

Міністерство освіти і науки України
Національна академія педагогічних наук України
Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України
Харківський національний педагогічний університет
імені Г.С. Сковороди

**ОСВІТА ДОРΟΣЛИХ:
СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ,
УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ
ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

Монографія

Київ, Харків – 2020

УДК 374.7

ББК 74.4

О-72

ISBN

Рецензенти:

Сорочан Т.М. – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри філософії і освіти дорослих Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України;

Бідюк Н.М. – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри практики іноземної мови та методики викладання Хмельницького національного університету.

Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Іван Зязюна НАПН України (протокол № 2 від 24 лютого 2020 року), Вченою радою Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди (протокол № 1 від 27 лютого 2020 року)

Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи : монографія / За заг. ред. акад. Н.Г. Ничкало, акад. І.Ф. Прокопенка. Київ, Харків : Інститут освіти дорослих імені І. Зязюна НАПН України, Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, 2020. 544 с.

У монографії здійснено аналіз освіти дорослих як чинника розвитку людського капіталу в умовах глобалізаційних та євроінтеграційних процесів, розкрито особливості теорії та практики організації навчання дорослих в Україні та провідних країнах світу, визначено особливості андрагогічної науки та її значення для системи управління людськими ресурсами, окреслено тенденції професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації педагогів та андрагогів, визначено освітні потреби різних категорій дорослого населення.

Монографія призначена для науковців, викладачів, аспірантів, усіх, кого цікавлять питання безперервного навчання та освіти дорослих.

Зміст

Передмова

8

Розділ 1. Освіта дорослих як чинник розвитку людського капіталу в умовах глобалізаційних та євроінтеграційних процесів

1.1.	Розвиток освіти дорослих на філософсько-педагогічних засадах андрагогіки (Ничкало Н.Г.)	12
1.2.	Праксеологічний підхід у підготовці менеджерів освіти в Інституті підвищення кваліфікації педагогічних працівників і менеджменту освіти (Черновол-Ткаченко Р.І., Прокопенко І.Ф.)	24
1.3.	Критеріальний аналіз понять «дорослість» і «дорослий учень» як базових категорій андрагогіки (Лук'янова Л.Б.)	28
1.4.	Освіта дорослих у контексті філософії неперервної освіти (Сагуйченко В.В.)	42
1.5.	Контекстний підхід до освіти дорослих: теоретичний та техноматичний аналіз (Вихрущ В.О.)	47
1.6.	Освіта дорослих як подолання бар'єрів: антропософський підхід (Іонова О.М., Партола В.В.)	57
1.7.	Освіта дорослих: основні фактори та перспективи розвитку в Україні (Фроленкова Н.А.)	62
1.8.	Освіта дорослих задля демократії (Загрішчук І.Д.)	68
1.9.	Competitive strength of educational services: factors, risks and perspectives (Garnyk L.P., Snihurova I.I.)	76
1.10.	Сучасні підходи до модернізації неперервної професійної підготовки фахівця (Олійник Т.О.)	86
1.11.	Організація навчального процесу в системі безперервного професійного розвитку (Товстяк М.М., Плужнікова Т.В., Краснова О.І., Краснов О.Г.)	92
1.12.	Самостійна робота як чинник професійного саморозвитку навчання дорослої людини (Товтин Н.І.)	97
1.13.	Неформальна освіта дорослих: розвиток соціально життєвих навичок (Пехота О.М.)	101
1.14.	Визнання результатів неформального та інформального навчання як актуалітет освіти дорослих (Аніщенко О.В., Прийма С.М.)	111
1.15.	Опанування базового рівня цифрової компетентності як засіб соціалізації дорослих (Кириченко І.Ю., Москаленко О.В.)	118

Розділ 2. Теорія та практика організації навчання дорослих в Україні та провідних країнах світу

2.1.	Розвиток людського капіталу в системі корпоративної освіти (Банім О.В.)	124
2.2.	Форми та зміст освіти дорослих (Комісова Т.Є., Коваленко Л.П.,	129

1.2. Праксеологічний підхід у підготовці менеджерів освіти в Інституті підвищення кваліфікації педагогічних працівників і менеджменту освіти ХНПУ імені Г. С. Сковороди

Черновол-Ткаченко Р.І., Прокопенко І.Ф.

Основним завданням праксеологічного підходу є вивчення, пошук і впровадження всього необхідного для «практичної успішності» та своєчасна корекція цього процесу.

У контексті зазначеного перед науково-педагогічними працівниками Інституту підвищення кваліфікації педагогічних працівників і менеджменту освіти ХНПУ імені Г. С. Сковороди постало питання, як виявляти реальні можливості менеджера освіти і спрямовувати їх на відтворення ефективної діяльності.

На перший погляд, до нас приходять фахівці вже з певним досвідом управлінської діяльності. Однак доволі часто їхні практичні дії суперечать науковим інноваційним теоріям, оскільки набуті на емпіричному рівні. Зокрема, моніторингові зрізи часто слугують не відстеженням відхилень у процесі досягнення результату, а швидше даниною моді. Сутність проблеми й віднаходження шляхів її розв'язання залишається поза увагою керівників. Більшість із них не розуміє поняття «цілепокладання» в освітньому процесі; неусвідомлено декомпонують мету на цілі нижчого порядку.

Шістдесят відсотків керівників, приймаючи рішення, не розрізняють такі поняття, як проблема і виявлення причин її виникнення, що призводить до ускладнення в обранні методології розроблення й ухвалення рішень.

Потребує не лише регуляції, а перш за все, саморегуляції емоційна культура керівника і його команди, яка впливає на емоційну культуру всього педагогічного колективу, а відповідно й на ділові стосунки.

Усе викладене спонукало нас до використання основних функцій праксеологічного підходу: системної, особистісно зорієнтованої, діяльнісної, тезаурусної і технологічної, що сприяє якісній підготовці менеджерів освіти. З'ясуємо це детальніше.

Системна функція дає змогу вивчати й розвивати управлінську діяльність нашого фахівця з усіма наявними її зв'язками.

Як приклад простежимо роботу здобувача освіти над науковим дослідженням із проблеми «Оцінювання педагогічної діяльності вчителя під час атестаційної процедури».

На основі науково-теоретичних знань із дисципліни «Теорія організацій та нормативно-правові аспекти управління» він розробляє положення про атестаційну процедуру конкретного закладу освіти; організаційну структуру атестаційної процедури; алгоритм діяльності комісії; функціональні обов'язки членів атестаційної комісії; алгоритм

дій педагога, який атестується; модель аналізу педагогічної діяльності суб'єкта атестації.

Опанувавши ази аудиту, моделює функцію контролювання за педагогічною діяльністю суб'єкта атестації, а саме розробляє кваліметричну модель оцінки готовності педагога до атестації.

Теоретичні засади, викладені в дисциплінах «Прийняття управлінських рішень та ділове адміністрування», «Техніка управлінської діяльності», створюють доцільні умови для вдосконалення практичних навичок документування установчих, аналітичних, підсумкових наказів, фрагментів номенклатури справ щодо атестації тощо.

Засвоєння теорії «Інноваційного менеджменту» та «Маркетингу на ринку освіти» сприяє систематизації інноваційних моделей атестації педагогів, виокремленню сучасних технологій оцінювання педагогічної діяльності.

Наведений приклад демонструє реалізацію системної функції праксеології, адже саме засвоєні знання й уміння з різних навчальних дисциплін дають можливість використати їх і власні доробки безпосередньо на робочому місці, у практичній діяльності. А це сприяє мінімізації витрат часу й максимілізує практичну значущість, тобто забезпечує успішну діяльність.

Свої доробки здобувачі освіти презентують на семінарах, у процесі виконання практичних завдань поточної чи підсумкової контрольної роботи (іспиту), а в процесі підготовки цих завдань постійно мають можливість консультуватися з викладачем і своєчасно вносити корективи.

Процес результативності праксеологічної парадигми в підготовці менеджерів освіти відстежуємо таким чином.

У перші дні занять за кваліметричними моделями В. Маслової, Г. Єльникової, В. Григораша, З. Рябової, Р. Черновол-Ткаченко з'ясовуємо самооцінку рівня управлінської компетентності керівника закладу освіти за відповідними показниками, а потім в освітньому процесі та під час проходження професійної практики за відповідними експертизами оцінюємо рівень приросту її якості.

Кількісні показники якості за кваліметриєю оцінюють у межах одиниці. Узагальнені показники рівня управлінської діяльності менеджерів освіти минулого року засвідчили таке: усвідомлення ролі децентралізації, гнучкості управління й управлінської культури (0,18); розуміння принципу доцільності та критеріальності управління й посилення управління за цілями та результатами – 0,14. Значущість саморегуляції й саморозвитку посіла третє місце (0,12).

Як найменш важливими – (0,10) – відзначено самоврядування та прийняття рішень за умов невизначеності.

Як засвідчують дані, немає жодного показника, оціненого не тільки на 0,75, а навіть на 0,25, як базових у межах кваліметрії.

Усе це відображає стійкість здобувачів освіти до стереотипів централізованого управління, а не колегіального, державно-громадського. Це стало для нас сигналом посилити акцент на подолання виявлених прогалин у знаннях і практичній діяльності менеджера освіти.

Результативність рівня зростання успішної діяльності менеджера освіти порівняно з діагностикою на початку освітнього процесу відстежуємо завдяки написанню рефератів на теми: «Ідеальний образ менеджера-новатора», «Менеджер без комплексів», «Новатор-невдаха», «Новатор не той, хто ініціює, а той, хто успішно реалізує, діє», у яких передбачено обов'язковий вихід на моделювання.

Як відомо, й до цього часу між науковцями точаться дискусії щодо ідеальної моделі менеджера. Ми приєднуємося до аналітиків «Чейз Манхеттен Бенк», які вважають, що основна мета менеджера – допомогти співробітникам виконати роботу успішно.

Як приклад розглянемо модель керівника закладу освіти, розроблену нашими здобувачами освіти в процесі підготовки до державних випробовувань за умов ділової гри під час консультації. Шістдесят випускників-менеджерів обрали такі складові.

1. Гуманне ставлення до членів педагогічного колективу – 100 %.
2. Дружні стосунки зі співробітниками – 75 %.
3. Саморепрезентація – 30 %.
4. Використання працівників у своїх інтересах – 40 %.
5. Уникнення прийняття рішення – 40 %.
6. Несприйняття альтернативних рішень – 20 %.
7. Використання адміністративного тиску – 25 %.
8. Прагнення до мети, незважаючи ні на що – 30 %.
9. Цілеспрямованість – 100 %.
10. Отримання задоволення від своєї роботи – 100 %.

При цьому були надані певні коментарі до обраних показників. Зокрема, показник «дружні стосунки зі співробітниками» не означає панібратство. Респонденти наголосили на важливості ставитися до співробітників у межах ділових взаємин, стримано, незалежно від власних уподобань чи антипатій; звертатися до підлеглих на ім'я та по батькові; у діловій ситуації звертатися на «Ви».

Пункт «самопрезентація», тобто «прагнення до того, щоб подобатися людям», пояснили так: менеджеру не обійтися без самопрезентації, але головне, щоб його самоствердження виражалось досягненням конкретних результатів. Між іншим, у нашому суспільстві тривалий час правилом кар'єрного зростання була саме презентація, тобто здатність добре зарекомендувати себе, а не самоствердження як досягнення конкретних результатів. Отже, ясна річ, що з плином часу, не маючи міцної основи самоствердження, багато керівників швидко «злітали» зі своїх командних «вершин» або потрапляли в залежність заради збереження кар'єри.

За умов 100 % самоствердження відбувається повна орієнтація на досягнення результатів і тому не має потреби пояснювати досягнення оточуючим; у разі 100 % самопрезентації відбувається повна орієнтація на себе з метою просування службовими сходами.

Науковці стверджують, що оптимальне співвідношення для ефективного управління персоналом має бути таким: самоствердження – 70 %, самопрезентація – 30 %, – про що й засвідчили у своїй моделі здобувачі освіти.

Отримані результати дозволяють стверджувати про зростання рівня професійної діяльності наших випускників порівняно із даними на початку року. У цьому ми переконуємось і під час виробничої практики, захисту наукових досліджень.

Розглянемо діяльнісну функцію праксеологічного підходу.

Практична доцільність використання діяльнісної функції спонукає студентів заглиблюватись в сутність діяльності в психологічному та педагогічному аспектах. Опанування дисциплінами цього циклу дає змогу виявити здібності й можливості, «сильні» та «слабкі» сторони власної особистості.

У цьому контексті значну допомогу надають психологічні тести, самоаналіз, вивчення практичного досвіду інших закладів освіти. Здобувачі освіти досягають умінь корегувати свої життєві плани і стратегії, набувають досвіду орієнтуватися в складних ситуаціях із обмеженою інформацією.

Тезаурусна функція передбачає оволодіння професійною термінологією конкретної сфери діяльності.

Саме тому в кінці кожного навчально-методичного посібника, виготовленого викладачами Інституті підвищення кваліфікації педагогічних працівників і менеджменту освіти ХНПУ імені Г.С. Сковороди, ми намагаємося подати тезаурус або глосарій за підсумками викладеного змісту. Це уможливорює ефективність опанування здобувачами освіти основними термінами й поняттями, забезпечує науково світоглядний процес успішної фахової діяльності.

Технологічна функція праксеологічного підходу застосовується під час практичних занять на базі управлінських і психологічних віталень освітніх закладів, де здобувачі освіти виявляють свої можливості у визначенні оптимальних технологій, спрямованих на вдосконалення управлінської діяльності.

Отже, праксеологічна методологія дозволяє визначити нові резерви ефективності внаслідок оптимізації взаємин учасників освітнього процесу й економізації професійних дій.

Праксеологічний підхід передбачає не лише сформованість певних умінь і навичок, але й здатність і готовність особистості до нового бачення професійної практичної діяльності.

Презентуючи певні здобутки Інституті підвищення кваліфікації педагогічних працівників і менеджменту освіти ХНПУ

імені Г. С. Сковороди в опануванні праксеологічним підходом, не можна не зазначити, що аналіз праксеологічної спрямованості формування управлінської компетентності менеджерів освіти ще не знайшов належного відображення в дослідженнях науковців і діяльності корифеїв-практиків, що й спонукає нас до нових пошуків.

Література

1. Карпова В. В. Праксеологічний підхід до професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. *Мова, культура та освіта : тези доповідей та повідомлень. Всеукр. наук.-практ. конф. викладачів і студентів (м. Вінниця, 18 квітня 2013 р.)*. Вінниця, 2013. С. 158–164.
2. Поліщук В. А. Праксеологічний підхід як інноваційна основа вдосконалення професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота*. 2014. Вип. 32. С. 148–150.
3. Праксеологічні основи менеджменту : метод. рек. / укл. : І. Р. Гінсіровська Тернопіль, 2017. 120 с.
4. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера : навч. посіб. Київ, 2010. 360 с.

1.3. Критеріальний аналіз понять «дорослість» і «дорослий учень» як базових категорій андрагогіки

Лук'янова Л.Б.

Глобальне прискорення суспільного розвитку, кардинальні соціокультурні та економічні зміни, кардинальні перетвореннями економічного устрою, постійне оновлення інформації та оволодіння знаннями, збільшення тривалості життя – саме ці чинники суттєво вплинули на усвідомлення значення освіти впродовж життя й зокрема освіти дорослих як її вагової складової.

Водночас теоретичне осмислення проблеми освіти дорослих потребує конкретизації її базових категорій.

Про доцільність такого аспекту дослідження переконує твердження Ю. Бабанського, який наголошує, що вивчення базових понять є одним із шляхів оперативного аналізу стану зазначеної проблеми. Зокрема, ретельний розгляд основних понять, їх всебічний аналіз дозволяють досліднику отримати додаткове чітке уявлення про ступінь відображення практики в теорії [2, с. 48-50].

не викликає сумніву, що поняття «дорослість» і «дорослий учень» є базовими андрагогічними поняттями, сутнісне наповнення яких активно дискутується як вітчизняними, так і зарубіжними вченими.