на світовому ринку праці, а «вчитель XXI століття проголошений носієм суспільних змін»⁹⁸. Педагог-професіонал – це «виксокомпетентна,

⁹³ Прийма С., Юань Д., Аніщенко О., Петрушенко Ю. Моніторинг освіти впродовж життя в реалізації регіональної освітньої політики в Україні // Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. Серія: педагогіка. 2017. №2 (19). С. 172. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/710536/>

⁹⁴ Особистісний і професійний розвиток дорослих: теорія і практика: [монографія] / авт. кол.: Аніщенко О.В., Баніт О.В., Василенко О.В., Волярська О.С., Дорошенко Н.І., Зінченко С.В., Сігаєва Л. Є.; за ред. Аніщенко О.В. К.: ІПОД НАПН України, 2016. С. 7. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/709978>

⁹⁵ Там само.

⁹⁶ Прийма С., Юань Д., Аніщенко О., Петрушенко Ю. Моніторинг освіти впродовж життя в реалізації регіональної освітньої політики в Україні // Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. Серія: педагогіка. 2017. №2 (19). С. 172. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/710536/>

⁹⁷ Pryima S., Dayong Y., Anishchenko O., Petrushenko Y., Vorontsova A. Lifelong learning progress monitoring as a tool for local development management // Problems and Perspectives in Management. 2018. Volume 16. Issue №3. Pp. 4. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16\(3\).2018.01](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16(3).2018.01)

⁹⁸ Неперервна педагогічна освіта в зарубіжних країнах: інформаційноаналітичні матеріали / [Авшенюк Н.М., Годлевська К.В., Дяченко Л.М., Котун К.В., Марусинець М.М., Огієнко О.І., Постригач Н.О., Пилинський

психологічно й соціально зріла особистість, яка демонструючи самомотивацію, перебуває у процесі неперервного особистісного й професійного розвитку»⁹⁹. Без сумніву, успішна професійна діяльність педагога вимагає неперервного навчання в умовах динамічних змін, а також здатності адаптуватися до них.

Як зазначає О. Аніщенко, у сучасних джерелах для трактування неперервної освіти використовуються різні поняття і терміносполуки, а саме: неперервна освіта як освіта впродовж життя, неперервна освіта як освіта дорослих, неперервна освіта як неперервна професійна освіта¹⁰⁰. Водночас підкреслимо, що неперервна педагогічна освіта спрямована на «відтворення людського капіталу для забезпечення сталого людського розвитку країни через якісну підготовку педагогічних кадрів для всієї сфери освіти, створення ефективної системи підготовки та підвищення кваліфікації науково-педагогічних і педагогічних працівників на основі поєднання національних надбань світового значення та усталених європейських традицій забезпечення розвитку педагогів, здатних у процесі постійного вдосконалення здійснювати професійну діяльність на засадах гуманізму, демократії, вільної конкуренції та високих технологій, а також забезпечувати неперервну освіту громадян, здійснюючи практичну реалізацію освітньої політики як пріоритетної функції держави»¹⁰¹.

За С. Сисоевою, «ідея неперервної педагогічної освіти, реалізації концепції «освіта упродовж життя» посідає важливе місце серед сучасних прогресивних освітніх ідей, спрямованих на забезпечення сталого розвитку нашого суспільства та прогресу всього людства у XXI столітті», що зумовлює «актуальність проблеми створення гнучких механізмів постійного оновлення

Я.М.]; за заг. ред. Н.М. Авшенюк. Київ: ТОВ «ДКС Центр», 2018. С. 4.

⁹⁹ Сиско Н. М. Мотивація як важливий чинник неперервного професійного розвитку викладача закладу професійної освіти. Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка. Серія : Педагогічна. 2018. Вип. 24. С. 177-180.

¹⁰⁰ Особистісний розвиток дорослих у неперервній професійній освіті [посібник] / авт. кол.: Аніщенко О.В., Баніт О.В., Василенко О.В., Волярська О.С., Дорошенко Н.І., Зінченко С.В., Сігасва Л.Є. К.: ІПОД НАПН України, 2016. С. 8. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/713233/>

¹⁰¹ Про затвердження галузевої Концепції розвитку неперервної педагогічної освіти: Наказ МОН України № 1176 від 14 серпня 2013 року. URL: http://ru.osvita.ua/legislation/Ser_osv/36816/

змісту освіти та технологій неперервного оновлення знань»¹⁰². Науковець слушно наголошує, що неперервна освіта має винятково важливе значення як для самої особистості, так і для держави в цілому (табл. 1).

Таблиця 1

Особистісний і загальнодержавний вимір неперервної освіти
(за С. Сисоєвою)¹⁰³

Неперервна освіта	
Особистісний вимір	Загальнодержавний вимір
Цілісна педагогічна система, яка організаційно, змістовно й технологічно забезпечує потребу людини у навчанні, духовному й культурному розвитку, підвищенні професійної компетентності й просто отриманні естетичної насолоди від пізнання всього нового, що відповідає інтересам і запитам особистості.	Забезпечує стабільність розвитку суспільного виробництва, є засобом розширеного відтворення його інтелектуального, духовного і культурного потенціалу, а тому має стати пріоритетом соціальної державної політики.

Серед основних шляхів забезпечення неперервності розвитку педагогічної освіти можна виокремити такі:

- наступність змісту освіти;
- співпраця між закладами вищої, післядипломної педагогічної освіти, науковими установами Національної академії педагогічних наук України, закладами неформальної освіти, громадськими організаціями тощо;
- розроблення багатоваріантних, різнорівневих, диверсифікованих за

¹⁰² Сисоєва С.О. Наукові дослідження як результат творчого пошуку і професійної самореалізації педагога. URL: <http://science.profi.org.ua/>

¹⁰³ Сисоєва С.О. Наукові дослідження як результат творчого пошуку і професійної самореалізації педагога. URL: <http://science.profi.org.ua/>

профілем освітніх програм підвищення кваліфікації педагогів з урахуванням наявного професійного досвіду та освітнього рівня працівника, що забезпечують йому свободу вибору місця, термінів, змісту і форм освіти;

- створення єдиної бази даних видів освітніх послуг, що надаються закладами вищої, післядипломної педагогічної освіти, закладами неформальної освіти;

- запровадження інноваційних форм організації професійної підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників, зокрема: центрів педагогічної майстерності, педагогічних майстерень тощо, у тому числі у форматі дистанційного, корпоративного навчання тощо;

- постійний моніторинг якості розвитку неперервної педагогічної освіти;

- організація міжнародної співпраці у сфері неперервної педагогічної освіти, зокрема, обмін досвідом, реалізація спільних освітніх, дослідницьких проєктів.

Неперервна освіта покликана сприяти професійному розвитку педагогів. Акцентуємо увагу на доцільності використання системного підходу для аналізу проблеми професійного розвитку педагогів у контексті неперервності освіти. Системний підхід задіяно нами як загальнонаукову основу для вдосконалення процесів професійного розвитку педагогічних працівників, що призведе до найвищого рівня розвитку професіоналізму педагогів¹⁰⁴. Системний підхід передбачає оптимальне поєднання кількох підходів (компетентнісного, аксіологічного, синергетичного, акмеологічного та андрагогічного) на засадах взаємодоповнюваності, узгодження їх засадничих положень із урахуванням мети професійного розвитку досліджуваних категорій дорослих.

Зазначимо, що застосування аксіологічного підходу дає змогу окреслити ціннісні орієнтири всіх суб'єктів у сфері професійного розвитку педагогів. Реалізація компетентнісного підходу передбачає розгляд розвитку професійних

¹⁰⁴ Андрощук І. М. Управління професійним розвитком викладачів кафедр менеджменту університетів Республіки Польщі: системний підхід: монографія. Луцьк : АКВА ПРІНТ, 2018. С. 51-52.

компетентностей у системі загальних, професійних та інтегральних компетентностей на основі дотримання практичної спрямованості освітніх процесів і забезпечення фундаментальності професійного розвитку педагогічних працівників. Використання синергетичного підходу сприяє розгляду професійного розвитку педагогічних працівників як цілісного феномена, що передбачає здатність до розвитку (саморозвитку) та організації (самоорганізації) під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. На підставі акмеологічного підходу нами розглянуто феномен «акме» як найвищий рівень професіоналізму, до якого має прагнути кожен педагог. Андрагогічний підхід спрямований на розгляд педагогічних працівників як фахівців, які потребують індивідуальних підходів та врахування віку, досвіду, індивідуальних особливостей сформованої особистості тощо¹⁰⁵.

Процес розвитку компетентнісного потенціалу педагогів ЗВО характеризується поетапністю й супроводжується професійним зростанням і підвищенням рівня педагогічної майстерності. Прагнення до самовдосконалення й самоосвіта є важливими чинниками професійного зростання педагога, що забезпечують розширення його професійних можливостей, пізнавальних інтересів та формування творчої індивідуальності¹⁰⁶, підвищення їх наукового й загальнокультурного рівнів.

Наголосимо, що неперервну педагогічну освіту ми розглядаємо у поєднанні формальної, неформальної та інформальної складових. Зокрема, неформальна освіта забезпечує «адаптацію людини до швидкоплинних умов життя; сприяння її особистісному та професійному зростанню, самореалізації через активну громадську, волонтерську діяльність, творче самовираження у різних галузях, набуттю індивідуального соціального досвіду тощо», сприяє посиленню компетентнісного потенціалу дорослих, успішності особистісно-

¹⁰⁵ Андрощук І. М. Управління професійним розвитком викладачів кафедр менеджменту університетів Республіки Польщі: системний підхід: монографія. Луцьк : АКВА ПРІНТ, 2018. С. 51-52.

¹⁰⁶ Концепція розвитку педагогічної освіти: затверджено наказом МОН від 16 липня 2018 р. №776. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-koncepciyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti>

професійної самореалізації¹⁰⁷. Як педагогу поєднати різні види освіти і навчання та вибудувати власну траєкторію навчання? Команда «Teachhub corporation» пропонує розв'язати це завдання таким чином¹⁰⁸:

- зареєструватися на курси підвищення кваліфікації в закладі післядипломної освіти (за вибором);

- підписатися на новини від неурядових організацій, які здійснюють навчання педагогів, стежити за тематичними оголошеннями в соціальних мережах, відвідувати масові заходи, скласти для себе список заходів (тренінгів, дистанційних курсів тощо) для здобуття максимуму потрібних знань і навичок (ці заходи можна додати й до календаря);

- скласти список умінь (компетентностей), якими ви б хотіли оволодіти в майбутньому, аби стати ще більшим професіоналом своєї справи чи просто втілити свою мрію в життя (організувати тренінги, створювати анімацію, монтувати відео, писати есе, вишивати, швидко рахувати, робити шоколадні цукерки чи неймовірну випічку тощо);

- завантажити підручники, відеоуроки, придбати необхідну літературу та розпочати навчання.

Отже, сучасний викладач закладу вищої освіти має бути готовим до неперервної освіти, мати здатність розвиватися за індивідуальною траєкторією відповідно до поставленої мети, використовуючи всі можливості, зокрема, й випереджувальної післядипломної педагогічної освіти.

У контексті нашого дослідження доцільно привернути увагу до питань, пов'язаних із управлінням розвитком професійної компетентності педагогів, випереджувальністю сучасної післядипломної освіти. Управління розвитком професійної компетентності педагога – це важлива проблема соціального та педагогічного характеру, яка знаходить відображення в працях багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців. Питання керівництва професійною

¹⁰⁷ Лук'янова Л.Б., Аніщенко О.В., Москаленко Л.М. Концепція розвитку освіти дорослих в Україні. Проект / ГС «Українська асоціація освіти дорослих»; ІПОД імені Івана Зязюна НАПН України. – К., 2019. – 30 с. URL: http://www.uaod.org.ua/data/book_razdel/KONTSEPTSIYA_osv_dor_v_ukrayini_26.10.19_.doc

¹⁰⁸ Формальна, неформальна та інформальна освіта: що вибрати та як поєднати? URL: <http://teachhub.com/formalna-neformalna-ta-informalna-osvita-vchitelya/>

діяльністю вчителя перебувало в полі зору таких дослідників, як Ю. Алферов, Р. Бернс, І. Бех, Н. Бібік, С. Гончаренко, Л. Іванова, І. Зязюн, О. Пометун, Дж. Равен¹⁰⁹, О. Савченко та ін. Науковий і практичний інтерес становить запропонована Н. Клокар методика вивчення професійних запитів педагогів¹¹⁰. Не меншого значення набуває і випереджувальний характер сучасної післядипломної освіти, сутність якого, на думку В. Кременя, полягає не стільки в пристосуванні до постійних змін, скільки в їх самостійному ініціюванні, «що є основною сутнісною рисою прогресивного розвитку»¹¹¹.

У свою чергу, Л. Ніколенко наголошує на особистісно орієнтованому підході до підвищення кваліфікації педагогів як на одній із важливих умов модернізації післядипломної педагогічної освіти. На думку дослідниці, основними характеристиками даного підходу є «особистісна орієнтованість, самостійність, умотивованість навчання дорослих, опора на їхній життєвий і практичний досвід, спрямованість на розв'язання проблем професійного розвитку педагогів», що забезпечує формування у вчителя механізмів самореалізації, саморозвитку, самовиховання¹¹².

Н. Устинова дійшла висновку, що обов'язковою умовою управління розвитком професійної компетентності педагога є його саморефлексія (самопізнання, самоаналіз, самооцінка, саморегуляція, самовиховання) у його професійній діяльності¹¹³.

Науковці віддавна шукають ефективні механізми управління професійним розвитком працівників, які допоможуть розвинути їхні професійні компетентності. Досить відомою є теорія навчання дорослих осіб Девіда Колба.

¹⁰⁹ Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация; пер. с англ. М. : Когнито-центр, 2002. 416 с.

¹¹⁰ Клокар Н. І. Методика вивчення професійних запитів педагогів у міжтестастійний період : методичний посібник. Біла Церква : КОІПОПК, 2007. 92 с.

¹¹¹ Кремень В. Інновація в контексті науки і освітньої практики. Педагогічна освіта і освіта дорослих: європейський вимір : збірник наукових праць. за ред. І. А. Зязюна, Н. Г. Ничкало. К. : Хмельницький, 2008. С. 8–16.

¹¹² Ніколенко Л. Модернізація післядипломної педагогічної освіти в контексті особистісно орієнтованого підходу / Л. Ніколенко // Післядипломна освіта в Україні. 2007. №2. С. 39.

¹¹³ Устинова Н. Технологічні особливості розвитку творчого потенціалу вчителя у системі післядипломної педагогічної освіти / Н. Устинова // Післядипломна освіта в Україні. 2008. №1. С. 39.

Його концепція¹¹⁴ ґрунтується на припущенні, що дорослі особи мають пройти чотири цикли навчання з метою підвищення рівня професійних компетентностей (рис. 1).

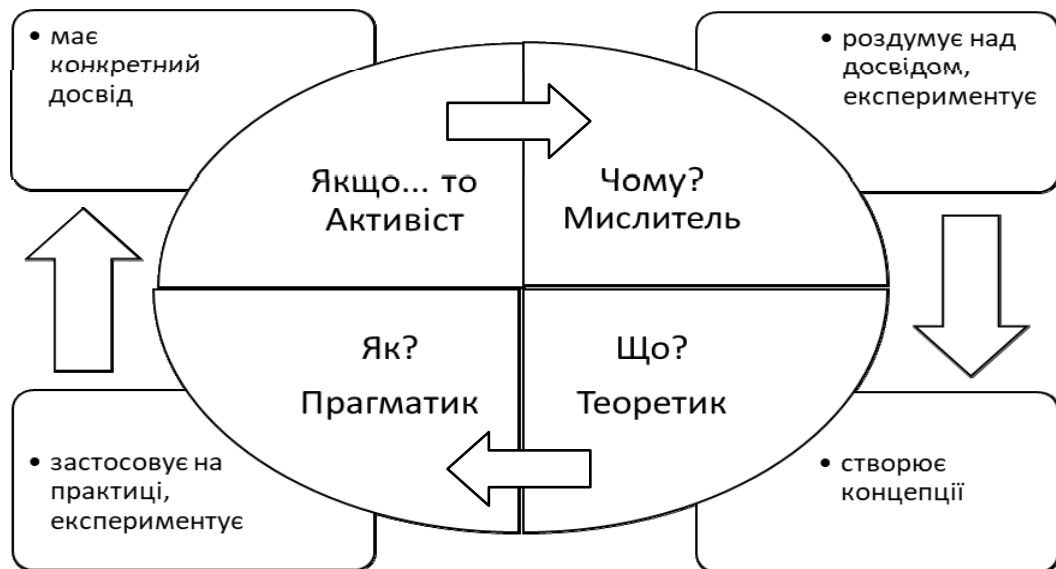


Рис. 1. Цикл навчання дорослих осіб за Д. Колбом

Дорослі особи, згідно з цією теорією, навчаються через досвід, перевірку своїх компетентностей і поведінки у різних практичних ситуаціях. Щоб розвинути цю здатність, працівник має бути в такій ситуації, в якій зможе проявити конкретну компетентність (1 етап – конкретний досвід), проаналізувати свою поведінку (а також її наслідки), оцінити наскільки вона адекватна до ситуації й якою мірою бажана компетентність проявилася (2 етап – спостереження). Наступний крок – аналіз чи потрібно поводитися по-іншому, якщо потрібно, то як, щоб отримати запланований результат (3 етап – створення абстрактних гіпотез). Наприкінці процесу потрібно знову бути в конкретній ситуації, щоб перевірити іншу, заплановану раніше форму поведінки (4 етап – активне проведення експериментів). При цьому цикл завершується (і розпочинається знову) на вищому рівні, тому що набута

¹¹⁴ Kolb D. Experiential learning. D. Kolb. Englewood Cliffs (N.J.), 1984. 40 p

компетентність потребує знову досвіду, спостереження, створення абстрактних гіпотез та активних експериментів.

Науково-педагогічним, педагогічним і науковим працівникам потрібно так планувати форми професійного розвитку, щоб вони мали шанс пройти через усі чотири етапи циклу.

Потрібно пам'ятати, що педагоги проходять вищезазначений цикл із різним темпом і з різною результативністю. Кожен викладач має вроджені здібності, психічні особливості, що сприяє або не сприяє успішному проходженню того чи іншого етапу. На основі перерахованих вище чотирьох етапів циклу навчання, Девід Колб сформулював чотири основні стилі навчання дорослих осіб, які представлено на рис. 2.



Рис. 2. Детальна характеристика окремих стилів навчання дорослих осіб

Кожен із зображених стилів навчання характеризується різними формами.

Активіст (Accomodator) – любить ставити запитання: «Якщо... то?» (якщо щось зміню, то які наслідки це матиме). Цього стилю дотримуються 15–20% населення.

- Найбільш сильною характеристикою є навчання через конкретні дії, вчинки.
- Має схильність до ухвалення ризикованих рішень.
- Прекрасно орієнтується в ситуаціях, коли потрібно швидко реагувати на непередбачувані обставини.
- Вирішує проблеми на інтуїтивному рівні.

Мислитель (Diverger) – любить ставити запитання: «Чому?» (Чому це так виглядає?), такого стилю дотримуються 15–20% населення.

- Його сильною рисою є навчання з використанням уяви.
- Швидко генерує нові ідеї.
- Уміє бачити справи з різних поглядів.
- Полюбляє навчатися в інтеракції з іншими людьми.

Теоретик (Assimilator) – любить ставити запитання: «Що?». (Що є причиною, а що наслідком?), такого стилю дотримуються 35–40% населення.

- Його сильною рисою є навчання через створення теоретичних моделей.
- Попереду в індуктивному мисленні (від деталей до узагальнень).
- Більш зацікавлений абстрактними ідеями, ніж людьми.
- Успішно помічає проблеми і планує дії.

Прагматик (Converger) – полюбляє ставити запитання: «Як?» (Як це діє? Як це сталося?), такого стилю дотримуються близько 30% населення.

- Його сильною рисою є навчання через практичне використання ідей.
- Уміє концентруватися на дедуктивному мисленні («від загального до деталей»).
- Досить швидко ухвалює рішення, спираючись на логічні передумови.

– Сконцентрований здебільшого на розв'язанні проблеми, а не на самій проблемі.

Науково-педагогічним, педагогічним, науковим працівникам закладу вищої, післядипломної освіти особливо важливо розпізнати форми професійного вдосконалення, які найбільше відповідають встановленому стилю, із метою збільшення ефективності розвитку чи набуття певних компетентностей.

На сучасному етапі розвитку науки і суспільства визначаються якісно нові вимоги до системи післядипломної педагогічної освіти. Основне її завдання полягає в розвитку здатності педагога до навчання впродовж життя. Важливим аспектом інноваційної освітньої політики є її спрямованість на самоосвітню діяльність педагога. Домінування самоосвіти визначається сучасними світовими тенденціями, що включають у себе постійне збільшення обсягу інформації, зростання вимог до кожного фахівця стосовно рівня його професійної компетентності, актуалізація очікувань від педагога щодо постійних самовдосконалення, саморозвитку і самореалізації.

Сучасні освітні ідеї забезпечують сталий розвиток українського суспільства та поступ педагогічної спільноти XXI століття. Ідея випереджувальної післядипломної педагогічної освіти полягає у передбаченні появи нових суспільних потреб та організації гнучкої системи надання освітніх послуг із метою їх задоволення та підготовки сучасного, конкурентоспроможного педагога, готового до здійснення інноваційної діяльності та безперервної самоосвіти в умовах життя у світі, що постійно оновлюється.

Стратегічним завданням післядипломної педагогічної освіти, згідно з положеннями «Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки», є забезпечення випереджувального характеру підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних і керівних кадрів відповідно до потреб

реформування системи освіти та викликів сучасного суспільного розвитку¹¹⁵.

Реалізація Концепції «Освіта впродовж життя» визначається необхідністю модернізації суспільно-економічних та морально-етичних умов розвитку українського суспільства. Згідно з положеннями Концепції, важливою умовою діяльності освітньої галузі є забезпечення надання широкого спектра освітніх послуг не лише молоді, а й дорослому населенню, яке вже володіє однією або декількома освітами, однак прагне до самовдосконалення. Для запровадження даної політики необхідно здійснювати комплексний аналіз ринку освітніх потреб із метою забезпечення можливості надання актуальних освітніх послуг. Ці процеси відбуваються з урахуванням особливостей і вимог дорослої людини на акмеологічних засадах, що передбачає врахування закономірностей і механізмів розвитку людини на етапі її зрілості, й особливо при досягненні найбільш високого ступеня цього розвитку¹¹⁶.

Н. Протасова пропонує розглядати післядипломну освіту педагогів як «систему навчання та розвитку фахівців із вищою освітою, основна мета якої: приведення їх професійного рівня у відповідність до світових стандартів, вимог часу, індивідуально-особистісних та виробничих потреб; удосконалення їх наукового та загальнокультурного (загальноосвітнього) рівня; стимулювання та розвиток творчого і духовного потенціалів особистості, які відбуваються у спеціалізованих, державних, приватних навчальних закладах та засобами самоосвіти і керуються державними стандартами до фаху певних рівнів кваліфікації відповідно до вимог суспільно-економічного та науково-технічного прогресу»¹¹⁷. На її думку, система післядипломної педагогічної освіти є одночасно джерелом (ресурсом, який постачає новітні тенденції в освіті), акумулятором (своєрідним накопичувальним ресурсом, який здатен забезпечувати всіх охочих необхідними зібраними даними стосовно конкретного питання), споживачем (активним абсорбентом актуальної

¹¹⁵ Олійник В. В. Безперервний професійний розвиток педагога в умовах реалізації Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки. Школа педагогічної майстерності : тези доповідей. Рівне: РОШПО, 2011. С. 14.

¹¹⁶ Лук'янова Л. Б. Концептуальні положення освіти дорослих. URL : <http://www.rusnauka.com/>

¹¹⁷ Протасова Н. Г. Післядипломна освіта педагогів: зміст, структура, тенденції. К., 1998. С.12.

інформації з метою її систематизації для подальшого використання) та користувачем інформації. Однак характерними рисами інформаційного простору є його швидке старіння, постійне оновлення та розширення, тому для оптимального функціонування освітньої системи все більшої ваги набуває так звана випереджувальна інформація, тобто передбачення.

Професійна діяльність педагога перебуває у безпосередній залежності від педагогічного передбачення та прогнозування, тому основним завданням організації управління професійною компетентністю педагога в умовах випереджувальної післядипломної педагогічної освіти є забезпечення випереджувального характеру змісту післядипломного навчання вчителів, а також їх підготовка в галузі педагогічного передбачення та прогнозування¹¹⁸.

Утілення важливих освітніх завдань безпосередньо залежить від організації ефективного управління діяльністю суб'єктів освіти, зокрема розвитку їх професійної компетентності. Поняття «ефективне управління» уособлює систему спрямованих на розвиток професійної компетентності педагогів завдань і стратегія їх реалізації з метою оптимізації навчального процесу, що здійснюється в закладах післядипломної педагогічної освіти.

Безпосередньо сам процес управління характеризується неперервністю, системністю, динамізмом та циклічністю. Під неперервністю розуміємо здійснення управління на постійній основі. Системність передбачає організований та заздалегідь спланований комплекс заходів, спрямований на здійснення ефективного управління. Динамізм передбачає відповідність сучасним тенденціям, які приходять на заміну застарілим концепціям та узгодженість із уже набутими вміннями, знаннями та навичками педагогів із метою уникнення повторів та засвоєння нерелевантної інформації. Циклічність включає в себе періодизацію здійснення управлінської діяльності, яка на кожному етапі здійснюється на вищому ступені, відповідно до нормативних документів і вимог суспільства.

Як свідчить досвід діяльності закладів післядипломної педагогічної

¹¹⁸ Протасова Н. Г. Післядипломна освіта педагогів: зміст, структура, тенденції. К., 1998. С.12.

освіти, гармонійне поєднання ефективного управлінського та науково-методичного супроводів у комплексі з урахуванням рівня сформованості професійної компетентності педагога сприяє забезпеченню неперервного професійного зростання педагога за індивідуальною траєкторією руху, що відповідає запитам слухачів та вимогам суспільства.

Детальніше розглянемо відмінності між термінами «компетентність» та «компетенція». Сучасний словник іншомовних слів дає наступне тлумачення даних понять: компетенція (*від лат. competentia (competere) – досягати; відповідати, прагнути*) – 1) коло повноважень якогось органу чи посадової особи; 2) проблема, про яку в кого-небудь багато інформації, що дає йому змогу фахово її розв'язати; компетентність (*від лат. competens (competensis) – належний, відповідний*) – 1) авторитетність, обізнаність; 2) володіння компетенцією¹¹⁹.

З огляду на вищевказані визначення та на специфіку використання даного поняття у післядипломній педагогічній освіті, слід зазначити, що професійна компетентність у педагогічній діяльності включає в себе ґрунтовні теоретичні знання, практичний досвід та позитивне ставлення, що виявляється у мотивації до здійснення професійної діяльності.

Отже, професійна компетентність педагога – це система професійних знань, умінь і здібностей, педагогічного досвіду, особистісних якостей і системи цінностей, забезпечення їх мобільності; здатність виявляти й ефективно, творчо розв'язувати на рівні освітніх стандартів професійні завдання; гнучкість у застосуванні методів теоретичної та способів практичної діяльності; критичність мислення, рефлексія, безперервне професійне зростання¹²⁰.

Окреслимо модель управління розвитком професійної компетентності педагогів. Модель має трирівневу будову: цільовий блок, у якому визначені

¹¹⁹ Сучасний словник іншомовних слів: Близько 20 тис. слів і словосполучень / укл. : О. І. Скопненко, Т. В. Цимбалюк. К. : Довіра, 2006. С. 369.

¹²⁰ Андрощук І. Управління розвитком професійної компетентності педагога в умовах випереджувальної післядипломної педагогічної освіти. Нова педагогічна думка. 2014. № 2. С. 155-158.

мета, завдання і принципи побудови моделі; змістовий блок – рівневий управлінський і методичний супровід розвитку професійної компетентності вчителя-філолога, який прямопропорційний рівню сформованості його професійної компетентності та *технологічний блок* – умови, чинники та процес розвитку професійної компетентності вчителя-філолога.

Теоретико-методологічне забезпечення моделі ґрунтується на основі аналізу філософської, наукової та методичної літератури. При конструюванні моделі ми використали прийом, який полягає в переході від емпіричного пізнання об'єкту до теоретичного, при чому розвиток і функціонування наукового знання здійснюється на двох рівнях: емпіричному і теоретичному, як відносно самостійних, із постановкою відповідних дослідницьких задач і добором доцільних методів їх розв'язання та узагальнення. Використання такого підходу уможливило розроблення моделі відповідно до методології і принципів професійного розвитку викладачів ЗВО в умовах формування нового змісту післядипломної педагогічної освіти.

Науково-методичне забезпечення моделі здійснене на основі застосування принципів рівневого і структурного аналізів і розподілів. За основу такого розподілу було обрано знаннево-професіографічний підхід, зумовлений змістом і завданнями діяльності, функціональних обов'язків викладачів ЗВО і пов'язали їх із змістом державних освітніх стандартів, Типового положення про атестацію педагогічних працівників і змістом міжатаестаційного періоду в системі післядипломної освіти. Розроблена модель базується на двох основних компонентах: рівнях сформованості професійної компетентності викладачів ЗВО; трирівневому управлінському і методичному супроводі розвитку професійної компетентності викладачів ЗВО у міжатаестаційний період.

Організаційно-технологічне забезпечення розробленої моделі базується на двох основних аспектах: структурі, формах, видах неперервного навчання викладачів ЗВО у системі післядипломної освіти відповідно до визначеного

рівня сформованості професійної компетентності викладачів ЗВО; багаторівневій професійній діяльності викладачів ЗВО із чітко визначеними цілями, методами, принципами, функціями щодо індивідуальної траєкторії руху до вищого рівня сформованості професійної компетентності. Оскільки професійна компетентність викладачів ЗВО має такі рівні як: початковий, евристичний, креативний та новаторський, то відповідно, вони були включені до моделі.

Згідно з моделлю, управлінський і методичний супровід здійснюється відповідно до охарактеризованих вище рівнів та складається з трьох компонентів.

Перший компонент «Професійне становлення» (для викладачів ЗВО із початковим рівнем сформованості професійної компетентності) і передбачає створення концепції цілепокладання, визначення засад, технологій і форм реалізації даної концепції, а також створення адресної супервізії, визначення змістової складової процесу професійного становлення викладачів ЗВО.

В основі другого компонента «Професійного розвитку» (для викладачів ЗВО із евристичним рівнем сформованості професійної компетентності) знаходиться управління процесом змін, спрямування викладачів ЗВО на випереджувальний розвиток, забезпечення неперервності, наступності, андрагогізації освіти.

До третього компонента «Творчої реалізації» входять креативний і новаторський рівні, що зумовлює формування інноваційного інформаційно-освітнього середовища, здійснення викладачами ЗВО дослідницької, експериментальної діяльності тощо.

Основними послідовними підсистемами розвитку професійної компетентності педагога є: професійне становлення (прослідковується на початкових етапах професійної діяльності педагога та пов'язується з формуванням у нього професійної позиції), професійний розвиток (виявляється в активній педагогічній діяльності) та творча реалізація (дає змогу виявити свої індивідуальні та професійні можливості). Головними етапами управління

розвитком професійної компетентності педагога є: докурсний (підготовчий), базовий (безпосереднє проходження курсів підвищення кваліфікації) та післякурсний (упроваджувальний).

Запропонований моделлю підхід допомагає на більш якісному рівні планувати спільну роботу закладів післядипломної педагогічної освіти і власне викладачів ЗВО із питань розвитку їх професійної компетентності. Розвиток професійної компетентності педагога передбачає зміну структурних компонентів професійної компетентності викладачів ЗВО у результаті їх свідомої цілеспрямованої активності, яка забезпечує підвищення ефективності діяльності.

В умовах випереджувальної післядипломної педагогічної освіти відбувається одночасно декілька різновидів забезпечення розвитку професійної компетентності педагога. Одне з них – це теоретико-методичне, що проявляється в аналізі філософської, наукової та методичної літератури. Наступний різновид забезпечення – науково-методичне, котре включає принципи рівневого і структурного аналізів та розподілів. Завершальний вид – організаційно-технологічне забезпечення розвитку професійної компетентності педагога, сутність якого полягає у структурі, формах, видах неперервного навчання на основі інноваційних технологій навчання, які обираються відповідно до рівня сформованості професійної компетентності педагога. Ця багаторівнева професійна діяльність планується за індивідуальною траєкторією руху педагога до вищого рівня сформованості його професійної компетентності.

У таблиці 2 представлена схема здійснення управління розвитком професійної компетентності педагога в умовах випереджувальної післядипломної педагогічної освіти (Рівненський ОІППО). Безпосереднє управління розвитком професійної компетентності педагога здійснюють: ректорат, кафедри, методичні кабінети інституту та районні (міські) методичні кабінети (центри) області. Управління здійснюється на кожному з рівнів розвитку професійної компетентності педагога, при цьому для кожного з них

характерний специфічний управлінський та методичний супроводи, умови та критерії їх реалізації. Окрім зовнішнього супроводу, ключову роль також відіграє самосупровід педагогів і використання інноваційних та інформаційно-комунікаційних технологій у їх професійній освітній діяльності. У цьому питанні важливу роль у Рівненській області відіграє освітній портал «Освіта Рівненщини»¹²¹, що містить, зокрема, корисну для слухача інформацію в електронному вигляді: нормативні документи, методичні матеріали, спецкурси, тестові завдання тощо. Кожен педагог має змогу обрати форму самостійного професійного вдосконалення (опрацювання матеріалів, консультації з викладачами, обмін думками на форумі¹²² тощо).

Таблиця 2

Розвиток професійної компетентності педагогів в умовах випереджувальної післядипломної педагогічної освіти (управлінський аспект)

Таблиця

Ректорат		←→	Кафедри		←→	Кабінети		←→	Р(М)МК(Ц)		←→	Педагог	
Професійне становлення		Критерії	Умови		Професійний розвиток		Умови		Творча реалізація				
Супровід			Супровід		Супровід		Супровід						
Управлінський	Методичний		Управлінський	Методичний	Критерії	Управлінський	Методичний						
Розвиток мотивації	Адресна супервізія	Визначення рівня професійної компетентності педагога	Спрямування на випереджувальний розвиток	Забезпечення неперервності, наступності, андрагогізації освіти	Врахування рівня професійної компетентності педагога	Формування інноваційного інформаційного освітнього середовища	Здійснення науково-дослідницької, експериментальної діяльності						
САМОСУПРОВІД													
ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІ, ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ													
РЕЗУЛЬТАТ: підвищення рівня професійної компетентності педагога													

Отже, здійснене дослідження свідчить про доцільність розвитку професійної компетентності педагога в умовах забезпечення

¹²¹ Освітній портал «Освіта Рівненщини». URL: <http://rivneosvita.org.ua/>

¹²² Форум. Освітній портал «Освіта Рівненщини». URL: <http://rivneosvita.org.ua/community/forum>

випереджувального характеру післядипломної педагогічної освіти. Обґрунтовано умови, за яких визначається рівень професійної компетентності педагога. У залежності від визначеного рівня, забезпечується відповідний методичний, управлінський супровід та самосупровід розвитку професійної компетентності кожного педагогічного працівника.

2.3. Мотивація як фактор професійного розвитку викладачів закладів вищої освіти в умовах випереджувальної післядипломної педагогічної освіти

Ключовими тенденціями розвитку сучасного суспільства є інформатизація та глобалізація. Ці тенденції безпосередньо стосуються освітнього аспекту, і зокрема, післядипломної освіти, неформальної освіти педагогічних працівників. Адже в епоху новітніх телекомунікаційних технологій виникає потреба у висококваліфікованих, обізнаних із новітніми методиками та засобами навчання педагогах, які здатні ефективно здійснювати професійну діяльність, бути гнучкими та готовими до професійного й особистісного розвитку. Вищевикладене має стати підґрунтям для здійснення науково обґрунтованого управління мотивацією професійного розвитку педагога, що є не лише педагогічною, а й соціальною проблемою, від розв'язання якої залежить ефективність здійснення освітньої політики в Україні.

Поняття «розвиток» означає перехід до складніших, досконаліших станів і форм [191]. Професійний розвиток педагогів зазвичай розглядається науковцями як розвиток працівника у межах установи, згідно з її потребами і результатами, можливостями, а також згідно з преференціями працівників [207]. Таке розуміння професійного розвитку, зокрема науково-педагогічних, педагогічних і наукових працівників, вимагає погляду на нього із двох перспектив: закладу (керівників усіх структурних підрозділів: кафедри,

факультету, інституту, університету) і самого працівника – науково-педагогічного, педагогічного і наукового працівника закладу вищої освіти.

Як відомо, професійний розвиток зазвичай розглядається як «процес формування суб'єкта професійної діяльності, тобто системи певних властивостей в умовах неперервної професійної освіти, самовиховання та здійснення професійної діяльності»¹²³, як «процес спрямованих, закономірних, незворотних змін, який передбачає не тільки біологічні зміни, але і зміни в системі особистісних властивостей і характеристик фахівця»¹²⁴. На нашу думку, професійний розвиток викладачів уособлює діяльність, спрямовану на підвищення рівня їх професійної компетентності та передбачає оволодіння додатковими знаннями, необхідними для виконання завдань на займаній посаді, а також розвиток додаткових компетентностей, необхідних для просування по посаді. За Г. Сотською, В. Лісовим, «результативність та успішність професійного розвитку викладача вищої школи залежить від оволодіння ним системою професійно важливих якостей – комунікативних, мотиваційних, характерологічних, рефлексивних тощо»¹²⁵. Як свідчать результати нашого наукового пошуку, планування професійного розвитку викладачів ЗВО тісно пов'язане із плануванням професійної кар'єри, мотивуванням і стимулюванням.

Професійний розвиток людини пов'язаний з особистісним. У науковому дискурсі набула поширення терміносполука «особистісно-професійний розвиток». Так, О. Аніщенко наголошує, що «особистісно-професійний розвиток є неперервним процесом самопроекування особистості» й «зумовлений загальними закономірностями розвитку людини та специфікою

¹²³ Сотська Г.І., Лісовий В.А. Обґрунтування сутності професійного розвитку викладача вищої школи: теоретичний аспект. ScienceRise: Pedagogical Education. №1(21)2018. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/texcped_2018_1_7.pdf.

¹²⁴ Мартинець Л. А. Управління освітнім середовищем професійного розвитку вчителів у загальноосвітньому навчальному закладі : монографія. Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 2017. 408 с.

¹²⁵ Сотська Г.І., Лісовий В.А. Обґрунтування сутності професійного розвитку викладача вищої школи: теоретичний аспект. ScienceRise: Pedagogical Education. №1(21)2018. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/texcped_2018_1_7.pdf.

професії»¹²⁶. На думку науковця, він «визначається суб'єктивними й об'єктивними чинниками індивідуального розвитку й соціо професійного середовища, а також безпосередньо пов'язаний з формальною (навчанням у спеціалізованих навчальних закладах та у системі професійної перепідготовки), неформальною та інформальною освітою»¹²⁷.

Зазначимо, що проблема професійного розвитку викладачів і науковців є предметом зацікавлення як українських, так і зарубіжних учених. Вітчизняні науковці Н. Бібік, О. Бондарчук, О. Галус, В. Кремень, Н. Ничкало, В. Олійник, Г. Тимошко досліджують закономірності професійного та особистісного розвитку в умовах переходу до суспільства знань, професійний розвиток андрагога на основі компетентнісного підходу; Л. Лук'янова, З. Рябова, Н. Протасова, М. Скрипник, В. Олійник розкривають науково-теоретичні основи андрагогіки та науково-методологічні основи професійного розвитку андрагогів у системи вищої й післядипломної освіти; Н. Клокар, В. Сидоренко, Т. Сорочан, Л. Сергєєва – принципи та технології організації управління професійним розвитком науково-педагогічних і педагогічних працівників. Польські вчені Д. Антонович, Ю. Бугай, В. Вуйцік, М. Геллер, П. Комада, К. Облуй досліджують професійний розвиток дидактичних, наукових і науково-дидактичних працівників в умовах університету, що розвивається.

Запровадження компетентнісного, особистісно зорієнтованого і діяльнісного підходів у навчальному процесі з метою забезпечення саморозвитку, самореалізації та самовдосконалення викладачів ЗВО є пріоритетним напрямом діяльності регіональної системи післядипломної педагогічної освіти. Однією з базових засад вищеназваних підходів є розвиток у педагогів мотивації до власного професійного зростання та ефективне управління нею.

Проведений аналіз досліджень вітчизняних і зарубіжних науковців

¹²⁶ Аніщенко О.В. Технології особистісно-професійного розвитку у контексті формування інноваційного потенціалу особистості. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи: збірник наук. праць. К.; Ніжин: ПП Лисенко М.М., 2014. Вип. 2 (9). С. 7-15. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/711381>

¹²⁷ Там само.

свідчить про значну увагу дослідників до проблеми мотивації як фактору стимулювання до самовдосконалення та самостійного здобування необхідних компетентностей¹²⁸. Дослідниця Т. Чаусова стверджує, що основним завданням мотиваційної технології є створення такого мікроклімату в навчальному процесі, при здійсненні якого основна увага приділяється не короткостроковому, а довгостроковому результату навчання¹²⁹. У свою чергу В. Рудаков у теорії про опосередкований шлях формування мотивації педагогічної діяльності наголошує на важливості засвоєння педагогом нових психологічних знань і вмінь, що ведуть до змін не тільки у когнітивній, але й в особистісній сферах діяльності¹³⁰.

Аналізуючи значення поняття «мотивація» (від лат. *motiv*) варто зазначити, що в його основу покладено термін *мотив*, що з латинської перекладається як «рухати, штовхати» та означає спонукання до діяльності, спонукальну причину дій і вчинків. Очевидним є те, що існує кореляція між колом мотивів і безпосередньо видом діяльності. На наше переконання, до педагогічної діяльності можуть спонукати такі мотиви: прагнення до самореалізації та самоствердження; ідентифікація з особою, яка досягла значних професійних успіхів; бажання бути корисним суспільству, прагнення до матеріальних статків.

За С. Дудком, «мотивація – це активізація процесу вибору й реалізації людиною своєї поведінкової стратегії у сфері праці під впливом внутрішніх мотивів і зовнішніх стимулів в інтересах досягнення поставленої мети і мети підприємства¹³¹. На наше переконання, у ширшому контексті мотивацію можна

¹²⁸ Інноваційні підходи до формування та розвитку професійної компетентності педагогічних працівників у системі неперервної освіти: тематична зб. праць Всеукраїнського науково-практичного семінару в рамках Всеукраїнської школи новаторства керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників післядипломної педагогічної освіти (м. Рівне, 14-15 червня 2011 р.) / упоряд. Н. А. Мельник, Т. А. Ніколайчук, А. А. Волосюк. – Рівне : [ПП Лапсюк], 2012. 508 с.; Самостійна робота слухачів у процесі підвищення кваліфікації: навч. методич. матеріали / В. В. Олійник, В. О. Гравіт, А. А. Ляхоцька. К. : [б.в.], 2010. 44 с.; Smith R. M. *Learning How to Learn. Applied Theory for Adults* / Smith R. M. – Milton Keynes, 1983. – P. 37.

¹²⁹ Чаусова Т. Мотивація навчальної діяльності як технологія навчання в системі післядипломної освіти. *Післядипломна освіта в Україні*. 2013. № 1. 83–86.

¹³⁰ Рудаков В. А. *Формирование мотивации самообразования*. М., 2004. 165 с.

¹³¹ Дудко С.В. Мотивація професійного розвитку персоналу підприємств на етапі євроінтеграції України: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07; Центральноукр. нац. техн. ун-т. Кропивницький, 2019. С. 51.

розглядати як комплексну систему, що складається з мотивів особистості та дій, спрямованих на активізацію цих мотивів. Окрім того як мотиви, так і дії залежно від рівня психічної діяльності, на якому вони реалізуються, поділяються на усвідомлені та неусвідомлені. Однак до складу мотивації входять не лише мотиви та дії щодо реалізації мотивів, а також і ситуативні чинники (вплив колег-педагогів, сімейне оточення, специфіка педагогічної діяльності, навчального закладу, ситуації тощо).

Т. Федірчик підкреслює, що «багатьма дослідниками мотивація визначається як властивість, компонент, якість особистості, які визначають цілісний образ особистості людини, його активність», а у контексті загальнопсихологічного підходу «мотивація тлумачиться як психічне явище особистості, яких спричиняє активізацію її ресурсів під дією зовнішніх і внутрішніх умов та визначає спрямованість людини¹³².

Мотивація педагогів залежить як від внутрішніх (суб'єктивних) чинників (індивідуально-психологічних особливостей особистості педагога, його віку, статі, етапів професійного становлення та розвитку), так і зовнішніх (об'єктивних) чинників (територіальне розміщення закладу освіти, наявність сучасного матеріального обладнання, рівень комп'ютеризації закладу та доступ до Інтернет-мережі, налагоджені партнерські контакти з роботодавцями, іншими закладами освіти, психологічний клімат та стиль управління в педагогічному колективі, створення системи заохочення та стимулювання педагогічних працівників, підтримка педагогів у їх прагненні до неперервного професійного розвитку тощо).

Внутрішня мотивація передбачає спонукування до діяльності, що визначається особистими цілями суб'єкта – потребами, інтересами, цінностями тощо¹³³. За С. Дудко, «зовнішня мотивація відноситься до рушійних сил, що спонукають людину робити професійний вибір, опанувати професійні

¹³² Федірчик Т. Д. Теоретико-методичні засади розвитку педагогічного професіоналізму молодого викладача вищої школи в процесі науково-педагогічної діяльності: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04. Чернівці, 2016. –С. 116.

¹³³ Ковальчук В. І., Присяжнюк С. С. Теоретичні аспекти розвитку мотивації педагогічних працівників ПТНЗ. Молодий вчений. 2017. № 5. С. 382-387.

знання, професійно зростати, самовдосконалюватися, прагнути до професійної самореалізації, будувати кар'єру тощо»¹³⁴. Науковець зазначає, що «внутрішня мотивація професійного розвитку працівника виникає як бажання задовольняти свої потреби через професійну трудову діяльність, накопичення і оновлення знань, досвіду, нарощування професійних компетентностей». Внутрішня мотивація з точки зору задоволеності працею та її продуктивності є найбільш ефективна.

Як відомо, зовнішня мотивація «належить до рушійних сил, що спонукають людину робити професійний вибір, опанувати професійні знання, професійно зростати, самовдосконалюватися, прагнути до професійної самореалізації, будувати кар'єру тощо»¹³⁵. В основу зовнішньої мотивації (стимулювання) покладено цілі, задані ззовні. Зовнішня позитивна мотивація швидше втрачає свою стимулюючу дію в порівнянні з внутрішньою мотивацією. Матеріальна винагорода, якщо вона залишається на одному і тому ж самому рівні зменшує своє мотиваційне навантаження через певний час¹³⁶. Розрізняють і зовнішню мотивацію, яка здійснюється шляхом примушування, договору/угоди про обмін результату діяльності працівника на певні блага, а також шляхом психологічного впливу для формування цілей самої організації.

З огляду на цілі, якими керується педагог у професійній діяльності, можна виокремити три основні вектори мотивації (рис. 1).

Серед векторів мотивації виокремимо такі: *спрямованість на себе* (передбачає самореалізацію та самоствердження педагога як основну мету); *спрямованість на інших* (пріоритетним завданням є забезпечення комфортних умов для оточуючих, наприклад учнів); *спрямованість на завдання* (рушійною силою постає реалізація поставленого завдання). Останній напрям передбачає розгалуження на результат (досягнення кінцевої мети) та процес роботи

¹³⁴ Дудко С.В. Мотивація професійного розвитку персоналу підприємств на етапі євроінтеграції України: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07; Центральноукр. нац. техн. ун-т. Кропивницький, 2019. С. 52.

¹³⁵ Там само.

¹³⁶ Сиско Н. М. Мотивація як важливий чинник неперервного професійного розвитку викладача закладу професійної освіти. Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка. Серія : Педагогічна. 2018. Вип. 24. С. 177-180.

(особлива увага звертається на способи та методи виконання роботи, а не на її підсумок). Якщо говорити про скерованість на результат роботи, то варто зазначити, що вона також має два напрямки, направлені на досягнення успіху й уникнення невдач¹³⁷.

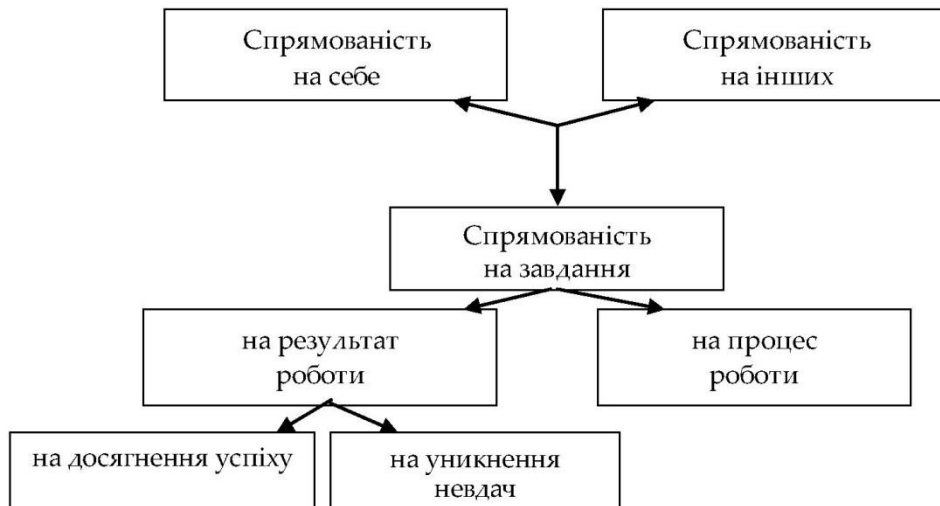


Рис. 1. Вектори мотивації до педагогічної діяльності

Спрямованість як характеристика діяльності педагога є індикатором його прагнень. Учитель може здійснювати педагогічну діяльність тому, що вона його задовольняє (морально чи матеріально), а також тому, що така робота є засобом досягнення масштабніших цілей – наприклад, набуття необхідного педагогічного досвіду з метою кар’єрного зростання.

Зазначимо, що мотивацію професійного розвитку педагога слід розглядати як комплексну структуру, яка складається з низки компонентів, взаємопов’язаних між собою (рис. 2). Основними компонентами мотивації педагога є чинники, цілі, діяльність і результат. Із метою кращого розуміння структури проаналізуємо кожен із вищеназваних компонентів. Рушійною силою мотивації є чинники, які поділяються на зовнішні, незалежні від педагога, і внутрішні – його амбіції та стремління. Виходячи з необхідності формулюються пріоритетні цілі, які розподіляються за двома напрямками:

¹³⁷ Андрощук І. М. Управління мотивацією професійного розвитку педагога в умовах регіональної системи післядипломної педагогічної освіти. 2013. Вип. 20. С. 183-188. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pedalm_2013_20_31

здійснення педагогічної діяльності та здійснення наукової діяльності. Варто зазначити, що здійснення наукової діяльності відбувається в поєднанні з навчально-виховним процесом. Важливу роль відіграють мотиви (усвідомлені та неусвідомлені), які є рушійною силою діяльності педагога – наступної ланки структури. Керуючись установкою пріоритетного завдання (навчання чи наука), діяльність у свою чергу також характеризується двома напрямками, скерованими на розвиток професійної компетентності, – педагогічної та наукової діяльності. Заключний компонент структури – очікуваний результат, який розгалужується на педагогічну й наукову сфери.

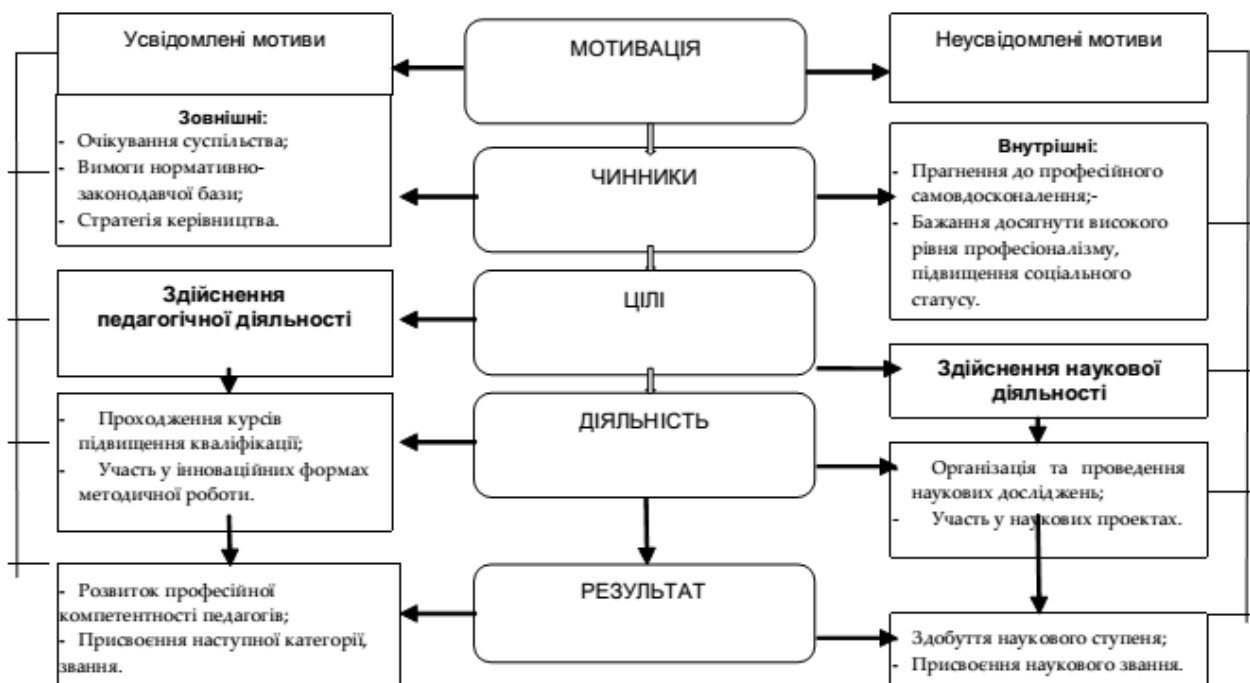


Рис.2. Структура мотивації професійного розвитку педагога

Виходячи з вищевикладеного, управління мотивацією професійної діяльності педагога – це процес впливу на вчителя з метою спонукання його до педагогічної та наукової діяльності шляхом виникнення в нього відповідних мотивів.

Важливу роль в управлінні мотивацією професійного розвитку педагога відіграють заклади регіональної системи післядипломної педагогічної освіти,

які забезпечують:

- утілення принципів неперервності освіти педагогічного працівника в курсовий та міжтестастійний періоди;

- взаємодію з районними (міськими) методичними кабінетами та районними (міськими) методичними об'єднаннями, творчими групами педагогів і здійснення управлінського та методичного супроводу;

- поєднання в одній структурі найновіших наукових досягнень, які реалізуються науково-педагогічними працівниками, з теоретичним і практичним досвідом методичних працівників (така взаємодія науки, теорії методики та практики ефективно сприяє розвитку професійної компетентності педагогів);

- узагальнення інноваційного досвіду роботи педагогів, вироблення методичних рекомендацій із метою його впровадження і розповсюдження.

Потрібно зазначити, що ефективність розвитку професійної компетентності педагога залежить від оптимальності добору методів і прийомів управління. Реалізація управлінського супроводу в розвитку мотивації педагогів щодо професійного зростання може здійснюватися шляхом використання таких методів управління: *економічні* (забезпечують використання економічних законів у діяльності суб'єктів управління з метою забезпечення виконання поставлених завдань); *адміністративні* (сукупність прийомів і способів прямого впливу на педагога з метою забезпечення якісного виконання ним своїх функцій); *соціально-психологічні* (створення позитивного психологічного мікроклімату, що сприяє формуванню мотивації в удосконаленні професійної діяльності).

Ідею неперервної професійної освіти покладено в основу управління мотивацією професійного розвитку педагогів. Неперервність освіти передбачає наступність вищої та післядипломної освіти, поєднання різних форм підвищення кваліфікації та неперервної освіти, при цьому необхідно оптимально задовольнити реальні професійні запити і потреби особистості за умов диференціації та індивідуалізації змісту і форм навчання, поєднання

формальної, неформальної й інформальної професійної освіти. Обов'язковими компонентами управлінської діяльності є пропедевтична підготовка до курсів підвищення кваліфікації – вибір педагогом освітніх послуг (форма навчання, тип курсової роботи і таке ін.) виходячи з рівня професійної компетентності і мотивації до її зростання. З огляду на зазначене характерною особливістю інноваційного змісту управління мотивацією професійного розвитку педагога в закладах післядипломної педагогічної освіти є його варіативність та індивідуальна зорієнтованість, спрямовані на підвищення професійної компетентності кожного педагога.

Таким чином, управління мотивацією професійного розвитку педагога – це складний процес, який передбачає створення умов для розвитку професійної компетентності педагога. Виходячи з вищезазначеного, управління мотивацією професійного розвитку педагога здійснюється на основі реалізації комплексу взаємопов'язаних організаційно-педагогічних і науково-методичних заходів з урахуванням індивідуального запиту й особистісних особливостей кожного педагога. Саме за такого підходу педагог перебуває в центрі педагогічного процесу і підвищує рівень власної професійної компетентності за індивідуальним освітнім маршрутом, що безумовно покращує якість освіти, є вагомим кроком до вдосконалення професійної діяльності на засадах демократизму, відкритості та колегіальності, гуманності й доброзичливості, об'єктивності й науковості, особистісної зорієнтованості й компетентності.

2.4. Індивідуальні стратегії розвитку викладачів – важлива складова професійного зростання

Заклади вищої, післядипломної освіти мають сприяти «розбудові громадянського суспільства, демократичним перетворенням у державі, а також неперервному саморозвиткові особистості, тріумфу маленьких і великих

відкриттів особистості незалежно від віку, соціального статусу тощо»¹³⁸.

У «Концепції розвитку педагогічної освіти»¹³⁹, зокрема, акцентовано увагу на тому, що «траєкторії, моделі та методики (технології) професійного розвитку педагогічних працівників ... зорієнтовані на формальне дотримання встановлених вимог, а не на особистісне та професійне зростання педагогічних працівників». Водночас суспільно-економічні зміни у суспільстві, євроінтеграційні процеси та нормативно-правові зміни в галузі вищої освіти актуалізували проблему побудови та впровадження стратегій розвитку викладачів ЗВО як довгострокових документів, які дають можливість покроково наближатися до віддаленої в часі стратегічної мети, здійснюючи моніторинг ефективності реалізації візії, місії та досягнення стратегічних цілей. У зв'язку з цим особливої актуальності набув пошук шляхів і механізмів підтримки професійного розвитку викладачів. Актуальність цього наукового дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні індивідуальної стратегії професійного розвитку викладачів як ефективного механізму підтримки їх професійного розвитку.

Насамперед, розглянемо дефініції: план, програма, стратегія – з метою зіставлення понять індивідуальний план розвитку, індивідуальна програма розвитку, індивідуальна стратегія розвитку.

План (англ. plan, layout, design, drawing, outline, project, scheme) – заздалегідь визначений порядок, послідовність здійснення накресленої на конкретний період програми (роботи) з зазначенням її мети, змісту, обсягу, методів, засобів, послідовності, виконавців та строків виконання¹⁴⁰.

Програма (фр. programme письмове оголошення, порядок денний, від грец. πρόγραμμα вказівка) – заздалегідь затверджена (визначена) дія¹⁴¹.

¹³⁸ Аніщенко О.В., Прийма С.М. Співпраця науково-дослідного інституту і педагогічного університету: нові можливості для розвитку освіти дорослих у регіоні // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи: зб. наук. пр. / [редкол. Л.Б. Лук'янова (голова) та ін.]; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. – К.; Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2016. – Вип. 1 (12). – С. 6-17. <http://lib.iitta.gov.ua/706106/>

¹³⁹ Концепція розвитку педагогічної освіти, 2018. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/uploads/public/5b7/bb2/dcc/5b7bb2dcc424a809787929.pdf>.

¹⁴⁰ План. *Вікіпедія*. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki>

¹⁴¹ Програма. *Вікіпедія*. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> ; Професійна програма розвитку *Вікіпедія*. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki>

Стратегія (дав.-гр. *στρατηγία*, *страта тегів* – ранг вищого керівника військовими підрозділами які мають марку, тег, прапор, знак та пов'язується з талантом управління стратега) – мистецтво керівництва суспільною боротьбою, загальний для очільника й деталізований у процесі управління план певної діяльності з ведення цієї боротьби, який є незмінним у своїй основі, охоплює тривалий період, направлений на досягнення головної, складної мети.

Стратегію можна розглядати як довгостроковий, послідовний, конструктивний, раціональний, підкріплений ідеологією, стійкий до невизначеності умов середовища план, який супроводжується постійним аналізом та моніторингом в процесі його реалізації й спрямований з певною метою на досягнення успіху в кінцевому результаті. Стратегія реалізується через здатність переходити від абстракції до конкретики у вигляді конкретизованих планів для функціональних підрозділів¹⁴².

Для нашого дослідження важливим є також поняття розвиток особистості. Згідно з визначенням, поданим в «Енциклопедії освіти», це процес формування особистості як соціальної якості людини в результаті її соціалізації та виховання¹⁴³.

Вищеподані лексичні значення понять: план, програма, стратегія, розвиток особистості – дають можливість зробити висновок, що індивідуальний план розвитку викладача, індивідуальна програма викладача та індивідуальна стратегія розвитку викладача – це нетотожні поняття, які розміщені за принципом зростання складності як структури, так і завдання. Згрупуємо визначення в табл. 3.

¹⁴² Стратегія. Вікіпедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki>

¹⁴³ Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; гол. ред. В. Г. Кремень, Київ, 2008, с. 787.

Порівняльна характеристика понять¹⁴⁴

Індивідуальний план розвитку викладача	Індивідуальна програма розвитку викладача	Індивідуальна стратегія розвитку викладача
Документ, у якому визначений порядок, певна послідовність дій із зазначенням мети, змісту, терміну виконання і виконавців	Документ, що відображає траєкторію навчання викладача, прийоми якісного перетворення переходу від одного рівня професіоналізму до іншого.	Документ, у якому окреслені візія, місія, стратегічна мета і стратегічні цілі. Це довгостроковий, послідовний, конструктивний, стійкий до нових умов план, який супроводжується постійним моніторингом і спрямований на досягнення успіху

На нашу думку, важливе значення має взаємозв'язок розвитку закладу вищої освіти з професійним розвитком викладачів. Системний підхід до професійного розвитку педагогічних працівників ЗВО можливий при побудові індивідуальної стратегії професійного розвитку цієї цільової категорії дорослих, яка буде взаємопов'язана зі стратегіями розвитку конкретних кафедр, інститутів, факультетів та університетів.

Ю. Бугай¹⁴⁵ акцентує увагу на певних траєкторіях розвитку викладачів: вони найчастіше обирають наукову траєкторію розвитку, тому що кількість наукових праць, участь у конференціях можна використати в річному звіті при отриманні оцінки, а також гарантують професійну стабільність або можливість кар'єрного зростання. Рідше обирають дидактичну траєкторію розвитку (у першому випадку, коли сам педагог хоче вдосконалювати свої компетентності щодо підготовки й проведення занять, і в другому випадку, коли педагог має низьку оцінку щодо проведення занять та має рекомендацію вдосконалювати дидактичні компетентності від керівника ЗВО). Педагоги також удосконалюють

¹⁴⁴ Андрощук І.М. Індивідуальна стратегія розвитку викладачів кафедр менеджменту університетів республіки Польща // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2018. Вип. 58-59. С. 325-322.

¹⁴⁵ Bugaj J. Uniwersyteckie strategie rozwoju zawodowego nauczycieli akademickich w Polsce, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego Wydanie I, Kraków, 2016, 184 s.

організаційні компетентності (у разі індивідуальних зацікавлень кар'єрним зростанням).

Важливо розуміти, що темп індивідуального розвитку залежить від можливостей самого викладача, але також від наявних умов у ЗВО. При цьому професійний розвиток викладачів має бути взаємопов'язаний зі стратегією розвитку ЗВО, а також із тими компетентностями, якими володіє педагог.

Вивчення зарубіжного (зокрема, польського) досвіду свідчить про те, що проблема побудови індивідуальних стратегій розвитку викладачів ЗВО досить актуальна та потребує наукового підходу до їх створення й упровадження. Передусім, педагогічні та науково-педагогічні працівники закладів вищої освіти мають розробити структуру, вимоги до індивідуальної стратегії розвитку викладача, критерії та показники оцінювання рівня професійного розвитку й моніторингу його зростання (спільно, під керівництвом завідувачів кафедрами).

На нашу думку, процес створення стратегії розвитку викладачів національних закладів вищої освіти має містити такі етапи:

- перший етап – підготовчий (аналіз власного потенціалу, мотивація, узгодження індивідуальної стратегії зі стратегією розвитку університету та його структурних підрозділів);

- другий етап – формувальний (формування стратегічної мети, стратегічних цілей, завдань; побудова траєкторії професійного розвитку – вертикальної чи горизонтальної);

- третій етап – змістово-процесуальний (формальна, неформальна, інформальна освіта; стратегії розвитку 4 компонентів професійної діяльності викладачів);

- четвертий етап – рефлексивний (здійснення моніторингу власної професійної діяльності, стимулювання, самооцінка, її співставлення з оцінкою завідувача кафедри, студентів і коригування дій).

Проблему особистісного потенціалу досліджують як українські, так і зарубіжні науковці. З огляду на проблему професійного розвитку, зазначимо,

що¹⁴⁶:

- особистісний потенціал – це динамічна психологічна система з тенденцією до сталого досягнення цілей, що дає змогу перевищувати звичайні діяльнісні показники за рахунок накопиченого особистісного ресурсу можливостей на шляху до досягнення акме;

- особистісний потенціал – це комплекс психологічних властивостей, що дає людині можливість приймати рішення й регулювати свою поведінку, враховуючи та оцінюючи ситуацію, але виходячи, насамперед, зі своїх внутрішніх уявлень і критеріїв.

Погоджуємося з думкою К. Мурашко, що до структури особистісного потенціалу входять задатки, схильності, інтереси, прагнення до створення нового, прояв загального інтелекту, наполегливість, цілеспрямованість, рішучість, працьовитість, здібності до вироблення особистісних стратегій¹⁴⁷.

Здійснене нами анкетування дає змогу зробити висновок, що як особистісний потенціал, так і мотивація викладачів є різні. Більшість із них бажає професійно розвиватися з метою отримання сатисфакції від усвідомлення свого акме й високого авторитету серед колег і студентів. Найважчий етап, на думку викладачів, – це формулювання стратегічної мети при побудові індивідуальної стратегії професійного розвитку. Респонденти зауважують, що виокремлення кар'єрного зростання в індивідуальній стратегії розвитку не завжди із зрозумінням сприймають завідувачі кафедр.

Побудова й упровадження індивідуальної стратегії професійного розвитку викладачів закладів вищої освіти дозволяє здійснювати: ознайомлення завідувачів кафедр із професійними якостями викладача, зі стратегічною метою його професійного розвитку; підбір найефективніших засобів та механізмів для професійного розвитку викладачів; систематизований і спрямований професійний розвиток викладача; організація моніторингу професійного

¹⁴⁶ Мурашко К. Розкриття поняття «особистісний потенціал» і його психологічної структури. URL: http://www.newlearning.org.ua/sites/default/files/praci/2010_7/st18.pdf

¹⁴⁷ Мурашко К. Розкриття поняття «особистісний потенціал» і його психологічної структури. URL: http://www.newlearning.org.ua/sites/default/files/praci/2010_7/st18.pdf

розвитку викладача; покращення політики кар'єрного зростання в умовах закладу вищої освіти.

Отже, індивідуальна стратегія професійного розвитку – це документ, у якому окреслено візію, місію, стратегічну мету й стратегічні цілі; довгостроковий, послідовний, конструктивний, стійкий до нових умов план, який супроводжується постійним моніторингом і спрямований на досягнення успіху. Індивідуальна стратегія розвитку викладачів ЗВО взаємопов'язана зі стратегією розвитку кафедр, інститутів, факультів та університетів у цілому.

2.5. Розвиток професійної компетентності викладачів засобами технологій відкритої освіти (на прикладі E-learning)

Останні десятиліття розвитку світового суспільства характеризують значні зміни, які пов'язані з новими технологіями і їх застосуванням у всіх сферах життя. Сучасний мешканець Європи і світу не уявляє свого функціонування в суспільстві без цифрових технологій, які стали інтегральною частиною спілкування, обміну інформацією та досвідом, отримання нових знань.

Нові інформаційні технології, безумовно, впливають на способи і форми навчання у системі вищої освіти. Молоді люди, які багато подорожують, спілкуються за допомогою цифрових технологій із колегами з різних країн, мають можливість порівняти доступ до системи вищої освіти у різних країнах. Зросла кількість дорослого населення, яке прагне отримати післядипломну освіту чи закінчити курси, які сформують або розвинуть ті чи інші компетентності. Досить часто студенти хочуть поєднувати навчання з роботою, що вимагає більшої еластичності в побудові навчального процесу¹⁴⁸.

¹⁴⁸ Sprawozdanie dla komisji Europejskiej Nowe sposoby uczenia się i nauczania w szkolnictwie wyższym.
URL: <http://www.erasmusplus.org.pl/wp-content/uploads/2015/11/Modernizacja-2015.pdf>

У результаті Болонського процесу та плану модернізації системи вищої освіти Євросоюзу відбуваються великі зміни, що стосуються відкритої освіти, яка покликана задовольнити потребу сучасного студента в індивідуальному підході до темпів навчання, обрання дидактичних матеріалів (аудіовізуальних чи графічних).

Аналіз свідчить, що відкрита освіта сьогодні є важливою проблемою, яка піднімається в польських наукових колах. Масове відкрите Інтернет-навчання на загальноєвропейській платформі MOOC¹⁴⁹, головним чином, спричинило дискусії щодо впровадження відкритої освіти в університетську систему, тому що відкрилися нові можливості навчання у відкритому просторі громадянам різних країн. Із огляду на це, з одного боку, відкрита освіта у системі вищої освіти відкриває великі можливості у складній демографічній ситуації, яка склалася у нашій країні, а з іншого – ставить нові вимоги до системи освіти, технологій, методик, засобів навчання. Дискусія щодо можливостей і обмежень відкритої освіти формує нове ставлення до того, хто навчається. Відкритість освіти змінює освітню практику, концентрується на співпраці, індивідуалізації та персоналізації навчання, дозволяє тому, хто навчається, будувати індивідуальну стежку розвитку.

Для цього необхідно змінювати свідомість учасників освітнього процесу, розвивати компетентності викладачів – і тих, хто навчає, і тих, хто навчається, та створювати позитивну атмосферу суспільного сприйняття відкритої освіти.

Відкрита освіта не може функціонувати без відкритих навчальних засобів. Вони загальнодоступні (підручники, курси, конспекти лекцій та ін.), безкоштовні, з правом подальшого використання та адаптації¹⁵⁰. Термін "відкриті навчальні засоби" (з англ. Open Educational Resources – скорочено

¹⁴⁹ Sprawozdanie dla komisji Europejskiej Nowe sposoby uczenia się i nauczania w szkolnictwie wyższym. URL: <http://www.erasmusplus.org.pl/wp-content/uploads/2015/11/Modernizacja-2015.pdf>

¹⁵⁰ Otwarta edukacja. URL: <http://koed.org.pl/pl/otwarta-edukacja>

OER) вперше був використаний у 2002 році під час Forum on the Impact of Open Courseware for Higher Education in Developing Countries при ЮНЕСКО. Створився міжнародний рух OER, який має на меті вирівняти освітні шанси усіх учасників відкритої освіти.

Професійний розвиток викладачів закладів вищої освіти на сьогодні є досить актуальною проблемою, оскільки вимога до нього відображена в нормативно-правовій базі та документах закладів вищої освіти. З огляду на великий обсяг обов'язків, які виконує викладач, і враховуючи стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, E-learning стає досить популярною формою здобуття інформації викладачами та розвитку їхніх компетентностей.

Важливо наголосити, що закладах вищої освіти професійний розвиток викладачів відбувається завдяки планованому управлінню й самоуправлінню. На нашу думку, E-learning посідає головну позицію серед усіх форм підвищення рівня професіоналізму викладачів ЗВО. Для того, щоб викладач сам спланував свій професійний розвиток, він має усвідомлювати кілька позицій: 1) яким є рівень його професіоналізму; 2) яким він має бути у найближчій і дальшій перспективах; 3) що потрібно зробити для того, щоб досягнути очікуваного рівня професіоналізму.

Неперервна освіта спрямована на «адаптацію освітнього процесу до потреб особистості, створення умов для її саморозвитку й самореалізації»¹⁵¹ і стосується оновлення і поглиблення загальних знань, умінь і професійних кваліфікацій як працівників, так і працедавців¹⁵².

Привернемо увагу до форм навчання, за умови використання яких можливий розвиток професіоналізму викладачів у системі відкритої освіти. Братимемо до уваги сучасні вимоги, запити й очікування суспільства, керівництва закладу, студента, так і, власне, самого викладача.

¹⁵¹ Лук'янова Л.Б. Неперервна освіта впродовж життя: історичний огляд, сучасні реалії Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. Сер : Педагогіка. - 2015. - № 2. - С. 187-192.

¹⁵² Ustawa z dnia 27 lipca 2005 roku. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U.Nr 164. poz.1365 z późniejszymi poprawkami). S. 83. URL: <https://www.nauka.gov.pl>

Формами неперервної освіти, складовими відкритої освіти є курси, семінари тощо. Вони можуть організовуватися як за місцем роботи, так і поза ним. Науковці Г. Круль, А. Людвічинський виділяють і характеризують такі форми навчання¹⁵³: *поза місцем роботи*: лекція, дискусія; *на місці роботи*: інструктаж, коучінг, менторінг. Вони дають змогу викладачеві здобути знання, які потрібні для реалізації завдань, що ставляться перед ним закладом вищої освіти, а також створюють можливості для задоволення потреб ЗВО у сфері формування її кадрової політики¹⁵⁴.

Процедура організації навчання викладачів містить кілька етапів: попередні очікування і пропозиції, ідентифікація та аналіз навчальних потреб; окреслення мети навчання, його проектування; проведення навчання; звіт про проведене навчання; моніторинг і оцінка здійсненого навчання; підсумок освітнього процесу¹⁵⁵.

Професійний розвиток викладача, підвищення його кваліфікації прямо пропорційно пов'язані із ринком праці, який досить динамічно змінюється. Технологічний та інформаційний розвиток суспільства призвели до того, що в кожній галузі Інтернет відіграє значну роль. Освіта і наука не є виключеннями. Застосування інформаційно-комунікаційних технологій навчання призвели до створення нової системи, яка називається E-learning і надає можливість проводити курси, семінари тощо, а також реалізовувати післядипломне навчання. Використання вищезгаданої системи допомагає викладачеві ефективно займатися самоосвітою і розвитком професійного рівня, використовуючи переваги відкритої освіти.

Питання використання E-learning як ефективної форми самоосвіти вивчається широким колом науковців. Серед українських дослідників значення E-learning у професійному розвитку педагогів досліджують Ю. Биков, А. Гуржій, С. Касьян, Л. Ляхоцька, Т. Махиня, В. Олійник, З. Рябова та ін., серед

¹⁵³ Król H. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji / H. Król, A. Ludwiczynski // PWN. – Warszawa, 2007. – S. 468–473.

¹⁵⁴ Garski K. Jak efektywnie szkolić pracowników / K. Garski, J. Gontarz // PARP. – Warszawa, 2009.

¹⁵⁵ Там само.

зарубіжних (польських) науковців проблема E-learning є предметом досліджень І. Гарнік, А. Запаса, Л. Кожьол, М. Кожьол, Й. Колоджей, П. Комада, П. Копчял, К. Реглярські та ін.

У загальновідомій дефініції зазначено, що E-learning – це навчання за посередництвом Інтернету (синоніми: "Е-навчання", "навчання на відстані", "дистанційне навчання"). Величезним плюсом такого навчання є те, що особа, яка навчається, може підвищувати свій професійний рівень у зручний для себе час і зручному місці¹⁵⁶. У наукових джерелах дефініція "E-learning" є ширшою. Вона стосується навчання, яке підтримується такими засобами, як: комп'ютерні програми, платформи, електронні сайти, сторінки, освітні портали і сервіси, навчальні та дидактичні матеріали на змінних електронних носіях¹⁵⁷.

Автори монографії "Розвиток особистий і професійний. Вибрані проблеми теорії та практики"¹⁵⁸ зазначають, що E-learning відрізняється від очного навчання тим, що у того, хто навчається, має бути досить високою мотивація в навчанні, адже в процесі Е-навчання оптимізуються контакти з тим, хто навчає. Той, хто навчається, повинен розвивати власну силу волі, мотивувати себе до опрацювання матеріалу, до виконання завдань.

Як відомо, викладачі ЗВО найчастіше обирають дистанційні курси, які, зазвичай, відбуваються за допомогою платформ дистанційного навчання. Як свідчить дослідження Г. Кашиної¹⁵⁹, дистанційне навчання педагогів ґрунтується на принципі самостійного навчання, що здійснюється «на відстані», відображає всі властиві навчальному процесу компоненти (цілі, зміст, методи, організаційні форми, засоби навчання), що реалізуються засобами Інтернет технологій. Серед причин вибору дистанційного навчання – зменшення витрат (економія на проживанні, проїзді), поєднання роботи з навчанням (навчання у позаробочий час), управління своїм часом і можливість навчатися в зручному

¹⁵⁶ Zapasa A. Poradnik e-learningu / A. Zapasa // Świdnik. – 2011. – 61 s.

¹⁵⁷ Europejski System Edukacji Elearningowej. URL: <http://www.esee.eu/index.php?id=171>

¹⁵⁸ Pestka D. Rozwój osobisty / D. Pestka, J. Kołodziej, K. Pujer // Wybrane problemy teorii i praktyki. EXANTE. – Wrocław, 2017. – 111 s.

¹⁵⁹ Кашина Г. С. Теоретико-методологічні основи використання дистанційних форм навчання у системі післядипломної педагогічної освіти // Військова освіта. – 2017. – № 1. – С. 79.

для себе місці. Викладачі зазначають, що навчання за допомогою платформ дистанційного навчання дають змогу в зручний для них час працювати із матеріалами, постійно перевіряючи рівень засвоєної інформації, контролювати свої успіхи в навчанні, постійно бути в контакті з авторами навчальних матеріалів, модераторами, маючи можливість задавати їм запитання й отримувати на них відповіді.

У "Пораднику E-learning" зазначено, що найчастіше складовими навчальних матеріалів на платформах дистанційного навчання використовуються: текст; прості графічні та мультимедійні елементи, такі як фотографії, рисунки і анімації; фільми і звукові файли, які містять навчальну інформацію; тести і завдання; різноманітні контрольні запитання і завдання, лексикони, допоміжні файли, гіперпосилання¹⁶⁰.

На жаль, не у всіх закладах вищої освіти повною мірою використовуються можливості E-learning. Причиною цього є невідповідність технічних можливостей вимогам забезпечення E-learning; «прив'язаність» керівництва до стандартних форм навчання, переважання стереотипу викладачів середнього і старшого віку, які вважають, що очне навчання під час курсів, післядипломної освіти сприяє підвищенню рівня фахових компетентностей.

Зазначимо, що з кожним роком кількість платформ дистанційної освіти зростає. З'являються центри дистанційного навчання, які формують курси, тренінги, семінари, виходячи із запитів клієнтів, їхніх вимог і побажань. Недоліком, який відзначають викладачі, є те, що такі форми електронного навчання, які пропонують окремі центри дистанційного навчання, є платними. Водночас, на думку зарубіжних науковців (А. Келбус, М. Міровська, Ю. Гавлік, П. Комада), майбутнє освіти і науки – у поєднанні традиційних та інноваційних форм навчання, серед яких все більш популярною стає E-learning.

Практичний інтерес становлять сутнісні характеристики E-learning, виокремлені на основі результатів аналізу анкет викладачів окремих кафедр

¹⁶⁰ Zapasa A. Poradnik e-learningu // Świdnik. – 2011. – s. 11.

польських закладів вищої освіти, відображені в SWOT-аналізі (таблиця 4). На основі SWOT-аналізу має відбуватися навчання викладачів ЗВО, скероване на формування їх компетентностей, які є необхідними зараз і в найближчій перспективі.

Таблиця 4

E-learning у SWOT-аналізі

<i>Сильні</i>	<i>Слабкі</i>
Легкий і постійний доступ до навчальних матеріалів (24 год. на добу); менші фінансові витрати тих, хто навчається; мобільність; можливості навчання для осіб із особливими потребами; заощадження часу; обрання зручного місця для навчання.	Обмежена мотивація у тих, хто навчається; можливі технічні проблеми; обмежена участь тих, хто навчається, у практичних заняттях; велика кількість часу і праці для підготовки матеріалів тими, хто навчає і тими, хто навчається.
<i>Шанси</i>	<i>Загрози</i>
Контакт із великою кількістю користувачів; адресний супровід у навчанні; підвищення іміджу установи, яка пропонує платформи для електронного навчання; швидкий контакт із тими, хто навчається; моніторинг навчання; збільшення кількості тих викладачів, які навчаються.	Обмежені можливості перевірки теоретичних знань тих, хто навчається; швидкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, що призводить до потреб купівлі дорогих платформ; неукомплектованість груп тих, хто навчається; довіра не всіх працедавців до сертифікатів і дипломів, отриманих викладачами у результаті E-learning.

Джерело: Опрацювання автора

Описані вище форми навчання (курси, семінари, післядипломна освіта, самоосвіта) відбуваються у форматі E-learning, яка з кожним роком стає більш популярною на освітньому ринку. Це пов'язано з тим, що E-learning дає можливість самостійно опрацювати матеріал, отримувати віртуальні консультації і працювати у зручному для викладача режимі.

Поєднання традиційних форм навчання та E-learning носить назву *blended learning* або *b-learning*¹⁶¹. У практичному використанні E-learning може повністю дублювати традиційну форму навчання, враховуючи особливості електронного навчання, або доповнювати традиційну форму навчання із тим співвідношенням, який визначить для себе викладач, який навчається.

Аналіз зарубіжних праць¹⁶² дозволяє стверджувати, що розвиток у зарубіжних закладах вищої освіти (зокрема, польських) E-learning призвів до появи двох його напрямів: корпоративного й академічного. Корпоративний E-learning направлений, передусім, на досягнення мети, яка пов'язана зі збільшенням конкурентоздатності закладу вищої освіти за посередництвом розвитку кадрового потенціалу. Як зазначає Л. Кожьол, "характерною рисою корпоративного E-learning є те, що він може відбуватися у відірваності від закладу освіти"¹⁶³. Що ж до академічного E-learning, то він "характеризується значно ширшими цілями, ніж удосконалення навчального процесу і його економічних процесів"¹⁶⁴. Це пов'язано з тим, що академічний E-learning має виконувати практично всі функції закладу освіти і перенести процес навчання в мережу. Л. Кожьол стверджує, що ці два напрямки E-learning розвиваються незалежно один від одного і відрізняються не лише цілями, а й методами, засобами, техніками і знаряддями, які слугують для їх реалізації¹⁶⁵.

Як відомо, викладачі закладів вищої освіти у своїй професійній діяльності використовують Інтернет як джерело отримання нової інформації та можливість підвищити свій професійний рівень. У рамках самоосвіти викладачі є відвідувачами і учасниками освітніх і наукових порталів, сайтів, мають власні електронні сайти, користуються послугами електронних бібліотек і книгарень,

¹⁶¹ Kopciał P. Analiza metod e-learningowych stosowanych w kształceniu osób dorosłych / P. Kopciał // *Zeszyty Naukowe Warszawskiej Wyższej Szkoły Informatyki*. 2013. Nr 9(7). S. 64-65/

¹⁶² Pestka D., Kołodziej J., Pujer K. *Rozwój osobisty. Wybrane problemy teorii i praktyki*. EXANTE. Wrocław, 2017. 111 s.

¹⁶³ Koziół L. Determinanty rozwoju e-learningu korporacyjnego. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego w Siedlcach*. 2013. Nr 98. S. 64-65.

¹⁶⁴ Koziół L. Determinanty rozwoju e-learningu korporacyjnego. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego w Siedlcach*. 2013. Nr 98. S. 65.

¹⁶⁵ Koziół L. Determinanty rozwoju e-learningu korporacyjnego. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego w Siedlcach*. – 2013. – Nr 98. – S. 64-65.

висловлюють свої думки на інтернет-форумах, черпають інформацію про конференції, семінари, курси, тренінги, післядипломне навчання і є їх активними учасниками.

Усе більшого поширення набувають професійні блоги, сайти, портфоліо. Найчастіше вони не розміщені на сайті закладу вищої освіти, в якому працює викладач, а знаходяться у вільному доступі в мережі Інтернет. На таких сайтах, блогах, у портфоліо викладача можна знайти коротку біографічну ноту автора, основні наукові зацікавлення, основні праці викладача, участь у проєктах, грантах, міжнародних програмах, досягнення. Така форма самопрезентації свідчить про високий рівень професійної компетентності, мотивації до саморозвитку, готовність самореалізовуватися і допомагати в цьому іншим.

Слід зазначити, що у професійному розвитку викладачів закладів вищої освіти, поряд із досягненнями, існує ряд проблем і перешкод щодо ефективного використанні широких можливостей відкритої освіти, а саме:

- переобтяження викладачів бюрократичними вимогами, організаційно адміністративними завданнями, що зменшує час на професійний розвиток, у тому числі й у системі відкритої освіти;
- «прив'язаність» викладачів до традиційних методів і методик навчання;
- низький рівень взаємопідтримки і обміну досвідом та інформацією;
- низький рівень цифрових компетенцій;

відсутність системи стимулювання викладачів за створення відкритих освітніх засобів навчання.

У зв'язку з вищезазначеними проблемами, у наукових джерелах запропоновано такі рекомендації щодо впровадження відкритої освіти:

- підготовка програм навчання і професійного вдосконалення викладачів у галузі створення відкритих освітніх засобів і користування ними;
- підтримка викладачів-експертів для створення відкритих освітніх

засобів за різними спеціальностями;

- впровадження системи винагород викладачів за створення відкритих освітніх засобів;

- виділення відповідного часу, призначеного на роботу над освітніми матеріалами для застосування у закладах вищої освіти та публікації відкритих освітніх засобів;

- розробка і запровадження легкодоступних та простих у застосуванні програми оцінки якості відкритих освітніх засобів.

Враховуючи вищезазначене, можемо констатувати, що неперервне навчання викладачів ЗВО (курси, семінари, післядипломна освіта, самоосвіта, створення блогів, сайтів, портфоліо тощо) у вище перерахованих формах здобуття нових знань набуває усе більшого поширення у форматі E-learning, яке є складовою відкритої освіти. На сучасному етапі велику перевагу у процесі підвищення свого професійного рівня викладачі надають цифровим технологіям та E-learning. Це пов'язано з тим, що дана форма навчання економить час, кошти, пропонує різноманітні форми і способи розвитку компетентностей, дає змогу навчатися без відриву від робочого місця. Перспективи розвитку національної і зарубіжної відкритої освіти – саме у формі E-learning.

Питання для самоконтролю

1. Обґрунтуйте прогностичний потенціал неперервної педагогічної освіти для розвитку професійної компетентності викладачів закладів вищої освіти.

2. У чому сутність професійного розвитку педагогічних працівників у контексті інтеграції формальної, неформальної та інформальної освіти дорослих?

3. Поясніть сутність випереджувальної післядипломної педагогічної освіти.

4. Охарактеризуйте мотивацію як фактор професійного розвитку викладачів закладів вищої освіти.

5. Обґрунтуйте доцільність використання ідей Девіда Колба (цикл Девіда Колба) в інтерактивному навчанні дорослих.

6. Конкретизуйте етапи створення стратегії розвитку викладачів національних закладів вищої освіти.

7. Охарактеризуйте можливості E-learning для розвитку професійної компетентності викладачів закладів вищої освіти.

Тести

Запитання з однією правильною відповіддю:

1. Виберіть визначення, яке найґрунтовніше визначає сутність процесу розвитку людини:

а) цілеспрямований процес перетворення людини із біологічної істоти на соціальну

б) процес соціального становлення людини під впливом цілеспрямованого навчання, виховання, освіти

в) процес стихійних і цілеспрямованих, кількісних і якісних, зовнішніх і внутрішніх змін як в організмі, так і в психіці людини

г) процес розвитку задатків людини, успадкованих від батьків.

2. Виберіть визначення, що уособлює тлумачення індивідуального плану розвитку викладача:

а) це документ, в якому відображено систему поглядів, те або інше розуміння явищ і процесів; єдиний, визначальний задум

б) це документ, в якому визначений порядок, певна послідовність дій із зазначенням мети, змісту, терміну виконання і виконавців

в) це документ, що відображає траєкторію навчання викладача, прийоми якісного перетворення переходу від одного рівня професіоналізму до іншого

г) це документ, в якому окреслені візія, місія, стратегічна мета і стратегічні цілі.

3. Виберіть визначення, що уособлює тлумачення індивідуальної програми розвитку викладача:

а) це довгостроковий, послідовний, конструктивний, стійкий до нових умов план, який супроводжується постійним моніторингом і спрямований на досягнення успіху

б) це документ, в якому відображено систему поглядів, те або інше розуміння явищ і процесів; єдиний, визначальний задум

в) це документ, в якому визначений порядок, певна послідовність дій із зазначенням мети, змісту, терміну виконання і виконавців

г) це документ, що відображає траєкторію навчання викладача, прийоми якісного перетворення переходу від одного рівня професіоналізму до іншого.

4. Виберіть визначення, що уособлює тлумачення індивідуальної стратегії розвитку викладача:

а) це документ, що відображає траєкторію навчання викладача, прийоми якісного перетворення переходу від одного рівня професіоналізму до іншого

б) це документ, в якому відображено систему поглядів, те або інше розуміння явищ і процесів; єдиний, визначальний задум

в) це документ, в якому окреслені візія, місія, стратегічна мета і стратегічні цілі

г) це документ, в якому визначений порядок, певна послідовність дій із зазначенням мети, змісту, терміну виконання і виконавців.

5. Виберіть поняття відповідно до визначення:

Система навчання за допомогою інформаційних, електронних технологій – це:

а) E-learning

б) інтерактивне навчання

- в) проблемне навчання
- г) тренінгове навчання.

6. Виберіть поняття відповідно до визначення:

Керований, сталий і відкритий процес кількісних та якісних змін психологічних характеристик особистості в результаті освоєння і виконання дидактичних, наукових і організаційних, та інших видів професійної діяльності – це:

- а) неформальна освіта
- б) освіта впродовж життя
- в) професійний розвиток викладача
- г) професіоналізм викладача.

Запитання з кількома правильними відповідями:

7. Виберіть варіанти відповідей, що уособлюють тлумачення неперервної освіти:

а) система відносин у ринкових умовах щодо купівлі-продажу освітньої послуги, яка в силу цього стає товаром

б) прогресивна форма навчання, що характеризується високим ступенем інтенсивності та інтерактивності, й передбачає соціальний, психологічний та інформаційний компоненти і спрямована на оптимізацію особистісних і професійно важливих якостей особистості

в) цілісна педагогічна система, яка організаційно, змістовно й технологічно забезпечує потребу людини у навчанні, духовному й культурному розвитку, підвищенні професійної компетентності й просто отриманні естетичної насолоди від пізнання всього нового, що відповідає інтересам і запитам особистості

г) забезпечує стабільність розвитку суспільного виробництва, є засобом розширеного відтворення його інтелектуального, духовного і культурного потенціалу.

8. Виберіть варіанти відповідей, що характеризують мотивацію:

а) процес спонукання людей до праці, який передбачає використання мотивів поведінки людини для досягнення особистих цілей або цілей організації

б) керований, сталий і відкритий процес кількісних та якісних змін психологічних характеристик особистості

в) результат педагогічної та наукової діяльності, що передбачає найвищий рівень продуктивності праці

г) психічне явище, яке спричиняє активізацію ресурсів особистості під дією зовнішніх і внутрішніх умов та визначає спрямованість людини.

9. Виберіть варіанти відповідей, в яких зазначено синоніми E-learning:

а) дистанційне навчання

б) мережне навчання

в) інтерактивне навчання

г) віртуальне навчання.

10. Виберіть переваги дистанційного навчання викладачів:

а) зменшення витрат (економія на проживанні, проїзді)

б) можливість управління своїм часом

в) можливість навчатися в зручному для себе місці

г) гарантія працевлаштування.

Список рекомендованої літератури

1. Аніщенко О.В. Технології особистісно-професійного розвитку у контексті формування інноваційного потенціалу особистості. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи: збірник наук. праць. К.; Ніжин: ПП Лисенко М.М., 2014. Вип. 2 (9). С. 7-15. <https://lib.iitta.gov.ua/711381>

2. Аніщенко О.В., Лук'янова Л.Б., Прийма С.М. Неформальна освіта

дорослих – освітній тренд ХХІ століття. Рідна школа. 2017. №11-12. С. 2-7.

3. Бабушко С. Р., Соловей Л. С. Маніфест освіти дорослих у 21 столітті: нові можливості для неформальної освіти дорослих в Європі. Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання: Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет ім. Г. Сковороди». Дод. 3 до Вип. 36. Т. IV(20). К. : Гнозис, 2016. С. 116–123.

4. Борова Т. А. Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу : монографія. Х. : Компанія СМІТ, 2011. 381 с.

5. Василенко О. Функціональна грамотність дорослого населення в контексті неформальної освіти. Актуальні питання гуманітарних наук. Том 1, № 23 (2019). С. 111-115.

6. Волярська О. С. Інноваційні педагогічні технології: навч.-метод. посіб. для слухачів курсів підвищення кваліфікації. Запоріжжя: Акцент, 2012. 88 с.

7. Жихорська О. В. Формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу в умовах інтеграції формальної, неформальної та інформальної освіти : методичні рекомендації. К. : Академпрес, 2016. 125 с.

8. Закон України «Про професійний розвиток працівників» (2012) від 12.01.2012 №4312-VI (зі змінами та доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

9. Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи: збірник наукових статей / [колектив авторів]; за ред. Кременя В.Г., Ничкало Н.Г.; укл. Аніщенко О.В., Лук'янова Л.Б. К.: Знання України, 2018. 615 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/712504>

10. Концепція інноваційного розвитку ДВНЗ «Ужгородський національний університет» на 2015 – 2025 рр. URL: <https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/8662> (дата звернення: 03. 02. 2017).

11. Лук'янова Л.Б., Аніщенко О.В. Освіта дорослих: короткий

термінологічний словник. Авт.-упор. Лук'янова Л.Б., Аніщенко О.В. К.; Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2014. 108 с.

12. Лук'янова Л.Б., Аніщенко О.В., Москаленко Л.М. Концепція розвитку освіти дорослих в Україні. Проект / ГС «Українська асоціація освіти дорослих»; ШООД імені Івана Зязюна НАПН України. – К., 2019. – 30 с. http://www.uaod.org.ua/data/book_razdel/KONTSEPTSIYA_osv_dor_v_ukrayini_2_6.10.19_.doc

13. Огієнко О.І. Андрагогічний підхід у неперервній освіті дорослих: метод. рек. К.; Суми: Сумський ДПУ ім. А.С.Макаренка, 2007. 40 с.

14. Олійник В.В. Відкрита післядипломна педагогічна освіта: нові моделі та форми професійного розвитку. Освіта дорослих у перспективі змін: інновації, технології, прогнози: колективна монографія. За ред. А. Василюк, А. Стоговського. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2017. С. 93–108.

15. Освіта дорослих: Енциклопедичний словник. За ред. В. Г. Кременя, Ю. В. Ковбасюка; Нац. акад. пед. наук України, Нац. акад. держ. упр. при Президентові України [та ін.]. К.: Основа, 2014. 496 с.

16. Освіта дорослих: теоретичні і методологічні засади: монографія / [Л.Б. Лук'янова, Л.Є. Сігаєва, О.В. Аніщенко та ін.]. К.: Пед. думка, 2012. 272 с.

17. Особистісний розвиток дорослих у неперервній професійній освіті [посібник]. Авт. кол.: Аніщенко О.В., Баніт О.В., Василенко О.В., Волярська О.С., Дорошенко Н.І., Зінченко С.В., Сігаєва Л.Є. К.: ШООД НАПН України, 2016. – 381 с. <http://lib.iitta.gov.ua/713233/>

18. Прийма С. Освіта дорослих в Україні у контексті реалізації Цілей розвитку тисячоліття: стан і перспективи. Освіта для сучасності: зб. наук. пр.: у 2 т. / МОН України, НАПН України, НПУ імені М.П. Драгоманова, Комітет педагогічних наук Польської академії наук, Наукове товариство «Польща-Україна», ШООД НАПН України, Асоц. ректорів пед. ун-тів Європи; редкол.: В.Г. Кремень (голова), В.П. Андрущенко, Н.Г. Ничкало, Ф. Шльосек (заст. голови), Л.Б. Лук'янова [та ін.] (члени редколегії). Київ: Вид-во НПУ імені

М.П. Драгоманова, 2015. Т.1. С. 372-383.

19. Прийма С.М. Системи відкритої освіти дорослих: теоретико-методологічні засади проєктування і функціонування: монографія. – Мелітополь: Видавництво МДПУ ім. Б. Хмельницького, 2015. 324 с.

20. Рекомендації методологічного семінару «Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи» (15 листопада 2018 р., м. Київ). Проєкт. Наук. ред. Лук'янова Л.Б., Ничкало Н.Г. Упорядн. Аніщенко О.В.; Національна академія педагогічних наук України. К.: НТУ, 2018. – 12 с. <http://lib.iitta.gov.ua/712507/>

21. Сучасні технології освіти дорослих: посібник. Авт. кол.: О.В. Аніщенко, Л.Б. Лук'янова, Л.Є. Сігаєва, С.В. Зінченко, О.В. Баніт, Н.І. Дорошенко. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. 182 с.

22. Федірчик Т. Д. Теоретико-методичні засади розвитку педагогічного професіоналізму молодого викладача вищої школи в процесі науково-педагогічної діяльності: дис. ... д-ра пед. наук 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. Чернівці, 2016. 452 с.

23. Korciał P. Analiza metod e-learningowych stosowanych w kształceniu osób dorosłych. Zeszyty Naukowe Warszawskiej Wyższej Szkoły Informatyki, 2013, nr 9(7), s. 64 – 65.

24. Masłyk-Musiał E. Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi. Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, 274 s.

25. Pestka D. B., Kołodziej J., Pujer K. Rozwój osobisty i zawodowy. Wybrane problemy teorii i praktyki. EXANTE. Wrocław, 2017, 111 s.

26. Pryima S., Dayong Y., Anishchenko O., Petrushenko Y., Vorontsova A. Lifelong learning progress monitoring as a tool for local development management. Problems and Perspectives in Management. 2018. Volume 16. Issue №3. Pp. 1-13. DOI [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16\(3\).2018.01](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16(3).2018.01)

27. Obłój K. Strategia organizacji. Wyd. III. Warszawa, 2014, 416 s.

РОЗДІЛ 3.

ФОРМУВАННЯ ГРОМАДЯНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ В УМОВАХ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ

3.1. Підходи до формування громадянської компетентності майбутніх педагогів

Теоретико-методологічні дослідження аспектів формування громадянської компетентності відображені у працях В.Андрушенка, І.Беха, Г.Ващенка, І.Зязюна, В.Кременя, С.Русової, В.Сухомлинського, О.Сухомлинської, Г.Філіпчука та ін.

Нормативною базою для вирішення окресленої проблеми є: Конституція України, Закон України «Про освіту», Закон України «Про вищу освіту», Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті, Національна стратегія розвитку освіти України на період до 2021 року, Угода про асоціацію між Україною та ЄС.

Формування громадянської компетентності майбутнього педагога доцільно розглядати з точки зору педагогіки, психології та соціології.

З позиції *педагогічного підходу* до формування громадянської компетентності студентів вищого педагогічного закладу освіти акцентується увага на його змісті, формах і методах.

Особливу увагу проблемі формування громадянської компетентності особистості надавали видатні українські педагоги В. Сухомлинський та А. Макаренко.

Для В. Сухомлинського громадянин – це не тільки фізична особа, яка проживає на території певної держави та дотримується її законів, реалізуючи власні права та обов'язки, але й патріот, що поважає історію та традиції свого народу, усвідомлює відповідальність за його долю та готовий стати на захист Батьківщини. Він характеризував громадянина як свідому, соціально зрілу,

емоційно виховану особистість, яка відчуває свою приналежність до суспільства у якому здійснюється її становлення і розвиток, пишається досягненнями своєї держави і діє в її інтересах.

Формування громадянської компетентності майбутнього педагога в контексті поглядів В. Сухомлинського має ґрунтуватися на державних програмах патріотичного виховання при тісній взаємодії навчального закладу та родини для досягнення спільно визначених навчально-виховних цілей. Його доцільно здійснюватись на основі: гуманізму; взаємоповаги; суб'єкт-суб'єктного спілкування; пріоритетності інтересів суб'єктів учіння; дотримання громадянських прав, свобод та обов'язків; посильних вимог до виконання навчально-виховних завдань; врахування фізичних та психічних особливостей студента. Цьому сприятиме: посилення ролі навчального закладу у процесі соціалізації громадянина; постановка чітких цілей у процесі роботи із студентами; виховання почуття гідності у студента, толерантності до інших культур.

А. Макаренко розглядав формування громадянської компетентності як процес послідовної соціалізації особистості, що пов'язаний з розширенням та поглибленням її зв'язків з потребами, прагненнями та ідеалами суспільства. Він зосереджував увагу на тому, що ефективним способом громадянського виховання є участь у роботі організованого трудового колективу, який пов'язує окрему особистість та суспільство. Саме у ньому відбувається засвоєння моральних та правових принципів життя і праці у соціумі, формується почуття справедливості, особистої відповідальності за інших, набувається досвід самоуправління і самовизначення, а також виховується достойна поведінка громадянина і патріота.

Концепція громадянського виховання А. Макаренка передбачала формування у особистості таких якостей як дисциплінованість, працездатність, чесність, відповідальність та політична свідомість. Відповідно до неї, педагогічний процес має бути спрямованим на формування та розвиток особистості в колективі, зберігаючи при цьому її індивідуальні особливості.

Функціонування макаренківського колективу відбувалось на принципах солідарності, єдності свободи та відповідальності, права та обов'язку. В його основі лежало почуття обов'язку перед державою, суспільством та людством, глибока віра у те, що солідарність трудівників є благом для всіх.

Основними елементами концепції громадянського виховання А. Макаренка є морально і правова культура, яка виражається в усвідомленні власної гідності, дисциплінованості, внутрішньої свободи особистості, поваги та довіри до інших громадян, почуття обов'язку, відповідальності та честі. Найважливішою громадянською якістю є дисциплінованість.

Доцільно підкреслити, що формування громадянської компетентності майбутнього педагога, у контексті поглядів А. Макаренка, виключало протиріччя між свободою та дисципліною, особистістю та колективом, демократією та авторитетом. Ефективність виховного процесу мають забезпечувати: традиції; установчі документи навчального закладу; самоврядування з системою повноважень і формою дисципліни, що не допускає свавілля однієї особи; загальний стиль і мажорний тон відносин в колективі; прояв поваги і вимогливості; форми зовнішньої ввічливості; здатність орієнтування; способи гальмування; відповідальність, чіткість в роботі; особиста відповідальність керівника; ідея захищеності особистості; естетика поведінки; естетика костюма; естетика навколишнього оточення; елементи гри. Доцільно акцентувати увагу на тому, що головний виховний вплив на особистість чинив не педагог, а колектив до якого вона належала. Щодо дій педагога, то вони мають бути реалізовані у такий спосіб щоб суб'єкт учіння відчував себе громадянином, особистістю, яку поважають та від якої багато вимагають.

Досвід роботи А. Макаренка показав, що для забезпечення ефективного виховання громадянина необхідно створити: організаційно-економічні, соціально-педагогічні, психолого-правові, морально-етичні та естетичні умови, установки і традиції; цільові (загальні та індивідуальні) програми виховання громадянських якостей. Він вказував на доцільність: розробки нормативних

положень щодо самоврядування і демократичних принципів управління колективом; дотримуватись загальноприйнятих традицій, тону і стилю відносин в колективі, законів перспективних ліній і паралельної дії.

Застосування психологічного підходу до формування громадянської компетентності сприятиме здійсненню ефективного впливу на базові психічні процеси особистості майбутнього педагога впродовж навчально-виховної діяльності. Адже, психологія надає інформацію щодо таких ключових психічних процесів як почуття, пам'ять, увага, уява, мислення та воля. Зокрема, «почуття - це специфічно людські, узагальнені переживання ставлення до потреб, задоволення або незадоволення яких зумовлює позитивні або негативні емоції - радість, любов, гордість, сум, гнів, сором тощо»¹⁶⁶. За змістом вони поділяють на моральні, естетичні, інтелектуальні та практичні. І.А.Зязюн у своїй концепції педагогічної майстерності особливу увагу надавав естетичним почуттям. Він зазначав, що усі почуття можна поділити на позитивні та негативні і об'єднати їх загальним поняттям «естетичне почуття». До позитивних естетичних почуттів належать прекрасне та піднесене, до негативних – потворне та низьке, перехідними або проміжними є комічне та трагічне¹⁶⁷. На його переконання, ефективність впливу педагога на суб'єктів учіння та їхня взаємодія залежать в основному від естетичних чинників. Уміючи впливати на почуття суб'єктів учіння, педагог зможе управляти їхньою навчальною підготовкою та здійснювати їхнє виховання і соціалізацію на гуманістичних засадах.

Разом з цим доцільно враховувати, що запам'ятовування інформації може відбуватися мимовільно та довільно (цілеспрямовано), у процесі рухової активності, емоційних переживань, шляхом створення образів або утворення словесно-логічних конструкцій. У відповідності до видів пам'яті (оперативна, короткочасна та довготривала) тривалість запам'ятованої інформації може бути від 0,2–0,5 секунди до десятків років.

Ефективність опанування знаннями, зокрема, залежить від

¹⁶⁶ *Загальна психологія*. (2004). Вінниця: Нова Книга. С. 328

¹⁶⁷ *Педагогічна майстерність : підручник*. (2008). Київ : СПД Богданова А. М. С. 72

зосередженості на предметі діяльності, тобто від уважності суб'єкта учіння. Вона може бути не пов'язана з цілеспрямованою діяльністю і вольовим зусиллям (мимовільна) або навпаки, мати цілеспрямований характер і докладання вольового зусилля (довільна). Серед властивостей уваги виокремлюють її стійкість, зосередженість (концентрація), здатність до переключення, розподіл та обсяг.

У процесі формування громадянської компетентності важливо навчити майбутнього педагога мислити як громадянин України, тобто розуміти предмети і явища об'єктивної дійсності в їх істотних зв'язках і відношеннях. Мислення є процесом розумової дії. Воно відбувається через виконання таких операцій як аналіз, синтез, порівняння, абстрагування і узагальнення, класифікація і систематизація. Результати мислення виражаються у формі суджень, міркувань, умовиводів і понять. В залежності від пізнавальних завдань виокремлюють такі основні види мислення: наочно-дійове, наочно-образне, словесно-логічне (абстрактне). Воно органічно пов'язане із уявою, яка представляє дійсність в образах та надає можливість користуватися ними, вирішуючи різні завдання. За допомогою уяви відбувається регулювання емоційних станів, управління психічними і фізіологічними процесами (зокрема волею, увагою, пам'яттю, мовою, переживаннями), планування і програмування діяльності, оцінка їх правильності. Виокремлюють такі види уяви: мимовільну, довільну, продуктивну, репродуктивну, конкретну та абстрактну.

Як соціальне явище формування громадянської компетентності передбачає створення умов для розвитку громадянських якостей особистості у середовищі людей об'єднаних характерними для них відносинами. Соціологічний підхід до формування громадянської компетентності майбутнього педагога дозволяє прослідкувати сукупність чинників, що впливають на соціалізацію особистості. За класифікацією А.В.Мудрик до них належать: мегафактори (космос, планета, світ, які певною мірою через інші групи факторів впливають на соціалізацію мешканців Землі); макрофактори (країна, етнос, суспільство, держава, які впливають на всіх мешканців країни);

мезофактори (умови соціалізації великих груп людей, які виділяються за національною (етнічною) ознакою приналежністю до аудиторії мереж масової комунікації (радіо, телебачення), належністю до субкультур; мікрофактори – чинники, котрі безпосередньо впливають на конкретних людей (сім'я, сусіди, групи однолітків, навчальні, виховні організації, різні суспільні, державні, конфесійні організації)¹⁶⁸. Найдинамічніше соціалізація особистості відбувається у процесі спілкування, взаємодії з іншими людьми на основі суспільних цінностей. Вона передбачає адаптацію та інтеграцію людини в соціальну систему. Цей процес може відбуватися:

1) стихійно, під впливом об'єктивних обставин життя суспільства (соціально-економічних, культурних, релігійних тощо);

2) цілеспрямовано, коли держава застосовує певні економічні, законодавчі, організаційні заходи для вирішення своїх завдань, які об'єктивно впливають на зміну характеру розвитку певних вікових груп населення, визначаючи обов'язковий мінімум освіти, вік її початку, терміни служби в армії тощо;

3) контрольовано, шляхом планомірного створення правових, організаційних, матеріальних і духовних умов для розвитку людини; усвідомлено, у формі самовиховання, самоосвіти, самовдосконалення тощо¹⁶⁹.

З. Білоусова, Т. Голованова, Л. Міщик, Г. Овчаренко та О. Сидоренко до джерел соціалізації особистості відносять:

1) сім'ю (у ній здійснюється формуванням основних психічних функцій та елементарних форм суспільної поведінки);

2) соціальні інституції, передусім систему освіти, у якій здійснюється навчання, виховання і розвиток особистості, відбувається набуття культурно-соціального досвіду;

3) активність самої особистості у виборі інформації та її осмисленні, порівнянні різних поглядів і критичної їх оцінки, активної участі у практичній,

¹⁶⁸ Мудрик, А.В. (2005). *Соціальна педагогіка: Учеб. для студ. пед. вузов*. М.: Издательский центр „Академия”. С.14-16.

¹⁶⁹ Ковалева, А.И. (1996). *Социализация личности : норма и отклонение*. М. : Академия. С. 74.

перетворювальній діяльності та спілкуванні¹⁷⁰.

3.2. Психолого-педагогічні умови формування громадянської компетентності майбутніх педагогів

Педагогічні умови, що сприяють підвищенню ефективності формування громадянської компетентності майбутніх педагогів розглядаються як комплекс спеціально спроектованих генеральних факторів впливу на зовнішні та внутрішні обставини навчально-виховного процесу й особистісні параметри всіх його учасників¹⁷¹. До них відносять:

– *Зміст громадянської компетентності майбутніх педагогів. Він передбачає:*

1) усвідомлення себе громадянином Української держави.

Знання:

- 1) загальнолюдських, національних та європейських цінностей;
- 2) громадянських обов'язків, прав та свобод;
- 3) юридичних механізмів захисту громадянських прав;
- 4) сутності демократії;
- 5) сутності громадянського суспільства;
- 6) форм участі громадян у житті суспільства;
- 7) методів громадського контролю;
- 8) порядку створення громадських організацій;
- 9) критеріїв якості освіти;
- 10) порядку ухвалення суспільних рішень.

Уміння:

- 1) проводити власну оцінку рівня якості освіти;

¹⁷⁰ Міщик, Л.І., Голованова Т.П., Білоусова З.Г. (2003). *Сучасні технології в роботі з сім'єю із проблем насильства: досвід, перспективи*. Запоріжжя: ЗДУ; Овчаренко, Г.Е. (2005). *Педагогічні умови соціалізації студентів мистецько-педагогічних спеціальностей у позанавчальній діяльності*: автореф. дис... канд. пед. наук). Луганський національний педагогічний ун-т ім. Тараса Шевченка, Луганськ; Сидоренко, О.Л. (2004). *Соціальна педагогіка як наука: Монографія*. Харків: ХНУ ім.В.Н.Каразіна.

¹⁷¹ Литвин, А. В. (2014). *Методологічні засади поняття. "педагогічні умови": на допомогу здобувачам наукового ступеня*. Львів: СПОЛОМ. С. 28-29.

- 2) створювати та реєструвати громадську організацію;
- 3) здійснювати громадський контроль;
- 4) проводити соціологічне опитування ;
- 5) проводити студентські слухання;
- 6) вносити колективні пропозиції;
- 7) писати колективне клопотання;
- 8) виявляти актуальні проблеми і пропозиції студентів.

– *Форми формування громадянської компетентності майбутніх педагогів.*

Вони відображають зовнішній вигляд організації їхнього навчання, що пов'язаний з кількістю студентів, часом і місцем навчання, порядком його здійснення. До основних видів форм формування громадянської компетентності майбутніх педагогів (Ю. Мальований, Н. Мойсеюк, С. Смирнов, М. Фіцула, Н. Якса) належать:

1) індивідуальна (самостійна робота студентів (робота з літературою, виконання вправ, розв'язання задач, проведення досліджень, написання статей, рефератів, доповідей, контрольних, самостійних, домашніх робіт тощо); індивідуальні консультації);

2) парна (робота двох студентів під керівництвом викладача при додаткових заняттях і репетиторстві);

3) групова (групи студентів приблизно по 4-7 осіб виконують завдання);

4) фронтальна (передбачає роботу всіх студентів щодо виконання спільного завдання під безпосереднім керівництвом викладача).

В контексті поглядів С. Смирнова, основними *видами* форм формування громадянської компетентності майбутніх педагогів належать є:

1) аудиторні: лекція, семінар, практикум та ін.;

2) позааудиторні: навчальна екскурсія, домашня робота та ін.;

3) факультативні і додаткові заняття;

4) інші форми позааудиторної навчальної роботи: гуртки, наукові

спільноти, олімпіади¹⁷².

– *Методи формування громадянської компетентності майбутніх педагогів.*

Їх розглядають як способи діяльності викладача і студентів, за допомогою яких досягається оволодіння громадянськими знаннями, уміннями і навичками, формується світогляд студентів, розвиваються їхні здібності. Вони реалізуються через спеціальні прийоми розумових та практичних дій, які спрямовані на засвоєння навчального матеріалу. Методи формування громадянської компетентності майбутніх педагогів умовно поділяються на три групи:

1) методи організації та здійснення формування громадянської компетентності майбутніх педагогів (групи словесних (лекція, бесіда, розповідь, пояснення, інструктаж, консультація), наочних (показ (ілюстрування, демонстрування), самостійне спостереження) та практичних (виступи на семінарських заняттях, вправи, лабораторні, практичні та дослідні роботи) методів);

2) методи контролю за ефективністю формування громадянської компетентності майбутніх педагогів (контролю (усне опитування; письмовий контроль; практична перевірка; тестовий контроль; графічний контроль; програмований контроль; колоквиум), підсумкового контролю (іспит; залік), самоконтролю (самоспостереження; самоаналіз; самооцінювання));

3) методи активного навчання: бінарні (є результатом поєднання двох методів в єдине ціле); інтегровані (поєднання у процесі навчання трьох і більше методів у єдине ціле)¹⁷³; інтерактивні. До методів активного навчання відносять дебати, дискусію, «мозковий штурм», «SWOT-аналіз», «Метод ПРЕС» (PRES — Position, Reason, Example, Solution), «Сінквейн» (Сенкан) та тренінг. Серед інтерактивних виокремлюють методи:

¹⁷² Піддячий В. (2016). Обґрунтування форм культурологічної підготовки майбутніх педагогів. *Молодь і ринок*, 9 (140), 118–123. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/706071>

¹⁷³ Піддячий В. (2016). Аналіз методів культурологічної підготовки майбутнього педагога. *Наукові записки*, СХХІХ (112), 165–174.

- кооперативного навчання: робота в парах, робота в групах, два–чотири–всі разом, коло ідей, акваріум, ротаційні трійки;
- колективно-групового навчання: мікрофон, мозковий штурм, ажурна пилка, навчаючи – учусь, незакінчені речення, дерево рішень;
- технології ситуативного моделювання: імітаційні ігри, рольова гра, судове слухання, громадські слухання;
- технології опрацювання дискусійних питань: займи позицію, шкала думок, дискусія, зміни позицію, оцінювальна дискусія, дебати.

Навчально-методичне забезпечення.

Підвищенню ефективності формування громадянської компетентності майбутніх педагогів у процесі теоретичної і практичної підготовки у закладі вищої освіти сприятиме розроблення відповідного навчально-методичного комплексу. Його основними елементами визначено такі:

- пояснювальна записка з предмета;
- поурочно-тематичний план;
- теоретичний матеріал у вигляді курсу лекцій;
- комплект методичних рекомендацій для виконання творчих професійних завдань, контрольних робіт тощо;
- комплект завдань для проведення підсумкового контролю знань, а також комплект питань для самоконтролю;
- критерії визначення рівня засвоєння учнями навчального матеріалу;
- список рекомендованої літератури до кожної теми.

Психологічні умови передбачають створення творчої атмосфери під час формування громадянської компетентності майбутніх педагогів. До них належать: 1) вмотивованість; 2) естетичність; 3) етичність; 4) гуманістичність; 5) демократичність; 6) використання технологій, які підвищують результативність пізнавальних та емоційно-вольових процесів.

Вмотивованість.

Вмотивованість майбутнього педагога на формування громадянської

компетентності розглядається як його внутрішнє прагнення до досягнення поставленої мети, що виникає у результаті перебування під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників, які ініціюють, спрямовують та підтримують поведінку і діяльність в конкретний момент¹⁷⁴.

Розглянемо зовнішню мотивацію до формування громадянської компетентності майбутніх педагогів.

На основі аналізу та узагальнення напрацювань А. Адлера, М. Бушканец, К. Левіна, Д. Макклелланда, А. Маслоу, В. Моргуна, Г. Мюррея, Р. Немова, О. Орлова, С. Рубінштейна, П. Сірса та Е. Торндайка визначено, що до зовнішніх мотивів формування громадянської компетентності майбутніх педагогів належать:

1. Матеріальні блага. Вони виступають вагомим стимулом до діяльності, оскільки приносять майбутньому педагогу те, що здатне реалізувати різні його суб'єктивні прагнення¹⁷⁵. До них можна віднести:

- премії за досягнення кращих результатів у навчальній, науковій чи громадській діяльності тощо;
- безкоштовні стажування в спеціалізованих установах для набуття досвіду й оволодіння фахом;
- знижки на оздоровлення;
- різноманітні подарунки за заслуги (книжки, журнали, медалі, грамоти тощо);

2. Прагнення навчитись реалізовувати свої права;

На основі аналізу та узагальнення напрацювань А. Адлера, М. Бушканец, Е. Дісі, Д. Макклелланда, А. Маслоу, В. Моргуна, Г. Мюррея, С. Рубінштейна, Р. Раян, П. Сірса, Р. Уайта та ін. визначено, що до внутрішніх мотивів формування громадянської компетентності майбутніх педагогів можуть належати:

1. Усвідомлення соціальної значущості розбудови громадянського

¹⁷⁴ Немов, Р. С. *Психологія: словарь справочник: в 2 ч. (Ч.1)*. (2003). М. : ВЛАДОС–ПРЕС. С. 261.

¹⁷⁵ Брокгауз, Ф.А. (1899). *Энциклопедический словарь: в 82 т. (Т. XXVI)*. Санкт-Петербург: Брокгауз–Ефрон. С. 40-41.

суспільства;

2. Потреби майбутнього педагога у:

а) визнанні іншими членами суспільства;

б) самоствердженні своєї особистості, демонстрації своєї цінності, значущості, прагнення до реалізації свого «Я»;

в) змаганнях із іншими людьми з метою загартування психіки та перевірки рівня власної підготовки, вдосконалення комунікативних умінь;

г) самовираженні своїх думок, настрою та переконань для розкриття свого «Я»;

ґ) самореалізації своїх здібностей, можливостей, прагнень тощо;

д) самостійності щодо досягнення власних завдань, реалізації власних планів без допомоги та тотального контролю інших;

е) владі. Вона виражається у прагненні управляти суб'єктами свого впливу, проявляючи керівний статус, реалізуючи право судити, оцінювати, характеризувати, дозволяти або забороняти щось та ін.¹⁷⁶. Це є проявом лідерського потенціалу та організаторських здібностей. Таке прагнення виникає на основі відчуття абсолютного або часткового переважання над іншими;

є) відкритому спілкуванні, енергійному ритмі життя, прагненні відстоювати свої інтереси (незважаючи на можливість конфлікту), бути у центрі уваги, проявити свої ораторські якості, підвищувати свій статус.

3. Професійні ідеали. Вони ґрунтуються на уявленні про найвищу досконалість педагога, досягнення якої потребує певного способу та характеру дій.

4. Життєві цінності. Вони показують суб'єктивну значущість певного явища для людини. Їх особливістю є те, що вони приносять благо. Цінності формуються на основі почуттів і фіксуються у свідомості. Для майбутнього педагога цінним є те, що задовольняє або може задовольняти його потреби.

5. Відповідальність. Вона виражається у прагненні брати на себе обов'язки відповідати за певну ділянку роботи, справу тощо.

¹⁷⁶ Великий тлумачний словник сучасної української мови. (2005). Київ : Ірпінь : Перун. С. 81.

б. Переконання. Вказують на тверду впевненість та віру у те, що:

а) громадянська компетентність є майбутнього педагога є суспільно важливою, адже суттєво впливає на формування світогляду та психіки підростаючого покоління, яке з часом буде самостійно визначати вектор і темп розвитку суспільства;

б) педагог – взірець для наслідування учнів, тому потрібно розвивати в собі найкращі людські та професійні якості;

На основі проведеного дослідження зроблено висновок, що прагнення до задоволення внутрішніх і зовнішніх потреб мотивує майбутніх педагогів до формування громадянської компетентності. Визначено, що мотивація до формування громадянської компетентності майбутнього педагога – це сукупність мотивів, які у конкретний момент ініціюють, спрямовують і підтримують його діяльність, що спрямована на формування знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, які дозволять усвідомлено, відповідально й ефективно реалізовувати громадянські обов'язки та права у суспільно-політичній та навчальній діяльності, користуватися свободами, займати активну громадянську позицію з метою розвитку демократичного суспільства, бути патріотом своєї держави, шанобливо ставитися до народів і культур інших країн. При формуванні мотивації майбутньому педагогу потрібно визначити для себе та підібрати як зовнішні, так і внутрішні мотиви. Це забезпечить ефективне виконання запланованої діяльності¹⁷⁷.

Естетичність.

Естетичність виражається у побудові взаємодії під час формування громадянської компетентності майбутніх педагогів на позитивних почуттях. Адже, естетика (давньогрецьке «αἰσθητικὸς» – сприймаючи, переживаю¹⁷⁸ або

¹⁷⁷ Піддячий В. (2014). Мотивація до здійснення професійного саморозвитку майбутнього вчителя. *Education and pedagogical sciences*, 163, 41-47. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/11408/1/1.pdf>

¹⁷⁸ *Педагогічна майстерність : підручник*. (2008). Київ : СПД Богданова А. М. С. 70.

чуттєво сприйманий¹⁷⁹) – це наука про почуття та почуттєвість людини¹⁸⁰. Усі почуття найзагальніше можна поділити на позитивні та негативні і об'єднати їх загальним поняттям «естетичне почуття»¹⁸¹. До позитивних почуттів належать прекрасне та піднесене, до негативних – потворне та низьке, перехідними або проміжними є комічне та трагічне. Естетичне почуття розглядається як один із найскладніших видів духовного переживання людини, яке виникає на основі суспільних та культурних чинників¹⁸².

Педагогу доцільно вміти залучати у процес взаємодії із суб'єктами учіння як позитивні (прекрасне, піднесене та комічне) так і негативні (трагічне та потворне) почуття. А для цього йому потрібно знати, що почуття прекрасного викликається у стосунках між викладачем та студентом в результаті візуального, нюхового та кінестетичного контакту між ними. Тому, щоб педагог міг викликати у студента це почуття він має візуально охайно виглядати починаючи від зачіски, закінчуючи взуттям, володіти виразною невербальною комунікацією та мати приємний запах. Почуття піднесеного викликається переважно через слуховий контакт при спілкуванні, тому голос педагога має добре звучати, мовлення бути виразним, ритмічним та з потрібного швидкістю, його зміст повинен бути цікавим, захоплюючим, зрозумілим, переконливим та загальноновизнаним з боку тих хто його слухає. Почуття комічного викликається переважно через слуховий контакт. У зв'язку з цим викладачу потрібно вміти розповідати, що викликають сміх, таким чином піднімаючи настрій у студентів. Використання даного прийому передбачає створення максимально коротких пауз для відпочинку та відновлення сил у студентів з метою подальшої продуктивної навчальної взаємодії з ними. Крім цього, хороший настрій підтримує високу пізнавальну активність. Як наслідок, це забезпечує високий результат успішності навчання, оскільки яскраві образи, що викликають сміх швидко і на довго запам'ятовуються. Якщо це поєднати із

¹⁷⁹ *Естетика : підруч. для студ. гуманіт. спец. вищ. навч. закл.* (2005). Київ : Вища шк. С. 23.

¹⁸⁰ Гегель, Г.В.Ф. (1938). *Сочинения: в 14 т. (Т.12)*. М. : Гос. соц.-экономич. издат. С. 23.

¹⁸¹ *Педагогічна майстерність : підручник.* (2008). Київ : СПД Богданова А. М. С. 72.

¹⁸² *Естетика : підруч. для студ. гуманіт. спец. вищ. навч. закл.* (2005). Київ : Вища шк. С. 48.

навчальним матеріалом, то рівень засвоєння студентами навчальної програми значно підвищиться. Щодо почуття трагічного, то зважаючи на загальну гуманізацію освіти України, викладач має користуватися ним обережно, оскільки воно пригнічує особистість студента, знижуючи при цьому його навчальну та життєву активність. Проте, існують окремі випадки, коли його використання у виховних цілях, не дивлячись на зазначену шкоду є потрібним. Це стосується боротьби із девіантною поведінкою студента, яка є антигуманною по відношенню до самого педагога та оточуючих людей. Сюди можна віднести прояви вживання психотропних збуджуючих речовин, які спостерігаються під час навчально-виховного процесу, вияви сильної агресії на основі особистих неприємностей тощо. Але навіть у таких випадках педагог має себе контролювати і знати міру. При цьому, не варто викликати дане почуття для покарання за неуспішне навчання студента, оскільки цьому можуть бути різні причини (відсутність мотивації, надмірна трудова активність паралельно із навчанням тощо) у такому випадку до нього потрібно знаходити інший підхід, який мотивував би студента до змін у даному напрямі не залежно від чийогось зовнішнього контролю або впливу. Це є складнішим, але ефективнішим. Почуття потворного має викликатись викладачем у студента для боротьби на гуманістичних та етичних засадах із виявами поганої поведінки та підготовки студентів, їх недбалості по відношенню до навчання, до себе, до оточуючих тощо¹⁸³.

Етичність.

Етичність впродовж формування громадянської компетентності майбутніх педагогів виражається у побудові взаємодії на основі усталених норм поведінки і правил ввічливості. Вона передбачає володіння системою програм діяльності, поведінки і спілкування, які регулюють його стосунки з оточуючим світом на основі усталених моральних норм і принципів, які укорінені в суспільстві. До них належать моральні звичаї, традиції, якості, норми, ідеали,

¹⁸³ Піддячий В. Естетичне почуття в контексті стосунків між викладачем та студентом. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені МП Драгоманова. Серія № 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи*, 35, 138-143. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/11405/1/2.pdf>

принципи, світоглядні поняття про добро і зло, обов'язок та совість, справедливість й гідність. Етичність у стосунках залежить від рівня етичної культури суб'єктів взаємодії. Зміст етичної культури становлять: моральна свідомість, моральні стосунки, моральна поведінка. Елементи змісту моральної свідомості тісно пов'язані між собою та взаємно доповнюють один одного (Л. Харченко).

Дотримання етичної культури впродовж взаємодії передбачає наслідування загальноприйнятих норм і принципів моралі в процесі виконання навчальної діяльності, подолання помилок і морально-професійних деформацій. Від рівня етичної культури викладача і студента залежить: 1) якісне і ефективне виконання ним своїх навчальних обов'язків; 2) їхня честь, гідність, репутація та імідж; 3) відношення до навчання та його результатів; 4) стосунки з іншими людьми¹⁸⁴.

Гуманістичність. Гуманістичність впродовж формування громадянської компетентності майбутніх педагогів передбачає побудову стосунків на основі ставлення до людини як найбільшої соціальної цінності, а також створення умов для її повноцінного життя і фізичного та духовного розвитку. Вона характеризується такими ознаками: повага до свободи та гідності кожної людини; врахування особистісних інтересів, потреб та особливостей; сприяння благополуччю для людини; турбота про її щастя; надання рівних можливостей для розвитку; створення умов для самовдосконалення особистості; високоморальна взаємодія між людьми. Відповідно до визначення Міжнародного гуманістичного та етичного союзу гуманізм розглядається як демократична, етична життєва позиція, яка стверджує, що люди мають право і обов'язок визначати зміст і форму свого життя. Він закликає до побудови більш гуманного суспільства за допомогою етики, заснованої на людських та інших природних цінностях на основі розуму і вільного пошуку, завдяки використанню людських здібностей¹⁸⁵.

Демократичність. Демократичність впродовж формування

¹⁸⁴ Піддячий В. (2015). Обґрунтування змісту культурологічної підготовки майбутнього педагога. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*, 42-43, 52-58. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/107157>

¹⁸⁵ *Humanism*. URL: <https://web.archive.org/web/20070814062708/http://www.ihcu.org/minimumstatement>

громадянської компетентності передбачає: вільне висловлювання думок; взаємоповагу; мирне вирішення конфліктів; дотримання прав і обов'язків; соціальну активність; відповідальність; побудову стосунків на довірі, а не на страху; упередження деспотизму; допомогу у захисті інтересів; урахування індивідуальних особливостей; усвідомлення власної важливості і моральної відповідальності за дії.

3.3. Тренінг з розвитку громадянської компетентності майбутніх педагогів

Однією із сучасних тенденцій розбудови Української держави є створення умов для розвитку громадянського суспільства. Значна увага надається становленню свідомого і компетентного громадянина, формуванню у нього знань і відповідального ставлення до визначених конституцією громадянських прав та обов'язків, норми і правила співжиття у суспільстві.

У педагогічній науці формування громадянської компетентності майбутніх педагогів є одним з актуальних предметів дослідження. Це пов'язано з тим, що низький рівень сформованості громадянської компетентності студентів закладів вищої педагогічної освіти негативно позначається на якості їхньої підготовки до життя та праці у період динамічних змін українського суспільства та держави.

Для забезпечення стабільного існування демократії в Україні сучасний студент вищого педагогічного навчального закладу має бути поінформованим, розсудливим та виваженим у прийнятті рішень громадянином. У зв'язку з цим виникає необхідність формування готовності майбутніх педагогів до грамотної, активної, відповідальної й ефективною реалізації власних громадянських обов'язків та прав упродовж навчання у вищому педагогічному навчальному закладі.

Зважаючи на це, «актуальності набуває формування громадянської компетентності майбутніх педагогів, які прийматимуть активну участь у

«розвитку інтелектуальної та духовної основи суспільства через: виховання та учіння підростаючого покоління; створення умов для набуття молоддю соціального і професійного досвіду; передання та розвиток духовних надбань українського народу; досягнення високої культури міжнаціональних взаємин; формування у молоді духовності, фізичної досконалості, моральної, естетичної, правової, трудової та екологічної культури»¹⁸⁶.

Результативність формування громадянської компетентності значною мірою залежить від застосованих педагогічних технологій. У навчально-виховному процесі закладів вищої освіти активно розробляється та використовується значна кількість педагогічних засобів, форм і методів, які спрямовані на реалізацію мети громадянської освіти студентської молоді. Однією із ефективних форм інтерактивного навчання майбутніх педагогів, яка спрямована на розвиток громадянської компетентності є тренінг «Формування громадянської компетентності майбутнього педагога». Специфікою тренінгу є його інтегративність, що відображається у поєднанні положень економіки, політології, правознавства, психології, педагогіки, соціології та філософії.

Мета: *підвищити рівень громадянської компетентності майбутніх педагогів.*

Завдання:

1. З'ясувати, що таке громадянська компетентність та яка її роль у житті майбутніх педагогів;

2. Розглянути: ціннісну основу громадянської компетентності; громадянські обов'язки, права та свободи; юридичні механізми захисту громадянських прав; сутність демократії, громадянського суспільства; форми участі громадян у житті суспільства; методи громадського контролю; порядок створення громадських організацій; критерії якості освіти; порядок ухвалення суспільних рішень;

3. Отримати досвід: створення та реєстрації студентської громадської

¹⁸⁶ Піддячий В. М. Сутність і зміст громадянської компетентності майбутнього педагога / В. М. Піддячий // Молодь і ринок. – 2017. – № 7 (150). – С. 76–82

організації; проведення власної оцінки рівня якості освіти; здійснення громадського контролю; проведення соціологічних опитувань; проведення студентських слухань; внесення колективних пропозицій; написання колективних клопотань; виявлення актуальних проблем і пропозиції студентів.

Обладнання: проектор, ватмани, листи А4, маркери, ручки.

Розміщення учасників: коло.

Результати для учасників:

- знатимуть загальнолюдські, національні та європейські цінності; громадянські обов'язки, права та свободи; юридичні механізми захисту громадянських прав; сутність демократії; сутність громадянського суспільства; форми участі громадян у житті суспільства; методи громадського контролю; порядок створення громадських організацій; критерії якості освіти; порядок ухвалення суспільних рішень;

- підвищать рівень власної громадянської самосвідомості;

- отримають досвід: створення та реєстрації громадської організації; проведення власної оцінки рівня якості освіти, соціологічних опитувань, студентських слухань; здійснення громадського контролю; внесення колективних пропозицій; написання колективних клопотань; виявлення актуальних проблем і пропозиції студентів.

Результати тренінгу:

- використання отриманих знань для підвищення рівня власної ефективності та результативності у громадській та навчальній діяльності;

- підвищення рівня громадянської компетентності майбутніх педагогів;

- мотивація кожного учасника на пошук нових заходів активності після тренінгу.

Цільова аудиторія: педагоги, студенти, усі, хто бажає підвищити рівень громадянської компетентності.

Кількість учасників тренінгу: до 20 осіб

За результатами тренінгу учасники отримають сертифікат (українською

та англійською мовами).

Структура тренінгового заняття

№ п\п	Види роботи	Орієнтовна тривалість	Ресурсне забезпечення
1.1	<i>Вступ.</i> Громадянська освіта майбутніх педагогів.	5 хв.	Ватман, маркери.
1.2	<i>Прийняття принципів роботи групи.</i>	15 хв.	Ватман, маркери.
1.3	<i>Вправа на знайомство.</i> Мене звати ...	20 хв.	Листки А4, ручки.
1.4	<i>Очікування.</i> Учасники записують, озвучують і розміщують на ватмані власні очікування від тренінгового заняття.	20 хв.	Ватман, клейкий кольоровий папір, ручки.
2.1	<i>Актуалізація.</i> «Громадянська компетентність – це ...».	15 хв.	Роздатковий матеріал (Ватман, маркери).
2.2	<i>Основна частина.</i> <i>Робота в групах.</i> <i>Рухівка «Реакція».</i> <i>Виконання вправ:</i> 1. Проведення власної оцінки рівня якості освіти. 2. Створення та реєстрація громадської організації.	5 хв. 30 хв. 1 год. 20 хв.	Роздатковий матеріал (Ватман, маркери).

	<i>Рухівка «Реакція».</i> 3. Здійснення громадського контролю. 4. Виявлення актуальних проблем і пропозиції студентів.	5 хв. 30 хв. 30 хв.	
3.3	<i>Підведення підсумків.</i> <i>Результати очікувань.</i>	15 хв.	Клейкий кольоровий папір, ручки.

План тренінгового заняття

I. Початок тренінгу:

1. Вступ.

Мета: зацікавити і мотивувати учасників тренінгового заняття до плідної інтерактивної діяльності.

Сьогодні у нас із Вами буде можливість обговорити актуальні, значимі для кожної особистості, яка бажає *формувати громадянську компетентність*, питання. Відомий англійський історик, публіцист, державний і політичний діяч лорд Генрі Бруем зазначав, що «просвітлений народ легше вести, але його важче гнати, ним легше керувати, але неможливо поработити». Маргарет Тетчер писала, що «могутність і престиж країни в першу чергу залежать від таланта та здібностей її народу».

Наше завдання на сьогодні – з'ясувати, що таке громадянська компетентність та яка її роль у житті майбутніх педагогів; розглянути: ціннісну основу громадянської компетентності; громадянські обов'язки, права та свободи; юридичні механізми захисту громадянських прав; сутність демократії, громадянського суспільства; форми участі громадян у житті суспільства; методи громадського контролю; порядок створення громадських організацій; критерії якості освіти; порядок ухвалення суспільних рішень; отримати досвід: створення та реєстрації громадської організації; проведення

власної оцінки рівня якості освіти; здійснення громадського контролю; проведення соціологічних опитувань; проведення студентських слухань; внесення колективних пропозицій; написання колективних клопотань; виявлення актуальних проблем і пропозиції студентів.

2. Прийняття принципів роботи групи.

Мета: встановлення принципів роботи в групі; створення відчуття комфортності; усвідомлення особливостей спілкування у групі, сприяння організації ефективного простору для особистісного розвитку учасників.

Обладнання: ватман із заголовком «Принципи роботи групи», маркер.

Учасники групи пропонують принципи роботи, яких будуть дотримуватися під час тренінгового заняття. Їх може бути від 1 до 10. Принципи записуються тренером або учасниками, які їх пропонують, на ватмані маркерами.

Принципи роботи групи можуть бути такими:

1. Приходити вчасно;
2. Бути позитивним;
3. Не критикувати;
4. Говорити коротко;
5. Добровільність;
6. Персоналізація;
7. Конфіденційність;
8. Чуйність до різноманітності.

3. Знайомство.

Мета: представити учасників один одному в позитивному, оптимістичному ключі, який підкреслює цінність учасника для групи.

Обладнання: листи білого паперу А4, ручки.

Опис вправи:

1. Роздаються листки білого паперу А4;
2. Учасники стають у пари;
3. Протягом 2 хвилин опитують один одного і краще пізнають

(озвучують ім'я, прізвище, місце роботи, посаду, людські і професійні якості тощо);

4. Потім кожен учасник представляє групі свого партнера. Подання має представити людину в найкращому вигляді, показати її цінність для тренінгу або отриманого завдання.

Поясніть учасникам, що мета вправи – успіх, а не просто представлення свого партнера. Потрібно показати членам групи яким цінним активом для команди або групи є людина.

4. Очікування.

Мета: визначити очікування учасників

Опис вправи «Очікування».

Тренер задає запитання до учасників тренінгу: «Які Ви маєте очікування від даного тренінгового заняття? Де і для чого плануєте застосовувати отриману компетентність?». Свої відповіді запишіть, будь ласка, на кольоровому стікері.

Після запису відповідей учасники по черзі озвучують їх і приклеюють на ватмані (розміщення довільне).

Тренер озвучує очікування останнім.

II. Основна частина:

Актуалізація. *«Громадянська компетентність – це ...».*

Тренер з'ясовує, що учасникам відомо про зміст ключових понять тренінга. *Дайте, будь-ласка, визначення поняття «громадянська компетентність».*

Після формулювання учасниками визначення, тренер розміщує на ватмані визначення із спеціальної літератури:

«Громадянська компетентність – це ...».

Аналогічно опрацьовуються поняття «компетентність», «громадянин», «громадянськість», «громадянське суспільство» та «майбутній педагог».

Рухівка «Реакція».

Мета: переключити вид діяльності учасників, відпочити.

Учасники діляться на групи по 4-5 чоловік, стають у коло, доторкаючись ладонями рук один до одного, утворюючи ланцюг. Тренер називає число і призначає першого учасника, який має плеснути у ладонь іншого і т.д. по черзі. Учасник під номером, який на початку вказав тренер повинен не допустити щоб до його ладоні доторкнулись, в іншому випадку він вибуває з кола, а рухівка продовжується.

Робота в групах.

Мета: актуалізувати знання учасників; навчити оцінювати рівень якості освіти, створювати та реєструвати громадські організації, здійснювати громадський контроль.

Обладнання: ватмани, листи А4, маркери, ручки.

Відповідь на питання: для чого формувати громадянську компетентність?

З'ясування того, яким чином громадянська компетентність може вплинути на результативність навчання та життя майбутнього педагога?

Словесна характеристика ідеального громадянина.

Виконання вправ:

1. Проведення власної оцінки рівня якості освіти.

Дана вправа виконується з метою з'ясування критеріїв якості освіти. Учасники тренінгового заняття рівномірно діляться на групи. Відповідно до свого бачення кожний пропонує визначення власних критеріїв за якими він би оцінював рівень якості освіти. Проводиться узагальнення і представлення пропозицій на рівні кожної групи. Результати цих узагальнень записуються на ватман у такий спосіб щоб не було повторів. Після цього тренер представляє критерії якості освіти, які представлені у спеціальній літературі. Записує їх на ватмані. Проводиться порівняння. Підводяться підсумки.

Зворотній зв'язок після вправи:

- Чи легко було виконувати вправу?

- У чому виникали труднощі?

2. Створення та реєстрація громадської організації.

Дана вправа виконується з метою отримання досвіду створення і

реєстрації громадських організацій у змодельованих навчальних умовах. Учасники розподіляються на групи 4-5 осіб. Робота складається із 5 етапів: 1) підготовка статуту організації; 2) проведення установчих зборів засновників; 3) підготовка пакету документів; 4) подання документів; 5) отримання відповіді.

Для успішного виконання вправи перед кожним етапом учасникам роздаються додатки.

Тренер (зворотній зв'язок після вправи):

- Чи легко було виконувати вправу?
- У чому виникали труднощі?

Рухівка «Реакція».

Мета: *переключити вид діяльності учасників, відпочити.*

Учасники діляться на групи по 4-5 чоловік, стають у коло, доторкаючись ладонями рук один до одного, утворюючи ланцюг. Тренер називає число і призначає першого учасника, який має плеснути у ладонь іншого і т.д. по черзі. Учасник під номером, який на початку вказав тренер повинен не допустити щоб до його ладоні доторкнулись, в іншому випадку він вибуває з кола, а рухівка продовжується.

3. Здійснення громадського контролю.

Дана вправа виконується з метою отримання досвіду здійснення громадського контролю для оцінювання результативності навчальної діяльності студентів вашої групи. Учасники тренінгового заняття рівномірно діляться на групи. У межах виконання вправи їх ознайомлюють із основними методами громадського контролю, його метою та призначенням. Моделюється навчальна ситуація, яка потребує проведення громадського контролю. Здійснюється застосування отриманих знань на практиці. Тренер говорить останнім і підводить підсумки вправи.

Зворотній зв'язок після вправи:

- Чи легко було виконувати вправу?
- У чому виникали труднощі?

4. Виявлення актуальних проблем і пропозиції студентів.

Дана вправа виконується з метою отримання досвіду виявлення актуальних проблем і пропозиції студентів. У межах її виконання здійснюється ознайомлення із основними методами виявлення актуальних проблем і пропозиції студентів. Проводиться рівномірний поділ учасників тренінгу на групи. Здійснюється застосування методів виявлення актуальних проблем і пропозиції студентів на практиці. Кожен із учасників тренінгу пропонує власну відповідь на питання: «Хто, на Ваш погляд, має вирішувати ці проблеми»? Результати записуються на ватман у такий спосіб щоб не було повторів. Тренер говорить останнім і підводить підсумки вправи.

Зворотній зв'язок після вправи:

- Чи легко було виконувати вправу?
- У чому виникали труднощі?

III. Заключна частина

Результати очікувань.

Мета: з'ясувати, якою мірою реалізовано очікування учасників тренінгу, отримання зворотного зв'язку від учасників:

- Чи Ваші очікування справдилися? (Учасники висловлюються по черзі, тренер озвучує свої результати очікувань останнім)
- Яка інформація є найбільш корисною для Вас особисто?

Зворотній зв'язок:

- Що нового Ви дізналися під час тренінгового заняття?
- Чи хотіли б Ви взяти участь у подібному занятті, яке було б продовженням порушеної сьогодні проблематики?
- Як Ви плануєте використати отриману інформацію, набуті навички?

Питання для самоконтролю

1. Що таке громадянська компетентність майбутнього педагога?
2. Які цінності становлять основу громадянської компетентності?
3. У яких державних нормативно-правових актах прописані обов'язки та права студента, людини і громадянина?
4. Які існують підходи до формування громадянської компетентності майбутнього педагога?
5. Що означає бути громадянином?
6. Які основні елементи концепції громадянського виховання А. Макаренка?
7. На чому має ґрунтуватися формування громадянської компетентності майбутнього педагога у контексті поглядів В. Сухомлинського?
8. Які психолого-педагогічні умови сприяють підвищенню ефективності формування громадянської компетентності майбутнього педагога?
9. Які є методи захисту прав людини?
10. Що таке демократія?
11. Що таке громадянське суспільство?
12. Які є основні форми участі громадян у житті суспільства?
13. Які є методи громадського контролю?
14. Який порядок створення громадської організації?
15. Які критерії якості освіти?
16. Який порядок ухвалення суспільних рішень?

Тести

1. Назвіть основні демократичні, національні та загальнолюдські цінності:

- а) природні права людини
г) істина
е) верховенство права
з) справедливість
- б) добро
г) демократія
е) краса
и) національна безпека
- в) сім'я
д) патріотизм
ж) державний суверенітет
і) національна культура

Написати варіанти навпроти кожної групи (наприклад: а,б,в,г...):

Національні _____

Європейські _____

Загальнолюдські _____

2. У яких державних нормативно-правових актах прописані обов'язки та права студента, людини і громадянина?

- а) Конституція України;
б) Закон «Про вищу освіту», Конституція України;
в) Закони «Про вищу освіту», «Про освіту», Конституція України;
г) Закон «Про вищу освіту», «Про освіту»;
г) Конституція України, закон «Про освіту».

3. Назвіть юридичні механізми захисту прав людини

- а) _____
б) _____
в) _____
г) _____
г) _____
д) _____
е) _____

4. Що таке демократія?

а) тип правління, для якого характерним є залучення до влади всіх без винятку членів суспільства, не залежно від соціального становища, раси, статі тощо.

б) політичний режим, за якого єдиним легітимним джерелом влади в державі визнається її народ.

5. Що таке громадянське суспільство?

а) сукупність недержавних організацій, які представляють волю та інтереси громадян;

б) сфера самовияву вільних громадян і добровільно сформованих некомерційних асоціацій і організацій, незалежних від прямого втручання і довільної регламентації з боку державної влади і бізнесу, а також інших зовнішніх факторів;

в) сукупність громадян і їх об'єднань з високорозвиненою системою взаємодії, які дотримуються законів держави у якій проживають та реалізують власні права та обов'язки.

6. Назвіть основні форми участі громадян у житті суспільства:

а) _____

б) _____

в) _____

г) _____

г) _____

7. До методів громадського контролю влади належать:

а) _____

б) _____

в) _____

г) _____

г) _____

8. Назвіть порядок створення громадської організації.

- a) _____
- б) _____
- в) _____
- г) _____
- г) _____
- д) _____

9. Які критерії якості освіти?

- a) _____
- б) _____
- в) _____
- г) _____

10. Назвіть порядок ухвалення суспільних рішень:

- a) _____
- б) _____
- в) _____
- г) _____
- г) _____

Список рекомендованої літератури

1. Абрам'юк І. (2011). *Врегулювання механізмів участі громадян в управлінні громадою*. Київ: Легальний статус.
2. *Виховуємо людину і громадянина: навч.-метод. посіб.* (2006). Дрогобич: Видавнича фірма «Відродження».
3. *Громадянин – Держава – Громадянське виховання. Антологія.* (2001). Донецьк.
4. *Громадянська освіта: методичний посібник для вчителя.* (2008). Київ: Видавництво Етна-1.
5. *Громадянська освіта: теорія і методика навчання.* (2008). Київ: Видавництво Етна.

6. *Закон України «Про громадянське суспільство в Україні» (проект).* Голос України, 2002, 10 листопада.
7. *Конституція України (з офіційним тлумаченням Конституційного Суду України).* (2005). Київ: Ліра.
8. *Мистецтво жити в громаді: Навчально-методичний посібник з громадянської освіти та виховання учнівської молоді.* (2005). Львів: НФВ «Українські технології».
9. *Основи громадянського суспільства: Словник: Для студ. вищ. навч. закл.* (2006). Київ: Знання України.
10. *Освіта різних категорій дорослого населення: теорія, досвід, перспективи: монографія.* (2019). Київ: ІПОД імені Івана Зязюна НАПН України.
11. Піддячий В. М. (2017). Акценти виховної діяльності педагога. *Педагогічна майстерність як система професійних і мистецьких компетентностей: зб. матеріалів XIV Міжнар. педагогічно-мистецьких читань пам'яті проф. О.П. Рудницької.* Київ: Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/709348/>
12. Піддячий В. М. (2017). Формування громадянської компетентності майбутнього педагога в контексті поглядів А.С. Макаренка. *Професійна педагогіка і андрагогіка: актуальні питання, досягнення та інновації: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Кривий Ріг, 20–21 листопада 2017 р.).* URL: <https://lib.iitta.gov.ua/709349/>
13. Піддячий В. М. (2018). Особливості підготовки майбутнього вчителя до педагогічної дії у контексті поглядів академіка І. А. Зязюна. *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Формальна і неформальна освіта у вимірах педагогіки добра Івана Зязюна», 5-6 берез. 2018 р.* Полтава : ТОВ «АСМІ». URL: <https://lib.iitta.gov.ua/718181/>
14. Піддячий В. М. (2019). Організаційно-педагогічні умови формування громадянської компетентності майбутніх педагогів. *Вісник Національного університету “Чернігівський колегіум” імені Т. Г. Шевченка. Вип. 157.* Чернігів : НУЧК, 2019. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/716972/2>

15. Піддячий В. М. (2019). Психологічні умови формування громадянської компетентності майбутніх педагогів. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи: зб. наук. пр.* Київ; Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М. Вип. 1 (15). URL.: <https://lib.iitta.gov.ua/718177/>
16. *Політична система та інститути громадянського суспільства в сучасній Україні: Навч. посібник.* (2008). Київ: Либідь.
17. Помиткін Е.О. (2014). *Ідеальний президент ідеальної держави: Посібник кандидата та виборця.* Київ: Кафедра.
18. Рибалка В.В. (2009). *Теорії особистості у вітчизняній психології та педагогіці: Навчальний посібник.* Одеса: Букаєв Вадим Вікторович.
19. Рибалка В.В. (2014). *Психологія та педагогіка праці особистості: від обдарованості дитини до майстерності дорослого: посібник.* Київ: Інститут обдарованої дитини.
20. Рибалка В.В. (2016). *Словник із психології та педагогіки обдарованості і таланту особистості: термінологічний словник.* Київ, Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка.
21. Савчин М.В. (2008). *Психологія відповідальної поведінки: монографія.* Івано-Франківськ: Місто Н.В.
22. Ткачук А.Ф. (2016). *Стратегічне планування у громаді (навчальний модуль).* Київ: ІКЦ «Легальний статус».
23. Уайт П. (2002). *Громадянські чесноти і шкільна освіта: виховання громадян демократичного суспільства.* Київ: Вища школа.
24. *Указ Президента України «Про сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні».* (2016). URL: <http://www.president.gov.ua/documents/682016-19805>
25. Фельдхауз Р., Позняк С. (2001). Європейські підходи до громадянської освіти. *Шлях освіти*, 3, 20-25.
26. Філіпчук Г.Г. (2002). *Громадянське суспільство: освіта, етнокультура, етнополітика.* Чернівці : Зелена Буковина.
27. *Making Sense of Citizenship. A Continuing Professional Development Handbook.* (2006). London : Hodder Murray.

РОЗДІЛ 4.

ПРОСТІР МОЖЛИВОСТЕЙ: ОСВІТА І НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ В УМОВАХ БІБЛІОТЕК

4.1. Місія бібліотеки в інформаційному суспільстві

В наш час інформація та знання набули значення фундаментального ресурсу розвитку постіндустріального суспільства. При цьому, на відміну від сировинних й енергетичних джерел, інформаційний ресурс здається практично невичерпним і рівень його споживання постійно зростає. Тенденції суспільного розвитку демонструють, що знання стають самостійною силою та основним капіталом країни, адже саме знання, інновації та способи їх практичного застосування все частіше виступають як джерела прибутку. Згідно Тоффлера Е., в постіндустріальному суспільстві будуть культивуватися знання та інформація, які стануть товаром, навіть більш вартісним, ніж сировинні ресурси (у сфері інформації, на думку Тоффлера Е., буде з часом зайнято до 75% дорослого працездатного населення), головним соціальним конфліктом буде конфлікт між знанням та неосвіченістю чи некомпетентністю; професійний поділ суспільства, що буде заснований на класифікації знань, прийде на заміну класовій стратифікації; у суспільстві значно зростає мобільність, як просторова, так і соціокультурна. Тоффлер Е. прогнозує, що «...у ХХІ столітті безграмотним уже вважається не той, хто не вміє читати та писати, а той, хто не вміє вчитися, довчатися та перенавчатися»¹⁸⁷.

Згідно таких тверджень, в наш час доросла людина змушена постійно оновлювати свої знання, уміння й навички. Це дозволить їй залишатися компетентним, затребуваним і успішно реалізованим фахівцем. Зауважимо, що у найближчій перспективі дорослим потрібно бути готовими не тільки до

¹⁸⁷ Тоффлер Е. Третя хвиля. Пер. з англ. А. Євса. Київ : Всесвіт, 2000. 480 с. ; Toffler E. Tretia khvyliia / E. Toffler; per. z anhli. A. Yevsa. Kyiv : Vsesvit, 2000. 480 s.

постійного підвищення професійної кваліфікації, а й до неодноразової зміни професії впродовж життя. Отже, знання стають самостійною силою та основним капіталом дорослого. Тому ми можемо розглядати знання як важливий чинник соціальних інвестицій. А це, в свою чергу, свідчить про те, що змінюється місце освіти в структурі суспільного життя.

Викладене вище свідчить про актуальність *безперервної освіти*, зорієнтованої на довготривале підтримання професійного потенціалу дорослих та молоді. Зязюн І. вважав, що «найважливішими цілями створення системи неперервної освіти є, по-перше, творча діяльність спеціаліста, здатність до гнучкої її переорієнтації згідно зі змінами в системі соціальних і культурних інститутів сучасного суспільства, орієнтованого на людські цінності. І, по-друге, формування особистісних якостей людини, які визначають не лише її суто професійні характеристики, а й стиль мислення, рівень культури, інтелектуальний розвиток»¹⁸⁸. Педагогічна енциклопедія дає категорії «безперервної освіти» близько десятка визначень, узагальнюючи які, під безперервністю освіти ми розуміємо процес, що забезпечує поступальний розвиток творчого потенціалу особистості і всебічне збагачення її духовного світу¹⁸⁹.

Потрібно зауважити, що у суспільстві є багато категорій людей, які не мають знань, умінь, навичок, необхідних для повноцінного життя та взаємодії з іншими членами суспільства. Багато прикладів, коли дорослі не можуть стати грамотними споживачами, господарями побутової техніки, користувачами Інтернету, клієнтами банку, партнерами іноземних організацій. Індикатором масштабності функціональної неграмотності у сфері комунікації та інформації служить структура пропонованих на ринку навчання освітніх послуг, серед яких на перший план вийшли: підготовка користувача ПК, вивчення іноземної мови, психологічні тренінги тощо. Тому у змісті безперервної освіти дорослих

¹⁸⁸ Зязюн І.А. Технологізація освіти як історична неперервність. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті: [монографія / С.О. Сисоєва, П.М. Воловик, Л.Є. Сігаєва та ін.]; за ред. С.О. Сисоєвої. К., 2001. С. 3-11.

¹⁸⁹ Национальная педагогическая энциклопедия. URL: <http://didacts.ru/termin/nepreryvnoe-obrazovanie.html>.

прийнято виділяти три основні смислові області, які пов'язані з *навчанням та самоосвітою дорослих*: навчання грамотності — у широкому сенсі, включаючи комп'ютерну, функціональну, соціальну та інш.; професійне навчання, що включає професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації; загальнокультурну підготовку як додаткову освіту, яка не пов'язана з трудовою діяльністю.

На наш погляд, у зв'язку з реалізацією концепції безперервної освіти, посилюються позиції неформальної освіти. *Неформальна освіта* (non formal education) використовується для характеристики освітнього процесу, організованого поза межами традиційної (формальної, нормативної) освітньої системи й призначений для задоволення пізнавальних потреб певної групи людей. На думку зарубіжних експертів, цей термін набув поширення при характеристиці освіти країн, що розвиваються, не випадково. У цих країнах офіційна система освіти є доступною лише для невеликої частини населення, тоді як неформальна освіта створює більш дешевий та доступний шлях до освіти усім, навіть найбільш бідним, прошаркам населення¹⁹⁰.

Лук'янова Л. розглядає неформальну освіту як різноманітні, гнучкі за організацією і формами освітні системи, орієнтовані на конкретні потреби та інтереси тих, хто навчається, має ознаки організованості, доповнюваності щодо попередньо набутих знань, може здійснюватися у будь-якому місці (відвідування клубів, гуртків, лекторіїв, секцій). Важливою ознакою є відсутність єдиних певною мірою стандартизованих вимог щодо організації та результатів навчальної діяльності»¹⁹¹. Ми розуміємо неформальну освіту дорослих в умовах бібліотек як процес додаткового цілеспрямованого навчання, розвитку дорослих, організований поза межами змісту, форм і методів освітніх установ та державних інституцій. Лук'янова Л. зауважує, що нині система неформальної освіти у розвинених країнах посідає один щабель з

¹⁹⁰ Митина А. М. Дополнительное образование взрослых за рубежом: Концептуальное становление и развитие. – М.: Наука, 2004. – 200 с.

¹⁹¹ Лук'янова Л.Б. Підготовка педагогічного персоналу для роботи з дорослими: теоретичний і методичний аспекти : монографія. – К.: ППОД НАПН України, 2016. –265 с.

формальною, а подекуди й вищий, оскільки саме тут людина знаходить оптимальні умови для творчого особистісного розвитку¹⁹².

В Україні ряд громадських організацій – членів Української асоціації освіти дорослих спрямували свою різнопланову діяльність на задоволення неформальних освітніх потреб дорослих. Серед них – громадська організація «Українська асоціація міст, що навчаються», громадська організація «Центр соціально-освітніх ініціатив», громадська організація «Рух української неформальної освіти» та ін. Неформальна освіта відбувається у будь-якому середовищі (навчальному закладі, бібліотеці, товаристві, церкві, сім'ї тощо); в індивідуальній чи груповій формі; в будь-якому віці, що ще раз підтверджує факт існування неформальної освіти як частини неперервного навчання. Тому, джерелом неформальної освіти можуть бути: бібліотеки, музеї, школи, інститути, телебачення, газети, власний досвід та досвід інших людей.

Бібліотека є складовою частиною комунікаційної системи України. Книгозбірні сприяють розбудові читаючої, мислячої та освіченої нації, патріотичному, правовому та екологічному вихованню, зберігають культурно-історичну спадщину українського народу, надають правову підтримку незахищеним верствам населення, організують доступ громадян до офіційної інформації та адміністративних послуг, поєднують цифрові технології з традиційними бібліотечними ресурсами.

Бібліотека – це інформаційний соціально-культурний інститут, який виник за потреби збирати, зберігати й організувати суспільне користування книгами. Як зазначено в Законі України «Про бібліотеки і бібліотечну справу»: «Бібліотека – це бібліотечно-бібліографічний, культурно-просвітницький і науково-допоміжний соціальний інститут, що забезпечує акумуляцію і загальнодоступність документально-інформаційних ресурсів (книг, документів та інших носіїв інформації), які містять і зберігають знання, набуті в процесі розвитку людства, сприяють піднесенню інтелектуального та культурного

¹⁹² Лук'янова Л.Б. Підготовка педагогічного персоналу для роботи з дорослими: теоретичний і методичний аспекти : монографія. – К.: ПООД НАПН України, 2016. –265 с.

потенціалу суспільства»¹⁹³. В зміст цього поняття закладені основні функції діяльності бібліотек: збирання, систематизація, каталогізація та організація використання друкованих, рукописних та електронних інформаційних ресурсів; забезпечення вільного доступу до інформації, знань і культурного надбання у громадянському інформаційному мережевому суспільстві; підтримка у реалізації громадянських, політичних, економічних, соціальних і культурних прав; сприяння навчанню протягом життя, отриманню знань, навичок, компетентностей, важливих для суспільства.

Від інших споріднених за діяльністю установ, її відрізняють сутнісні функції. Сутнісні соціальні функції бібліотек – це функції, зумовлені сутністю бібліотеки як соціального інституту. *Інформаційна* функція передбачає надання бібліотеками широкого спектру сучасних послуг, зручного доступу до інформаційних потоків і задоволення запитів користувачів у різних видах інформації. *Освітня* функція пов'язана із засвоєнням універсальної культури і систематизованих знань, котрі змінюють людину і визначають її світогляд. *Дозвіллева* (рекреаційна) функція, що втілюється в бібліотеках у різних формах, сприяє змістовному відпочинку користувачів, задоволенню їх естетичних потреб. Функцію *соціалізації* читача спрямовано на забезпечення бібліотечними засобами процесу засвоєння людиною певної системи знань, суспільних норм, культурних цінностей, що дозволяє їй почуватися рівноправним членом суспільства. *Комунікативна* функція бібліотеки як центру міжособистісного спілкування читачів сприяє взаємному обміну корисною інформацією. *Загальнокультурна* функція реалізовується як сукупність різних видів і форм бібліотечної діяльності (від безпосередньої видачі видань до організації в стінах книгозбірні різних аматорських об'єднань, клубів за інтересами тощо), спрямованих на вільний розвиток користувачів, залучення їх до цінностей національної і світової культури¹⁹⁴.

¹⁹³ Про бібліотеки і бібліотечну справу: Закон України, 27 січ. 1995 р. Голос України. 1995. 2 берез. С. 9–10.

¹⁹⁴ Матвійчук О. Є. Бібліотека як соціокультурний інститут : освітньо-виховна місія. Вісник Національного авіаційного університету. Сер. : Філософія. Культурологія. 2010. № 2. С. 155–160.

Отже, суспільство формує книжковий світ, диктуючи йому свої вимоги, а бібліотека створює свій власний порядок. Бібліотека – особливе педагогічне середовище, де бібліотекар у своїй професійній діяльності виступає як *тьютор*, який формує навички й уміння самостійної самоосвітньої діяльності дорослих; *консультант* при пошуку джерел інформації; *наставник*, який навчає критичному осмисленню інформації; *організатор* індивідуальної та колективної діяльності дорослих.

За твердженням Змейова С., *доросла людина* – це особа, що володіє фізіологічною, психологічною, соціальною, моральною зрілістю, економічною незалежністю, життєвим досвідом і рівнем самосвідомості, достатніми для відповідального самокерованого поведіння¹⁹⁵. Сьогодні не існує єдиного наукового визначення терміну «доросла людина», але узагальнюючи відповідні визначення різних науковців, до дорослих людей можна зарахувати будь-яку людину, яка в житті поводить усвідомлено й відповідально, яка зайнята певною справою, тобто має відносно сформовані фізіологічні й психологічні функції. Доросла людина відрізняється досить високим рівнем самосвідомості: вона усвідомлює себе усе більш самостійною, самокерованою особистістю, незалежною в матеріальному (економічному), юридичному, моральному, психологічному відношеннях а також має значний власний життєвий досвід. В стінах бібліотеки доросла людина – це *читач, споживач інформації або користувач*. *Користувач бібліотеки* — фізична чи юридична особа, яка звернулася до послуг бібліотеки¹⁹⁶.

Весь цикл освіти для дорослих у бібліотеках складається з 5 етапів: визначення потреб, планування, організації, реалізації та оцінки. В забезпеченні освітнього процесу бібліотеки можуть брати на себе різні ролі та функції:

– повноцінний провайдер освітніх послуг (бібліотеки самостійно забезпечують весь цикл освіти для дорослих – Центри освіти дорослих);

¹⁹⁵ Змеев С.И. Становление андрагогики: развитие теории и технологии обучения взрослых.- М., 2000.

¹⁹⁶ Про бібліотеку і бібліотечну справу: Закон від 27.01.1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №7. – С. 45.

– партнер в організації та проведенні освітніх програм (ролі та функції розподіляються з партнерською організацією);

– бібліотека як HUB– (бібліотека надає приміщення, персонал, комунікації та інтелектуальний ресурс для проведення освітнього заходу).

Однією з умов успішної реалізації освітніх програм бібліотеками є їх грамотне позиціонування себе як життєво важливого елемента в розвитку сучасного суспільства. Організуючи доступ до знань, необхідним для різних видів діяльності, бібліотека тим самим сприяє зростанню матеріального добробуту суспільства. Розвиток бібліотечних послуг передбачає роботу у трьох вузлових напрямках: забезпечення доступу до ресурсів, урізноманітнення видів послуг і створення комфортних психологічних умов співпраці бібліотекаря і дорослих, всіх, хто звертається до бібліотеки за знаннями, інформацією, порадами.

Саме поняття «бібліотеки» позиціонує її як центр накопичення і введення в суспільний обіг інформації на всіх її носіях у кожен період. Отже, бібліотека, як інформаційний центр, є незамінним соціальним інститутом в соціокультурній інфраструктурі. Але, щоб виконувати своє родове призначення і не потрапити в глухі закутки інформаційного середовища, бібліотека повинна перетворитися на різновид гібридної бібліотеки, щоб збирати і використовувати інформацію на всіх носіях, старих і нових, сьогоdnішніх і тих, що будуть. Зазначимо, що на сучасному етапі, бібліотека може працювати як: муніципальний інформаційний центр; довідкова бібліотека (обслуговування довідкових запитів користувачів); центр доступу до Інтернет; центр освіти дорослих; центр комп'ютерної грамотності; центр міжособистісного спілкування; центр дозвілля; центр відродження та зберігання народної культури; центр підтримки сім'ї, тощо.

Разом з тим, утверджується новий тип грамотності, новий тип освіченої дорослої людини. А бібліотеки завжди працювали на розвиток грамотності і освіченості. Отже, у зв'язку з активним входженням у наше життя новітніх інформаційних технологій, виникли «віртуальні бібліотеки» – розподілена у

просторі телекомунікації мережа загального користування, орієнтована на обмін інформаційними даними між бібліотеками. Фонд віртуальної бібліотеки оцифрований (електронна форма). Сервіс «Віртуальна довідка» (ВД) – це безкоштовна онлайн послуга, спрямована на оперативне виконання разових запитів віддалених користувачів, які пов'язані з пошуком інформації. Відповіді на запити готуються із застосуванням інформаційних ресурсів бібліотек та мережі Інтернет. Користувач, який звертається до пошуку в такій бібліотеці, може отримати інформацію, не обов'язково будучи читачем бібліотеки. Електронна бібліотека – це нова освітня платформа для молоді і дорослих в умовах інформатизації бібліотек.

Прагнення сучасної бібліотеки забезпечити рівний і вільний доступ до суспільно значимої інформації і знань сприяє утвердженню соціальної справедливості, зниження соціальної напруги в суспільстві. Розширення доступності інформації підвищує роль бібліотек як стабілізуючого соціального фактора, що забезпечує соціальну безпеку, соціальну стійкість суспільного розвитку. Бібліотека ставить за мету задоволення реальних проблем і запитів своїх користувачів. Бібліотечно-інформаційне обслуговування уже сьогодні орієнтоване на особистість, на динамічно змінювані потреби. З 2015 р. публічні бібліотеки України підпорядковуються новоствореним об'єднаним територіальним громадам (ОТГ). Метою такої реформи є забезпечення спроможності самостійно, за рахунок власних ресурсів, вирішувати питання місцевого значення, що забезпечує доступ громадян до знань, інформації, культурних цінностей; активно сприяє розвитку громади; розповсюдженню української мови та вивченню інших мов світу; просуванню читання та збереженню книги як виду друкованої продукції тощо. Отже, в процесі трансформації бібліотечного простору, його ролей та функцій, а також формування нового суспільного іміджу, бібліотека поступово стає повноцінним провайдером освітніх послуг, котрий володіє всіма необхідними ресурсами для формування якісного контенту, що сприяє інтелектуальному розвитку членів громади та їх професійному розвитку.

4.2. Освітнє середовище сучасних бібліотек

Освітня функція, яка була завжди притаманна такому соціальному інституту, як бібліотека, набуває нового значення в інформаційному суспільстві. Структуру сучасного суспільства складають досить інформовані люди. Нинішні дорослі читачі, на прикладах кіно, відео, телебачення і комп'ютера, порівнюють бібліотечні можливості з можливостями інших інформаційних джерел. Тому, бібліотекам важливо демонструвати свою спроможність долучитись до освітнього розвитку дорослих у сфері неформальної освіти.

Унікальною пропозицією бібліотеки в цьому напрямі є саме її середовище. Це місце, де відбувається циркуляція знань і розгортається дискурс, тобто діють певні правила і норми поведінки, формується бібліотечне мікросередовище. Це місце для безперервного навчання: споживання і засвоєння інформації, обміну новими знаннями. Це місце, де розвивається та просувається мультиграмотність дорослих та молоді. Це динамічний, трансформаційний навчальний центр, що пробуджує допитливість і прагнення до дослідження.

Одним із показників високого професіоналізму фахівця є вміння працювати у сучасному освітньому середовищі. Поняття «освітнє середовище» є складним і багатовимірним. У великому тлумачному словнику сучасної української мови дається трактування терміну «середовище», як сукупність природних умов, у яких відбувається життєдіяльність якого-небудь організму¹⁹⁷.

Словник Ожегова С. трактує «середовище», як заповнене просторово-наочне, природне і соціальне оточення людини, причому вказує, що

¹⁹⁷ Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел.– К.: Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005.– 1728 с.

несприятливе оточення не дає можливості особистості зростати та розвиватися¹⁹⁸.

Вітчизняні вчені виокремлюють два поняття «освітнє середовище» та «освітній простір». Освітнім простором є комплекс умов, чинників, тим або іншим чином пов'язаних між собою і таких, що роблять вплив на освіту людини. Це абстрактна система, незалежно від того, хто навчається. Поняття «освітнє середовище» також відображає взаємозв'язок умов, що забезпечують формування людини. Але передбачається присутність того, хто навчається в освітньому середовищі. В цьому випадку ми маємо на увазі вплив умов освіти на того, хто навчається (точно так, як і вплив того, хто навчається на умови, в яких здійснюється освітній процес). Вітчизняні вчені Боденко Б., Куракіна А., Мануйлова Ю. під освітнім середовищем розуміють природне та штучно створене соціокультурне оточення людини, що включає зміст і різні види засобів освіти, здатні забезпечувати продуктивну діяльність молоді та дорослих, управляючи процесом розвитку особистості за допомогою створення сприятливих для цього умов¹⁹⁹. Освітнє середовище розглядається фахівцями як «система впливів і умов формування особистості, а також можливостей для її розвитку, що полягають в соціальному та просторово-предметному оточенні»²⁰⁰.

Отже, «освітнє середовище» розглядається фахівцями як сукупність матеріальних, просторово-предметних факторів, соціальних компонентів і міжособистісних відносин.

Сучасне бібліотекознавство розглядає освітнє середовище бібліотек як бібліотечне середовище. Пристай Г. зазначає: «У сучасному науковому дискурсі під бібліотечним середовищем розуміється сукупність певних складових внутрішнього середовища бібліотеки – інформаційна, матеріальна, емоційно-психологічна, культурна, екологічна. Важливе значення має система

¹⁹⁸ Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – М. : Азбуковник, 1997. –944 с.

¹⁹⁹ Макар Л. М. Сутність освітнього середовища в педагогічному процесі. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2013. Вип. 30 (83). С. 229-236.

²⁰⁰ Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. - М.: Педагогика, 2008. - 347 с.

комунікацій, оскільки «характер спілкування відображає ступінь культури, духовності бібліотечного середовища»²⁰¹.

Українська вчена Габа І. визначає три структурні компоненти освітнього середовища: інформаційний, соціальний і технологічний²⁰². На нашу думку, така структура освітнього середовища притаманна і бібліотекам:

- Інформаційний компонент в умовах бібліотек (бібліотечні каталоги, картотеки, методичні розробки, книги, візуалізована і текстова інформація, бібліографічні покажчики, віртуальна довідка, інформаційно-рекламні об'єкти, Інтернет-сайти тощо) може бути доповнений освітнім фактором (наявність програм інформаційно-просвітницької та дозвільної діяльності (багатопрфільні центри дозвілля дорослих при бібліотеці (Біблі-Хаби), мовні курси на базі бібліотеки, школа правової культури дорослих, курси ІКТ для дорослих та інш.).

- Соціальний компонент в умовах бібліотек представлений контингентом читачів та працівниками бібліотек на основі принципу партнерства та традиціях бібліотечного спілкування. Він може об'єднувати «людський фактор» (якість підготовки бібліотечних фахівців та структура дорослого читача (вік, стать, етнічна приналежність та інш.) і психологічний фактор (якість психологічного «клімату» колективу бібліотеки та емоційного «клімату» у спілкування з дорослими читачами;

- Технологічний компонент в умовах бібліотек характеризується інформаційно-комунікаційними ресурсами та технологіями, зокрема Інтернет, та вмінням застосовувати ці знання на практиці. Він поєднує фізичне оточення – приміщення, його дизайн, розмір та просторову структуру (абонемент, читальний зал та інш.); та технічне оснащення бібліотеки (сайт, комп'ютерне оснащення, наявність електронного ресурсу тощо).

²⁰¹ Пристай Г. І. Формування культурно-мистецького середовища в бібліотеці (на матеріалі Обласної універсальної наукової бібліотеки ім. І. Франка) // Бібліотекознавство. Документознавство. Інформологія. – 2014. – № 2. – С. 10-15.

²⁰² Габа І.М. Вплив освітнього середовища ВНЗ на професійний розвиток особистості // Проблеми загальної та педагогічної психології : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / [за ред. С.Д. Максименка]. – К., 2011. – Т. XIII. – Ч. 6. – С. 74-82.

За таких умов можливо створити сучасне комфортне освітнє середовище бібліотек. Але їм для цього потрібне реформування. Останнім часом істотно змінюються форми доступу до освітніх і наукових ресурсів. Через це змінюється і ставлення до місця бібліотек, форм їх існування, засобів підтримки тощо.

Оптимістичному підходу до майбутнього публічних бібліотек сприяє ідея використання теорії емоційного дизайну Нормана Д. (модернізація бібліотек). Норман Д., один із засновників Nielsen Norman Group, колишній віце-президент корпорації Apple та дослідник у галузі когнітивної науки, пропонує модель дизайну у книзі «Емоційний дизайн: Чому ми любимо (або ненавидимо) повсякденні речі». За його теорією: «Людині притаманна прихильність до певних місць: улюблені куточки наших будинків, улюблені місця, улюблені види». Для багатьох читачів бібліотека – також улюблене місце, пов'язане зі спогадами і почуттями, і це дозволяє застосувати теорію Д. Нормана до бібліотек. Використовуючи інтуїтивні, поведінкові і рефлексивні принципи для оцінювання і переорієнтування наявного фізичного середовища, бібліотекарі матимуть можливість виявити незадоволені потреби споживачів інформації в межах їх спільноти, а також можливі підходи до дизайну щодо задоволення цих потреб. Перші враження читача від бібліотеки, за Норманом, формуються на інтуїтивному рівні. Інтуїтивні реакції впливають на враження користувачів, навіть якщо вони не усвідомлюють їх важливість. Тому Норман Д. зазначає, що при реформуванні освітнього простору у бібліотеках, важливо все: дизайн оточуючих речей повинен бути сучасним і приваблювати читача; інформаційний ресурс постійно оновлений; психологічний клімат обслуговування - професійний і комфортний²⁰³.

Така ідея модернізації бібліотек дає можливість перетворити бібліотеки у багатофункціональний простір. Але самої ідеї для цього замало. Потрібні великі кошти. Тому, для реорганізації бібліотечного середовища в Україні

²⁰³ Норман Д. Емоційний дизайн: Чому ми любимо (або ненавидимо) речі довкола нас / Пер. з англ. П. Білак, С. Святенко. Київ : ArtHuss, 2019. – 304 с.

залучені громадські спільноти, організації, громади. Вони можуть організувати не тільки доступ до книги, а розширити засоби отримання знань та інформації завдяки новим підходам та сучасним технологіям, з урахуванням того, що бібліотека – це не тільки місце, де зберігаються книги, а в першу чергу – відкритий багатофункціональний простір із широким спектром послуг. У 2018 р. Київська міська державна адміністрація прийняла рішення про реорганізацію Деснянської централізованої бібліотечної системи. Територія сучасної бібліотеки має бути багатофункціональною: з «гучними» і «тихими» зонами, з відкритими просторами і відокремленими місцями відпочинку: зона сучасних комп'ютерних технологій, літературно-мистецька зона, зона творчості, галерейна зона, зона для вивчення іноземних мов тощо²⁰⁴.

Переважає більшість українських бібліотек ще не можуть похизуватися таким освітнім середовищем, щоб реалізувати усі завдання, поставлені перед такими закладами. Відповідно до «Стратегії розвитку бібліотечної справи в Україні до 2025 р. «Якісні зміни бібліотек задля забезпечення сталого розвитку України», схваленої Кабінетом Міністрів України, модернізація матеріально-технічної бази й інформаційно-технологічної інфраструктури бібліотек є одним із стратегічних напрямів розвитку бібліотечної справи. Тому, першочерговим завданням бібліотек стає створення комфортних умов для читачів, атмосфери неформального спілкування за рахунок значного зниження рівня офіційності та збільшення ступеня довіри у взаємовідносинах. Форми таких взаємовідносин різні – від зацікавленого персонального спілкування дорослих і бібліотекаря при організації видачі документів до створення будь-яких видів можливого інформаційного сервісу для потреб усіх категорій користувачів з урахуванням їх уподобань, особистих побажань і зручностей. Але, існує багато проблем, що гальмують процеси модернізації і подальшого інтенсивного розвитку публічних бібліотек України, (більшість приміщень публічних бібліотек не відповідають сучасним вимогам). Вирішити цю ситуацію допоможе, перш за все, організація

²⁰⁴ Бібліотека Деснянського району перетворюється на сучасний хаб. (2019). URL: <http://kreschatic.kiev.ua/ua/3297/news/1564654539.html>

комфортного інформаційно-комунікаційного середовища публічних бібліотек України²⁰⁵²⁰⁶.

Важливого значення набуває те, що у різних регіонах України на базі бібліотек відкриваються центри освіти дорослих. Зазвичай це спільні ініціативи бібліотек, громадських організацій, місцевої влади²⁰⁷.

Нам імпонує твердження науковців про те, що створення освітнього середовища у бібліотеках для дітей, різних категорій молоді й дорослих, упровадження культурно-освітніх проєктів, «перетворення бібліотек на поліфункціональні заклади соціально-культурного спрямування набуло рис світової тенденції»²⁰⁸. Водночас в Україні урізноманітнюється діяльність установ культури «як провайдерів освітніх послуг у місцевих громадах, що сприятиме піднесенню іміджу бібліотек, перетворенню їх на суб'єктів інноваційної освітньої діяльності у сфері неформальної освіти дітей, молоді та дорослих»²⁰⁹.

4.3. Розвиток інформаційної культури, культури читання – актуалітети неформальної освіти дорослих

Розвиток інформаційної культури. Кінець ХХ ст. відкрив для бібліотек необмежені можливості наповнення їх електронними носіями інформації та використання електронної інформації в обслуговуванні. Тому формування

²⁰⁵ Стратегія розвитку бібліотечної справи в Україні до 2025 року «Якісні зміни бібліотек задля забезпечення сталого розвитку України»: проєкт [Електронний ресурс] // Ліга. Закон : Главный правовой портал Украины. – URL : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/NT1592.html.

²⁰⁶ Ніколаєнко Н. Роль бібліотеки у формуванні науково-освітнього інформаційного простору ВНЗ // Вища школа. – 2013. – № 5. – С. 48–59

²⁰⁷ Аніщенко О.В. Моделі центрів освіти дорослих в Україні // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи: зб. наук. пр. / [редкол. Л.Б. Лук'янова (голова) та ін.]; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. – К.; Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2018. – Вип. 1 (14). – С. 22-36. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/716897/>

²⁰⁸ Pryima S.M., Anishchenko O. V., Dayong Y., Ivanova N.A. Formation of the project competence of future specialists in information, library and archive services in a digital society // Information Technologies and Learning Tools. – 2019. – Vol 70. – №2. – P. 121. URL: <https://doi.org/10.33407/itlt.v70i2.2639>

²⁰⁹ Прийма С.М., Іванова Н.М., Аніщенко О.В. Музейна педагогіка: потенціал для розвитку неформальної освіти на Мелітопольщині // Педагогічна майстерність як система професійних і мистецьких компетентностей : зб. матеріалів XIV Міжнар. педагогічно-мистецьких читань пам'яті проф. О. П. Рудницької [голов. ред.: Г.І. Сотська]. Вип. 8 (12). – К. : Талком, 2017. – С. 243-245. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/710541>

інформаційної культури дорослої людини стало однією з головних функцій сучасної бібліотеки. Це передбачало не тільки набуття дорослою людиною традиційних бібліотечно-бібліографічних знань, але й вміння оперувати отриманою інформацією з використанням сучасних комп'ютерних засобів.

З позиції інформаційного підходу інформаційна культура визначається як сукупність знань, умінь і навичок пошуку, відбору, аналізу інформації, тобто всього, що включається в інформаційну діяльність, спрямовану на задоволення інформаційних потреб. Культурологічний підхід передбачає розглядати інформаційну культуру і як спосіб життєдіяльності людини в інформаційному суспільстві, і як складник процесу формування культури людства²¹⁰.

Розглядаючи інформаційну культуру як одну зі складових загальної культури людини Алексєєва С., Гуменний О., Паржницький В., пов'язують її із соціальною природою людини, тому вважають її продуктом різнобічних творчих здібностей та здатностей людини²¹¹. Ничкало Н. зауважує, що «інформаційна культура особи не є автономною: вона тісно взаємопов'язана з загальнолюдською педагогічною культурою і з культурою спілкування». Такі трактування інформаційної культури забезпечують цілісне бачення світу, його моделювання і передбачають результати рішень, які приймаються дорослою людиною²¹².

Процес формування інформаційної культури дорослих в умовах бібліотек є комплексним, який умовно розподіляється на чотири напрями:

- комплектування та розкриття бібліотечних фондів;
- вивчення інформаційних потреб дорослої людини;
- задоволення інформаційних запитів;

²¹⁰ Шарошкіна Н. Г. С. Сірополко про народні бібліотеки в освітньому просторі // Наукові записки [Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя]. Сер. : Психолого-педагогічні науки. - 2013. - № 4. - С. 211-215. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzsp_2013_4_42

²¹¹ Проценко Т. Формування інформаційної культури користувачів // Вісник Книжкової палати. – 2014. – № 3. – С. 34–38.

²¹² Ничкало Н. Г. Неперервна професійна освіта як філософська та педагогічна категорія // Неперервна професійна освіта: теорія і практика: наук.-метод. журн. – 2001. – Вип. 1. – С.9 – 22.

- підвищення рівня бібліотечно-бібліографічних та інформаційно-комп'ютерних знань дорослої людини шляхом популяризації та реклами інформаційних послуг бібліотеки.

Ці напрями забезпечують можливість ознайомлення дорослих та молоді з інформаційно-документальними ресурсами бібліотеки; набуття знань щодо основних інформаційних джерел та навичок їх використання; користування інформаційно-пошуковою системою в традиційному та автоматизованому режимах; ознайомлення з інформаційними послугами бібліотеки; ознайомлення з провідними книгосховищами світу, архівами, музеями, центрами інформації та документації, банками даних і базами знань, існуючими інформаційними системами, віртуальними бібліотеками глобальної комп'ютерної мережі; можливість використання інформаційних ресурсів за межами бібліотеки.

Ми вважаємо, що основними компонентами формування *інформаційної культури дорослих в умовах бібліотек* є: бібліотечно-бібліографічні знання, культура читання, комп'ютерна грамотність.

Бібліотечно-бібліографічні знання забезпечують дорослій людині ефективне використання довідково-бібліографічного апарату та фонду бібліотеки. Таке обслуговування можна використовувати як базову форму інформаційного навчання, під час якого проходить засвоєння основ бібліографічної грамотності, закріплення навичок самостійного пошуку літератури.

Культура читання відображає набуті навички роботи з книгою: як усвідомити вибір тематики, визначити систематичність і послідовність читання, засвоїти і глибоко сприймати прочитане, вміти застосувати прийоми читання, охайно поводитися з творами друку. В свій час Русова С. зазначала, що «... якщо навчити читати, а не дати кожного дня читати книжку через деякий час це вміння втратиться»²¹³. Тому, набуття знань, вмінь та навичок в галузі інформатики дуже необхідні дорослим для ефективного використання

²¹³ Позашкільна освіта. Засоби її переведення : Лекції, читані на Позашкільнім Факультеті Київського Педагогічного Інституту / С. Русова. - [К.] : Дзвін : Українська школа, [1919] (під ред. С. Русової, Ю. Сірого, Я. Чепіги і С. Черкасенка). - 87 с. - (Українська Педагогічна Бібліотека ; № 14)

комп'ютерних технологій. Вони і визначають рівень комп'ютерної грамотності дорослих.

Такий процес формування інформаційної культури дорослої людини в умовах бібліотеки потребує диференційованого підходу. Тому для добору методик і програм навчання потрібно врахувати професійну спеціалізацію дорослої людини, рівень її інформаційних потреб та інформаційної підготовки, наявні навички володіння комп'ютерною технікою.

Отже, ми вважаємо, що інформаційну культуру дорослого слід вивчати і формувати в контексті умінь і навичок самостійного нарощування професійних і будь-яких інших знань, затребуваних повсякденним життям. Зміст, форми і методи інформаційної освіти дорослих в умовах бібліотек визначаються не тільки рівнем їхньої культури читання, але й умовами праці в бібліотеці. Необхідно знати: правила розстановки книг на полицях; принципи користування алфавітним, систематичним каталогами, картотеками статей, бібліотечною документацією, що регламентує правила опису видань; мати знання з бібліографічного опису, пошуку книг за окремою тематикою або якогось видання, можливо з використання комп'ютерної техніки тощо.

Форми навчання відрізняються способом передачі інформації, широтою охоплення аудиторії: це – виставки, огляди, консультації, бібліографічні уроки та інші²¹⁴. Можемо констатувати, що для реалізації формування у дорослих таких знань і вмінь, бібліотеки мають перейти від традиційного пропагування бібліотечно-бібліографічних знань до цілеспрямованої інформаційної освіти дорослих.

На нашу думку, одна з головних функцій бібліотеки – інформаційна, в якій основна роль відводиться книгам. За допомогою книги ми можемо формувати вміння людини докладно переказувати зміст почутого; розвивати зв'язне мовлення, удосконалити навички роботи із текстом; виховувати почуття прекрасного, формувати гідного громадянина з великим почуттям Батьківщини.

²¹⁴ Проценко Т. Формування інформаційної культури користувачів // Вісник Книжкової палати. – 2014. – № 3. – С. 34–38.

Розвиток культури читання. Одним з важливих інструментів вилучення інформації з різних джерел є читання. Воно покладене в основу освітньої, пізнавальної, інформаційної, професійної діяльності дорослої людини. За декларацією ЮНЕСКО, читання є базовим компонентом виховання, навчання і розвитку культури людини²¹⁵. Залучення до читання стало усвідомлюватись у світі як загальнодержавна проблема. Наша країна не є винятком. На проблему читання в Україні звернули увагу практики і науковці декілька років тому. У 2016 р. Кабінет міністрів розробив стратегію популяризації читання та розвитку видавничої справи в Україні. Метою «Концепції державної політики розвитку національної видавничої справи та популяризації читання на період до 2020 року»... є відродження соціального значення книги і читання як процесу культурного, духовного, професійного та інтелектуального збагачення людини...»²¹⁶.

Варто зауважити, що інтерес до читання як психічного процесу був у всі часи актуальним. Вчені Виготський Л., Ельконін Д. розглядають процес читання як складне явище, у якому виокремлюють такі психічні процеси, як сприймання, уявлення, пам'ять, інтелект та інш. На думку Леонтьєва О., Чепелевої Н., процес читання має зовнішню (операційну сторону читання) і внутрішню сторони (осмислення та розуміння змісту тексту)²¹⁷. Зимня І. відзначає, що читання є не лише процесом сприймання, усвідомлення і розуміння на цій основі інформації, але й мовленнєвою діяльністю²¹⁸.

Суть поняття «читання» — це здатність сприймати, розуміти інформацію, яка записана (передана) тим або іншим способом або відтворена технічними пристроями²¹⁹. Вітчизняні вчені, зокрема Чепелева Н., виокремлюють дві сторони процесу читання: техніку читання та розуміння прочитаного²²⁰.

²¹⁵ Всемирный день книги и авторского права. (2018). URL: <https://ru.unesco.org/commemorations/worldbookday/2018>

²¹⁶ Там само.

²¹⁷ Чепелева Н. В. (2004). Психологічна характеристика читання як особливого виду діяльності. Наукові записки інституту психології ім. Г. С. Костюка. Вип. 24. С. 16–31.

²¹⁸ Зимня И. А. (1969). Речевой механизм в схеме порождения речи. Психологические и психолингвистические проблемы владения языком / за ред. А. А. Леонтьева. М.: МГУ, С. 5–17.

²¹⁹ 4. Види та способи читання. URL : <https://studfile.net/preview/4617817/page:2/>

²²⁰ Чепелева Н. В. (2004). Психологічна характеристика читання як особливого виду діяльності. Наукові

Читання – це, в першу чергу, розширення кругозору: загального, професійного та емоційного. Інформація при гнучкому, креативному мисленні дає поштовх для вирішення будь-якої проблеми, породжує гіпотезу, допомагає практично втілити думку чи ідею. Отже, читання дорослих – це не просто спосіб отримання інформації, це – процес, який позитивно впливає на формування дорослого, який вміє відчувати, співпереживати, мислити.

Якість і кількість прочитаної літератури стають одним з найважливіших чинників розвитку сучасної дорослої людини. Але розвиток сучасних технологій потребує набагато вищого рівня сформованого вміння читати, ніж раніше. Стрімке зростання обсягу інформації потребує якості розуміння прочитаного. З огляду на це, читання стає основою освіти та *провідною навичкою самоосвіти дорослої людини* упродовж життя. В багатьох країнах світу, зокрема і в Україні, читання розглядають як *базове вміння життєдіяльності людини*. Тому провідним напрямом національних програм підтримки і розвитку освіти стає читання дорослих. Як зазначає керівник Центру з вивчення навичок читання й мови при Університеті Тафтса Мерієнн Вульф, здатність до даного виду діяльності необхідно інтенсивно і наполегливо розвивати в кожному з самого раннього віку і до похилих років²²¹.

Компанія маркетингових і соціологічних досліджень «Research & Branding Group» провела опитування серед українців щодо їхньої читацької активності. Виявилось, що більше половини українців не прочитали за 2017 рік жодної книги. За даними DT.UA, тиражі книг стрімко падають у всьому світі. Це пов'язано з конкуренцією різних культурних практик (книга, кіно, шоу, телебачення, інтернет) за вільний час людини. Найбільше найменувань книг на мільйон осіб населення було видано в окремих країнах (рис. 1).

Відповідно до новітніх досліджень «Бі-бі-сі», жителі Великобританії діляться на «readers» (читачів) і «watchers» – тих, хто надає пріоритет телебаченню. 45% британців заявило, що вважає за краще дивитися TV або

записки інституту психології ім. Г. С. Костюка. Вип. 24. С. 16–31.

²²¹ Библиотека в эпоху перемен. — 2016. — Вып. 1. URL: http://infoculture.rsl.ru/donArch/home/BEP/2016/01/2016-01_bep-2.pdf

DVD, ніж читати. Соціологи відзначають, що чотири мільйони жителів країни ніколи не читало книг заради задоволення²²².



Рис. 1. Кількість книг на мільйон населення

Для виправлення такої ситуації, благодійна організація «The Reading Agency» (Агентство читання) почала щорічно проводити «Summer Reading Challenge» (Літній конкурс читання), щоб долучити населення до книжкової культури. Благодійна організація - «Книжковий фонд» (Book Trust) ставить собі за мету спонукати батьків читати вголос своїм дітям практично з пелюшок. Міські бібліотеки Великобританії безкоштовні, вони пропонують читачам новинки літератури у вигляді паперових книг і аудіокниг, а також організують різноманітні заходи, які популяризують читання. З XIX в. у країні діє спеціальний закон, що визначає обов'язкову фіксовану ціну на книги (Buchpreisbindungsgesetz). Це служить їх захистом як «культурної цінності» від негативних впливів вільного ринка. Фонди німецьких публічних бібліотек носять мультимедійний характер: крім книг користувачам видаються DVD, CD, аудіокасети, комп'ютерні ігри і т.д. Охочі мають можливість отримувати книги та журнали в електронному вигляді. Щорічний квиток в бібліотеку коштує 15 євро²²³.

²²² Менше половини українців за останній рік прочитали хоча б одну книгу. (2019). URL: <https://dt.ua/go/aHR0cDovL3puLnVhLw>.

²²³ Süßmann, I. Germany: A Nation Of Readers? [Електронний ресурс] / I. Süßmann.

У Китаї ситуація в сфері читання демонструє тенденцію до регресу. Влада КНР розуміє серйозність проблем з читанням. Як зазначив віцепрезидент Китайського товариства з питань освіти і виховання, професор Сучжоуського університету Чжу Юнсінь: «Рівень читання безпосередньо впливає на майбутнє країни і народу. Багато країн вже зробили всенародне читання важливою частиною державної стратегії. У зв'язку з цим, Китай повинен діяти якомога швидше і задіяти різні способи для підняття рівня читання книг в країні». Щорічно в Китаї проводяться приурочені до Всесвітнього Дня Книги численні урочисті заходи, цикли лекцій, плебісцити книг²²⁴.

У Норвегії населення з року в рік читає все більше книг. 40% населення бере книги в бібліотеках, які по всій країні займаються не тільки традиційною книговидачею, але також є *культурними центрами* для місцевих громад. Всі норвезькі бібліотеки функціонують як одна велика, завдяки чому читач може замовити книгу в своїй бібліотеці, отримати її з іншої і здати в третій. Плата за користування бібліотеками не стягується. У Норвегії продаж книг звільнена від ПДВ, завдяки чому їх ціна відносно низька. Держава завжди викуповує частину тиражу книги, який потім розподіляється по великих бібліотеках²²⁵.

В останні роки падає інтерес до книги в США. Для залучення нових читачів підвищену увагу стало приділятися маркетингу. Одним з найбільш ефективних і не дуже дорогих інструментів просування публічної бібліотеки до користувачів в США вважається Facebook²²⁶. Користування бібліотекою у Фінляндії безкоштовне. У «Національній інформаційно-соціальної стратегії на період 2007-2015 рр.» фінські бібліотеки визначаються як «національне суспільне благо і надбання». Бібліотеки мають мультимедійні фонди і виступають в якості культурних центрів. Книга є в Фінляндії популярним

URL:<http://publishingperspectives.com/2015/07/germany-a-nation-of-readers/#.V17D0VK2Wmw>.

²²⁴ В Китае наблюдается тенденция к снижению в сфере чтения книг. URL: <http://russian.people.com.cn/95460/8230324.html>.

²²⁵ Czytanie za granicą — Norwegia. URL: <http://www.tramwajnr4.pl/2015/04/czytanie-za-granica-norwegia.html>.

²²⁶ Чтение книг в современном мире. URL: <http://inosmi.ru/world/20120704/194489806.htm>

подарунком, а читання - одним з улюблених видів дозвілля²²⁷. Швеція – країна, в якій читати важливо, модно і престижно. Її середньостатистичний житель щодня витрачає на читання книг по 20 хвилин. Кожен швед прочитує за рік понад вісім книг. Це результат ретельно розробленої і послідовно реалізованої *державної стратегії*, а також розвиненої системи добре організованих і чітко взаємодіючих між собою бібліотек. Діяльність державних установ, що займаються просуванням читання, відмінно скоординована, що підвищує ефективність і дозволяє економити кошти²²⁸.

В Україні низька купівельна спроможність населення і різке зниження культури читання призвели до того, що близько 40% книг не доходять до споживача. Протягом жовтня-листопада 2017 року дослідники опитали 1802 респондента по всій території України, за винятком Криму та ОРДЛО, віком від 18 років. Результати показали, що 43% опитаних за останній рік прочитали хоча б одну книгу, проте 51% українців не взяли до рук жодного видання. 6% опитаних не змогли відповісти на питання, чи читали вони книги протягом попередніх 12 місяців. Число книг у тих українців, хто регулярно читає, коливається від одного до кількох десятків: 75% - прочитали менше 10-ти книг, 50% - менше 4-х, 25% - менше 2-х. Середній показник прочитаних за рік книг становить 7 видань (6,9 - чоловіки, 7,5 - жінки). Отже, одним із завдань бібліотек є популяризація українських авторів та підвищення рівня обізнаності суспільства щодо нашої сучасної культури.

Таким чином, досвід держав, які зуміли зберегти престиж читання у свого населення, показує, що головна відмінність їхнього методу полягає в *системному підході*. Зокрема, європейська статистика веде облік не кількості виданої літератури, а кількості реалізованої або придбаної літератури. Враховується сума, витрачена громадянами на придбання книг. Ці цифри відслідковуються на рівні урядів. А сам показник є головним в оцінці

²²⁷ Czytanie za granicą — Finlandia. URL: <http://www.tramwajnr4.pl/2015/08/czytanie-za-granica-finlandia.html>

²²⁸ Вчерашняя, О. Поддержка детского и юношеского чтения — основная задача шведских властей. URL: <http://www.chelib.ru/index.php/bibleotekam/delimsya-opytom/1129-puteshestvie-poskandinavskim-bibliotekam-shvetsiya>

морального, духовного та інтелектуального здоров'я нації. Якщо він починає знижуватися, вживаються всі можливі заходи для повернення його до колишнього рівня. Ніде в світі виробник безпосередньо не фінансується, фінансується споживач: навчальні заклади, бібліотеки тощо.

Отже, пріоритетним напрямом діяльності будь-якої бібліотеки різних закладів освіти нині залишається просування і популяризація читання. Через духовні цінності, зафіксовані в інформаційних джерелах, бібліотека формує розвиток загальної культури дорослих та молоді. Тому пріоритетним напрямом діяльності сучасної бібліотеки залишається просування і популяризація читання. Зважаючи на вітчизняний досвід та досвід зарубіжних держав з просування читання серед населення, така робота повинна систематично проводитися в чіткій координації всіх зацікавлених інститутів – бібліотек, громадських організацій і установ, органів місцевого самоврядування.

4.4. Методи і форми роботи з дорослими в умовах бібліотек

Найпершим завданням бібліотек завжди було популяризація книги і читання. Тому бібліотечне обслуговування читачів — один із найголовніших напрямків роботи бібліотеки, що допомагає задовольнити освітні, інформаційні та культурні потреби людини. Дорослі читачі в бібліотеках – найрізноманітніші (цифрове покоління, класичні читачі, молодь із різних культур та соціальних прошарків). До кожної з цих категорій читачів потрібно застосовувати диференційований підхід та новітні форми обслуговування. Для цього оновлюються і модифікуються традиційні методи і форми бібліотечної роботи та здійснюється пошук інноваційних.

Сучасні читачі є інформаційно-грамотними, користуються мобільними телекомунікаційними приладами. Вони хочуть працювати на відстані. З огляду на це, бібліотеки активно використовують інноваційні методи та форми роботи, що базуються на комп'ютерних і телекомунікаційних технологіях, намагаються

стати найпопулярнішим місцем навчання і відпочинку, створюють нові шляхи для комунікацій.

Методи роботи з дорослими та молоддю в бібліотеках можна представити як: індивідуальні; масові; діагностичні; інформаційні. Одним із нових індивідуальних методів роботи з дорослими та молоддю в умовах бібліотек є залучення їх до роботи з електронними сервісами. Це – *міжбібліотечний абонемент* (МБА) та *електронна доставка документів* (ЕДД), *віртуальна довідка «Питання – відповіді»* (ВД). Ці методи роботи дозволяють скористатися послугами в режимі online у режимі реального часу. Але, найбільш поширений бібліотечний метод в індивідуальному обслуговуванні дорослих та молоді – *бесіда*. Застосовується переважно під час видачі і приймання документів та надання допомоги в пошуку документів у каталогах. В залежності від освітніх, соціально-демографічних характеристик дорослих та молоді, предметом бесіди можуть бути: правила користування бібліотекою; видання, яке рекомендується для читання; обмін думками про прочитане; нові надходження; особливості користування каталогами, бібліографічними посібниками та інш.

Масова робота з дорослими і молоддю в умовах бібліотек – це заходи популяризації книг і читання. В сучасній професійній літературі зустрічається цілий ряд визначень масової роботи бібліотеки: сукупність методів, форм, прийомів усного, наочного, аудіовізуального і комп'ютерного просування літератури в системі бібліотечного обслуговування; система реалізації культурно – дозвіллевої діяльності бібліотек засобами бібліотечних заходів²²⁹. Заходи діляться на традиційні та інноваційні. Традиційні масові заходи роботи бібліотек з дорослими та молоддю це: книжкова виставка, бібліографічний огляд, бібліотечне інформування, літературні вечори, презентація книги та багато інш.

Інноваційні масові заходи використовуються як нововведення. Такі форми роботи з дорослими та молоддю більш притаманні для тих, хто володіє

²²⁹ Справочник библиотекаря / науч. ред. А.Н. Ванеев, В.А. Минкина. – 3-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Профессия, 2006. – 496 с. – (Серия «Библиотека»).

інформаційною культурою та культурою читання. У зв'язку зі зміною місця бібліотек на інформаційному і дозвіллевому ринках, традиційні форми роботи з дорослими та молоддю трансформуються на основі нових ідей і поглядів:

Бібліомікс (від англ. mix – змішувати) – тематичний бібліографічний огляд, до якого включають різноманітні бібліотечні документи: книги, періодичні видання, відео-, кіно-, фоно-, фотодокументи, електронні видання, плакати, посилання на інформаційні ресурси тощо.

Бібліотечний non-stop (від англ. non-stop – безперервний, безупинний) – формат проведення масового заходу, який триває 10-12 годин або впродовж усього дня чи навіть кількох днів. Захід може бути приурочено до якогось свята, проводиться у рамках Дня відкритих дверей тощо. При цьому бібліотека перетворюється на майданчик для відкритого інтерактивного спілкування з цікавими людьми (письменниками, видавцями, творчими молодіжними колективами та інш.).

Буккросинг (від англ. book – книга, crossing – рух) – рух книголюбів, що діють за принципом «прочитав – передай іншому». Вони цілеспрямовано залишають у спеціальних шафах (на полицках і т. ін.) в людних місцях (книгарні, кафе, вокзали, парки) прочитані книги, щоб інші могли їх почитати. Головна ідея – «відпустити» книжку в мандрівку світом (звільнити її), таким чином перетворюючи світ на відкриту бібліотеку. Як приклад, у Львові на спеціально обладнаних зупинках міського транспорту можна взяти почитати книгу або залишити вже прочитану. Один з таких пунктів в Києві – бюро перекладів «Київ-Переклад».

Подібною формою роботи до буккросингу є організація книжкових (бібліотечних) *фрімаркетів* (від англ. freemarket – безкоштовний магазин) – місце, де можна залишити прочитані чи безоплатно взяти залишені будь-ким книги. Мета – викликати зацікавленість до читання, розширити читацьке коло інтересів в умовах обмежених ресурсів для придбання книг. Книжковий фрімаркет у бібліотеці може бути як постійно діючим, так і організованим у формі окремого заходу.

Сторітелінг (від англ. storytelling – розповідання історій) – спосіб передання інформації через оповідання історій з метою розважити, залучити або переконати співрозмовника (аудиторію). Сторітелінг ще називають перекладом подій у словах, зображеннях та звуках, часом з імпровізацією й перебільшенням²³⁰. Поширений у віртуальному просторі бібліотек.

Буктрейлер (від англ. booktrailer; book – книга, trailer – тягач, причіп) – це короткий відеоролик (тривалістю до 3-х хвилин) за мотивами книги, що є сучасною формою реклами книги, засобом її просування, заохочення до читання. Основне його завдання – яскраво та образно розповісти про книгу зацікавити, заінтригувати читача. Такі бібліотечні відеоролики знімаються як про сучасні книги, так і про ті, що стали літературною класикою. За кордоном буктрейлери з'явилися в 2002 році, а популярність здобули з розвитком YouTube та його аналогів. Вперше на публіці ролик був показаний в 2003 році. Це був буктрейлер до десятого роману вампірської саги Крістін Фіхан «Темна симфонія». Тоді це більше нагадувало музичний кліп. В Україну цей спосіб просування книги прийшов у 2009 році, але залишається швидше екзотичною заморською новинкою, ніж актуальним способом просування книг. *Флешбук* – книжковий флешмоб в Інтернеті, це презентація або знайомство з цікавими книгами за допомогою цитат, ілюстрацій, особистих переживань та іншої інформації про книгу²³¹.

У роботі бібліотек поступово набувають поширення *квести* (від англ. quest – пошук, пошук пригод) – інтелектуально-динамічна ігри, що поєднують Розрізняють традиційний квест та веб-квест. Веб-квест – гра або завдання, для виконання якого використовують ресурси Інтернету. Квест зазвичай має тему, мету, певний алгоритм, якого потрібно дотримуватися. Наприклад, учасник, який виконав перше завдання, в результаті отримує підказку для виконання другого тощо. Таку гру в умовах бібліотек називають *бібліоквест*. Вона може

²³⁰ Сучасні форми роботи в бібліотеках / укл. О.Кузнецова. – К.: ЦБС Соломянського р-ну м. Києва. – 2015. – 16 с. URL: http://osvita-mvk.if.ua/content&content_id=1996

²³¹ Сучасні форми роботи в бібліотеках / укл. О.Кузнецова. – К.: ЦБС Соломянського р-ну м. Києва. – 2015. – 16 с. URL: http://osvita-mvk.if.ua/content&content_id=1996

передбачати: відгадування загадок (літературних тощо), пошук цитат у книгах, пошук на полицях зазначених книг та багато інших цікавих завдань. *Літературний квест* (літературне квест – орієнтування) є одним із варіантів зазначеної гри-пошуку, маршрут якої пов'язаний зазвичай із сюжетом і героями тих чи інших літературних творів. І бібліоквест, і літературний квести є інтерактивними формами соціокультурної роботи, що передбачають розвиток інформаційних навичок, формування позитивного емоційного ставлення дітей, молоді та дорослих до бібліотеки та процесу читання²³².

Флешмоб (від англ. flash mob; flash — спалах, mob – натовп) – заздалегідь спланована масова акція, зазвичай організована через Інтернет або за допомогою інших сучасних засобів комунікації. Передбачає, що велика кількість людей оперативно збирається в громадському місці, протягом декількох хвилин виконує узгоджені дії і потім швидко розходиться. Бібліотечний флешмоб (книжковий флешмоб, лібмоб) зазвичай має на меті «інформування населення про роль сучасної бібліотеки в суспільстві, про нові можливості, котрі надають модернізовані бібліотеки; заохочення до читання; привернення уваги до неповторності книги як носія інформації»²³³. Різновидом флешмобу є *флешбук* – книжковий флешмоб в Інтернеті, що уособлює презентацію або знайомство з цікавими книгами за допомогою цитат, ілюстрацій, особистих переживань та іншої інформації про книгу. Передбачає розміщення фрагментів текстів видань у соціальних мережах, створення там уривків з улюблених книг, ознайомлення з ними друзів і передплатників шляхом створення сторінок із наведенням цитат, ілюстрацій, особистих думок та іншої інформації²³⁴.

²³² Сучасні форми роботи в бібліотеках / укл. О.Кузнецова. – К.: ЦБС Соломянського р-ну м. Києва. – 2015. – 16 с. URL: http://osvita-mvk.if.ua/content&content_id=1996

²³³ Скарбничка методиста / Бібліотекарю в записник / Інноваційні форми роботи в бібліотеці. URL: <http://odb.te.ua/3011>

²³⁴ Сучасні форми роботи в бібліотеках / укл. О.Кузнецова. – К.: ЦБС Соломянського р-ну м. Києва. – 2015. – 16 с. URL: http://osvita-mvk.if.ua/content&content_id=1996

Всі масові заходи (традиційні та інноваційні) спрямовані на глибоке і різнобічне розкриття тієї чи іншої теми для дорослих та молоді, об'єднаних спільними читацькими інтересами, віковими та іншими особливостями тощо.

Отже, форми і методи роботи з дорослими та молоддю покликані наблизити бібліотеку до читача, розкрити фонд, привернути увагу до сучасних українських та зарубіжних авторів. Тим самим, удосконалюючи культуру читання дорослих та молоді, яка є чинником їхньої самоосвіти, спрямованої на вміння розрізняти стилі текстів, інтерпретувати їх, що необхідно як для публічних виступів, так і для написання науково-дослідних робіт, адже самоосвіта є технологією опрацювання різноманітних текстів. Це дозволяє формувати достатньо високий рівень умінь і навичок самостійної роботи, сприяє науковій та художній рефлексії, розвитку культури мови та мовлення як складових професійної компетентності дорослих та молоді. Для цього необхідно, в першу чергу, перейти від колективно зорієнтованих форм і методів роботи з дорослими та молоддю до індивідуальних, чітко персоніфікованих.

4.5. Проектна діяльність бібліотек у національному та зарубіжному культурно-освітньому просторі

Досвід організації бібліотечної роботи зарубіжних країн демонструє успішні приклади впровадження освітніх програм для дорослих. Так, головну роль у країнах ЄС у впровадженні програм, спрямованих на реалізацію завдань безперервної освіти, відіграє Європейська асоціація освіти дорослих (ЕАЕА) – неурядова організація неформальної освіти дорослих у Європі. Європейська асоціація освіти дорослих у 2018 р. виклала оновлений маніфест. В оновленому маніфесті ЕАЕА викладені дев'ять сучасних європейських завдань, в яких освіта дорослих може зіграти ключову роль: активне громадянство і демократія, здоров'я і благополуччя, життєві навички для людей, соціальна згуртованість, рівність і гідність, зайнятість і робота, оцифровка, міграція і демографічні зміни, стійкість, освіта для дорослих і європейська і міжнародна

політика. Здійснюючи політику неформальної освіти дорослих та навчання протягом усього життя, ЕАЕА співпрацює з різними установами ЄС, національними та регіональними урядами й багатьма міжнародними та національними неурядовими організаціями, наприклад Радою Європи, Міжнародною радою з питань освіти дорослих (ІСАЕ), ЮНЕСКО та Американською асоціацією дорослих та безперервної освіти (АААСЕ)²³⁵.

Загалом, функціонування неформальної освіти в ЄС охоплює цілий ряд програм, що розробляються для всіх вікових груп та освітніх рівнів. Прикладом може слугувати програма Грундтвіг (Grundtvig)²³⁶. Програма Грундтвіг, названа так на честь знаменитого датського теолога і поета Миколи Фредеріка Северина Грундтвіга (1783-1872 рр) - ініціатора створення «народних університетів» (Volkshochschule), націлена на поліпшення якості викладання з тим, щоб надати дорослим жителям Європи можливості продовження навчання протягом усього життя. Програма спеціально спрямована на надання дорослим альтернативних шляхів оновлення своїх навичок і компетенцій. Проєкт передбачає випуск величезної кількості наочного матеріалу, створення консультаційних центрів. Поняття «дорослий» в програмі Grundtvig відноситься для осіб старше 25 років та осіб 16-24 років, які не проходять навчання в рамках формальної освіти. Програма Grundtvig надає фінансування для широкого спектра заходів. Прикладами можуть слугувати вивчення іноземних мов, батьківська освіта, проєкти в галузі мистецтва і культури. Всі проєкти передбачають роботу з європейськими партнерами. У країнах ЄС програма реалізується відповідними національними агентствами, наприклад, в Німеччині - Національним агентством європейської освіти при Федеральному інституті профнавчання. Це проєкт «Step towards active European citizenship», назва якого перекладається як «На шляху до активної європейської громадянської позиції». В ньому беруть участь партнерські організації з Бельгії, Болгарії, Великобританії, Німеччини, Греції, Латвії та Фінляндії.

²³⁵ Європейська асоціація освіти дорослих (ЕАЕА). URL: <http://www.eaea.org/en/eaea/about-us.html>.

²³⁶ Програма Грундтвіг. URL: https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Grundtvig_programme&oldid=80686086

Координатором проєкту є Греція. Ці організації об'єднують викладачів, вчених з країн пострадянського простору, перекладачів, журналістів і підприємців, які в даний час працюють над вирішенням проблем іммігрантів у Німеччині. При цьому мова йде перш за все про іммігрантів, що опинилися в країнах ЄС вже у зрілому, часто пенсійному віці. Ця програма відкрита до співпраці в галузі освіти для дорослих як з формальними освітніми закладами, так і з неформальними – асоціаціями, бібліотеками, громадськими організаціями, музеями тощо²³⁷.

Важливою ланкою неформальної освіти в Європі є «Вищі народні школи», серед яких на окрему увагу заслуговує освітня система Volkshochschule (VHS) в Німеччині. Слово «Volkshochschule» означає «народна вища школа». Свого часу дана школа була задумана як «дешевий» спосіб здобуття освіти в цілому. Але з тих пір як була заснована VHS, пройшло більше як ста п'ятдесят років. Тепер ця школа пропонує курси для поступової інтеграції та підвищення рівня знання німецької мови чи кваліфікації, вивчення інших іноземних мов; спортивні, літературні, художні та багато інших курсів. Сьогодні такі школи надають не тільки професійну, а й громадянську освіту, спрямовану на інтеграцію суспільства, діють програми для навчання людей з обмеженими можливостями; також достатньо успішно виконуються завдання із соціалізації біженців. Принципи роботи німецьких Volkshochschule можуть стати в нагоді при організації подібних системних проєктів *і на базі українських бібліотек*. «Поради від досвідчених Au-Pair»²³⁸.

Публічні бібліотеки діють в певному місцевому середовищі і доступні для кожного, а їх головним завданням є вплив на культурний, освітній та інформаційний розвиток суспільства та формування його громадської свідомості. Тому вони все частіше стають «третім місцем», відкритим для кожного громадянина і для більшості його соціальних потреб.

²³⁷ Питерский Д. (2012). Международный проект по программе «Грундтвиг». *Партнер*, 3, 174.

²³⁸ Мовні курси в Німеччині. Частина I. URL: <http://uapa.info/movni-kursi-v-nimechchini-vse-shho-vi-xotili-znati-odnak-soromilis-zapitati-chastina-i/>

Концепцію «третього місця» створив Ольденбург Р., на думку якого життя кожної людини концентрується навколо трьох місць: дому, місця праці і «третього місця». У своїй книзі «Велике Добре місце» (The Great Good Place) американський соціолог, професор соціології в Університеті Західної Флориди, Ольденбург Р. вказує на необхідність людей мати «третє місце» після дому та роботи, яке забезпечує взаємодію спільноти та соціалізацію з іншими. Можна стверджувати, що бібліотека з її новою місією, як центр навчання і співпраці, може дійсно стати серцем кампуса або «третім місцем»²³⁹. Перебування там дає можливість відпочити, перевести подих за філіжанкою кави, відновитися духовно, знайти приятелів, показати себе, побачити інших і поділитися з ними своїми думками, проблемами та успіхами. У цій ситуації бібліотеки не можуть обмежуватися лише виконанням традиційних завдань.

Вони мусять працювати ширше, ніж раніше, з думкою не тільки про своїх читачів, а й про всю місцеву спільноту. Вони повинні стати простором контакту з культурними здобутками і одночасно місцем зустрічей із членами місцевої спільноти. Аби бібліотека могла виконувати роль «третього місця», вона мусять відповідати кільком засадничим умовам:

- належним чином обладнаною, освітленою, упорядкованою;
- мати багатфункціональний інтер'єр;
- мати широкий перелік послуг;
- залучатися до життя місцевої громади;
- читач – в центрі уваги бібліотекарів²⁴⁰.

Сучасні бібліотеки опинилися перед досить серйозним викликом, яким є необхідність пристосовуватися до динамічних змін сьогодення, тим самим і до мінливих суспільних потреб у сфері освіти, інформації, читання та участі в культурному житті. Вони вже не можуть бути лише місцем видачі книжок та інших документів або просто читання, бібліотеки мусять стати активними,

²³⁹ Ольденбург, Р. Третье место: кафе, кофейни, книжные магазины, бары, сало- ны красоты и другие места «тусовок» как фундамент сообще- ства / Рэй Ольденбург; пер. с англ. А. Широкаковой. — М.: Новое литературное обозрение, 2014. — 456 с.

²⁴⁰ Там само.

повними життя осередками, де кожен, хто до них завітає, зможе знайти для себе відповідні пропозиції. Аби бібліотеки і далі могли займати важливе і стабільне місце в житті громади, вони мають стати спеціалізованими культурними центрами; освітніми, інформаційними інституціями; місцями для проведення дозвілля. Сучасні бібліотеки мають стати інституціями, до яких охоче заходять, не лише по книги, але й тому, аби там приємно провести час. Саме тому в них з'являються цілковито нові завдання, зокрема, організація вільного часу місцевої громади.

Слід зазначити, що бібліотеки США плідно співпрацюють з Американською асоціацією безперервного навчання для дорослих (American Association for Adult and Continuing Education). У цій країні відкриваються освітні центри LifeLong Learning, в яких пропонують широкий спектр інформаційних і культурних навчальних програм для користувачів будь-якого соціального становища та віку (Providence Public Library, Vigo County Public Library, Cuyahoga County Public Library, East Bonner County Library District, Scotts Valley Library та ін.).

Важливого значення набуває те, що уряд США фінансує ряд програм в *Україні*, які спрямовані на покращення доступу громадян України до Інтернету, зокрема, Програму розширення доступу до навчань в Інтернеті (ІАТР), що адмініструється IREX, а також програму «Вікно в Америку», яку координує Центр інформаційних ресурсів Посольства США в Україні.

У 2009 р. в Україні стартував найпотужніший міжнародний проєкт модернізації бібліотек «Бібліоміст» (є частиною ініціативи «Глобальні бібліотеки – Україна»), заснований Фондом Білла і Мелінди Гейтс, реалізований Радою міжнародних наукових і освітніх обмінів (IREX) спільно з Міністерством культури України, Українською бібліотечною асоціацією та публічними бібліотеками країни. Він реалізовується в Чилі, Мексиці, Ботсвані, Литві, Латвії, Румунії, Україні, Польщі, Болгарії, В'єтнамі та Молдові. Метою проєкту «Бібліоміст» є сприяння розвитку сучасної системи бібліотек в Україні за допомогою створення у них центрів доступу до Інтернету. За 5 років було

обладнано в Україні понад 2 000 бібліотек. Хоча протягом останніх двох десятиліть Україна зробила значні кроки в напрямку розвитку економіки, значну частину бібліотек не торкнулися позитивні зміни. Як наслідок, мільйони дорослих не мали необхідної інформації. Завдяки проєкту «Бібліоміст», частина бібліотек перетворилася на центри громадського життя, де дорослі та молодь можуть отримати доступ до необхідної інформації в електронному вигляді, а також розраховувати на допомогу кваліфікованого бібліотечного фахівця²⁴¹. Українська бібліотечна асоціація виступає партнером IREX у реалізації програми «Глобальні бібліотеки – Україна». Ініціатива «Глобальні бібліотеки» Фондації Білла і Мелінди Гейтс працює, щоб відкрити світ знань, інформації та можливостей для широкого загалу. «Глобальні бібліотеки» – складова Програми глобального розвитку, працює у низці країн, які демонструють потребу та готовність допомагати публічним бібліотекам надавати вільний доступ до Інтернету, а також навчати населення ефективно використовувати сучасні інформаційні технології²⁴².

Українська бібліотечна асоціація (УБА), заснована у 1995 р., представляє інтереси українських бібліотекарів на національному рівні і має відділення у більшості регіонів України. Прагнучи до розбудови міжкультурної комунікації з професійними громадськими організаціями інших країн, УБА активно розвиває програми партнерства та співпраці. Бібліотекарі реалізували сотні проєктів із залученням *позабюджетного* фінансування, спрямованих на актуалізацію діяльності книгозбірень та покращення бібліотечного обслуговування, за підтримки Міжнародного Фонду «Відродження», Інституту Відкритого Суспільства в Будапешті, Британської Ради в Києві, Гете-Інституту в Києві, Відділу преси, освіти та культури Посольства США в Україні,

²⁴¹ Шарошкіна Н. Г. С. Сірополко про народні бібліотеки в освітньому просторі // Наукові записки [Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя]. Сер. : Психолого-педагогічні науки. - 2013. - № 4. - С. 211-215. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzspp_2013_4_42

²⁴² Воскобойнікова-Гузєва О. В. Міжнародні проєкти та ініціативи для розвитку бібліотек України / О. В. Воскобойнікова-Гузєва // Матеріали третьої науково-практичної конференції з міжнародною участю «Сучасні проблеми діяльності бібліотеки в умовах інформаційного суспільства». – Львів, 2011. – С. 70–81.

Європейської Комісії, представництва Всесвітнього Банку в Україні, неурядової організації «Рада між народних наукових і освітніх обмінів» (IREX) та інш.

Ключовим елементом Єдиного інформаційного простору ЄС визначено Європейську цифрову бібліотеку (ЄЦБ). Мета створення ЄЦБ полягає в тому, щоб інформаційні технології надали можливість кожному долучитися до європейської колективної пам'яті. Приєднання України до проєкту створення ЄЦБ надає можливість включитися в соціокультурні процеси, що відбуваються в межах Європейського Союзу²⁴³.

В Україні цей проєкт має назву «Europeana». Він об'єднує відомості про цифрові ресурси бібліотек, музеїв та архівів. Europeana об'єднує в одну мережу та робить загальнодоступними цифрові ресурси бібліотек, архівів та музеїв європейських країн та, з використанням інформаційних технологій, надає можливість кожному долучитися до європейської колективної пам'яті. Але, в Україні оцифрування культурної спадщини з боку державної влади не забезпечується як в плані фінансування, так і в матеріально-технічному оснащенні; потребує також і вдосконалення чинного законодавства системи підготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів.

Відомий проєкт в Україні «Еразмус+ (Жан Моне)» – програма навчання дорослих та молоді протягом усього життя. Програми Erasmus + розраховані на період 2014-2020 рр. Об'єднання формального, неформального та інформального навчання в рамках однієї програми має сприяти співробітництву між різними областями освіти, професійної підготовки і роботи з молоддю та дорослими. Цей проєкт дозволить показати місцевим громадам переваги європейської спільноти України у подальшому її розвитку; отримати доступ до електронних баз даних про ЄС та євроінтеграцію; провідним бібліотекарям дозволить обмінятися досвідом роботи із зарубіжними спеціалістами, а також навчатись дорослим а молоді у Європейських інформаційних центрах²⁴⁴.

²⁴³ Європейська цифрова бібліотека. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki>. – Назва з екрана.

²⁴⁴ Проєкт Європейського Союзу : Національний Темпус / Еразмус+ в Україні. URL: <http://www.tempus.org.ua/uk/osvitni-programy-es-dlja-universytetiv-ta-studentiv>.

За підтримки Представництва ЄС в Україні розпочато проєкт «Кампанія за права людини в Україні з використанням інструментів Міжнародного фестивалю документального кіно про права людини Docudays UA». Реалізація такого проєкту – це чудова можливість додати ще одну сучасну послугу та залучити більше користувачів до бібліотек. Проєкт дозволяє підвищувати інформаційну грамотність дорослих в області права.

Державний проєкт «Електронна взаємодія громадян і держави» (2015-2018 рр.) адресовано дорослим, які не мають навичок пошуку інформації в мережі Інтернет, а також тим, хто прагне навчитися користуватися суспільно значимою та державною інформацією, розміщеною на Інтернет-ресурсах. Цей проєкт реалізується завдяки Відділу преси, освіти та культури Посольства США в Україні «Інтернет для читачів публічних бібліотек (LEAP)». Уряд США виділив кошти на відкриття у публічних бібліотеках по всій Україні майже 150 безкоштовних для читачів центрів Інтернету. Бібліотеки отримали фінансування на придбання техніки, програмного забезпечення, оплату послуг провайдера, навчання дорослих. За проєктом LEAP уряд США профінансував спеціально обладнані робочі станції та принтери для шрифту Брайля в Центральній спеціалізованій бібліотеці для сліпих у Києві та в обласних бібліотеках Рівного та Херсону. Ці три центри стали першими в Україні публічними центрами Інтернету для сліпих; завдяки ним незрячі дорослі та молодь можуть активніше брати участь у житті суспільства та спілкуватися із друзями і колегами в Україні й за кордоном.

Проєкт BiblioHUB, ініційований в Україні і фінансується Голандським фондом культури (Stimuleringsfonds Creative Industries NL) в рамках міжнародного гранту на дослідження 2015 року (англ. hub перекладається як «ступиця» колеса, у переносному сенсі - центр чого-небудь). За основу взято голландські бібліотеки, які сприяють підвищенню рівня культури та освіти шляхом використання гібридного формату. Основна увага в проєкті приділяється розробці і впровадженню комплексного рішення перетворення бібліотек в громадські місця, адаптовані до сучасних вимог обслуговування

суспільства. За своїм призначенням, це архітектурно-дизайнерський проєкт, тому він застосований до бібліотек, які можна перебудувати. Як приклад, «BiblioHUB для людей з вадами зору», реалізований у м. Києві. Проєкт має високий соціальний потенціал. Його реалізація посприє соціалізації та адаптації незрячих людей у суспільстві, створить місце для спілкування, читання та проведення дозвілля. З 2013 р. в Україні у рамках проєкту BiblioHUB реалізується проєкт Library Hub на базі існуючих ЦБС (Центральні бібліотечні системи). Метою проєкту є створення сучасного територіального інформаційного та культурно-просвітницького центру вільного доступу громади до інформації на різних носіях, переоснащення застарілої бібліотеки в сучасний інтелектуальний простір. Як приклад, Центральна районна бібліотека імені П.А. Загребельного Деснянського району міста Києва. Це – заклад нового формату, який адаптований до потреб територіальної громади. Є відкритим центром задля активного інтелектуального дозвілля, комунікації, неформальної освіти дорослих, розвитку творчих здібностей і соціальної активності, особистісного зростання різних категорій дорослих. Послуги з неформальної освіти дорослих у бібліотеці надаються на безкоштовній основі. До викладання залучаються і бібліотекарі й волонтери.

Українська бібліотечна асоціація стала засновником багатьох вітчизняних проєктів бібліотечної діяльності: «Розвиток бібліотек переміщених університетів як центрів підтримки освітнього та наукового процесів» (ВГО Українська бібліотечна асоціація здобув перемогу в грантовій програмі Посольства США в Україні «Підтримка для українських переміщених університетів»); «Культура академічної доброчесності: роль бібліотек» за підтримки Посольства США в Україні; «Читай! Формат не має значення!» та інш. Фонд «Монсанто» ухвалив рішення про виділення 1,8 млн. гривень на реалізацію соціального проєкту Української бібліотечної асоціації у 5 областях (Вінницькій, Житомирській, Рівненській, Полтавській та Черкаській). Проєкт, що став переможцем міжнародного грантового конкурсу Фонду, спрямований на перетворення 25 сільських бібліотек на сучасні інформаційні центри.

Отже, міжнародні та вітчизняні програми, проєкти та ініціативи, що діють сьогодні на теренах України, відзначаються чіткими пріоритетами, високим рівнем ресурсного забезпечення, сучасними методами управління. Нами досліджено, що міжнародні проєкти та програми суттєво впливають на сучасний розвиток бібліотек та їхню діяльність, модернізацію матеріально-технічної бази; стимулюють вихід бібліотек у світовий науковий простір і передбачають сприяння розвитку сучасної освіти дорослих та молоді. Міжнародні проєкти, які нині реалізуються в бібліотеках, різняться як за масштабами, за змістом, так і за спрямуванням. Досвід організації бібліотечної роботи зарубіжних країн демонструє успішні приклади впровадження освітніх програм для дорослих. Завдяки участі у міжнародних проєктах українські бібліотеки оновлюються та модернізуються, створюються та поповнюються електронні бази даних, бібліотечні кадри навчаються сучасним інноваціям та технологіям в роботі. Бібліотеки України відкривають Інтернет-центри, Центри освіти дорослих, Бібліо-Хаби, створюють громадські та науково-освітні інформаційні ресурси, реалізують навчання інформаційної і комп'ютерної грамотності для дорослих та молоді.

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає місія сучасних бібліотек?
2. Обґрунтуйте функції сучасної бібліотеки.
3. Проаналізуйте сутність бібліотечних інновацій.
4. Охарактеризуйте інноваційні форми і методи роботи з дорослими в умовах бібліотек.
5. Окресліть основні характеристики бібліотеки як провайдера освітніх послуг для різних категорій дорослих.
6. Обґрунтуйте доцільність розвитку у дорослих культури читання.

Тести

1. Яка головна мета діяльності сучасних бібліотек?
 - а) партнерство із закладами освіти, культури
 - б) здійснення освіти і просвіти
 - в) культурно-дозвіллева діяльність
 - г) наукова діяльність.

2. Що таке самоосвіта дорослих та молоді в умовах бібліотек?
 - а) пізнавальна діяльність людей з отримання знань,
 - б) формування розуму, характеру або фізичних здібностей
 - в) здобуття знань самостійним навчанням поза навчальним закладом
 - г) процес і результат засвоєння людиною систематичних знань.

3. Е. Тоффлер прогнозує, що у XXI столітті безграмотним буде той, хто:
 - а) не вміє читати
 - б) не вміє писати
 - в) не вміє вчитися, довчатися та перенавчатися
 - г) не вміє розмовляти.

4. Які сутнісні функції бібліотек ?
 - а) розвивальна, навчальна
 - б) інформаційна, освітня, дозвіллева, комунікативна
 - в) політична, правова
 - г) виховна, соціалізуюча.

5. Доросла людина, що навчається в умовах бібліотек – це:
 - а) учень, вихованець
 - б) спеціаліст, професіонал
 - в) читач, споживач інформації, користувач
 - г) студент, абітурієнт.

6. Виберіть визначення поняття «освітнє бібліотечне середовище»
 - а) виховний простір, що формує особистість

- б) система впливів і умов формування особистості
- в) місце для циркуляції знань
- г) штучно створене оточення людини.

7. Виберіть визначення поняття «освітнє бібліотечне середовище»

- а) виховний простір, що формує особистість
- б) система впливів і умов формування особистості
- в) місце для циркуляції знань
- г) штучно створене оточення людини.

8. Виберіть інновації у діяльності бібліотек

- а) створення центрів освіти дорослих
- б) флешмоби, акції соціального спрямування
- в) майстер-класи для різних категорій дорослих
- г) інші (вказіть, які саме).

11. Назвіть освітні програми для дорослих в умовах бібліотек:

- а) Програми «BiblioHUB», «Бібліоміст», «Europeana», «Еразмус+ (Жан Моне)»
- б) «Лінгва скілз»...
- в) «Темпус», «Тепро»
- г) «Вчимося жити разом».

Список рекомендованої літератури

1. Алексеева, С. В., Гуменний, О. Д., & Паржницький, В. В. (2015). *Розвиток інформаційної культури педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів*. Київ: КПУ.

2. Аніщенко О.В., Прийма С.М., Іванова Н.А. (2017). Діяльність сучасних бібліотек у контексті освіти впродовж життя (на прикладі проєкту «Замінімо мури відчиненими вікнами»). *Теоретичні та практичні аспекти управлінської діяльності у сфері культури і мистецтв*: зб. матеріалів науково-практичної конференції з міжнародною участю (26 жовтня 2017 р., м. Київ)

Редкол. Аніщенко О. В., Зінченко С. В., Закомірний І. М., Калюжна Т. Г., Котирло Т. В. К.: ІООД НАПН України. С. 74-77. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/713512>

3. Бібліотека – відкритий публічний простір (курс ВУМ). URL: <https://vumonline.ua/course/library-open-public-space/>

4. Бібліотека: місце традицій, простір інновацій (2018). Матеріали круглого столу, присвяч. 55-річчю наук. б-ки Київ. нац. ун-ту культури і мистецтв, Київ, 30 листоп. 2018 р. М-во культури України, Київ. нац. ун-т культури и мистецтв, наук. б-ка. Київ : Вид. центр КНУКіМ. 158 с.

5. Бібліотека як «третє місце»: інформаційний бюлетень. (2016). За заг. ред. О. Остапчук, Н. Тарасенко. Житомир. 27 с.

6. Більше книжок, більше співчуття. (2019). URL: <https://www.telegraph.co.uk/news/health/news/5070874/Reading-can-help-reduce-stress.html>

7. Благодійний фонд «Бібліотечна країна». URL: <http://livelibrary.com.ua/about/>

8. Боліла, А. С. (2012). Життя серед книг: до 150-річчя від дня народження М. О. Рубакіна (1862–1946). *Календар знамен і пам'ятних дат*. 3. 26–33.

9. *Види та способи читання*. (2019). URL: <https://studfile.net/preview/4617817/page:2>

10. *Всемирный день книги и авторского права*. (2018). URL: <https://ru.unesco.org/commemorations/worldbookday>

11. Зелюк, В. В., & Білик, Н. І. (2018). Інноваційний підхід до навчання дорослих у післядипломній педагогічній освіті. *Імідж сучасного педагога, 6 (183)*, 19–23.

12. Молодіжні простори в бібліотеках (2018). Методичні рекомендації ВГО «Українська бібліотечна асоціація». Б. м. б. в. 21 с. URL: https://ula.org.ua/images/uba_document/publications/Method.pdf

13. Ніколаєнко, Н. (2013). Роль бібліотеки у формуванні науково-освітнього інформаційного простору ВНЗ. *Вища школа*, 5, 48–59.

14. Співпраця бібліотек і музеїв Мелітопольщини як ресурс розвитку освіти дорослих (2016). Авт. колектив; за заг. ред. С. Прийми. Мелітополь: МДПУ ім. Богдана Хмельницького. 50 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/706875/>

15. Сховище книг чи центр спільнот: куди рухаються українські бібліотеки (2018). URL: <http://livelibrary.com.ua/news/%d1%81%d1%85%d0%be%d0%b2%d0%b8%d1%89%d0%b5-%d0%ba%d0%bd%d0%b8%d0%b3-%d1%87%d0%b8-%d1%86%d0%b5%d0%bd%d1%82%d1%80-%d1%81%d0%bf%d1%96%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d0%be%d1%82-%d0%ba%d1%83%d0%b4%d0%b8-%d1%80%d1%83/>

16. Ткаченко, О. (2019). *Библиотека как информационно-культурный центр региона*. URL: http://library.kr.ua/bibsprava/bibl_orbita3.pdf

17. Третє місце», або Нове обличчя старої бібліотеки: методико-бібліографічні матеріали (2017). Уклад. Т.В.Смекалова; ред. С.О.Андрус. Управління культури і туризму Харківської облдержадміністрації ОКЗ «Харківська обласна бібліотека для юнацтва». Х. 20 с.

Активність пізнавальна – це і діяльність, і риса особистості; складна, інтегральна категорія, що тісно пов'язана з метою діяльності, пізнавальними мотивами, емоційною чуттєвістю тих, хто навчається, проявами самостійності, розвинутим творчим мисленням, володінням евристичними та креативними методами пізнання тощо.

Андрагогічний підхід у навчанні – сукупність уявлень, які передбачають врахування особливостей цілеспрямованого процесу стимулювання, виховання, навчання й удосконалення дорослої людини під час професійної підготовки і перепідготовки, який інтегрує досвід індивідуального, творчого, особистісно зорієнтованого підходів.

Бібліотека або *книгозбірня* (грец. – «книжка» – «сховище», «скриня») – культурно-освітній заклад, що здійснює збирання друкованих і рукописних матеріалів, проводить їх опрацювання і відображення у каталогах, організовує відповідне їх зберігання, збереження і обслуговування ними читачів. Бібліотека є осередком культурного життя громади.

Взаємодія – це своєрідне втілення зв'язків, взаємин між людьми, котрі, виконуючи спільні завдання, взаємовпливають, доповнюють один одного і досягають успіху у розв'язанні поставлених задач.

Викладацький персонал – персонал закладу освіти, основним завданням якого є викладання. Включає осіб, які обіймають посади, що передбачають здійснення викладання.

Виховання дорослих – процес цілеспрямованого систематичного формування особистості, зумовлений законами суспільного розвитку, дією

²⁴⁵ Складено за джерелами: Андрощук І.М. Управління професійним розвитком викладачів кафедр менеджменту університетів Республіки Польщі: системний підхід : монографія. Луцьк: АКВА ПРІНТ, 2018; Аніщенко О. (2014). Технології особистісно-професійного розвитку у контексті формування інноваційного потенціалу особистості. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. Вип. 2 (9); Бабушко С.Р. Теоретичні та методичні засади професійного розвитку фахівців туристичної сфери США і Канади: дис. ... д-ра пед. наук: спец. 13.00.04. К., 2015; Концепція розвитку педагогічної освіти, 2018. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/uploads/public/5b7/bb2/dcc/5b7bb2dcc424a809787929.pdf>; Національний освітній глосарій: вища освіта / Авт.-уклад.: І.І. Бабин, Гармаш, Головенкін В.П. та ін.; за ред. Д.В. Табачника, В.Г. Кременя. К.: ТОВ "Видавничий дім "Плеяди", 2011; Лук'янова Л.Б., Аніщенко О.В. Освіта дорослих: короткий термінологічний словник. К.; Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2014 та інших джерел.

об'єктивних і суб'єктивних чинників. Поняття В. як базову категорію педагогіки, андрагогіки нині використовують у широкому й вузькому соціальному значенні, а також у широкому й вузькому педагогічному розумінні. Специфіка завдань, форм організації, засобів і методів В. різних категорій дорослого населення обумовлена як їхніми віковими особливостями, так і соціальними чинниками.

Відкрита освіта – сучасна, гнучка система здобуття освіти, доступна всім, хто бажає, без аналізу їхнього освітнього цензу і регламентації періодичності та тривалості навчання, що розвивається на основі формалізації знань, їх передачі та контролю з використанням інформаційних та педагогічних технологій навчання. В основі відкритої освіти – свобода вибору. Принцип відкритості передбачає наявність таких форм взаємодії між освітою, іншими соціальними інститутами, суспільством та індивідуумами, які на основі максимізації ступенів свободи сприяли б найповнішій реалізації місії освіти, збільшенню її вкладу в загальноцивілізаційний прогрес²⁴⁶.

Гуманізм – це система ідей і поглядів на людину як найвищу соціальну цінність, створення умов для її повноцінного життя, фізичного й духовного розвитку.

Державний службовець – особа, яка на професійних засадах займає посаду в державному органі або його апараті з метою практичного виконання завдань і функцій держави й отримує заробітну плату за рахунок державних коштів.

Додаткові освітні послуги – послуги, що являють собою широкий спектр спеціальних курсів, спортивних секцій, психологічних тренінгів, гуртків і клубів за інтересами, додаткових занять із загальноосвітньої і профільної підготовки. Зміст Д. о. п. представляє блоки: соціально-гуманітарний, психолого-педагогічний, професійний, художньо-естетичний, спортивно-оздоровчий, інформаційно-економічний, блок розвитку навчальних здібностей

²⁴⁶ Олійник В.В. Відкрита післядипломна педагогічна освіта: стан та перспективи розвитку. http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/pislya_dyplom_osvina/1_2017/%D0%9E%D0%9B%D0%98%D0%99%D0%9D%D0%98%D0%9A.pdf

тощо.

Доросла людина – це особа, яка досягла певного віку й за гіпотетичним припущенням їй притаманна фізіологічна, ментальна зрілість. Доросла особистість має певні знання й уміння, що дозволяють їй приймати рішення. Дорослою можна вважати людину, яка досягла фізіологічної, психологічної і соціальної зрілості, набула певного життєвого досвіду, має зрілий, рівень самосвідомості, що постійно зростає, виконує ролі, традиційно закріплені за дорослими людьми, здатна взяти повну відповідальність за своє життя (соціальне, моральне), поведінку, надає виважені оцінки власних можливостей та вчинків, їй притаманне усвідомлення власної дорослості²⁴⁷.

Дорослість – це період поступального розвитку людини, який є найбільш сприятливим для досягнення зрілості особистості. Зазвичай дорослість пов'язують не стільки з віком людини, скільки з соціально-психологічними факторами, які усвідомлюються самою людиною й визнаються суспільством²⁴⁸.

Духовний розвиток особистості означає набуття самостійності у дійсних формах життєвого процесу, перетворення можливостей буття на культурну реальність у суспільстві в результаті творчого мислення та праці. Розвиток духовності завжди передбачає уміння піднятися над обставинами, вироблення власної точки зору на світ, творення себе як лідера в суспільно-політичному житті, де феномен культури охоплює, окультурює ноосферу життєвого простору людей

Індивідуальна освітня траєкторія – персональний шлях реалізації особистісного потенціалу в освіті.

Індивідуальна програма державного службовця – планування професійного розвитку державного службовця, спрямованого на набуття та вдосконалення його професійних знань, умінь та навичок, що забезпечують відповідний рівень професійної кваліфікації для його професійної діяльності на займаній посаді відповідно до встановлених посадових обов'язків.

²⁴⁷ Лук'янова Л.Б. Підготовка педагогічного персоналу для роботи з дорослими: теоретичний і методичний аспекти : монографія / Лук'янова Л.Б. – К.: ІПОД НАПН України, 2016. – 265 с.

²⁴⁸ Там само.

Індивідуальна стратегія розвитку викладачів – довгостроковий, послідовний, конструктивний, стійкий до нових умов документ, який: відображає траєкторію навчання викладача, прийоми якісного перетворення, переходу від одного рівня професіоналізму до іншого; містить візію, місію, стратегічну мету, стратегічні цілі, плановані заходи, що сприяють професійному розвитку викладачів, супроводжується постійним моніторингом отриманих результатів і спрямований на досягнення успіху.

Індивідуальний план розвитку викладачів – документ, в якому визначений порядок, певна послідовність дій із зазначенням мети, змісту, терміну виконання і виконавців.

Інноваційне освітнє середовище – комплекс взаємопов'язаних умов, що забезпечують формування особистості дорослих з інноваційно-творчим мисленням, сприяє розвитку інноваційної активності особистості як основного критерію готовності до інноваційної діяльності у галузі професійної самореалізації.

Інформальна освіта (Informal education) – освіта, що зовні не організована, тобто не інституціалізована, самоорганізована освіта; спонтанне, випадкове навчання. Здійснюється зокрема через самоосвіту, відвідування бібліотек, театрів, музеїв, прослуховування окремих лекцій або читання книг і журналів, перегляд телепередач, під час подорожей, у ході спілкування з друзями. Як соціально-побутова, неструктурована освіта може відбуватися у сім'ї, суспільстві, у процесі виконання роботи, що становить найбільш поширену форму навчання на робочому місці тощо.

Компетентнісний підхід — підхід до визначення результатів навчання, що базується на їх описі в термінах компетентностей. Компетентнісний підхід є ключовим методологічним інструментом реалізації цілей Болонського процесу та за своєю сутністю є студентоцентрованим.

Компетентність / компетентності — динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність

особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти. Компетентність (компетентості) як набуті реалізаційні здатності особи до ефективної діяльності не слід ототожнювати з компетенцією (компетенціями) як наданими особі повноваженнями.

Компетенція / компетенції — надані (наприклад, нормативно-правовим актом) особі (іншому суб'єкту діяльності) повноваження, коло її (його) службових й інших прав і обов'язків. Слід відрізнити поняття компетенції / компетенцій від компетентності / компетентностей як набутих реалізаційних здатностей особи.

Комунікація — взаємозв'язок суб'єктів з метою передавання інформації, узгодження дій, спільної діяльності, зокрема для здійснення освіти, навчання.

Коучинг – сучасна технологія професійного розвитку, розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення ефективності її діяльності.

Коучинг – сучасна технологія розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення ефективності її діяльності.

Менторинг – це довготривала форма розвитку, яка полягає на партнерських стосунках, зорієнтована на відкриття і розвиток потенціалу того, хто вчиться.

Мережна технологія – вид дистанційної технології навчання, що базується на використанні мереж телекомунікації для забезпечення слухачів навчально-методичними матеріалами та інтерактивної взаємодії між викладачем (тьютором).

Мережна форма здобуття освіти – спосіб організації навчання, завдяки якому оволодіння освітньою програмою відбувається за участю різних суб'єктів освітньої діяльності, що взаємодіють між собою на договірних засадах.

Мотив навчання (від фр. *motif* — рухаю) — внутрішня спонукальна сила, яка забезпечує залучення особистості до пізнавальної діяльності,

стимулює розумову активність.

Мотивація – це готовність людей докласти максимальних зусиль з метою досягнення певних цілей, що зумовлена здатністю цих зусиль задовольняти певну індивідуальну потребу; процес спонукання людей до праці, який передбачає використання мотивів поведінки людини для досягнення особистих цілей або цілей організації. Поведінка людини визначається мотивами.

Навчальна діяльність – це цілеспрямований процес, у ході якого набуваються нові знання, формуються вміння, розширюється й поглиблюється усвідомлення життєвих явищ і процесів, збагачуються здібності особистості та її творчий потенціал.

Навчання впродовж життя – процес навчання за будь-якими формами (формальне, неформальне, інформальне, випадкове / спонтанне, побічне), рівнями (підрівнями, циклами) та періодами (тривалістю) впродовж усього життя.

Неформальна освіта і навчання дорослих – будь яка організована освітня діяльність поза рамками формальної системи освіти, що забезпечує певні види навчання; освітній процес, організований поза межами традиційної (формальної, нормативної) освітньої системи, призначений для всіх категорій населення, має організований, цілеспрямований характер. На відміну від формальної освіти, здійснюється поза офіційними навчальними закладами, акредитованими суспільством для освітньої діяльності: 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 н. о. займає один і той самий щабель із формальною, а іноді й вищий за значимістю, оскільки саме тут людина опиняється в оптимальних умовах, що сприяють розвитку творчого потенціалу. Н. о. – додаткове інституційно організоване навчання, що не завершується наданням кваліфікації певного рівня (етапу, циклу) формальної освіти. Перевагою такого навчання є особиста ініціатива того, хто навчається. Н. о. також включає елементи інформальної, і може бути пов'язана з формальною

освітою.

Освіта дорослих – складова освіти упродовж життя, спрямована на реалізацію права кожної повнолітньої особи на безперервне навчання з урахуванням її особистісних потреб, пріоритетів суспільного розвитку та потреб економіки. Охоплює всі види освіти і навчання (формальне, неформальне та інформальне), спрямовані на забезпечення можливостей для дорослих брати участь у житті суспільств та сфері праці. Складниками О. д. є: післядипломна освіта; професійне навчання працівників; курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації; безперервний професійний розвиток.

Особистісно-професійний розвиток – це процес розвитку людини, зорієнтований на високий рівень професіоналізму і професійних досягнень, що здійснюється за допомогою навчання і саморозвитку в процесі професійної діяльності й професійної взаємодії; процес інтеграції особистісної та професійної складових професійного зростання персоналу від початкового потенціалу через його реалізацію до нового потенціалу, що є значущим для формування фахівця; цілісний, соціально й психологічно детермінований, багаторівневий процес, під час якого здійснюється становлення особистості як професіонала, формується професійна свідомість, пізнавальна, мотиваційна та моральна активність, досвід тощо. Результатом о.-п. р. фахівців, успішна діяльність яких неможлива без включення в систему неперервної освіти, є їхній професіоналізм.

Педагог – педагогічний працівник або самозайнята особа, яка провадить педагогічну діяльність.

Педагогічний працівник – особа, яка провадить навчальну, виховну, методичну, організаційну роботу та іншу педагогічну діяльність, передбачену трудовим договором у формальній та/або неформальній освіті.

Портфоліо фахівця – опис у довільній формі освітніх і професійних здобутків, який включає відомості про основні етапи навчання, професійного вдосконалення, включно з досягнутими результатами тощо.

Професійна мобільність – це психологічна готовність фахівця до

вирішення широкого кола виробничих завдань, здатність оперативно, швидко перебудуватися залежно від ситуації, оскільки найбільш ефективною відповіддю людини на невизначеність і проблемність трудової ситуації є гнучкість поведінки, проявляється в її здатності вчасно змінювати стратегію або спосіб дій відповідно до умов праці, що змінюються. При цьому показником гнучкості є швидкість зміни стратегій залежно від зміни ситуації.

Професійна програма розвитку – документ, що відображає індивідуальну траєкторію навчання фахівця, прийоми якісного перетворення – переходу від одного рівня до іншого.

Професійний розвиток – це кількісна та якісна зміна психологічних характеристик особистості, пов'язана з виконанням нею різних дій в процесі професійної діяльності; пролонгований (в контексті концепції «навчання впродовж життя»), цілеспрямований процес підвищення професіоналізму людини, здатної до саморозвитку та самореалізації, через навчання на робочому місці, в межах організації свого працевлаштування, у системі підвищення кваліфікації та через самоосвіту; системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, вдосконалення соціальної структури персоналу тощо.

Професійний розвиток викладача – керований, сталий і відкритий процес кількісних та якісних змін психологічних характеристик особистості викладача в результаті освоєння і виконання дидактичних, наукових і організаційних, та інших видів професійної діяльності.

Професійні кваліфікації — кваліфікації, які надаються з урахуванням професійних стандартів, що діють у сфері праці, і відображають здатність особи виконувати завдання і обов'язки певного виду професійної діяльності. За суб'єктом надання професійні кваліфікації поділяються на кар'єрні (надаються у сфері праці) та освітні (надаються у сфері освіти). Серед професійних кар'єрних кваліфікацій – кваліфікаційні розряди, ранги, категорії, звання тощо.

Професіонал – це людина, яка успішно адаптувалася до професії та

оволоділа психологічними засобами праці.

Професіоналізм – сукупність знань, умінь, навичок, поведінки та дій, що свідчать про професійну підготовку, навченість, придатність людини до виконання професійних функцій.

Професіоналізм викладача – якість особистості, що формується під час діяльності; результат педагогічної та наукової діяльності, що передбачає найвищий рівень продуктивності праці.

Ринок освітніх послуг – це система відносин у ринкових умовах щодо купівлі-продажу освітньої послуги, яка в силу цього стає товаром. Об'єктом купівлі-продажу є не сама освіта як процес набуття знань, а освітня послуга, що включає комплекс матеріальних і нематеріальних ресурсів, необхідних для процесу навчання. Р. о. п. можна розглядати в двох аспектах: як самостійний елемент та як частину ринку праці.

Розвиток – процес змін сталого стану системи в просторі та часі; спрямований процес кількісних і якісних змін у структурі матеріальних об'єктів.

Розвиток особистості – процес формування особистості як соціальної якості людини в результаті її соціалізації та виховання.

Самоосвіта – самостійне оволодіння необхідними знаннями, вміннями і навичками для підвищення рівня професійної компетентності.

Самоосвіта дорослих – система навчання відповідно до власних освітніх цілей за мінімальною участі інших осіб, самотужки; здобуття знань шляхом самостійного навчання поза навчальним закладом, переважно без допомоги педагога. С. є формою неперервної освіти та впливає на постійне удосконалення особистості. Функції С.: екстенсивна, компенсаторна, методологічна, комунікативна, психотерапевтична, розвивальна тощо. Самоосвіту можна здійснювати шляхом використання онлайн-ресурсів, зокрема дистанційного навчання, вивчення періодичних видань та спеціалізованої літератури. Доцільно використовувати самоосвіту щодо вивчення іноземних мов, вдосконалення професійних знань і знання законодавства, набуття

технічних умінь, аналітичних та інших умінь і навичок.

Самооцінка – психологічне особистісне утворення, яке дає людині можливості оцінити свій фізичний і духовний стан, свої можливості, спрямованість, активність, суспільну значущість, свої відносини із зовнішнім світом та іншими людьми; судження людини про міру наявності в неї тих чи інших якостей, властивостей у співвідношенні їх із певним еталоном, зразком. Самооцінка – вияв оцінного ставлення людини до себе, є результатом, передусім, розумових операцій: аналізу, порівняння, синтезу.

Самореалізація дорослих – свідома діяльність особистості, спрямована на реалізацію власних сил, здібностей, можливостей тощо.

Саморозвиток – це усвідомлений і керований особистістю процес, в результаті якого відбувається удосконалення фізичних, розумових і моральних потенцій людини, розгортання її індивідуальності. Процес саморозвитку не має меж, як немає меж досконалості людини.

Саморозвиток професійний – свідома практична діяльність, спрямована на вдосконалення власної особистості відповідно до вимог професійного середовища.

Самостійна робота дорослих – вид діяльності, головною метою якої є формування самостійності як особистісно, соціально, професійно значущої риси суб'єкта навчання, яка опосередкована через зміст і методи всіх видів навчальної діяльності та сприяє засвоєнню предметних знань, розвитку навичок і вмінь.

Самоуправління професійним розвитком викладача – прагнення людини до виявлення, усвідомлення та вдосконалення своїх особистісних якостей; процес становлення й інтеграції в науково-педагогічній діяльності особистісних, професійних якостей і здібностей, методологічних, методичних, дослідницьких знань і вмінь; активне якісне перетворення викладачем свого внутрішнього світу, що призводить до самоактуалізації та реалізації його творчого потенціалу.

Стажування – набуття особою практичного досвіду виконання завдань

та обов'язків у певній професійній діяльності або галузі знань.

Технологія навчання дорослих – це сукупність і порядок функціонування всіх особистісних, інструментальних і методичних засобів, які використовуються для досягнення поставлених завдань (М. Кларін); поетапне, покрокове досягнення спроектованого результату особистісного та професійного розвитку дорослої людини або групи осіб, які здобувають нові компетентності в процесі взаємодії суб'єктів освітнього процесу у формальній, неформальній інформальній освіті (Т. Сорочан); система форм, методів, засобів, які реалізують зміст навчання й спрямовуються на досягнення діагностично заданої мети, зорієнтованої на можливості дорослих учнів в організації своїх занять; складова андрагогіки як науки про освіту дорослих; одна з навчальних дисциплін закладів вищої освіти, що входить до числа предметів підготовки фахівців у галузі андрагогіки, педагогіки, психології, менеджменту тощо. Т. н. д., з одного боку, є самостійною галуззю наук про освіту, що має свій об'єкт, предмет, свої теоретичні та науково-методичні принципи. З іншого боку, вона являє собою складову частину андрагогіки.

Тренінг (англ. Training; від train – виучувати, виховувати) – це активна форма навчання, що характеризується високим ступенем інтенсивності та інтерактивності, й передбачає соціальний, психологічний та інформаційний компоненти і спрямована на оптимізацію особистісних і професійно важливих якостей особистості. Вибір конкретного виду Т. залежить від особливостей групи учасників (вікових, професійних та ін.); тематики занять; рівня складності проблем, які треба розв'язати у ході Т. Важлива умова досягнення ефективності тренінгової діяльності – дотримання методологічних вимог до її організації (концептуальність, системність, відтворюваність у змінюваних ситуаціях, відповідність етичним нормам і правилам групової взаємодії).

Тренінг корпоративний – інструмент підвищення професійного рівня й розвитку персоналу, що передбачає цілісну систему засобів досягнення поставлених цілей в рамках інтенсив навчання. Серед переваг Т. к. – можливість адаптації до потреб організації, що дозволяє отримати більш

відчутні результати.

Уміння – здатність застосовувати знання та розуміння для виконання завдань і розв’язання задач і проблем. Уміння поділяються на когнітивні (інтелектуально-творчі) і практичні на основі майстерності з використанням методів, матеріалів, інструкцій та інструментів.

Цифрова технологія – це інноваційна технологія, яка використовує цифрову техніку та інформаційні системи; діяльність технічної, економічної та організаційної природи, яка має на меті впровадження цифрових пристроїв і цифрових систем у різних галузях освіти, науки, виробництва тощо.

Цінності – властивість того чи іншого предмета, явища задовольняти потреби, бажання, інтереси соціального суб'єкта (індивіда, групи людей суспільства).

Якість освіти – це рівень забезпечення очікувань учасників освітнього процесу щодо надання освітніх послуг, рівень досягнення цілей і завдань освіти, що висуваються; рівень знань і вмінь, розумового, морального і фізичного розвитку тих, хто навчається, на певному етапі відповідно до поставлених цілей; рівень забезпечення навчальної діяльності і надання освітніх послуг учасникам освітнього процесу закладом освіти. Я. о. залежить від багатьох взаємопов’язаних факторів (матеріально-технічного, кадрового забезпечення тощо), а також професіоналізму, професійної компетентності педагогів, продуктивності взаємодії суб’єктів педагогічної діяльності тощо.

Якість освітньої діяльності – рівень організації освітнього процесу у закладі освіти, що відповідає визнаним стандартам освіти, забезпечує здобуття особами якісної освіти та сприяє створенню нових знань.

Додаток А

Анкета «Громадянські вміння майбутнього педагога»²⁴⁹

1. Чи проводили Ви власну оцінку рівня якості освіти, яку ви здобуваєте у вищому навчальному закладі?
 - а) Так.
 - б) Ні.
2. Чи доводилось Вам створювати та реєструвати громадську організацію?
 - а) Так.
 - б) Ні.
3. Чи здійснювали Ви, використовуючи відповідні методи, громадський контроль, наприклад, за якістю навчальної діяльності студентів вашої групи.
 - а) Так.
 - б) Ні.
4. Чи доводилось Вам проводити соціологічне опитування (наприклад, за темою «кращий студент групи (за номінаціями)»)?
 - а) Так.
 - б) Ні.
5. Чи доводилось Вам проводити студентські слухання (наприклад, на тему підвищення ефективності навчальної діяльності студентів Вашої групи)?
 - а) Так.
 - б) Ні.
6. Чи доводилось Вам вносити колективні пропозиції (наприклад, щодо поліпшення успішності навчальної діяльності студентів)?
 - а) Так.
 - б) Ні.
7. Чи доводилось Вам писати колективне клопотання (наприклад, щодо нагородження грамотою кращих студентів вашої групи за номінаціями: навчальна успішність; громадська активність; спортивні досягнення; наукові досягнення; дисциплінованість; ввічливість; охайність тощо)?
 - а) Так.
 - б) Ні.
8. Чи доводилось Вам виявляти актуальні проблеми і пропозиції студентів?
 - а) Так.
 - б) Ні.

²⁴⁹ Розроблено Піддячим В.М., кандидатом педагогічних наук, старшим науковим співробітником відділу андрагогіки ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України.

Додаток Б

Освіта дорослих в умовах бібліотек (з історії розвитку)²⁵⁰

У ХХІ столітті освіта дорослих стала забезпеченням сталого та збалансованого прогресу особистості й соціуму. Пріоритетність освіти дорослих як важливого рушійного чинника соціокультурного прогресу й особистісного розвитку зробило її об'єктом пильної уваги науки і практики. Попри відносну сучасність андрагогіки як самостійної науки, її корені сягають кінця ХІХ – початку ХХ століття – відомого у вітчизняній історії періоду активізації громадсько-просвітницького руху. Інтенсивні процеси розгортання мережі освітніх інституцій для дорослих супроводжувалися активними спробами теоретичного осмислення і розробки основних питань організації, змісту, форм та методів навчання дорослих. На початкових етапах не було сформульовано єдиних понять та термінів, які б позначали як категоріальний апарат освіти дорослих, так і саму галузь освітньої діяльності. Тому, як правило, ідентифікувалися як «просвітницька діяльність», «поширення грамотності серед народу», «недільний рух», «народна просвіта» та інш.

Швидкий розвиток промисловості й економіки, зростання матеріального виробництва, оновлення форм та методів господарювання у аграрній сфері, тощо потребували кваліфікованих робітників, грамотних службовців і тому ставилися високі вимоги до рівня їхньої грамотності, освіти та всебічного розвитку працюючого населення. Наприкінці ХІХ ст. з'являється термін «позашкільна освіта», яким позначали сукупність усіх видів просвітницької діяльності, спрямованих на широкі верстви населення. Одним із перших випадків використання цього терміну стала доповідь із заголовком «Позашкільна освіта», яку виголосив Г. Фальборк (1864-1942 р.р.) на засіданні Санкт-Петербурзького комітету грамотності (1893–1894 р.р.)²⁵¹. В такому ж

²⁵⁰ Складено Шарошкіною Н.Г., молодшим науковим співробітником відділу андрагогіки ІПОД імені Івана Зязюна НАПН України.

²⁵¹ Пругавін, О. С. Запити народу і обов'язки інтелігенції в галузі освіти і виховання / О. С. Пругавін. - СПб., 1895. - 547 с.

значенні використав поняття «позашкільна освіта народу» і О. Пругавін у передмові до другого видання книги «Запити народу і обов'язки інтелігенції в області розумового розвитку і освіти» (1895 р.). До цього виду освітньо-просвітницької діяльності він відносив «видання книг та картин і розповсюдження їх у народному середовищі, влаштування бібліотек, читалень та книжних складів, організацію народних читань, тощо»²⁵². Отже, Пругавін О. вважав основним обов'язком інтелігенції (освіченої людини) організацію «позашкільної освіти народу», яка б мала завдання сприяти розповсюдженню знань серед народних мас і служити справі розумового розвитку тієї частини населення, яка вже перейшла шкільний вік.

Автор обґрунтовано доводив, що в існуючому тоді вигляді звичайні школи дорослі відвідувати не могли. Для їхньої освіти були потрібні нові форми і способи просвітництва: *курси, народні читання, народні бібліотеки, недільні школи*. Просвітництво розглядалося ним як інструмент боротьби з невіглаством і масовою неписьменністю. Він вважав великою проблемою, що народні бібліотеки-читальні створювалися на основі існуючої мережі шкільних бібліотек, їхній фонд був обмежений каталогом дозволеної для використання в народних бібліотеках літератури, постійного оновлення якої не відбувалося, а фінансування було недостатнім та непостійним.

Таким чином, наукове дослідження Пругавіна О. доводило, що виникла потреба створення відповідних установ, спрямованих насамперед на освіту дорослих. Серед них поширення набули: недільні школи, народні читання, чайні-читальні, народні бібліотеки, вечірні і повторні школи, народні університети; читальні, курси для неписьменних та малограмотних, науково-популярні лекції для народу, ремісничі курси та інше²⁵³.

За Нечаєвим, позашкільна освіта складалась із закладів культурно-просвітницького характеру, які були націлені на освіту і просвіту не тільки дітей, молоді а й дорослих. На таку роль освітніх установ для дорослого

²⁵² Пругавін, О. С. Запити народу і обов'язки інтелігенції в галузі освіти і виховання / О. С. Пругавін. - СПб., 1895. - 547 с.

²⁵³ Там само.

населення було звернуто увагу ще наприкінці 50х років. (Недільні школи). Їх долю розділили загальнодоступні читальні та бібліотеки. *Народні читання* виникли насамперед у столицях. Наприкінці 60-хх років на них вказували як на засіб відволікання робочого народу від пияцтва в недільні та святкові дні. У 1871 році була заснована особлива *Комісія з народних читань*. Дуже довго ця народна комісія була єдина, яка сама складала і видавала видання придатні для читання в народі. Ці брошури були дуже популярні, чи не найкращі книги для народу, але в 1876 році вийшли Правила про народні читання, які наказували їх влаштування тільки в губернських містах з дозволу попечителя народного округу. До прочитання допускалися брошури, тільки схвалені Міністерством народної освіти або Св. Синодом. Цими правилами для народного читання користувалися майже 20 років.

З 90-х років минулого століття змінюється суть народних читань: допускалося проголошення усних читань і усного пояснення картин та інших наочних посібників. Зачатки всіх 3-х видів позашкільної освіти (*народні читання, народні бібліотеки і школи або класи для дорослих* - з'являлися і раніше 90-х років, але розвивалися вони повільно і їхнє існування було непомітно. Тому, великого впливу на справу освіти дорослих вони мати не мали. Народні бібліотеки з'явилися ще пізніше. Після закриття народних читалень в 1862 році питання про них відновився тільки з установою земств.

Народні читання — публічні читання популярних книг і брошур для дорослих і підлітків. Проводилися вони освітніми товариствами, земськими діячами, вчителями та іншими представниками інтелігенції. Прикладом може слугувати лекція Топузова Н. «Народные чтения и библиотеки – читальни как средство внеклассного образования» (опублікована в «Приложении к «Циркуляру по управлению Киевским учебным округом «Циркуляр по управлению Народными училищами» год третий. Сентябрь, 1896 г.)). «...Такими общеобразовательными учреждениями для народа являются – воскресные и повторительные классы, народне библиотеки-читальни и книжне склады, за ними следуют литературно-музыкальные вечера и утра, народные

театри, музеї, виставки и т. п.»²⁵⁴²⁵⁵.

Перші народні читання почалися в 60-х роках ХІХ ст. В Україні організацією народних читань займалися київські освітні товариства, товариство «Просвіта» тощо. Для цього використовували бібліотеки, читальні, народні будинки, приміщення шкіл. Незважаючи на заборону українського слова, народні читання в Україні проводилися й українською мовою — читалися твори Шевченка Т., Франка І. та інших українських письменників. Народні читання перебували під суворим контролем поліції: вибір книжок для читання обмежувався особливими каталогами, бесіди та обговорення прочитаного не допускалися.

Більша частина читань мала суто науковий характер, метою яких було дати елементарну інформацію з головних галузей знання та збудити у слухачів цікавість до неї. Другою метою читань стала необхідність отримати відвідувачам естетичну насолоду, виробити у слухачів художні смаки. Для цього залучалися місцеві військові хори, показувалися «туманні картини» або «чарівні ліхтарі» (зародки кінематографу), влаштовувалися місцеві народні танці. Таким чином, Комісія з народних читань співпрацювала з місцевими органами влади, різними освітніми та культурними закладами і використовувала найсучасніші для того часу прилади та технічні прийоми ознайомлення з новими досягненнями людства у галузі освіти і техніки. Все це разом дозволяло зрозуміти смаки та читацькі вподобання народної аудиторії.

Отже, народні читання відіграли велику роль у справі освіти дорослих. Вони були ланкою, яка пов'язувала школу з місцевим населенням. Вони привчили дивитися на школу як на установу, корисну не тільки для дітей, а й для дорослих і зацікавлювали величезну частину населення змістом книг. Цим і підготували подальший успіх народним бібліотекам та читальням.

По мірі того, як розвивалися народні бібліотеки, а також формувалося вітчизняне бібліотекознавство, у світ стали виходити теоретичні роботи,

²⁵⁴ Ф. 707. Оп. 296. д. № 68-а С.

²⁵⁵ Народные чтения и библиотеки-читальни, как средство внеклассного Образования народа. / Лекция-беседа Н.В.Топузова. Циркуляр по управлению Народными Училищами, год третий. Сентябрь. 1896 г.

присвячені вже не тільки позашкільній освіті народу в цілому, але і народним бібліотекам, зокрема. До них можна віднести бібліотечні дослідження Пругавіна О. та Сірополко С., в яких крім фактографічного матеріалу були розроблені теоретичні основи діяльності народних бібліотек.

Пругавін О. вважав, що влаштовувачі народних бібліотек і читалень залежали від 3-х відомств: навчального округу, духовного відомства, Міністерства внутрішніх справ, серед яких не було чіткої співпраці. Це гальмувало швидке відкриття народних бібліотек і читалень. Число книг за дозволом каталогів Міністерства народної освіти для бібліотек було дуже обмеженим.

Головною проблемою народних бібліотек, за Пругавіним О., було відкриття самих бібліотек, час роботи, місце розташування, організація бібліотечної роботи, наповнення фондів та їхні користувачі. Відкриття народних бібліотек залежало від 3-х відомств, тому було повільним. Часи роботи таких бібліотек не були зручними (бібліотеки закривалися о 9-ій годині ранку), тому основна маса користувачів – це вихованці навчальних закладів. Дорослі та молодь мали змогу прийти до бібліотек тільки на свята. У багатьох випадках народні бібліотеки розташовувалися при школах, тому доросле населення не мало доступу до них. Книги не видавались додому та час читання був обмежений. Фонди склалися на підставі схвалення Наукового комітету Міністерства Народної Освіти. Список наявних книг був дуже обмеженим, тому літератури місцевого характеру в них не було. В силу цих обставин, користувачами народних бібліотек було населення лише шкільного віку. Все це, за Пругавіним О., обмежувало і стримувало розвиток народних бібліотек та народної освіти²⁵⁶.

З 1884 р. діяльність бібліотек регулювалася досить реакційними Тимчасовими правилами» для публічних бібліотек, які періодично

²⁵⁶ Шарошкіна Н. Г. С. Сірополко про народні бібліотеки в освітньому просторі [Електронний ресурс] / Н. Г. Шарошкіна // Наукові записки [Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя]. Сер. : Психолого-педагогічні науки. - 2013. - № 4. - С. 211-215. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzspp_2013_4_42

переглядалися «Алфавітними списками товарів друку, що не повинні бути дозволені в публічних бібліотеках». Цими нормативними актами, якими бібліотечна справа керувалася до 1917 р., передбачалося виключення з бібліотечної справи як неблагонадійних осіб, так і «неблагонадійних» книжок. Міністерство народної освіти почало видавати каталоги книг, дозволені для народних читалень. Всі розпорядження бібліотекам - читальням оголошувались місцевим державним чиновникам, завідувачам бібліотек через інспекторів типографії та книжкової торгівлі. Тобто, був налагоджений зв'язок : Міністерство Народної Просвіти та Святійший Синод → місцеві державні діячі з надзору за бібліотеками та читальнями → інспектори типографій або книжкової торгівлі → завідувач бібліотеки. На місцевому рівні це виглядало так : Міністерство Просвіти та Святійший Синод → місцевий уряд → попечитель навчального округу та єпархіальний архієрей → чини інспекторського надзору або поліція → завідувач бібліотеки.

Правилами обумовлювались освітня та просвітницька діяльність народних бібліотек читалень (підбір книг за галузями знань, але з урахуванням потреб місцевого населення, їхнього образу життя та занять). Діяльність народних книгозібрань жорстко регламентувалася низкою офіційних документів, спрямованих на тотальний контроль за їх роботою, що унеможлилювало комплектування україномовною літературою. Але, читання відбувалися у вихідні, перед святами, часто поєднувалися з аматорськими виставами, хоромим співом. Зважаючи на масове відвідування таких заходів, влада виділяла кошти на придбання «чарівних ліхтарів», що були практично в усіх бібліотеках Комітету. Так, попри тотальний контроль і цензуру, місцева інтелігенція намагалася використовувати такі заходи для популяризації українських класиків та діячів культури²⁵⁷.

Зважаючи на зарубіжний досвід бібліотечної справи та українських народних традицій С.Сірополко визначив основні *теоретичні положення* щодо організації бібліотек:

²⁵⁷ ДАКО Ф354, оп.1, д.16, С.100.

- урахування територіальних особливостей регіонів на основі введення права *безкоштовного* користування послугами;
- *громадські* бібліотеки зосереджувати в центральних установах місцевого управління чи культурно-просвітніх товариств;
- долучати місцеве населення до управління бібліотеками (цьому питанню Сірополко приділяє цілий розділ «Участь місцевого населення в бібліотечній справі»);
 - забезпечити бібліотеки професіоналами;
 - обов'язково налагодити зв'язок *народної бібліотеки* з дошкільними та шкільними навчальними закладами,
 - організовувати бібліотеки на *національних* традиціях²⁵⁸.

У своїй праці «Народні бібліотеки. Організація та техніка бібліотечного діла» автор проголошує про велике значення спадкоємності поколінь у культурно-просвітницькій роботі бібліотек, тим самим доводячи, що освітня і просвітницька робота бібліотек – це одна справа не одного десятиліття. «Якщо ж книжка не завше дає відповідь на питання, які нас турбують, то все ж таки вона пробуджує нашу думку, зміцнює нашу волю. «Книжка, каже А.Герцен, – це духівниця одного покоління другому, заповіт умираючого дідуся юнакові, що починає життя, наказ, який передає вартовий, ідучи на спочинок, товаришеві, що йде йому на зміну»²⁵⁹.

Сірополко С. вважав *книгу* одним із найважливіших засобів у позашкільній роботі для *саморозвитку* і *самовдосконалення*, формування *національної* свідомості, пробудження суспільної активності українського народу: «В останні часи бібліотеці починають надавати провідне значення, порівнюючи зі школою. І справді, знання через посередництво бібліотеки набуваються не тим механічним шляхом засвоєння, який переважно має в своєму розпорядженні школа, а шляхом вільного, свідомого обрання, ще й до

²⁵⁸ Сірополко С. Народні бібліотеки : орг. та техніка бібл. діла / С. Сірополко. — Кам'янець-Поділ. : Накладом Вид. від. Поділ. губерн. нар. управи, 1919. — С. 1–6, 17–18 — Б-ка Сірополка.

²⁵⁹ Сірополко С. Народні бібліотеки : орг. та техніка бібл. діла / С. Сірополко. — Кам'янець-Поділ. : Накладом Вид. від. Поділ. губерн. нар. управи, 1919. — С. 1–6, 17–18 — Б-ка Сірополка.

того на підставі самодіяльності, знання засвоюються у вільний час, і з зацікавленням, яке так важко доводиться викликати в школі»²⁶⁰.

У 1919 р., Сірополко С. видає працю «Народні бібліотеки. Організація та техніка бібліотечного діла», в якій визначає велике значення народних бібліотек як *освітніх закладів*. «Бібліотека, як культурно-просвітня інституція, ставить собі ті ж завдання, що й школа. Вся різниця між ними полягає в тому, що школа має на меті розвиток просвіти, головним чином, через живе слово й безпосередній вплив на учня, тоді як бібліотека досягає тієї самої мети через розповсюдження серед громадянства книжок, як найкращого засобу самоосвіти»²⁶¹.

С. Сірополко вважав *недільні школи, бібліотеки, читальні; народні університети; театри, музеї; гуртки самоосвіти* основними інституціями *народної* освіти. Він наголошував, що головними формами роботи бібліотек є *народні читання, лекції, виставки, екскурсії*.

Поняття «народна бібліотека» виникло ще у другій половині ХІХ століття. Аналізуючи праці радянських бібліотекознавців, можна визначити народні бібліотеки як бібліотеки для «простонароддя». Така назва була зафіксована у радянських книгознавчих та бібліотекознавчих словниках. Наприклад, в «Словаре библиотечных терминов» зазначається: «Народные библиотеки в дореволюционной России – бесплатные библиотеки, создававшиеся для рабочих и крестьян»²⁶². За тлумаченням державного документу «Узаконения о бесплатных народных библиотеках (читальнях) с приложением примерных их уставов, составленных Санкт-Петербуржским Комитетом грамотности», термін «народні бібліотеки» визначається як загальнодоступні, безкоштовні бібліотеки. За цим документом ознаками такого типу бібліотек було визначено такі як:

²⁶⁰ Шарошкіна Н. Г. С. Сірополко про народні бібліотеки в освітньому просторі [Електронний ресурс] / Н. Г. Шарошкіна // Наукові записки [Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя]. Сер. : Психолого-педагогічні науки. - 2013. - № 4. - С. 211-215. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzspp_2013_4_42

²⁶¹ Сірополко С. Короткий курс бібліотекознавства. Історія, теорія та практика бібліотечної справи. - Л., 1927. - 110с.

²⁶² Словарь библиотечных терминов /под. ред. О.С.Чубарьяна.- М.: Книга, 1976. – 224 с.

– загальнодоступність (вони відкриті для читачів будь-якого віку та суспільного стану, тобто всіх верств населення);

– безкоштовність (не брались кошти ні за читання книг, ні задатки, ні штрафи за загублену книгу, за її псування чи несвоєчасне повернення)²⁶³.

Залежно від того, як видавалися книги (додому, або тільки в читальному залі), народні бібліотеки називалися «народні бібліотеки» або «народні бібліотеки – читальні». Якщо в бібліотеці працював і абонемент, і читальний зал – уживався термін «бібліотека-читальня». Читальнею називали читальний зал, а під бібліотекою розуміли сучасний абонемент, тобто видачу книг додому.

Народні бібліотеки-читальні, які відзначає Шандра В., – збірна назва (міські безкоштовні, народні читальні, громадські бібліотеки, громадські бібліотеки-читальні, народні сільські бібліотеки). Це загальнодоступні безкоштовні та почасти з незначною платнею бібліотеки для широких верств трудового населення²⁶⁴.

Аналізуючи архівні джерела, прийшли до визначення, що народні бібліотеки – це безкоштовні загальнодоступні позашкільні заклади освіти, які забезпечували засвоєння та закріплення знань і навичок з основ наук (переважно у вільний час) широких верств трудового населення міста і села; сприяли розвитку їхніх нахилів та інтересів, задоволенню потреб у певній сфері діяльності; допомагали соціалізуватися у суспільному житті шляхом набуття знань²⁶⁵.

На початок ХХ ст. за призначенням склалися три типи бібліотек : спеціальні, публічні та наукові, що переважно залежало від мети діяльності, а також від особи ініціатора та засновника. Тип бібліотек (публічні, громадські, народні, спеціальні, навчальні, церковні, військові, дитячі та тощо) визначався їх читацької спрямованістю: для широкої публіки, для простого народу, для

²⁶³ Пругавін, О. С. Запити народу і обов'язки інтелігенції у галузі освіти і виховання / О. С. Пругавін. - 2-е вид., Доп. - СПб. : Тип. І. Н. Скороходова, 1895. – XXIII, 547 с.

²⁶⁴ Шандра В.С. Народні бібліотеки / В.С. Шандра // Енциклопедія історії України. - К., 2010. - Т. 7. — С. 194.

²⁶⁵ Шарошкіна Н.Г. Розвиток народних бібліотек-читалень на київщині (кінець ХІХ–початок ХХ століття). *Scientific Journal «ScienceRise: Pedagogical Education»*, 4 (12), 41-45.

членів якого-небудь суспільства, для прихожан конкретної церкви, для дорослих, для учнів і т.д. Вид бібліотеки визначався в залежності від того, на чий кошти і з чієї ініціативи виникали бібліотеки: державні (урядові), приватні (на гроші окремих осіб), громадські (на кошти всього населення або конкретного суспільства). Вид бібліотеки, як правило, відбивався в її назві. Таким чином, до кінця 19 ст. найбільш поширеним типом були *народні бібліотеки*²⁶⁶.

Отже, зусилля суспільства та громадських організацій спрямовувалися переважно на *розповсюдження грамотності*, тому одним із важливих напрямів діяльності органів місцевого управління (а згодом і земств) була *культурно-освітня та просвітницька роботи*. Вони сприяли відкриттю шкіл та бібліотек, завдяки яким у містах і селах формувалася прошарок грамотних людей. Великі надії місцеві громади покладали на безкоштовні народні бібліотеки-читальні, метою яких було поширення знань через читання. До кінця 19 ст. найбільш поширеним типом були народні бібліотеки, бо вони були безкоштовними і загальнодоступними. В організації такого типу бібліотек приймали участь: Комітет попечительства про народну тверезість, Товариство грамотності, місцеві громади, а пізніше – Земства та бібліотечні товариства. Їх діяльність охопила численні регіони імперії через губернські, повітові, міські комітети.

Комітетом попечительства про народну тверезість за роки його існування було відкрито тільки в Київській губернії до 700 та до 55 чайних-читалень. Але у такого типу бібліотек були свої недоліки. Переважна більшість дорослих відвідувачів чайних не могли використовувати читальні з причини *неосвіченості*; з іншої частини відвідувачів багато хто не заглядав до читалень через брак вільного часу, і тільки окремі особи переглядали книги та періодичні видання. Дещо кращою була справа з сільськими народними бібліотеками Комітету. Майже всі вони були відкриті при народних та церковнопарафіяльних школах для того, щоб уникнути зайвих витрат на оплату

²⁶⁶ Знищенко, Н.П. Бібліотеки як осередки культурно-просвітницької роботи у діяльності « Київського товариства Грамотності»(1882-1908) // Вісн. Кн. палати. - 1997.-№11.-С.31-35.

окремих приміщень і утримання бібліотекарів²⁶⁷.

Невдачами народних бібліотек, заснованими Комітетом попечительства про народну тверезість, вважали: культурну відсталість молоді та дорослих; малу кількість шкіл; повільний розвиток сільськогосподарської та промислової культур; не завжди вдале розміщення бібліотеки²⁶⁸.

Важливим напрямом діяльності Товариства грамотності став розвиток народних бібліотек спрощеного типу імені Павленкова Ф. (створення такого типу бібліотек розпочали з «іменних» – відкритих на честь О.С. Пушкіна, Т.Г. Шевченка та інших). З 1900 р. товариство долучилося до проєкту з організації найбільшої мережі «іменних» безкоштовних народних бібліотек – на честь московського книговидавця Павленкова Ф., який заповів відкрити по імперії 2 000 бібліотек на таких умовах: 50 рублів на влаштування кожної бібліотеки мало надаватися з його фонду, ще 50 рублів повинні були виділити засновники. Кількість павленківських бібліотек невпинно зростала (на 1-ше січня 1907 р. у Київській губернії їх було 51)²⁶⁹.

У кожному повіті створювалося ядро такої бібліотеки (чиновницька кімната з обов'язковою книжковою шафою. При ньому є загальний та приватні друковані каталогів та ящики-шафи під номерами для сільських волостних бібліотек. В селах такими народними бібліотеками-ящиками завідували місцеві вчителі. Книги для ящика готували завідувачі повітовою народною бібліотекою, далі передавали сільському старості волості для роздачі по селах. Ящики перебували у селах 2 місяці, а потім передавалися у інше село, доки останній ящик не пройде всю волость. Надалі формується новий список літератури. Таких бібліотек було за кількістю повітів, а ящиків було стільки – скільки сіл у повіті²⁷⁰.

Читачами народних бібліотек були в основному діти та підлітки, бо вони навчались і володіли грамотою. Доросле населення було представлене у

²⁶⁷ ДАКО Ф 10., оп.1.,спр.261, С.155.

²⁶⁸ ДАКО Ф 1239., оп.5.,спр.305, С.37-38.

²⁶⁹ Отчет о деятельности Киевского Общества Грамотности за 1906 год. – К. : Тип. 1-й Киевской Артели печатного дела, 1907. – 99 с.

²⁷⁰ ДАКО Ф 1239., оп.5.,спр.305, С.41.

незначній кількості але, згодом його численність зростала. Це відповідало державній політиці з боротьби за грамотність населення. Наприклад, від загальної кількості читачів на Київщині всього 32 % було дорослого населення станом на 1911р.²⁷¹ Народні бібліотеки мали мету – здійснювати загальну освіту народу, оскільки мали публічний доступ. Однак, усі вони створювалися урядом з метою контролю за станом народної освіти і не передбачали розвитку мережі бібліотек національного характеру.

Подальші події, що сталися в світі (революція 1905, російсько-японська війна та інші події) не сприяли розвитку бібліотечної справи. Найважливішим підсумком цього періоду було розуміння народної бібліотеки як невід'ємної ланки процесу освіти, як соціального інституту, що є найближчим партнером школи та разом з нею формує освітній простір міста і села. Але, перша світова війна, а потім революція і громадянська війна порушила всі плани і докорінно змінили ситуацію²⁷². З 03 листопада 1920 року Рада народних комісарів затвердила декрет «Про централізацію бібліотечної справи в РРФСР». Відповідно до нього всі бібліотеки країни, незалежно від їх відомчої належності, оголошувалися загальнодоступними, зв'язувалися в єдину бібліотечну мережу і передавалися у відання Народного комісаріату освіти. Передбачалося, що всі бібліотеки (крім спеціальних) будуть безкоштовно забезпечуватися книгами шляхом централізованого розподілу через систему бібліотечних колекторів, які отримують видання з Центральної розподільчої комісії при Держвидаву²⁷³.

До кінця 40-х років ХХ ст. неграмотність дорослого населення, хоч і не будучи до кінця ліквідована, втратила характер гострої соціальної проблеми. Але, виникли нові завдання для дорослих та молоді – *освіта впродовж життя*. Тому, додаткова освіта через читання в умовах бібліотек, стала пріоритетним видом діяльності для дорослих та молоді. Основним обов'язком інтелігенції

²⁷¹ ДАКО Ф. 1239, оп. 5, Спр. 184. С.3–110.

²⁷² Добренко Є. Формування радянського читача. С-Пб, 1997

²⁷³ Арканников А. Н. Декрет «О централизации библиотечного дела», как первая попытка создания в России закона о библиотеках // Библиотечное дело на пороге XXI века. Ч. 1. М., 1998.

(освіченої людини) стає розповсюдження ідеї про додаткове навчання дорослих та молоді після формальної освіти. Таке навчання в умовах бібліотек – самоосвіта. Коберський К. наголошував, що «Це був тільки початок науки, нам дали знання читання не на те, щоб потім все забулося. ... ціллю самоосвіти є не тільки пізнання фактів, не тільки заповнення пам'яті і розуму, але також наповнення серця любов'ю до якоїсь вищої життєвої мети...»²⁷⁴.

Великим поборником просвітництва на теренах нашої країни був Рубакін М. Все своє життя він переконував у тому, що кожна людина повинна займатися самоосвітою, продовжувати вчитися навіть після здобуття середньої та спеціальної освіти. Для того часу, його думка про самоосвіту для широких кіл трудового люду (робітників, селян, ремісників) була не просто прогресивною, а – революційною. Він розробив правила самоосвіти, обов'язковою умовою якої є інтерес до певних тем:

– Починати самоосвіту потрібно зі спостереження життя. До книг слід звертатися тоді, коли з'явився потяг до додаткових знань, щоб черпати з них матеріал для власних роздумів.

– Вимоги до книги – точність, достовірність фактів, які слід засвоювати не лише теоретично, а й практично.

– Книга розвиває уміння мислити, якщо співставляти власні думки й думки автора з фактами життя, ставити перед собою питання й шукати на них відповіді, в тому числі в інших книжках.

– Формування чуйності є результатом співпереживання стражданням людей, бо від життя, науки та її витворів слід вимагати не лише істини, а й справедливості.

– Будь-яке накопичене знання має бути передане іншим. Розповсюдження знань має велике суспільне значення²⁷⁵. Рубакін М. вважав головним джерелом для самостійного здобуття освіти книгу, і тому прагнув зробити її доступною для простого народу.

²⁷⁴ Коберський К. Що таке самоосвіта і як до неї братися? / К. Коберський. – Львів, 1932. – 32с.

²⁷⁵ Рубакін Н.А. Избранное. В 2-х т. Т.1 / Н.А. Рубакін. – М.: Книга, 1975. –224 с.

Отже, можна зазначити, що вітчизняні вчені пов'язували розвиток ідей про самоосвіту дорослих та молоді в умовах бібліотек виключно з пропагандою книг.

В різні історичні періоди поняття самоосвіти трактували по різному. В словнику за Ожеговим С., «це .. здобуття знань на основі самостійних занять, без допомоги викладача.»²⁷⁶. Вітчизняний вчений Гончаренко С. дає значно ширше визначення: «...самоосвіта – самостійна освіта, отримання системних знань у певній галузі науки, техніки, культури, політичного життя та інш., яка передбачає безпосередній інтерес особистості в органічному поєднанні із самостійністю при вивченні матеріалу»²⁷⁷. Ми вважаємо, що самоосвіта дорослих та молоді в умовах бібліотек – це здобуття знань самостійним навчанням поза навчальним закладом, переважно без допомоги педагога. Книга дає знання, а життєвий досвід – все інше (уміння та навички).

Тому підтримка освіти, популяризація ресурсів для самоосвіти, створення умов для навчання впродовж життя – пріоритетні напрямки діяльності усіх бібліотек в усьому світі. Традиційна місія бібліотек – поширення грамотності, культури, забезпечення доступу до інформації та знань – в сучасних умовах не втрачає значимості і продовжує втілюватися в життя, однак, в умовах глобальних суспільних змін набуває нових відтінків.

²⁷⁶ Ожегов С. И. Словарь русского языка. – М., 1976. – 267 с. с. 75.

²⁷⁷ Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – К. Либідь, 1997. – 376 с.

Навчальне видання

Андрощук Ірина Миколаївна
Калюжна Тетяна Григорівна
Піддячий Володимир Миколайович
Шарошкіна Наталія Геннадіївна

**НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ
В УМОВАХ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ**

ПРАКТИЧНИЙ ПОСІБНИК

Авторська редакція

Інститут педагогічної освіти
і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України,
м. Київ, вул. М. Берлинського, 9.