

## АНДРОГОГІКА. ІСТОРІЯ ПРЕДМЕТУ



### Грюндтвіг – творець андрагогіки

Погляди Грюндтвіга на навчання та шкільництво глибоко змінили данську шкільну систему, тому його вважають ідейним батьком данської народної школи (народного університету). Філософ був переконаний, що до навчання треба мотивувати цікавістю і бажанням вчитися, а не іспитами чи тестами. І саме ця ідея залишається сьогодні провідною у данській освіті. На думку Грюндтвіга, заснування й утримання народної школи (університету) – обов'язок держави, хоча перша така народна школа була збудована 1844 року як приватна інституція.

Николай Фредерик Северин Грюндтвіг (1783–1872) – данський пастор, богослов, педагог, поет, письменник, філософ епохи Просвітництва, історик і політичний діяч, один із найвпливовіших осіб у данській історії. Його філософія породила нову форму культурного націоналізму. Ідеї Грюндтвіга значно вплинули не тільки на данське суспільство (філософа вважають ідейним батьком сучасної данської національної свідомості), а також на освіту, політику та церкву у світі.

Однак не тільки народна школа, а й уся данська освітня система перебувала під впливом думок Грюндтвіга щодо навчання впродовж життя. Він уважав, що замість того, щоб готувати навчених осіб, університет повинен навчати студентів брати активну участь у житті суспільства. Таким чином, практичні навички, так само як і національна поезія та історія, мали б стати стрижнем навчальних програм.

Амбіції Грюндтвіга щодо шкільної реформи не були обмежені популяризацією народної школи. Він мріяв про створення Великого нордичного університету (Школи для розвитку захоплень). Два вектори програм для його шкіл – Школи для життя (народна школа) та Школи для розвитку захоплень (університети), були спрямовані на зовсім інші життєві горизонти. Народна освіта має головно виховувати національні почуття і патріотизм на тлі неупередженого ставлення до широкої культурної та міжкультурної перспективи. Тоді як університети повинні працювати зі строго універсальними та гуманістичними перспективами.

Спільним знаменником усіх педагогічних зусиль Грюндтвіга було просування духу свободи, поезії та креативності в усіх галузях освітнього життя. Грюндтвіг пропагував важливі людські цінності – мудрість, співчуття, самоідентифікацію, саморозвиток та рівність. Він висловлювався проти будь-якого примусу, зокрема іспитів. Натомість висловлювався за розвиток

людської творчості відповідно до універсального творчого порядку життя. Тільки охочі руки роблять легку роботу. Тому дух свободи, співпраці та відкриття повинен утвердитися не тільки на рівні особистості, а й у науці та громадянському суспільстві в цілому.

Біографічна довідка: Уродженець Зеландії, Грюндтвіг (1783–1872) переїхав до Копенгагена та прожив там 63 роки, померши на 89-му році життя. Син лютеранського пастора, виховувався в дуже релігійному дусі. Навчаючись в традиції європейського Просвітництва, сформував віру в силу людського розуму, навів на німецьким романтизмом та історією північних країн. Закінчив школу при кафедральному соборі Орхус. 1800 року переїхав до Копенгагена для вивчення богослов'я, 1801 року вступив до Копенгагенського університету. 1805 року здобув посаду наставника в будинку на острові Ленгленд. Наступні три роки у вільний час вивчав творчість Шекспіра, Шиллера, Шеллінга та Фіхте. 1802 року його двоюрідний брат, філософ Генріх Штеффенс, повернувся до Копенгагена, вражений вченням Шеллінга. Його лекції та рання поезія Адама Готліба Еленшлегера відкрила Грюндтвігу нову епоху в літературі. Його перша робота *On the Songs in the Edda* не привернула до себе жодної уваги. Алевже 1808 року його *Northern Mythology* та *The Fall of the Heroic Life in the North* (1809 р.) викликали неабиякий успіх у читачів. Того ж року Грюндтвіг опублікував проповідь, яка зазнала нищівної критики церковної влади.

У 1810 році Грюндтвіг подолав релігійну кризу та став переконаним лютеранином. Знову ж таки свої нові переконання він висловив в історичній праці *The First World Chronicle* 1812 року. Ця хроніка – огляд європейської історії, у якій автор спробував пояснити, яким був Бог протягом усієї історії людства. Праця принесла Грюндтвігу популярність як історика. У наступні роки працює над і швидкість публікацій Грюндтвіга приголомшує: вервечка статей та віршів, низка книг, серед них ще дві історії світу (1814 і 1817), велика історична поема *Rhyme of Roskilde*, книга коментарів *Roskilde Saga*. Упродовж 1816–1819 років автор редагує і фінансує власний філософсько-полемічний журнал *Danne-Virke*.

У 1825 році Грюндтвіг видав памфлет *The Church's Rejoinder*. Це була відповідь на працю Генрика Николая Клавзена про доктрини, обряди та конституцію протестантизму і католицизму. Професор богослов'я університету Копенгагена Клавзен стверджував, що хоча Біблія є основою християнства, сама по собі вона недостатньо виражає його зміст. Він описував церкву як “спільноту, що має на меті просування загальної релігійності”. У своїй відповіді Грюндтвіг засудив Клавзена та назвав його антихристиянським учителем, стверджуючи, що християнство не є теорією, яка отримана з Біблії чи випрацювана науковцями. Він поставив під сумнів право богословів тлумачити священну книгу. Грюндтвіга публічно притягнули до відповідальності за наклеп й оштрафували. Лютеранська церква заборонила йому проповідувати протягом семи років. За цей час

Грюндтвіг опублікував збірку богословських праць, тричі відвідав Англію. У 1832 році Грюндтвіг знову отримав дозвіл проповідувати. 1839 року його викликали як пастора до церкви Вартов у Копенгагені, де він служив аж до смерті. 1861 року рукоположений у сан єпископа. Продовжував писати і публікуватися до останніх днів свого життя, проповідуючи щонеділі в церкві Вартов.

Розвиток Грюндтвіга як богослова тривав усе його життя, пройшовши стадії від “християнського пробудження” до віри в обшинне та сакраментальне християнство. Здобув популярність на ґрунті своїх пізніших переконань. Грюндтвіг завжди називав себе пастором, а не богословом, показуючи відстань між ідеями та академічним богослов’ям. Головною особливістю його богослов’я було заохочення для кожної громади діяти як практично незалежна спільнота.

Грюндтвіг твердо вірив усвободу в церкві. По-перше, громадяни повинні мати свободу вибору церкви. По-друге, пастори повинні мати велику свободу сповідувати свою особисту інтерпретацію християнства, а різні погляди на нього повинні співіснувати в церкві. Грюндтвіг зосереджував свою увагу на промовленому слові та співі гімнів. Вплив Грюндтвіга на церкву відчувається до сьогодні в лютеранстві: пастирі мають власну думку, а люди мають свободу вибору пастора.

Учений брав активну участь у політичному житті, не боячись змінювати свої погляди з консервативних на ліберальні. Від 1844 року він був членом Установчих зборів, які 1849 року дали Данії першу Конституцію. Грюндтвіг тричі одружений, останній раз одружився у віці сімдесяти шести років. Його син, Свенд Грюндтвіг, займався фольклористикою, записуючи й публікуючи данські балади.

Грюндтвіг займає унікальне місце у світовій культурній спадщині. Його бібліографія налічує майже півтори тисячі найменувань праць. Іменем Грюндтвіга названо церкву в Копенгагені, Міжнародну середню школу в Нігерії. Пам’ять Грюндтвіга вшановують 2 вересня. Він удостоєний свята в літургійному календарі Єпископальної церкви (США) 8 вересня. Іменем Грюндтвіга також названо програму ЄС, покликану розвивати освіту дорослих

*Переклала з англійської і зреферувала Вікторія Пташник*

джерело: <http://www.grundtvig.dk/hvem-er-grundtvig/who-is-grundtvig.html>



## **В СВІТІ**

На III Міжнародній конференції ЮНЕСКО з освіти дорослих (1972) поняття

“освіта дорослих” було визначено як “весь комплекс організованих процесів освіти, формальних чи інших, що отримуються в школах, вищих навчальних закладах, а також практичне навчання”.

Аналізуючи сучасний стан андрагогіки, виділяє три етапи її становлення.

С. Г. Вершловский

Першому етапу властиво:

- виділення «дорослості» як соціально-психологічного феномена;
- формування відносної автономії нової галузі знань про освіту дорослих людей як прояв процесу диференціації педагогічної теорії, обумовленого соціальними, економічними та психологічними чинниками ;
- відокремлення предмета досліджень і формулювання специфічних завдань;
- предметна орієнтація досліджень, націлених на виявлення особливостей навчання дорослих у його інституційних формах (переважно в професійній сфері);
- індуктивно-емпіричний розвиток андрагогічної думки, що заснований на описі і аналізі явищ у сфері освіти дорослих, зіставленні і порівнянні їх з традиційною освітою;
- гуманістична спрямованість досліджень, що розглядають освіту як фактор компенсації втрачених можливостей та адаптації дорослих до вимог науково-технічної революції;
- практична спрямованість досліджень, націлених на вдосконалення освітніх процесів;
- інституалізація, що виявляється у створенні численних кафедр, науково-дослідних інститутів, професійних об'єднань, виданні журналів і т.д.

Другий етап розвитку андрагогіки (1960-1970 -і рр.). Характеризується осмисленням предмета дослідження, завдань і методів:

- поглиблення уявлень про позицію дорослого як про активного суб'єкта освітнього процесу, про визначальну роль мотивації у навчальній діяльності;
- багатозначність терміну «освіта дорослих», що включає соціальні, психологічні, економічні, дидактичні аспекти;
- обумовленість освіти дорослих різноманітними чинниками, не завжди піддаються контролю та управлінню;

- проблемну орієнтацію, націлену на визначення «дослідницького поля» андрагогіки як області, що складається з проблем і різномірних питань, відповіді на які лежать у сфері різних суспільних наук;
- зростаюча увага до експериментальної роботи, інтерпретації фактів, отриманих експериментальним шляхом;
- поглиблення гуманітарної спрямованості досліджень, що розглядають освіту як фактор самореалізації дорослих;

Третьюму етапу розвитку андрагогіки як науки (1980-1990 -і рр.). Властиві такі чинники:

- чітко простежується головний напрямок досліджень: від вивчення макропроцесів до аналізу досягнень дорослих у сфері освіти. При цьому під досягненнями розуміється здатність особистості сприймати дійсність у всій її суперечливості, розвиток таких загальнозначущих якостей, як громадянськість, соціальна мобільність, активна участь у житті соціуму;
- навчальну сферу перестають розглядати як відокремлену сферу життєдіяльності дорослого. Вона повинна інтегруватися з іншими видами його соціальної діяльності в єдиний і цілісний процес збагачення духовного світу і творчих потенцій;
- формуються принципи, що забезпечують індивідуалізацію освітнього процесу. До них віднесені: партнерські відносини, групова робота, самооцінка власних досягнень і т.д.;
- розширюються функціональні обов'язки працівника сфери освіти дорослих. Його компетентність включає: чуйність до запитів дорослих, здатність оцінювати їх можливості (здатність до навчання), володіння технологіями, адекватними віковим і пізнавальним особливостям дорослих, що створює широкі можливості для задоволення запитів дорослих.

Четвертий етап також має свої особливості, зумовлені новими завданнями, поставленими перед освітою дорослих динамічністю світу. Накопичені знання вимагають систематизації, структурування, їх грамотного використання за допомогою розроблених на їх основі освітніх моделей і технологій.

У XXI ст. освіта дорослих особливо значима як для суспільства, так і для окремої особистості, що зумовлено стрімкою динамікою процесів і явищ навколишнього світу, які треба розуміти й адаптуватися до них, збільшенням щільності інформаційного простору, постійним оновлення інформації, що вимагає вміння працювати, використовуючи сучасні технічні засоби. Окрім цього прагнення до гармонії, до рівноваги дає в сучасних умовах поштовх до усвідомлення цінностей і пізнання світу внутрішнього, зміцненню духу, саморегуляції, тут



позначилася тенденція до збільшення тривалості життя і збільшенню дієздатного віку, супроводжуваного зміною видів діяльності і необхідністю додаткової освіти.

## **В УКРАЇНІ**

Сто років тому у Львові вперше відбулися „курси вищої освіти” для дорослих у форматі народного університету. Тоді, у 1913 році ініціатором і організатором заходу виступила Просвіта, яка, своєю чергою, брала за зразок данські народні університети.

Незважаючи на свій досвід викладання в гімназіях чи роботи в організаціях запрошені лектори мали перед собою поважний методичний виклик – як цікаво донести до дорослих людей з різним життєвим досвідом основи базових знань про світ і суспільство. При цьому потрібно було поєднати теорію і практику, замотивувати учасників до подальшого самостійного навчання, критичного сприйняття дійсності, формування усвідомленої громадянської позиції.

Понад 30 зголошених учасників працювали тоді послуговуючись андрагогічною методикою народного університету, запровадженого свого часу в Данії Миколаєм Фредериком Северином Грюндтвігом. Народні університети за задумом мали бути місцями зустрічей, дискусій і пробудження відчуття власної гідності та потреби самовдосконалення. Базувались на ідеї спільного проживання учасників, «живому слові», відповідному поєднанні змісту і форм навчання, чергуванні класичних викладів з навчальними візитами і ознайомленням з практикою. Зараз ми назвали б такий формат «літньою школою» чи «виїздними курсами». І в епоху глобалізації і постінформаційного суспільства це лише одна з андрагогічних методик, яку використовують для організації процесу навчання дорослих.

Термін «андрагогіка» на позначення галузі освіти, відмінної від педагогіки вперше був введений в науковий обіг 1833 р. німецьким істориком А. Каппом. На території сучасної України вперше цей термін було використано професором Київського університету М.Олесницьким 1885 року. Сьогодні значення андрагогіки окреслюють як одну з назв галузі педагогічної науки, що охоплює теоретичні і практичні проблеми освіти, навчання і виховання дорослих.

## **ХТО ЦИМ ЗАЙМАЄТЬСЯ**

### **Народні школи**

Народні школи є характерною особливістю данської культури, вони вплинули на різноманітні аспекти життя данського суспільства. Після введення системи народних шкіл Данія стала першою серед скандинавських країн, що заснувала систему «вільної освіти дорослих». Мета такого типу

навчання обумовлена потребами індивіда, а не інтересами певних структур. Вираз «вільна освіта дорослих» (данське folkeoplysning) з'явився на початку XIX ст. Це поняття виступає синонімом до англійського слова «освіта», але в данському варіанті воно означає освіту протягом всього життя людини.

Народні школи є характерною особливістю данської культури. Після введення системи народних шкіл Данія стала першою серед скандинавських країн, що заснувала систему «вільної освіти дорослих». Мета такого типу навчання обумовлена потребами індивіда, а не інтересами певних структур. Вираз «вільна освіта дорослих» (данське folkeoplysning) з'явився на початку XIX ст. Це поняття виступає синонімом до англійського слова «освіта», але в данському варіанті воно означає освіту протягом всього життя людини.

Народні школи з'явилися багато років тому, але їх мета й основний принцип залишаються незмінними. Перша народна вища школа в Данії відкрила свої двері 7 листопада 1844 року в місті Реддінге, а незабаром вони вже були по всій країні. Сьогодні в Данії існує 104 народні школи для людей віком від 18 років. За винятком однієї школи всі вони є навчальними закладами закритого типу, тобто школами-пансіонами. Це «мікро-спільноти, що складаються із студентів, учителів й обслуговуючого персоналу, які живуть, навчаються і працюють разом упродовж усього курсу навчання». Більшість шкіл пропонують два типи курсів: довгі зимові курси (від 3 до 8 місяців) і короткі літні курси (1-2 тижні). Зимові курси відвідують переважно молоді люди 18-25 років, літні курси – для охочих усіх вікових категорій. Крім того, багато шкіл організували дитячі садки для того, щоб люди, що мають дітей, так само могли навчатися тут. Цікавим є той факт, що функціонує одна народна школа виключно для жінок і три для людей похилого віку.

Отже, народні школи – це навчальні заклади із самоврядуванням, які входять до структури позашкільної освіти Данії. Їх було засновано завдяки приватним ініціативам окремих осіб, і вони займають унікальне місце, бо держава, підтримуючи їх матеріально, не втручається в їх внутрішні справи. Тобто, з одного боку, ці школи одержують значні кошти, а з іншого боку – вони абсолютно вільні від державного контролю.

Фактично, згідно з данським законодавством про народні школи, ці навчальні заклади пропонують «середню освіту, не конкуруючи з іншими установами освітнього сектору, і не дають учням певної професії». Їх головна мета – допомогти студентам навчитися жити («навчатися для життя») і досягнути фундаментальні питання, що стоять і перед людиною зокрема, і перед усім суспільством в цілому. Мета досягається в основному, з одного боку, завдяки бажанню учнів, а з іншого боку, завдяки здатності й можливості вчителів допомогти студентам розширити знання про себе і про світ, в якому вони живуть. «Але знання в народних школах – це знаряддя, а не мета. Кваліфікація фахівця важлива тільки тоді, коли пов'язана з питанням

про те, у чому сенс людського життя. Отже, вирішальне питання для студента народної школи звучить не «Що ти можеш робити?», а «Хто ти?», як сказав один із директорів народної школи «Ронсховд».

Стосовно фінансування навчання, то курси оплачуються частково студентами, а частково державою. Оплата за навчання в школах різна, але, як правило, студенти оплачують тільки витрати на проживання і навчання. Фактично, студентська оплата і урядова допомога школам складають рівні частини в статтях їх прибутку (приблизно 85%), а 15%, що залишилися, школи одержують за рахунок коштів від аренди своїх будівель. Аналіз дослідження учнівського контингенту народних шкіл демонструє, що у них можуть навчатися представники не тільки різного віку, але й усіх верств данського населення. Підраховано, що щорічно приблизно 60000 данців навчаються в них. Це складає приблизно 2% від числа усього дорослого населення країни. Більшість студентів відвідують тижневі курси, а 15000 осіб надають перевагу тим курсам, які тривають декілька місяців. Програма навчання народних шкіл передбачає широкий вибір навчальних дисциплін. Серед них – данська мова, література, історія, філософія, екологія, музика, драма, фізична культура, танці, мистецтво, фотографія, ткацька справа, кераміка, малювання, кулінарія, хоровий спів і т.д. Перелік предметів у школах не є однаковим, оскільки кожна окрема школа повністю вільна в їх виборі. Слід зазначити, що ряд шкіл спеціалізується на одному предметі. Так, 10 народних шкіл зі 100 приділяють головну увагу фізичному вихованню. Інші навчають музиці й театру або різним ремеслам. Ряд шкіл віддає перевагу курсам з екології, охорони природи й захисту навколишнього середовища. А одна школа пропонує своїм учням курси кіно.

Отже, один з найважливіших освітніх принципів народної школи свідчить, що учбові предмети, які викладаються у школах, не так важливі, як люди, що їх вивчають. Тому, щоб зрозуміти відмінність народних шкіл від усіх інших навчальних закладів у системі данської освіти дорослих, потрібно дивитися глибше, ніж просто на дисципліни, яким їх навчають. Оскільки, головна мета такого навчання – дати людині можливість спробувати свої сили у різноманітних сферах діяльності, відкрити у собі нові таланти й здібності, про які вона навіть не здогадувався, тобто пізнати самого себе.

Основний постулат народних шкіл – «Навчання, як особове, так і колективне, існує заради життя людини». Учні народних шкіл навчаються у малих групах у класах. Метою лекцій, сьогодні, є популяризація протилежних точок зору з певних питань одного і того ж предмету. Основна ж робота в групах проходить у вигляді дискусій, бесід, повчальних екскурсій, індивідуальних занять і т.д. Як правило, деякі заняття обов'язкові для всіх, але крім них, кожен студент має право вільного вибору серед запропонованими школою формами роботи й курсами. Учень самостійно складає свій розклад й обирає відповідно для себе робочу програму. Ця програма включає 20 годин навчання щотижня, які студент повинен



регулярно відвідувати й активно на них працювати. Одержуючи нові знання, студенти одночасно набувають корисних навиків життя в соціумі – разом на заняттях, на прибиранні приміщень, за обіднім столом, на відпочинку й вечірках. Усі види роботи на курсах проходять у веселій й нетрадиційній атмосфері. Не даремно ці навчальні заклади ще називають «школами життя» – у них формуються навички спілкування з різними людьми, у різноманітних життєвих ситуаціях.



### **Центри неформальної освіти**

Игровое начало монотонно заканчивает глубокий синтез искусств, это же положение обосновывал Ж. Польти в книге «Тридцать шесть драматических ситуаций». Его экзистенциальная тоска выступает как побудительный мотив творчества, однако мера просветляет непосредственный катарсис, подобный исследовательский подход к проблемам художественной типологии можно обнаружить у К. Фосслера. Восприятие сотворчества дисгармонично. Диахронический подход изящно просветляет деструктивный символический метафоризм, таким образом, все перечисленные признаки архетипа и мифа подтверждают, что действие механизмов мифотворчества сродни механизмам художественно-продуктивного мышления.

Как было показано выше, синтетическая история искусств монотонно выстраивает общекультурный цикл, таким образом, второй комплекс движущих сил получил разработку в трудах А.Берталанфи и Ш.Бюлера. Пушкин подарил Гоголю фавулу «Мертвых душ» не потому, что драматизм имеет резкий сангвиник, таким образом, второй комплекс движущих сил получил разработку в трудах А.Берталанфи и Ш.Бюлера. Холерик монотонно диссонирует элитарный принцип артистизма, именно об этом комплексе движущих сил писал З.Фрейд в теории сублимации. Согласно теории «вчувствования», разработанной Теодором Липпсом, игровое начало самостоятельно.



### **Центри формальної освіти**

Игровое начало монотонно заканчивает глубокий синтез искусств, это же положение

обосновывал Ж.Польти в книге «Тридцать шесть драматических ситуаций». Его экзистенциальная тоска выступает как побудительный мотив творчества, однако мера просветляет непосредственный катарсис, подобный исследовательский подход к проблемам художественной типологии можно обнаружить у К.Фосслера. Восприятие сотворчества дисгармонично. Диахронический подход изящно просветляет деструктивный символический метафоризм, таким образом, все перечисленные признаки архетипа и мифа подтверждают, что действие механизмов мифотворчества сродни механизмам художественно-продуктивного мышления.

Как было показано выше, синтетическая история искусств монотонно выстраивает общекультурный цикл, таким образом, второй комплекс движущих сил получил разработку в трудах А.Берталанфи и Ш.Бюлера. Пушкин подарил Гоголю фабулу «Мертвых душ» не потому, что драматизм имеет резкий сангвиник, таким образом, второй комплекс движущих сил получил разработку в трудах А.Берталанфи и Ш.Бюлера. Холерик монотонно диссонирует элитарный принцип артистизма, именно об этом комплексе движущих сил писал З.Фрейд в теории сублимации. Согласно теории «вчувствования», разработанной Теодором Липпсом, игровое начало самостоятельно.

## ЩО РОБИМО МИ



### Освітні проекти ЗУРЦ

З 1995 року і до сьогодні пріоретним напрямком роботи ЗУРЦ є сфера освіти дорослих. Тому за майже два десятиліття назбиралося чимало реалізованих проектів спрямованих на розвиток тренінгових технологій та проведення освітніх заходів для місцевих громад та НДО щодо менеджменту організацій.

1996-1997 рр. — За підтримки (Міжнародного Фонду Відродження та Фонду розвитку Карпатського Єврорегіону (зараз Карпатський Фонд) ЗУРЦ

провів цикл навчальних семінарів для представників НДО у гірських регіонах Карпат, організував для молодих громадських активістів семінари зі створення неурядових організацій;

1996 р. — За підтримки Фонду Євразія в Україні ЗУРЦ видав та поширював посібник зі стратегічного планування для НДО

1995-1998 рр. — За підтримки Канадського Бюро міжнародної освіти (СВІЕ) ЗУРЦ став партнером у проекті «Партнери у громадянському суспільстві». ЗУРЦ був отримувачем тренінгових послуг та нових знань, а також проводив навчання для місцевих партнерів

1998 р. — За підтримки USEDPA (програма “Water for people”) Центр успішно провів інформаційну кампанію “Вода для міста” у м. Львові.

1998 р. — За підтримки Фонду розвитку Карпатського Євро регіону. ЗУРЦ проводив цикл семінарів “Інтернет для НДО” для молодих та новостворених громадських організацій області.

1998 р. — За підтримки Фонду Євразія в Україні ЗУРЦ видавав та займався поширенням науково-популярного журналу для НДО “Громадські ініціативи”

1999-2002 рр. — За підтримки Канадського Бюро міжнародної освіти (СВІЕ) відбулася Програма партнерства між ЗУРЦ та СВІЕ у рамках «Проекту розвитку громадянського суспільства». ЗУРЦ проводив 2-річну навчальну програму для НДО, молодіжних лідерів та громад (ІМГС), а також окремі тренінги для тренерів.

2002 р. — За підтримки Канадського фонду співробітництва ЗУРЦ реалізував проект «Мобілізація громади для участі у місцевих виборах», провівши цикл навчань для місцевих кандидатів у Ради.

2002 р. — За підтримки Програми МАТРА ЗУРЦ виконав проект «Сприяння розвитку журналістів третього сектору України», у ході якого було видано журнал «Громадські ініціативи» та проведено навчання та обговорення актуальних питань розвитку ЗМІ.

2002-2003 рр. — Програма МАТРА підтримала проект ЗУРЦ із назвою «Підвищення професійного рівня голів сільських рад у Західному регіоні України» У рамках проєкту ми успішно провели цикл семінарів, а також опублікували та поширили довідник історій успішних громад Західного регіону України.

2003 р. — За підтримки Фонду Євразія в Україні відбувся проект «Самомобілізація для сталого розвитку», впродовж якого ЗУРЦ надавав навчально-консультаційну підтримку органам самоврядування у Львівській області

2004-2005 рр.-Фонд Євразія в Україні став донором проекту «Посилення сільських, селищних та районних рад у Західному регіоні України» , який став продовженням попередньої роботи ЗУРЦ щодо комплексної підтримки органів самоврядування у регіоні

2005 р. Програма USAN в Україні підтримала інноваційний проект ЗУРЦ «Навчальні фільми успіху для розвитку громад в Україні». Нам вдалося створити цікавий CD з навчальними фільмами модельних громад та поширити цей досвід у регіоні. Цей проект став початком більш системної роботи із мережею місцевих громад.

2005-2006 рр. Фонд «Демократичні ініціативи та практики» (DIPFund) профінансував наш проект «Політичний діалог з громадою задля прозорості місцевих виборів». ЗУРЦ провів цикл семінарів та організував обговорення у форматі «Оксфордських дебатів» для місцевих кандидатів у Ради на у Луганській та Львівській областях України

2004-2005 рр. — Програма USAN в Україні стала замовником навчальних послуг ЗУРЦ у рамках Програми тренінгів з фінансового менеджменту та з розробки ключових повідомлень для українських організацій громадянського суспільства (ОГС). ЗУРЦ успішно провів цикл таких тренінгів у 5 областях західного регіону України.

2006-2008 рр. — ЗУРЦ став партнером Міжнародної організації з міграції у програмі СВММ, в рамках якого виконали проект «Центр консультування мігрантів у Львові», у якому забезпечили надання інформаційно-консультаційних та навчальних послуг для громадян України з питань безпеки міграції.

2006-2007 рр. — Євразія в Україні підтримав ще один наш інноваційний проект, «Біогаз — енергія майбутнього», який передбачає встановлення двох біогазових установок у сільській місцевості Львівської області, а також проведення навчання та обміну досвідом для ініціативних груп з питань розвитку біогазових технологій. У рамках проекту відкрито Центр біогазових технологій.

2007 р. – партнерство між МОМ та ЗУРЦ поглибилося, ми реалізували навчальну програму для спеціалістів Державної Служби зайнятості у Львівській області. Подібне навчання передбачається також у 2008 р.

2002-2007 р. У рамках співпраці із канадським Бюро міжнародної освіти (проект «Економічний розвиток громад в Україні») ЗУРЦ проводить навчальну програму з економічного розвитку громади, допомагає у наданні експертних послуг, а також видає вісник „Економічний розвиток громади”.

2006 -2007 р. — підтримки Міністерства Закордонних Справ Республіки Польща налагоджено співпрацю із Кашубським Народним Університетом (<http://www.kfhs.com.pl>) у рамках проектів відбувається

навчання сільських голів Західного регіону України на тематику управління середовищем та лоббіювання у громаді, обмінні поїздки до Польщі для представників місцевого самоврядування.

2007 р. – Проект ЗУРЦ «Центр громадських ініціатив у с. Узин» підтриманий Об'єднаними Фондами Нідерландів (CNF) через Карпатський Фонд в Україні. У рамках проекту ми провели навчання з розвитку громад для ініціативної групи с. Узин та координували виконання малого проекту у цьому селі. За підтримки КВУ ми реалізували проект «Школа відкритої громади», де читалися навчальні курси для представників органів самоврядування, і у цьому ж році ми стали операторами регіональної навчальної програми УФСІ для найбільш необхідних громад Західного регіону України.



### Поточні проекти

Проект „Методологічна платформа андрагогів – практиків” є продовженням співпраці Західноукраїнського ресурсного центру з dvv international. Ідея нашого проекту полягає у створенні платформи для професійного вдосконалення практиків, які працюють у сфері навчання дорослих. Зокрема йдеться про заснування інтернет-ресурсу на основі сайту ЗУРЦу, який би надавав простір для обміну інформацією і методиками. Інший компонент проекту – започаткування щорічної методичної майстерні, учасниками якої стануть андрагоги-практики з України і, потенційно, Білорусі і Молдови. За результатами майстерні буде публікуватись збірка методичних матеріалів.

1 – 3 листопада 2013 року вже відбулась методична майстерня. Протягом трьох днів тренери громадських організацій, викладачі вищої школи, психологи і педагоги ділились досвідом у сфері андрагогіки, презентували навчальні інструменти, які використовують у своїй роботі. Власне ця книжка є спробою зібрати під однією обкладинкою вправи, сценарії тренінгів, методики, які були представлені на цій майстерні.

Цільова група проекту – це практики, які займаються як формальною так і неформальною освітою дорослих в Україні.



### Ми пропонуємо

Західноукраїнський ресурсний центр працює у Львові з 1995 року. Ми починали з розвитку та підтримки сервісних центрів для громадських об'єднань в декількох областях Західної України. Трохи згодом з'явився і освітній компонент — семінари для представників громадських організацій, присвячені аспекту

управління організацією, демократичного лідерства та творення команди .

Ще не називаючи це освітою дорослих ми проводили тренінги для сільських голів і депутатів сільських рад. Створювати ініціативні групи в селах і маленьких містах, навколо яких могли б збиратися жителі, що прагнуть до позитивних змін у своїх громадах. Саме навчальна програма «Розвиток спільноти» для новообраних сільських голів Західної України, реалізована в 2003 році може служити своєрідним поворотним пунктом на нашому шляху до просування процесу навчання дорослих у сільській місцевості. Тоді , сім років тому ми розіслали близько трьох тисяч анкет з запрошенням до участі в освітньому компоненті проекту в усі сільські ради п'яти областей Західної України. Отримали заповненими трохи більше ста, а до участі в семінарах «дійшло » близько сімдесяти сільських голів. Теми наших занять тоді стосувалися закономірностей процесу розвитку спільноти, стратегічного планування , написання проектів , способів вирішення конфліктів. Пізніше були проекти з навчання новообраних депутатів місцевих рад, створення центрів розвитку громади безпосередньо на місцях, промоції «малої батьківщини».

Окрім представників сільського самоврядування ми запрошуємо на наші заняття вчителів, працівників культури та студентів. Хоча традиційно основне навантаження з організації та проведення освітніх заходів лягає на педагогів, що працюють у громадах.

Апробована нашими польськими колегами модель організації процесу навчання на селі і шведський досвід навчання дорослих лягли в основу трьохстороннього проекту «Мандрівна народна школа», що був реалізований спільно з Народним університетом S: ta Maria Швеції та Кашубським народним університетом Польщі.

В рамках проекту ми досліджували потреби в навчанні в 10 сільських спільнотах чотирьох областей Західної України, а пізніше провели там заняття на теми, які обрали самі учасники. Найбільше дорослих учнів цікавили теми: «Розвиток малого бізнесу на селі», «Залучення фінансів», «Земельне право», «Написання проектів», «Відродження народних промислів», «Агротуризм». На завершення проекту для сільських активістів було проведено тренінг «Використання інтерактивних методик в навчанні дорослих».

У процесі роботи народився ще один проект — «Міжнародна мережа сільських модераторів», який ми реалізували у співпраці з DVV — International і Кашубським народним університетом з Польщі. У результаті його реалізації в 12 селах і малих містах Львівської та Івано-Франківської областей з'явилися свої кадри у сфері неформальної освіти дорослих з числа вчителів, студентів та представників місцевого самоврядування.



Наступний етап, який ми почали в цьому році за підтримки DVV — International — це створення неформальної мережі громадських організацій, що займаються навчанням дорослих. Зараз можемо говорити про десяток таких організацій у Львові та області, які кожна по різному, але все ж люблять цю тему.

Чого і як вчимо ?

Не секрет, що проблема мотивації до неформальної освіти дорослих, а особливо в сільській місцевості є ключовою. Зайнятість в господарстві, часто іронічне ставлення до самого факту навчання роки після закінчення вищої або середньої школи створюють бар'єри перед освітніми ініціативами громадських організацій. І в цьому відношенні важливо, щоб імпульси йшли не так від приїжджого експерта зі Львова, а від місцевого жителя — вчителі, фермери, депутати місцевих рад. Власне кажучи з цією метою ми і проводили підготовку сільських модераторів, про які згадувалось раніше.

Інший мотиваційний аспект — підтримка в рамках освітніх проектів деколи зовсім невеликих, але важливих для села ініціатив. Ми намагаємося в міру можливостей передбачати у наших програмах частину коштів, які у вигляді мікрогрантів призначаються на такі ініціативи в селах. Крім того практикуємо в завершальній стадії того чи іншого проекту невелику навчальну поїздку по містечках і селах нашого регіону, де можемо показати учасникам приклади успішних місцевих ініціатив. Торік у рамках одного з наших проектів була проведена експертна оцінка освітніх потреб сільських жителів у двох сусідніх областях Західної України. Вона показала, що найбільш затребуваними темами навчання для дорослих є «Пошук роботи», «Малий бізнес на селі», «Залучення ресурсів», «Земельне право», «Впровадження нових технологій в сільському господарстві». Частина цих тем специфічна і вимагає запрошення на заняття фахівців. Ми в одному з наших проектів практикували запрошення юриста на семінари в селах, де людей найбільше цікавили питання земельного права.

Про вразливість процесу

У нашій історії не так давно, близько 120 тому, зафіксовано початок розвитку суспільних освітніх ініціатив для дорослих, що, однак, було перервано в 40-х роках минулого століття. Наприкінці XIX — першій половині XX століття просвітою на селі у форматі навчання дорослих займалися українські організації «Сільський господар» та «Просвіта». Сьогодні ніхто не заперечує того величезного позитивного впливу цих організацій на свідомість, громадську позицію та економічний стан цілих поколінь українських селян. Успішні приклади діяльності громадських об'єднань, народних театрів, спортивних організацій, кооперативів були можливі головним чином завдяки різним формам навчання, які їх члени та учасники пройшли у філіях «Просвіти» або «Сільського господаря». Після приєднання Західної України до Радянського Союзу діяльність цих, як і

власне всіх громадських організацій була заборонена. Тобто ми не можемо апелювати до безперервного від XIX століття процесу розвитку і вдосконалення інституцій, які допомагали вчитися дорослим, як це було, наприклад, у Швеції, Данії, Німеччини. Потрібно, фактично, починати спочатку.

Сучасний світ ставить людей перед багатьма викликами, які вимагають нових знань і навичок, не отриманих у свій час в школі та університеті. Сільські жителі не є винятком. Наш досвід роботи на селі свідчить про наявність запиту на різного виду навчання для дорослих.

На жаль, в Україні досі немає загальнонаціональних програм підтримки неформальної освіти дорослих. Українські організації також не можуть виступати аплікантами спеціалізованих програм Європейського Союзу, як наприклад, Grundtvig. Тому успіхи, яких досягнуто є здобутком місцевих активістів і, часто, місцевого самоврядування.

Для підвищення інтересу до теми доцільно розширювати коло зацікавлених у навчальних програмах для дорослих, створювати партнерські мережі, де були б представники всіх секторів суспільства, проводити інформаційні кампанії. Партнерами в деяких проектах можуть виступати районні центри зайнятості, у яких є певні кошти на перекваліфікацію тимчасово безробітних, тобто реально знайти спільні інтереси у просуванні навчальних програм у сільській місцевості. Також є можливості співпраці з соціальними службами і релігійними організаціями.

Хоча насправді для того, щоб почати чогось навчатися не потрібно колосальних ресурсів. Досить групи людей, відкритих для спілкування незалежно від віку, невеликого приміщення для зборів і головне — бажання змінювати себе і світ на краще.

## **ІНСТРУМЕНТИ**

### **Типологія навчання дорослих та педагогічні методи**

Ідею експериментального навчання, як процесу здобуття знань через досвід трансформації (перетворення) висловив Колб. Колба вважають першим, хто пропагував ідею застосування проблемно-орієнтованого та «автентичного» підходу в навчанні дорослих, замість предметно-орієнтованого. І хоча теорія Колба дещо суперечлива, її широко використовують у системах ефективного засвоєння знань. У цій статті автор розглядає методи створення емпіричного й «автентичного» навчального досвіду для дорослих учнів, спираючись на конструктивізм. Також автор порушує питання експериментального навчання, що його розробили два найвідоміші теоретики в галузі освіти й навчального проектування — Бенджамін Блум і Роберт Ганьє.



Колб висловив ідею експериментального навчання, визначаючи його як процес здобуття знань через досвід трансформації (перетворення). Колба вважають першим, хто пропагував ідею застосування проблемно-орієнтованого та «автентичного» підходу в навчанні дорослих, замість предметно-орієнтованого. І хоча теорія Колба дещо суперечлива, її широко використовують у системах ефективного засвоєння знань. У цій статті автор розглядає методи створення емпіричного й «автентичного» навчального досвіду для дорослих учнів, спираючись на конструктивізм. Також автор порушує питання експериментального навчання, що його розробили два найвідоміші теоретики в галузі освіти й навчального проектування – Бенджамін Блум і Роберт Ганьє.

Напевно, можна сказати, що більшість розробників навчальних програм і тренерів чули про таксономію Блума. Таксономію в основному використовують для визначення мети та цілей навчання в навчальних програмах, зокрема для навчальних програм на робочому місці. Таксономія охоплює три категорії навчання: когнітивна (мислення), афективна (емоції, почуття), психомоторна (фізичні вміння). Хоча навчання на робочому місці може вмішувати всі три категорії, більшість розробників навчальних планів, як правило, зосереджені на когнітивній таксономії. Автор подає цю класифікацію у послідовності від найнижчого порядку навичок мислення до найвищого.

1. Запам'ятовувати (визначати, описувати, ідентифікувати, заносити у список, називати, коротко викладати або окреслювати, заявляти або констатувати, вибирати, наприклад, призначати ціну, згадувати правила безпеки, викладати політику);
2. Розуміти (редагувати, узагальнювати, відстоювати думку, пояснювати, подавати приклади, префразувати, наприклад, узагальнювати ключові моменти, пояснювати кроки);
3. Застосовувати (рахувати, використовувати, змінювати, доводити, демонструвати, вирішувати, наприклад, обчислювати вирази, виконувати процедуру, користуватися програмним забезпеченням);
4. Аналізувати (порівнювати, протиставляти, графічно зображати, ілюструвати, переказувати, аналізувати, диференціювати або розмежовувати, наприклад, усувати неполадки в обладнанні, збирати факти для прийняття рішень, порівнювати дві відповіді на одне завдання);
5. Оцінювати (давати оцінку, робити висновки, критикувати, відстоювати думку, оцінювати, підтримувати, співвідносити, наприклад, обирати рішення, судити, оцінювати роботу);
6. Створювати (укладати, складати, створювати, розробляти, генерувати, планувати, говорити, розповідати, відтворювати, наприклад, писати статтю, розробляти програмне забезпечення, переробляти та покращувати процес).

Більш емпіричні категорії Блумівської таксономії – застосовувати, аналізувати, оцінювати і створювати – вважаються навичками мислення найвищого порядку.

Категорії продуктивності Ганьє також добре відомі в галузі розроблення навчальних планів, програм, курсів, занять. Ганьє запропонував п'ять категорій працездатності людини та дев'ять навчальних явищ, які повинні визначати напрям проектування. І хоча з розвитком нейролінгвістики посилюються дослідження щодо ефективності різноманітних навчальних методів, теорія Ганьє надає розробникам навчальних планів і тренерам широкий спектр надійних інструментів.

Показники продуктивності Ганьє:

1. Усна інформація – так звані “декларативні знання”, які охоплюють здатність проголошувати та констатувати інформацію, таку як ідея чи факт (наприклад, декларування політики або констатування завдань).
2. Інтелектуальні навички – так звані “процедурні знання”, які передбачають здатність вирішувати завдання за допомогою правил, концепцій і процедур (наприклад, написання статті певного стилю).
3. Когнітивні стратегії, так звані “стратегічні знання”, які охоплюють уміння вчитися, думати, пам'ятати. Когнітивні стратегії дають нам можливість визначати, яку розповідну інформацію та процедури нам потрібні, щоб виконати завдання (наприклад, визначення підходу для завершення проекту чи вирішення проблеми).
4. Ставлення – внутрішній стан розуму, який впливає на нашу поведінку. Ставлення часто формуються на особистому досвіді і зовнішніх впливах (наприклад, ставлення до грошей чи способу лікування).
5. Здатність рухатися – здатність, яка пов'язана з використанням нашого тіла для досягнення конкретних цілей. Завдання, яке включає моторику, можна виконати лише за допомогою практики, часто через механічне повторення (наприклад, навчання водити машину або їздити на велосипеді).

Навчальні прийоми Ганьє:

1. Привертати увагу;
2. Інформувати учня про мету/цілі;
3. Стимулювати через нагадування попереднього матеріалу;
4. Представляти матеріал для вивчення;
5. Надавати допомогу в навчанні;
6. Визначати продуктивність (практику);
7. Забезпечувати інформаційний зворотний зв'язок;
8. Оцінювати продуктивність дорослого учня;
9. Допомогати учням запам'ятовувати й застосовувати інформацію.

У поданій нижче таблиці автор подає п'ять категорій продуктивності і дев'ять навчальних прийомів, а також методи, які відповідають кожній категорії і прийому:

Навчальний	Усна	Інтелектуальні	Когнітивні	Ставлення	Моторика
------------	------	----------------	------------	-----------	----------

прийом	інформація	навички	стратегії		
1. Привертати увагу					

Представляти проблему, ситуацію, питання, міф, статистику 2. Інформувати учня про мету/цілі

Описувати проблему, яку потрібно вирішити. Описувати бажану продуктивність. Інформувати дорослих учнів про вид очікуваного рішення. Дати приклад бажаної дії/вибору. Продемонструвати очікуване виконання. 3.Стимулювати через нагадування попереднього матеріалу

Допомагати дорослим учням згадувати контекст інформаціїСтимулювати відтворення відповідних правил та понятьДопомагати учням згадувати відповідні стратегіїДопомагати учням згадувати доречну інформацію, навички та людські моделіСпонукає згадувати відповідні навички чи частини процесу. 4.Представляти матеріал для вивчення

Представляти інформацію як твердження. Давати приклади нових правил та понять. Давати вирішувати унікальну проблему. Представляти модель людської поведінки, що передбачає вибір. Давати засоби для виконання завдання (інструменти, обладнання). 5. Надавати допомогу в навчанні

Поєднувати інформацію з ширшим контекстом. Давати натяки на узгодження чи правил та понять. Надавати підказки та поради для вирішень. Давати учням можливість спостерігати за вибором чи дією моделі. Забезпечувати можливість практики зі зворотним зв'язком на виконання. 6. Визначати продуктивність. Просити учнів перефразувати чи переказувати інформацію. Просити учнів застосовувати нові правила та поняття. Вимагати рішення. Спонукає учнів дати відповідь на запитання: що вони б зробили у подібній ситуації. Спонукає учнів до застосування нових навичок. 7.Забезпечувати зворотний зв'язок

Підтверджувати, що інформація викладена правильно. Підтверджувати, що нове правило/поняття правильно застосоване. Стверджувати, що рішення правильнее. Забезпечувати безпосереднє твердження для вибору. Давати учням зворотний зв'язок на виконання (точність, час). 8.Оцінювати продуктивність дорослого учня

Учень переказує інформацію. Учень демонструє застосування правила/поняття. Учень застосовує стратегії /навички у вирішенні проблеми. Учень робить бажаний вибір у реальній чи змодельованій ситуації. Учень показує всі частини вміння9. Допомагати учням запам'ятовувати і застосовувати інформацію. Поєднувати матеріал з іншою інформацією. Періодично

переглядати матеріал і використовувати різні приклади. Давати учням додаткові проблеми/ситуації і вибір варіанту дії. Надавати додаткові можливості учням для вибору бажаного варіанту дій. Заохочувати учнів продовжувати практикувати. Когнітивістські теорії Блума та Ганьє вважаються класичними у сфері створення навчальних курсів. Їх широко використовують розробники навчальних занять (наприклад, «автентичні», емпіричні та проблемно-орієнтовані моделі). Когнітивістські стратегії особливо корисні для засвоєння нових знань та навичок.

Такі методи, як «ціле-частина-ціле», «графічні органайзери» та асоціативні схеми, запам'ятовування через асоціації і метафори, поділ на дрібніші частини (chunking), чудово допомагають дорослим учням впорядковувати і запам'ятовувати нову інформацію. Усе більше розробників навчальних програм схиляються до використання конструктивістських методів для навчальних занять на робочому місці, бо розуміють, що дорослі учні, маючи чимало досвіду та попередніх знань, очікують, що навчання допоможе їм вирішити реальні проблеми, з якими вони стикаються на роботі.

Дорослі учні також сподіваються, що вони будуть активно працювати над проблемами під час навчання, а не просто сидіти і спостерігати за тим, як хтось інший виконуватиме завдання, чи слухати довгі лекції про поняття та принципи. Вони очікують емпіричного досвіду. Наприклад, учасники тренінгу справді сподіваються використовувати нове програмне забезпечення, так як вони будуть працювати з ним на робочому місці, чи практикуватися у прийнятті рішень у випадку комплексних проблем в умовах, за яких вони можуть помилятися й отримувати зворотний зв'язок.

Колб пропонує 4-етапний емпіричний прийом, які можуть використати творці навчальних курсів:

1. Конкретний досвід – повне включення в новий досвід.
2. Спостереження і мислення – спостереження та розмірковування над новим досвідом з урахуванням різних перспектив.
3. Формулювання абстрактних понять та узагальнень (абстрактна концептуалізація) – створення концепцій, які організують спостереження в логічні теорії.
4. Випробовування нових концепцій у нових ситуаціях (активне експериментування) – використання теорій для прийняття рішень та вирішення проблем.

Найбільшу проблему в застосуванні цього прийому створюють розробникам е-курси, які мають спиратися на емпіричний навчальний досвід. Прикладом застосування емпіричного досвіду в електронних навчальних курсах є курс, у якому учням представлено деякі основні поняття у вигляді відеомоделей, описів реальних проблем, на які повинні реагувати учні. Для кожної проблеми дано кілька перспектив і, вибравши одну з них, учні ухвалюють рішення. Курс надає десятки прикладів різних ситуацій, кожна з

яких допомагає учневі окреслювати поняття й робити узагальнення, які можна застосувати в реальному житті. Це найкращий справжній досвід, який можна побачити в електронних курсах, і він є хорошим прикладом конструктивістського методу проблемно-орієнтованого навчання.

Конструктивістські навчальні стратегії побудовані на ідеї, що учні мають здобувати досвід і актуалізувати його самі, виконуючи завдання чи вирішуючи проблему. Цей спосіб навчання ефективний, бо стимулює до формування навичок мислення найвищого порядку і мотивує до застосування здобутого досвіду. Навчальні принципи, які впливають із конструктивізму:

1. Перед тим, як приступати до виконання завдання, актуалізувати попередні знання.
2. Спонукає учнів до висловлення їхніх власних поглядів на проблему чи завдання.
3. Розробити завдання з використанням справжнього досвіду.
4. Розробити завдання/проблему, щоб відобразити складність і контекст середовища учня.
5. Дати учневі свободу розвивати його власні мисленнєві процеси з вирішення проблеми.
6. Розробити навчання, щоб кидати виклик учням і підтримувати їх.
7. Заохочувати оцінювання ідей з різних перспектив і в різних умовах.
8. Надати можливість для роздумів над змістом і навчальним процесом.

Проблемно-орієнтоване навчання сьогодні використовують щораз більше для навчальних програм на робочому місці, бо воно вчить працівників мислити критично й боротися з труднощами, які можуть виникнути у реальному житті. Замість того, щоб казати учням, що робити і як вирішувати проблему, учні тренуються і вчаться використовувати різні підходи. Але для того, щоб проблемно-орієнтоване навчання було ефективним, розробники повинні впевнитись, що вони знають, із якими проблемами зіткнулися чи зіткнуться в майбутньому працівники на роботі. Ще одне завдання розробників курсів – уміти моделювати ситуації, які реально представляють рівень проблеми, з якою зіткнуться працівники на роботі.

Чи можуть емпіричні методи використовуватись у рамках класичної теорії навчання? Мислячи креативно, розробники курсів можуть знайти способи зробити метод Ганьє менш шаблонним, описовим та предметно-орієнтованим за допомогою розробки курсів навколо реальних проблем і використовуючи більше конструктивістських методів.

*Переклала з англійської і зреферувала Вікторія Пташник*

*Джерело: <http://psychlearningjournal.wordpress.com/2013/04/>*



## Мотивація дорослих до навчання

Що мотивує дорослих вивчати щось нове? Як тільки з'являється нагода навчатися, що є стимулом для дорослих застосовувати здобуті знання в особистому чи професійному житті? Ці питання дуже важливі для всіх тих, хто має стосунок до навчання дорослих, а саме тренерів, керівників компаній, інвесторів. Вважається, що американські компанії витрачають понад 55 мільярдів доларів на формальне навчання, і тільки 10 відсотків від цієї суми повертається завдяки застосуванню здобутих знань на робочому місці. Тому дуже важливо вимірювати ефективність здобутих навичок і вмінь, рівень впливу навчання на бізнес, тобто перенесення здобутих знань і вмінь у роботу, що збільшує рентабельність інвестицій.

Що мотивує дорослих вивчати щось нове? Як тільки з'являється нагода навчатися, що є стимулом для дорослих застосовувати здобуті знання в особистому чи професійному житті? Ці питання дуже важливі для всіх тих, хто має стосунок до навчання дорослих, а саме тренерів, керівників компаній, інвесторів. Вважається, що американські компанії витрачають понад 55 мільярдів доларів на формальне навчання, і тільки 10 відсотків від цієї суми повертається завдяки застосуванню здобутих знань на робочому місці. Тому дуже важливо вимірювати ефективність здобутих навичок і вмінь, рівень впливу навчання на бізнес, тобто перенесення здобутих знань і вмінь у роботу, що збільшує рентабельність інвестицій.

Дуже мало компаній намагаються робити це, але ще менше цікавляться, чи було навчання ефективним та чому воно було таким. У цій публікації автор ділиться з нами результатами дослідження, метою якого було дати уявлення менеджерам і керівникам, які мають стосунок до освіти дорослих, про мотивацію та фактори перенесення знань і вмінь, які є в межах їхнього контролю, що дають найбільшу рентабельність інвестицій.

*Дорослі вмотивовані навчатися, коли розуміють різницю між тим, що вони у даний час знають, і тим, що вони повинні знати задля певних досягнень, а також, якщо вони мають вирішити проблему або якщо результатом навчання є деяка внутрішня винагорода (задоволення внутрішніх потреб, наприклад, потреби безпеки, самоповаги, досягнення, визнання, влади, підвищення професійного рівня або сатисфакція). Також стимулом може бути зовнішня винагорода (наприклад, підвищення заробітної плати, кар'єрний ріст і т.д.). Навіть якщо дорослі мають стимул до навчання, існує багато причин, чому вони можуть не застосовувати того, чого навчилися.*

Автор представляє 13 факторів, які можуть бути відображені як рентабельність інвестицій (PI) та організаційний контроль. Завдяки розгляду PI та міру організаційного контролю для кожного фактора, фахівці з навчання зможуть краще приймати рішення про те, на чому зосередити свою увагу, щоб підвищити мотивацію працівників як до навчання, так і до перенесення знань у роботу.

Дослідження показало, які фактори можуть сприяти найвищій рентабельності інвестицій (PI). Серед них:

- а) взаємна підтримка та підтримка з боку керівника;
- б) зміст навчання та спосіб представлення;
- в) цілеспрямованість учня.

Важливо те, чи висловлюють керівники очікування від результатів навчання та чи підтримують його, що значно впливає як на мотивацію до навчання, так і на перенесення знань. А також чи керівники і менеджери надають можливість навчатися своїм підлеглим, визнають їхні досягнення і підтримують застосування здобутих знань, навичок та вмінь у роботі? Так само важливою для зростання PI, як і підтримка керівника, є підтримка колег. Чи колеги заохочують один одного до навчання, діляться знаннями і налаштовують один одного, чи змагаються між собою, чи приховують знання? Істотно, що зміст навчання і його оформлення можуть мати великий вплив на мотивацію і передачу знань.

Цілеспрямованість учня є найменш контрольованим фактором, який значно впливає на PI. *Зорієнтовані на навчання учні сприймають навчання як можливість здобути нові вміння, тоді як орієнтовані на виконання є менш вмотивовані до навчання та перенесення знань у роботу.* Важливим для учня є самоефективність. Якщо йому бракує цієї риси, він/вона може не приймати змін і бути песимістично налаштованим до вивчення чогось нового.

Дослідження виявило, які саме фактори впливають на середню PI. Такими є:

- можливість використовувати навчання;
- постанавчальні техніки;
- робота/кар'єра;
- розуміння змісту та придатності навчання;
- валентність[1]/очікування.

Можливість застосовувати знання і постанавчальні техніки (такі як постановка цілей) відразу після навчання є факторами, які дуже контролюються з боку керівництва організації. Менеджер може зробити кроки, щоб запевнити працівника, що існують хороші умови для застосування нових знань, навичок та вмінь. Постановка короткотривалих і довготривалих цілей після навчання виявилися дуже ефективними для

передачі знань. Дослідження показало, що працівники, які більш ідейні та захоплені своєю роботою і очікують службового зросту у компанії, розглядають навчання як спосіб підвищити свою компетентність та продуктивність, і, отже, вони є більш вмотивовані застосовувати знання та навички у роботі. *Задоволення від роботи та кар'єрний ріст є фактором, що його контролює організація.*

Валідність навчання є теж контрольованим процесом; фахівці з навчання повинні запевнити учня, що *зміст навчання актуальний*, стосується його професії та його доповнили експерти, які мають досвід у відповідній галузі. *Теорія очікування є класичною теорією мотивації дорослих, яка припускає, що дорослі вмотивовані до навчання, коли вірять, що після закінчення вони здобудуть конкретний результат (наприклад, підвищення продуктивності, визнання після використання навичок, службовий ріст), цінують та прагнуть результату.* Ще до початку навчання менеджери, інструктори чи тренери можуть допомогти учням знайти в собі відповідь на запитання: “Що я можу з цього взяти?” і пов'язати його з внутрішніми та зовнішніми мотиваторами.

Дослідження виявило фактори, що сприяють найнижчій РІ. Такими є:

- організаційна культура,
- ситуативні фактори,
- фактори здібностей
- особистісні чинники.

Організаційна культура, яка цінує інновації, якість та досконалість, сприяє навчанню як способу досягнення цих речей, позитивно впливає на мотивацію навчання та перенесення знань і вмінь, тоді як культура, яка протистоїть змінам чи бачить зміну як загрозу, значно впливає на низьку мотивацію та перенесення знань.

Організаційну культуру важко змінити, тому вона вважається фактором, що призводить до низької РІ. Ситуативні фактори теж вважаються такими, які призводять до низької рентабельності інвестицій. Зокрема вони включають у себе тип організації та вид навчання. *Дослідження показало, що люди, які працюють у некомерційних організаціях, є більш вмотивовані навчатися та переносити знання та вміння, ніж ті, які працюють у державних або приватних організаціях.* Здатність (розум) та особистісні фактори мають найменшу РІ, і на них найменше впливає організація.

Також дослідження виявили, що *особи з сильно розвиненими когнітивними навичками можуть застосовувати знання та вміння значно легше, однак особи з низьким рівнем грамотності більш вмотивовані навчатися.* Хоча здібність чи розум працівника є фактором, який мало контролює компанія, важливо, щоб інструктори та тренери підлаштовували свої методи навчання до потреб учня. Особистість також є чинником, на який має мало впливу організація. Приміром, емоційна стабільність позитивно



корелюється з навчальною мотивацією та перенесенням, а інтроверсія – негативно. *Замкнуті працівники з високим рівнем тривожності, які беруть участь у навчанні, вчать ефективніше, якщо навчання представлене у позитивному світлі і не прив'язане до негативних наслідків (наприклад, втрати роботи).*

Результати цього дослідження матимуть особливу цінність для тих, хто працює в галузі підготовки і розвитку кадрів. Автор має надію, що воно допоможе професіоналам з навчання дорослих інтегрувати найбільш контрольовані фактори мотивації та перенесення знань і вмінь, які сприяють середній рентабельності інвестицій, у своїх навчальних програмах.

---

[1] Валентність — це передбачуваний ступінь відносного задоволення або незадоволення, що передбачається та виникає внаслідок одержання певної винагороди. Якщо валентність низька, то цінність винагороди для людини невелика.



### **Як розробити навчальний «джойстик», або як подавати нову інформацію**

Чому деяка інформація залишається надовго в нашій пам'яті, а інша, здається, відразу ж зникає з неї? Навчання відбувається під час взаємодії з навколишнім середовищем – через наш досвід. У сфері навчання це називається «участю». Отже, те, що ми пам'ятаємо, значно залежить від того, як добре ми сприймаємо, розуміємо та взаємодіємо з інформацією.

У цій статті автор описує шляхи збереження інформації в довготривалій пам'яті. Автор зосереджує свою увагу на тому, як розробники навчальних програм можуть створювати такі електронні навчальні курси, які допомагають створити навчальний «джойстик».

По-перше, важливо розуміти, що відбувається, коли ми вперше стикаємося з інформацією, яку хочемо запам'ятати. Після того, як інформацію сприймають наші органи чуття – очі, вуха, дотик, вона потрапляє до нашої «робочої пам'яті». «Робоча пам'ять» – це сучасний варіант терміна «короткотривала пам'ять». У минулому короткотривалу пам'ять розглядали як місце, а тепер як функцію тієї ідеї, з якою ви працюєте. Оскільки робоча пам'ять є тимчасовою, інформація, з якою ми працюємо, раптом може бути втрачена, коли ми переключаємо свою увагу на щось інше. У якийсь момент нашого життя ми усвідомлюємо обмеженість нашої робочої пам'яті й починаємо придумувати стратегії для запам'ятовування інформації, навіть на декілька секунд. Більшість з нас уже випробували це почуття терміновості

(чи паніки!) тоді, коли хтось нам диктує номер телефону й ми повинні його запам'ятати, поки шукаємо ручку і папір. Шанси є, вам потрібно повторювати в думці номер телефону, допоки не запишете його. Це те, що називається «умисним повторенням». Воно є основним способом для запам'ятовування інформації в робочій пам'яті. Але якщо ми хочемо запам'ятати щось на довший період часу, нам потрібно використовувати складніші форми повторення.

Якщо ви познайомилися з кимось важливим на ім'я Галина (скажімо, вона – ваш менеджер) і ви зовсім не хочете забути її ім'я, то можете використати римування для запам'ятовування, наприклад «Галина-малина». Цей спосіб називається «докладне» повторення. «Галина-малина» – це евристичний метод, що ґрунтується на так званій докладній, або активній обробці. Мнемотехніки – це популярні стратегії для запам'ятовування інформації, вони допомагають нам організовувати інформацію так, щоби легше її згадати. Більшість людей знайомі з евристичним методом «першої букви»: наприклад, для вивчення правила української мови про вживання префікса «с» на початку слова, можна використовувати ключові фрази: **КаФе ПТaX** чи **КаПеТиХа Федорівна**. Автор статті, як розробник навчальних програм, використовує мнемотехніку, щоб допомогти людям запам'ятати кроки певного процесу. Мнемотехніки можуть бути корисними для організації та швидкого нагадування відносно простої інформації, однак вони не настільки дієві для зрозуміння матеріалу.

Очевидно, якщо ви чогось не розумієте, ви ніколи не запам'ятаєте цього. Для розробників навчальних програм особливо важливо пам'ятати: викладання, яке допомагає учням отримати глибоке розуміння матеріалу, збільшує шанси, що вони зберігатимуть інформацію в довготривалій пам'яті. Розробники можуть допомогти полегшити розуміння різними шляхами, найперше, розпочавши викладання курсу, варто переконатись, що він:

- 1) не містить сторонніх елементів, наприклад, надмірно розлогої розповіді, тексту на екрані чи графіка;
- 2) організований логічно й послідовно;
- 3) у ньому використовується текст і графічна наочність для розуміння й безпосередньої уваги. Розробка ефективних взаємодій, які заохочують учнів до навчання, є ключовим фактором для розуміння матеріалу.

Хороший курс не охоплюватиме занадто багато інформації за один раз. Під час розробки електронного навчання розробники можуть спокуситися охопити велику кількість інформації за короткий проміжок часу і представити надто багато матеріалу на кожному слайді, однак важливо пам'ятати, що учні можуть сприйняти обмежену кількість інформації за один раз. Якщо учні повинні переглянути безліч матеріалів і не можуть зрозуміти, на чому зосередитись, то відбувається «стороння обробка». Вона може

призвести до того, що в учнів не залишаться когнітивних здібностей, щоб зрозуміти важливий матеріал.

Хороша програма повинна мати логічно й послідовно організований матеріал. Людям природно шукати шляхи, щоб зрозуміти й організувати новий матеріал. Якщо така організації відсутня, вони намагатимуться зробити це самостійно. Якщо учні надто багато часу витрачають на розуміння того, як поєднується й організується інформація, то розробники навчального курсу допустили серйозну помилку.

Хороші викладачі використовують візуальні ефекти як потужні засоби для пояснення та організації, а не тільки для заповнення простору на екрані чи «засліплення» учнів. Кларк та Мейер описують п'ять типів графічної наочності, які допомагають пояснити і/або організувати матеріал:

*Репрезентаційна* – зобразити елементи, що відображають предмет, не лише для оформлення, а щоб допомогти представити зміст. Прикладами можуть бути декорації офісу, фото людини, яка виражає емоції чи скріншот прикладної програми.

*Організаційна* – показати взаємозв'язок між змістом. Прикладом цього є розширений органайзер із зображеними частинами курсу, схема процесу чи таблиця, яка класифікує інформацію.

*Реляційна* – узагальнити кількісні співвідношення. Прикладами можуть бути карти, що показують населення великих міст, наочне зображення статистики чи діаграма, що містить фінансову інформацію.

*Трансформаційна* – продемонструвати зміни з плином часу. Прикладами можуть бути хронологічний показ історичних етапів, анімацію процесу чи відео, що зображує, як хтось працює.

*Інтерпретаційна* – зробити видимими і конкретними речі і/чи процеси, які зазвичай невидимі. Наприклад, анімація, яка зображує роботу нейротрансмітерів (медіаторів) у мозку, діаграма з даними, передана на сервер, або малюнок середини механічного пристрою.

При правильному використанні текст на екрані може допомогти зрозуміти матеріал, а при неправильному – він може завадити ефективному навчанню, особливо якщо анімована чи складна графіка або текст на екрані не відповідають тому, що говорить викладач. Якщо ж ви використовуєте анімовану графіку, то краще супроводжувати її розповіддю, замість тексту на екрані, так щоб учень міг зосередити свій візуальний канал лише на одному. Якщо ви все ж вирішили використовувати анімовану графіку, подайте лише декілька ключових слів, розмістіть їх якнайближче до відповідних частин графіка і зробіть так, щоб вони з'являлися, як тільки ви їх вимовляєте. Щоразу, коли ви використовуєте текст разом із розповіддю, чи це кілька слів, чи цілі речення, переконайтеся, що вони відповідають один одному і

з'являються у синхронізації з розповіддю, в іншому випадку ви вводите сторонню обробку. Іноді краще використовувати тільки текст на екрані, а не розповідь, наприклад, коли подаєте інформацію, для обробки якої учень потребує додаткового часу, або коли він повинен тримати її в короткотривалій пам'яті.

Але хороше навчання – це не лише надання учням короткої, добре організованої інформації та правильне використання графічної наочності і тексту для кращого розуміння матеріалу. Так можна описати лише хорошу презентацію, а не хороше навчання.

Добрий викладач не лише презентує інформацію, він залучає учнів до неї. Без активної участі учнів у навчанні воно не відбувається. Часто тренери неправильно розуміють особливості застосування видів взаємодії, які сприяють підвищенню знань, особливо у сфері електронного навчання. Кларк і Мейер описують два типи взаємодії, які використовують розробники навчальних програм у галузі електронного навчання:

*Поведінкова взаємодія* – обов'язкові дії, які учень виконує протягом навчання. Діяльність, яку виконує учень під час проходження курсу, що сприяє поведінковій взаємодії, охоплює натискання кнопки вперед, натискання на параметр чи меню і кнопки «детальніше».

*Психологічна взаємодія* – розумова діяльність, яка відбувається під час курсу і приводить до нових знань, вмінь та навичок, наприклад, звертати увагу на відповідний матеріал, інтегрувати матеріал із попередніми знаннями, розробляти стратегії для використання матеріалу в майбутньому. Діяльність під час навчання, яка сприяє психологічній взаємодії, вміщує пошук для вирішення проблем, виявлення помилок чи пропущених кроків та урахування різних поглядів.

Незважаючи на те, що розробка електронних навчальних курсів дійшла вже досить високого рівня, все ж існують курси, де переважає поведінкова взаємодія. Прикладом може бути слайд-презентація з інтерактивними кнопками Вперед/Назад, кількома посиланнями та декількома питаннями наприкінці. Хоча справді суттєве навчання відбувається і за відсутності поведінкової взаємодії, наприклад, під час перегляду відео. Іншими словами, учень може бути захоплений навчанням, багато натискаючи на кнопки, але він не обов'язково буде психологічно взаємодіяти з матеріалом.

Отже, як розробники навчальних програм можуть спонукати учнів брати психологічну участь в електронних навчальних курсах? Автор подає кілька ідей, які він самостійно напрацював:

Представте сценарій, у якому учень грає роль на сцені, а потім попросить його прийняти рішення.

Представте відео, анімацію чи графік і попросіть учнів виявити помилки.

Представте персонажа/актора, який намагається вирішити проблему, і зумисно пропустіть той ключ чи крок, який учні мають віднайти.

Попросіть учнів класифікувати/відсортувати інформацію чи об'єкти.

Попросіть учнів поставити у відповідність дії/реакції, питання/вирішення чи міфи/факти.

Представте вирішену ситуацію з досвіду і попросіть учнів визначити, що зроблено правильно, а що погано, а що можна зробити по-іншому.

Покажіть відео чи анімацію взаємодії між двома персонажами (телефонна розмова, протистояння) і попросіть учнів оцінити поведінку/навички одного чи обидвох персонажів.

Використовуйте модельовані інструменти (програмне забезпечення чи онлайн-форму) і попросіть учнів вибрати опції та ввести дані таким самим чином, як би вони це робили в реальності.

Представте кілька різних поглядів на проблему і попросіть учнів розглянути всі перед тим, як зробити вибір.

Попросіть учнів працювати з процесом, ставлячи його частини в правильній послідовності.

Забезпечте «робочий приклад» розв'язування задачі з допомогою експерта і потім попросіть учнів виробити рішення аналогічної проблеми самостійно.

Автор має надію, що стаття стане корисною для розробників навчальних програм та радить прочитати книги Рута Колвіна Кларка чи Річарда Мейєра.

*Переклала з англійської та зреферувала Вікторія Пташник*

*Джерело:*

*<http://psychlearningjournal.wordpress.com/2013/05/>*



## **Особливості навчання дорослих**

На ефективність навчання дорослих впливає багато чинників. У своїй праці “Особливості андрагогічної моделі

навчання” (*Andragogy in Practice Model*) М. Ноулз припускає, що знання індивідуальних відмінностей повинно допомогти розвиткові програм для навчання дорослих. Хоча розробляти програми, орієнтовані на кожен тип дорослого учня, майже неможливо, усе ж важливо зрозуміти, що підхід “один розмір підходить усім”, імовірно, призведе до того, що деякі учні почуватимуться відстороненими і знудженими, пригніченими та розчарованими, а інші взагалі покинуть навчання.

Отже, якщо ви перебуваєте на етапі створення чи розвитку навчальної програми, важливо мати уявлення про різні типи дорослих учнів у вашій аудиторії, щоби мати змогу адаптувати тренінги до їхніх індивідуальних вимог та особливостей. Серед факторів, які слід розглянути, є такі:

- рівень освіти та досвіду роботи,
- вік,
- культурні традиції,
- ставлення до навчання,
- характерні особливості та стилі навчання дорослих учнів.

Розуміння рівня освіти та досвіду роботи аудиторії слугуватиме хорошим початком для створення програми навчання, і це, ймовірно, найважливіша вихідна інформація. Сьогодні більшість розробників навчальних програм розвивають рольове навчання, так що відносно легко зібрати вихідні дані про аудиторію з описів роботи, відділів кадрів та менеджерів.

Якщо ви не візьмете до уваги вік учнів або не будете розуміти їхніх культурних відмінностей, то це може нанівець звести всі ваші зусилля. Старші учні можуть почувати себе менш комфортно у вивченні технологій та довше засвоюватимуть навчальний матеріал. Але, як показали дослідження, забезпечивши правильне навчальне середовище та вид діяльності, можна значно підвищити продуктивність навчання, досягнувши такого ж рівня, як і в учнів молодіжної аудиторії. Вони матимуть вищі очікування щодо отримання нової інформації та здатні навчатися самостійно за допомогою інтерактивних ігор та технологічного середовища. Проводити навчання для учнів різного віку може бути досить складно, але існують способи, щоб задовольнити потреби різних вікових груп за допомогою таких методів, як попередня підготовка та змішане навчання, а також взяття під контроль темпу роботи та кількості опрацьованих посібників за допомогою електронного (дистанційного) навчання.

З посиленням глобалізації та зростанням мережі ІТ-аутсорсингу (аутсорсинг інформаційних технологій, зокрема зі створення та супроводу програмних продуктів), розробники навчальних програм повинні зважати на культурні особливості учнів, які візьмуть участь у пропонованому курсі, навіть якщо вони – не обов’язково іноземці. Дослідник культурних особливостей навчальної аудиторії, Герт Хофстеде, виділив чотири культурні

змінні (атрибути), які слід враховувати при розробці навчальних програм. Нижче автор подає таблицю, яка показує приклади характеристик, що визначають рівень, відповідно до якого культура цінує/приймає кожен атрибут, і кілька прикладів рейтингів для різних країн.

Атрибути національної культури	Високий	Низький	Країни
дистанція до влади	приймає нерівність (лише ті, хто мають владу, користає з привілеїв)	мінімізує нерівність, пропагує рівні права	високий: Індія, Китай, Іспанія, Філіппіни, Венесуела

низький: США, Австралія, Німеччина, Данія, Ізраїль, Австрія, Англія  
цілеспрямованість (мужність чи жіночність) – чіткість чи розмитість розподілу ролей за статтю в суспільстві та сім'ї, ставлення до слабших та до успіху  
робота і успіх важливіші, ніж відносини; цінуються традиційні чоловічі риси: напористість, досягнення  
завдань  
відносини цінуються більше, ніж успіх, цінується виховне середовище  
високий (мужність): Індія, Австралія, Німеччина, Китай, США, Японія, Австрія, Англія, Швейцарія, Ірландія, Італія

низький (жіночність): Іспанія, країни Скандинавії, Данія, Голландія  
індивідуалізм  
зорієнтованість на себе, акцентування на особистій ролі більше, ніж на ролі групи (сім'ї, суспільства)  
єдність та добробут групи переважає над індивідуальною вигодою  
високий: США, Австралія, Німеччина, Іспанія, Англія, Нідерланди, Греція

низький: країни Сходу, Індія, Китай, Колумбія, Пакистан  
унікання невизначеності  
зосереджені на безпеці, певних ролях і правилах, ризик викликає дискомфорт  
відкриті до невідомого, ризик сприймається як можливість, відмова приймається  
високий: Німеччина, Іспанія, Бельгія, Австрія, Греція, країни Південно-Західної Європи, Японія, Португалія

низький: Індія, США, Китай, Англія, країни Скандинавії (окрім Фінляндії), Данія, Сингапур

Дистанція до влади – атрибут національної культури, який описує межі, у яких суспільство толерує ідею нерівномірності розподілу влади в організаціях. В одних культурах втручання сильної влади сприймається як дискримінація прав особистості, в інших – як “сильна рука”, що “і допоможе, і покарає”.

Цілеспрямованість (мужність), або співвідношення мужності та жіночності. Мужність – атрибут національної культури, який описує рівень, відповідно до якого соціальні цінності характеризуються наполегливістю (впевненістю) і матеріалізмом. Жіночність – атрибут національної культури,

який відображає ставлення і увагу до інших. Мужність домінує в суспільствах, де соціальні ролі чоловіків і жінок значно відрізняються. Мужність не обов'язково супроводжується юридичною статевою нерівністю. А йдеться, радше, про те, що жінки прагнуть засвоїти стереотипи поведінки чоловіків.

Індивідуалізм – атрибут національної культури, який відображає нетісні індивідуальні межі, у яких людина концентрується лише на піклуванні про себе та свою сім'ю.

Колективізм – атрибут національної культури, який описує тісні соціальні рамки, у яких люди розглядають себе як частину групи, колективу, організації. Хофстед визначив, що рівень індивідуалізму частково залежить від багатства країни. Багаті країни мають високий рівень індивідуалізму, бідні – високий рівень колективізму.

Уникання невизначеності – атрибут національної культури, який відображає рамки, у яких суспільство відчуває небезпеку невизначеної і багатозначної ситуації і намагається уникнути її.

Для створення ефективних міжкультурних курсів, розробники та тренери повинні дізнатися про культуру своїх учнів та дотримуватися їхніх норм, правил, способів навчання та роботи. Сайт Хофстед-Центру (<http://geert-hofstede.com/countries.html>) містить багато ресурсів для вивчення різних культур.

Також слід проаналізувати за допомогою тренінгу, що підвищує мотивацію до навчання кожного учня, як він планує застосовувати здобуті знання, вміння та навички у роботі.

Нижче наведені характеристики учнів, на які варто зважати розробникам курсів і тренерам:

- Ініціативність – турбується про негайне застосування понять/навичок.
- Скептицизм – питальна інформація; потребує логіки, доказів і прикладів.
- Протистояння змінам – боїться невідомого або того, над чим не матиме контролю.
- Рівень очікувань – очікує певного рівня якості та кількості інформації.
- Інтерес – зацікавлений в інформації, яка стосується роботи або його особисто.
- Самоефективність – має низьку або високу впевненість у здатності вчитися і застосовувати інформацію.
- Траєкторія контролю – має негативне або позитивне сприйняття навчання, яке неодмінно буде застосоване в роботі.

Наостанок автор пропонує нам розглянути стилі навчання і преференції за допомогою тестів Колба[1]. Девід Колб добре відомий завдяки своїй теорії



про навчальні стилі. Достосувати інформацію до індивідуальних стилів навчання – найефективніший метод для тренера.

Колб припускав, що навчальні стилі виробляються в рамках життєвого досвіду і є частково спадковими. Дослідник визначив чотири навчальні стилі. Серед них:

*Думати і робити* (конвергентний) – поєднання концептуалізації та активного експериментування з акцентом на прийнятті рішень, вирішенні проблем та застосуванні ідей у повсякденних ситуаціях.

*Відчувати та дивитись* (дивергентний) – комбінація конкретного досвіду та відображення з наголосом на уявленні, усвідомленні цінностей, альтернативних поглядів та думок.

*Мислити та спостерігати* (асимілятивний) – поєднання концептуалізації та відображення, з акцентом на індуктивних міркуваннях, інтегруванні різних спостережень у пояснення та теорії.

*Думати і робити* (адаптивний) – комбінація конкретного досвіду та активного експериментування, з акцентом на досягнення, цілі та нові враження.

Колб розробив запитання, які можуть допомогти у визначення типу навчального стилю. Цей винахід (Learning style inventory чи LSI) може бути корисним інструментарієм для аналізу потреб учнів, а також розуміння власного стилю навчання.

Тісний зв'язок з навчальними стилями мають навчальні преференції, які залежать від органів чуття, які найбільше використовує учень для здобуття інформації. Більшість розробників навчальних курсів знайомі з ідеєю, що програми мають орієнтуватися на широкий спектр уподобань учнів, включаючи:

- візуальне сприйняття (тексти, графіки, діаграми);
- сприйняття на слух (оповідання, лекція, розповідь);
- інтерактивність (обговорення)
- тактильне/кінестетичне сприйняття (практичні заняття, рольові ігри, експерименти).

*Переклала з англійської і зreferувала Вікторія Пташник*



Джерело: <http://psychlearningjournal.wordpress.com/2013/04/>

## Тренінги

- Налагодження ефективної комунікації (Тренінг для всіх, хто має безпосередній контакт з клієнтом чи працює в чисельному колективі.)
  - Стратегія розробки інформаційних повідомлень (Тренінг для всіх, хто шукає оптимальний шлях до своїх клієнтів)
  - Тренінг „Формування команди” (Командна взаємодія та вміння використовувати спільні зусилля – головна умова успішної діяльності)
  - Налагодження ефективної комунікації (Тренінг для всіх, хто має безпосередній контакт з клієнтом чи працює в чисельному колективі.)
  - Стратегія розробки інформаційних повідомлень (Тренінг для всіх, хто шукає оптимальний шлях до своїх клієнтів)
  - Тренінг для тренерів (Тренінг для всіх, хто проводить навчання для дорослої аудиторії)

### **Налагодження ефективної комунікації**

***Тренінг для всіх, хто має безпосередній контакт з клієнтом чи працює в чисельному колективі.***

**Мета:** ознайомити учасників з особливостями процесу спілкування, сформувати навички ефективної комунікації.

### **Після участі в тренінгу учасники зможуть:**

- визначати свій стиль спілкування в колективі;
- розрізняти різні типи комунікаційних структур;
- підвищити свою комунікативну компетентність;
- аргументувати свою позицію;
- „читати” мову жестів;
- переконливо формулювати своє повідомлення.

### **Програма тренінгу:**

Модель комунікаційного процесу.

Перешкоди на шляху ефективного спілкування.

Рівні спілкування.

**4 год.**

Вербальне та невербальне спілкування.

Особливості соціальної перцепції.

Ведення цілеспрямованої дискусії.

**4 год.**

Правила побудови аргументації.

Вибір комунікаційної стратегії для співрозмовника.

Техніки активного слухання.

**4 год.**

### **Стратегія розробки інформаційних повідомлень**

*Тренінг для всіх, хто шукає оптимальний шлях до своїх клієнтів*

**Мета:** надати знання та виробити навички зі створення інформаційного повідомлення та інформаційного продукту на його базі.

#### **Після закінчення тренінгу учасники:**

- Володітимуть інструментами для складання інформаційного повідомлення;
- Вмітимуть створювати інформаційний продукт компанії, використовуючи інформаційне повідомлення;
- Будуть усвідомлювати необхідність використання інформаційного повідомлення у своїй роботі.

#### **Програма тренінгу:**

-

Ваша пропозиція на ринку

Цільові аудиторії

Аналіз цінностей аудиторій

Формулювання заклику до дії

Конкурентне середовище

**4 год.**

Винагороди для аудиторій

Вигоди і характеристики продукту

Підтримка заклику до дії

Схема складання інформаційних повідомлень

Упаковка повідомлення

**4 год.**

Передавачі повідомлень

Точки входу

Канали для передавання повідомлень

Планування інформаційної кампанії

Особливості дизайну інформаційних продуктів

**4 год.**

**Тренінг „Формування команди”**

Командна взаємодія та уміння  
використовувати спільні зусилля –  
головна умова успішної діяльності

**Мета тренінгу:**

Формування ефективної взаємодії людей в команді, яка є основною складовою частиною успіху компанії в плануванні, спілкуванні з клієнтами, організації бізнес-процесів та отриманні прибутку.

**Після участі в тренінгу ви зможете:**

- створювати „командний дух” в роботі своєї групи;
- усвідомлювати командні цінності своєї групи;
- формувати організаційну культуру;
- покращувати робочі стосунки в колективі;
- виявляти індивідуальні здібності учасників вашої команди;
- застосовувати навички творчого вирішення проблем в колективі;
- ефективно мотивувати членів своєї команди;
- використовувати методи командного прийняття рішень;
- збільшувати свій прибуток завдяки впровадженню командних методів роботи.

**Основні методи**, що використовуються в роботі тренінгу: міні-лекції, дискусії, переговори, рольові ігри, ділові ігри, імітаційні ігри, психотехніки, робота в малих групах тощо.

**Тривалість тренінгу:** 2 дні

**Зміст тренінгу:**

## Ефект команди

Базові метафори ефективності та неефективності групової роботи. Критерії ефективної команди. Принципи роботи команди. Розвиток довіри в групі. Техніки самопізнання та самоусвідомлення в групі. Індивідуальний стиль поведінки кожного учасника команди, розкриття потенціалу кожного учасника. Лояльність в групі.

## Розподіл ролей в команді

Основні ролі в команді. Типи команд. Принципи рольового розподілу. Методика „Шість шапок”. Групове обговорення: методи проведення дискусії в групі. Рольова гнучкість та варіативність поведінки в команді. Стилі лідерства в команді. Методи вирішення проблем в команді.

## Динаміка розвитку команди

Фази розвитку групи. Внутрішньогрупові процеси. Конформізм та феномен групового мислення. Динаміка роботи команди в умовах кризи. Моделювання проектів. Планування діяльності команди.

## Формування командного духу

Співробітництво замість конкуренції. Довіра замість відчуження. Робота на досягнення спільного результату. Нестандартне мислення та креативні підходи у вирішенні складних ситуацій. Цінності команди. Створення іміджу команди. Мотивація членів команди до досягнення мети.

## Налагодження ефективної комунікації

*Тренінг для всіх, хто має безпосередній контакт з клієнтом чи працює в чисельному колективі.*

**Мета:** ознайомити учасників з особливостями процесу спілкування, сформуванати навички ефективної комунікації.

### **Після участі в тренінгу учасники зможуть:**

- визначати свій стиль спілкування в колективі;
- розрізняти різні типи комунікаційних структур;

- підвищити свою комунікативну компетентність;
- аргументувати свою позицію;
- „читати” мову жестів;
- переконливо формулювати своє повідомлення.

### **Програма тренінгу:**

Модель комунікаційного процесу.

Перешкоди на шляху ефективного спілкування.

Рівні спілкування.

**4 год.**

Вербальне та невербальне спілкування.

Особливості соціальної перцепції.

Ведення цілеспрямованої дискусії.

**4 год.**

Правила побудови аргументації.

Вибір комунікаційної стратегії для співрозмовника.

Техніки активного слухання.

**4 год.**

### **Стратегія розробки інформаційних повідомлень**

*Тренінг для всіх, хто шукає оптимальний шлях до своїх клієнтів*

**Мета:** надати знання та виробити навички зі створення інформаційного повідомлення та інформаційного продукту на його базі.

### **Після закінчення тренінгу учасники:**

- Володітимуть інструментами для складання інформаційного повідомлення;
- Вмітимуть створювати інформаційний продукт компанії, використовуючи інформаційне повідомлення;

- Будуть усвідомлювати необхідність використання інформаційного повідомлення у своїй роботі.

### **Програма тренінгу:**

-

Ваша пропозиція на ринку

Цільові аудиторії

Аналіз цінностей аудиторій

Формулювання заклику до дії

Конкурентне середовище

**4 год.**

Винагороди для аудиторій

Вигоди і характеристики продукту

Підтримка заклику до дії

Схема складання інформаційних повідомлень

Упаковка повідомлення

**4 год.**

Передавачі повідомлень

Точки входу

Канали для передавання повідомлень

Планування інформаційної кампанії

Особливості дизайну інформаційних продуктів

**4 год.**

**Тренінг для тренерів**

***Тренінг для всіх, хто проводить навчання для  
дорослої аудиторії***

**Мета:** ознайомити учасників з особливостями навчання дорослих; надати набір інструментів, який можна використовувати в тренерській роботі.

**Після завершення тренінгу учасники:**

- будуть ознайомлені з особливостями навчання дорослих;
- володітимуть техніками активного слухання і техніками ангажування учасників;
- знатимуть про особливості використання різних технічних та мнемонічних засобів навчання;
- зможуть ідентифікувати власний тренерський стиль;
- будуть вміти аналізувати і обирати відповідні методики проведення тренінгу
- володітимуть методиками оцінювання навчань;
- умітимуть застосовувати інтерактивні методи навчання відповідно до навчальних потреб.
- знатимуть про різні способи організації навчання
- зможуть спланувати навчальний курс для дорослої аудиторії

*Тривалість і наповнення тренінгу залежить від очікувань замовника. Щонайменше тренінг для тренерів триває п'ять днів*



**ДАЙДЖЕСТ**



**PIAAC показує, що набувати вмій та навичок ефективніше за межами формальної освіти**

26.12.2013

Результати дослідження Програми з міжнародного оцінювання компетентності дорослих дає нове розуміння завдань, що стоять перед системою вмій та навичок.

Результати дослідження Програми з міжнародного оцінювання компетентності дорослих дає нове розуміння завдань, що стоять перед системою вмій та навичок.



Дослідження показує, що малокваліфіковані фахівці все частіше будуть залишатися позаду. Ті, у кого низький рівень вмінь та навичок, найчастіше повідомляють про поганий стан здоров'я, зниження рівня громадянської активності та зменшення довіри.

Опитування підкреслило, що навички змінюють життя людей, створюють добробут та соціальну інтеграцію. Результати дослідження навичок дорослих також підкреслюють необхідність переходу від ставки на початкову освіту до зміцнення ціложиттєвого, орієнтованого на вміння, навчання.

Рівень та розподіл навичок помітно відрізняється у різних країнах та в межах самих країн. Результати дослідження навичок дорослих показують, що Данія, Фінляндія, Нідерланди, Норвегія та Швеція виявилися найбільш успішними в розширенні можливостей для навчання тих дорослих, чії результати відповідають рівневі 1 або нижче.

*Переклала з англійської Вікторія Пташник*

*Джерело: <http://www.eaea.org/news.php?aid=118926&k=-3&%20d=2013-10>*



## **Заява ЕАЕА за результатами РІААС**

**26.12.2013**

Європейська асоціація освіти для дорослих схвалила представлені у жовтні результати Програми з міжнародного оцінювання компетентностей дорослих. Вони чітко вказують не те, що Європа повинна інвестувати в освіту дорослих – це гучний дзвоник, щоб розбудити Європу і країн-членів та змусити їх діяти вже зараз.

Асоціація сподівається, що результати оцінювання спричинять виникнення загальноєвропейської дискусії про навички та компетентності дорослих, усвідомлення потреби інвестування навчання дорослих. Результати доводять необхідність неперервного навчання у Європі, підкреслюючи «міцний позитивний зв'язок між участю у навчанні дорослих та знаннями і навичками». Нам потрібна «Європа, що навчається», де кожен хоче і може вчитися.

Публікація Програми з міжнародного оцінювання компетентностей дорослих заявляє, що допоки держави не в змозі змінити минуле, політика, спрямована на забезпечення високої якості ціложиттєвих можливостей для навчання, може сприяти тому, що дорослі у майбутньому підтримуватимуть свої навички та вміння.

- Оцінювання показує, що в середньому 20 відсотків дорослого населення ЄС мають низький рівень базових знань та вмінь. Необхідно негайно вжити заходів для покращення грамотності по всій Європі.
- Крім того, людина має схильність втрачати навички, не використовуючи їх протягом багатьох років. Тому *PIAAC* доводить, що розрив у грамотності та знаннями між поколіннями зростає. Рівень і розподіл навичок помітно відрізняється у різних країнах, у межах самих країн та між поколіннями.
- Результати оцінювання показують необхідність заохочення знедолених дорослих до покращення знань та *EAEA* заявляє, що вона застосовує інноваційні підходи із залученням громадськості, а також використовує інвестиції, щоб дістатися до таких дорослих учнів.

Ми вважаємо, що освіта дорослих є ключовою для здобуття більшої кількості навичок, вмінь, знань та компетентностей у Європі. Вона має потенціал для підвищення конкурентоспроможності та можливостей для працевлаштування, а також демократії, інклюзії, здоров'я та добробуту. Тому, *EAEA* підкреслює важливість наступних рекомендацій:

### 1. **1. Державні інвестиції у навчання дорослих**

Як показують результати оцінювання, державні інвестиції в освіту і навчання дорослих мають вирішальне значення, особливо для тих, хто покинув освіту без кваліфікації і для тих, хто живе у бідних сім'ях. У поєднанні з кампаніями та кар'єрним ростом, інвестиції в інфраструктуру та підготовку персоналу для освіти та навчання дорослих, а також у саме навчання і курси, є конче необхідними.

### 1. **2. Європейські та національні кампанії підкреслюють особисту та соціальну користь неформального навчання**

Занадто часто освіту і навчання представляють як потребу та зобов'язання, які є далекими від тих, хто має негативний досвід навчання. Неформальна освіта дорослих має можливість дістатися саме до тих людей, які далекі від формальної системи освіти та освітніх досягнень.

### 1. **3. Надання базових навичок та вмінь у тісній співпраці з організаціями громадянського суспільства**

Грамотність як континуум, а саме комплексне ціложиттєве навчання, що включає навички лічби, ІТ-навички, громадянську і фінансову грамотність, є найбільш значущою основою для активної участі у мінливому суспільстві. Для вирішення проблеми, що стосується всієї Європи, а саме низького рівня базових знань та вмінь в осіб різного віку, ми рекомендуємо тісну співпрацю між урядовими організаціями та організаціями громадянського суспільства, щоб підвищити обізнаність та виробити стратегії і вжити відповідних заходів.

### 1. **4. Один крок до ініціативи освіти дорослих**

Ініціатива буде навчати певну кількість чи відсоток населення, надаючи знання ті вміння рівня середньої школи, залучаючи усіх зацікавлених учасників.

1. **5. Підтвердження потенційної ролі освіти дорослих, яку вона може виконувати у час кризи (особисту та соціальну)**

Участь у навчальній діяльності може забезпечити стабільні часові рамки, співтовариство, можливість для переорієнтації, безпечне місце, новий виклик, соціальне визнання і, на кінець, є важливим інструментом для розширення прав та можливостей.

1. **6. Створення єдиних (узгоджених) систем ціложиттєвого навчання**

Повинна існувати можливість для усіх не лише для підняття на наступний рівень, але й для зміни напрямку. Ці системи можуть стати для людей стимулом для продовження своєї навчальної кар'єри. Об'єднання інформального та неформального навчання у Національну систему кваліфікацій є важливим кроком уперед.

Європейська асоціація освіти для дорослих рекомендує створення інтегрованої системи з акцентом на визнання попереднього навчання. Крім того, індивідуальне навчання та навчальні курси повинні визнаватися як кваліфікація, що може заохотити набагато більше людей стати на шлях освіти.

1. **7. Звернення до недостатньо представлених груп**

Асоціація також звертає увагу на різні недостатньо представлені групи і можливі цільові групи, які можуть вимагати особливих методів та заходів для залучення їх до навчання (наприклад, мігранти, літні люди, ув'язнені). Один розмір не може підходити всім, навчальні пропозиції повинні бути спеціально підлаштовані та спрямовані на певні групи. На жаль, часто інноваційні та успішні проекти, створені з метою залучення певних груп, тривають недовго через короткий термін фінансування, а їхня методологія не враховується.

1. **8. Співпраця зацікавлених учасників, які діють узгоджено і одночасно на різних рівнях**

Для того, щоб досягти більшої участі та подолати бар'єри на шляху до навчання, необхідне партнерство на різних рівнях та тісна співпраця з організаціями громадянського суспільства. Фінансування таких організацій має вирішальне значення, бо вони здатні дістатися до самих учнів. Окрім вище згаданих організацій, існує ряд інших суб'єктів, що мають сприяти розвиткові освіти дорослих у Європі:

- **Соціальні партнери:** представники роботодавців та працівників можуть бути рушійною силою в освіті та підготовці працівників.

- **Компанії:** кваліфіковані працівники, чії компетентності є актуальними, та які мають шанс розвиватися професійно у рамках своєї компанії, є основними перевагами підприємств. Компанії, які вкладають кошти в навчання і освіту працівників, мають сьогодні більше шансів вижити і процвітати на конкурентних ринках.

- **Малі та середні підприємства:** інвестиції в навчання часто є проблемою для малого та середнього бізнесу (обмежений час, особисті та фінансові ресурси). ЕАЕА хотіла б підкреслити існування великої кількості прикладів передового досвіду у вирішенні таких проблем. Ми пропонуємо широке та стратегічне розповсюдження цього передового досвіду серед малих та середніх підприємств. Навіть, і особливо, для малого та середнього бізнесу, освіта та навчання може мати велике значення для їхньої конкурентоспроможності.

*Дослідження Організації економічного співробітництва та розвитку, також відоме як Програма з міжнародного оцінювання компетентностей дорослих, є міжнародним опитуванням, що проводиться у 24 країнах. Програма визначає ключові робочі місця і когнітивні вміння, необхідні людям, щоб успішно брати участь у житті суспільства та економіці. Зібрані дані допомагають урядам в оцінюванні, моніторингу та аналізі рівня і розподілі навичок серед дорослих.*

*ЕАЕА буде і надалі аналізувати та обговорювати результати РІААС, інформацію про це шукайте на сайті Асоціації.*

*Переклала з англійської Вікторія Пташник*

*Джерело: <http://www.eaea.org/news.php?aid=118928&k=-3&%20d=2013-10>*



## **Об'єднуючи освіту дорослих у державах Балкан та Брюсселі**

26.12.2013

Протягом 16-18 вересня 2013 року Європейська асоціація освіти для дорослих приймала ознайомчий візит німецької (неурядової) організації *Німецьке об'єднання народних університетів* на тему «Європейська освіта дорослих та неперервне навчання у Брюсселі». Запрошені експерти з освіти дорослих та політики держав Західних Балкан мали можливість побачити процес прийняття рішень на європейському рівні за допомогою презентацій та зустрічей з діячами громадянського суспільства та європейськими політиками.

Після привітального слова Рікарди Мочільніг, співробітника *ЕАЕА* з політичних питань, учасники переглянули презентацію про роботу та структуру Європейського Союзу. У своїй презентації Франческа Оперті з Асоціації підкреслила складну взаємодію між інституціями та громадянським суспільством.

- Для того, щоб реалізувати пропозиції щодо нової політики у європейському законодавстві, потрібно провести безліч переговорів у різних установах. Громадянське суспільство може спробувати вплинути на цей процес шляхом лобіювання своїх інтересів. Це означає, що процес прийняття рішень може забрати чимало їхнього часу, — пояснила пані Оперті.

За допомогою презентації Джулі Андерсон, аташе з питань освіти та вмінь у постійному представництві Ірландії в ЄС, учасники поглибили свої знання про роль президенства ЄС у європейських законодавчих процесах.

### ***Створення нових стратегій у галузі освіти дорослих та професійної підготовки***

Під час ознайомчої зустрічі була підкреслена важливість узгодженої стратегії для розвитку освіти дорослих.

- Ми бачимо прогрес у країнах ЄС в напрямку стандартів Євросоюзу у галузі освіти. Проте, у сфері освіти дорослих ми стали свідками зниження участі у процесі навчання протягом останніх років. Нові підходи до Порядку денного у галузі освіти дорослих та створення нових стратегій є одним із головних пріоритетів для «Європи 2020»[\[1\]](#), заявила Мартіна Ні-Чілай з Генерального директорату Єврокомісії з питань освіти та культури.

Марія Тодорова, також з цього Генерального директорату, представила політику та програми ЄС для професійної освіти і навчання.

- Ми вже досягли чимало позитивних зрушень у професійній освіті та навчанні. У нас є Оновлений Європейський порядок денний в галузі освіти дорослих та Європейську систему кваліфікацій[\[2\]](#), ми приступили до оцінювання Європейської кредитної системи професійної освіти та навчання, — стверджує Марія Тодорова.

### ***Лобіювання та пропаганда освіти дорослих***

Держави Західних Балкан є частиною переговорів про розширення Європейського Союзу. Учасники зустрілися з представниками країн Боснії і Герцеговини, Македонії, Сербії та Чорногорії на Генеральному директораті з питань розширення в Єврокомісії, де вони обговорювали питання освіти дорослих у своїх країнах. На зустрічі з членом Європарламенту, Хайнцом К.Беккером, та Європейською народною партією вони дізналися більше про роботу Європарламенту у галузі освіти дорослих.

Експерти з Європейських платформ і мереж – Моріс Классенс та Агата Патека (мережа *SOLIDAR*), Ное Відма (Європейська платформа громадянського суспільства з навчання впродовж життя) розповіли про те, як працює лобіювання та пропагандистська робота на різних рівнях у процесі прийняття рішень.

- Наше головне завдання полягає у тому, щоб зробити наші позиції, як платформи з великим членством у Європі, що представляє мільйони людей, чіткими і зрозумілими для європейських інституцій. Ми організуємо кампанії у сфері освіти дорослих і співпрацюємо з європейськими установами та іншими учасниками громадянського суспільства, — говорить Ное Відма.

### ***Формування освіти дорослих у країнах Західних Балкан***

Під час ознайомчої зустрічі учасники розширили свої професійні мережі та досвід про галузь освіти дорослих у своїх країнах. Вони відзначають свої бажання покращити співпрацю у сфері освіти дорослих між західно-балканськими державами та Євросоюзом.

- Дізнатись про роль та структуру таких організацій, як Європейська асоціація освіти для дорослих, Європейська платформа громадянського суспільства з навчання протягом життя, мережа Солідар (*SOLIDAR*)<sup>[3]</sup> було дуже інформативно. Ми також уважаємо, що для нас було дуже важливо побачити, як проблема освіти дорослих виглядає на європейському рівні та дізнатися про напрями політики та стратегії, — підкреслили учасники.

Текст: Раффаела Кірер

*Переклала з англійської Вікторія Пташник*

*Джерело: <http://www.eaea.org/news.php?aid=118922&k=-3&%20d=2013-09>*

<sup>[1]</sup> стратегія соціально-економічного розвитку Європейського Союзу на період до 2020 року, прийнята Європейською Радою навесні 2010 року.

<sup>[2]</sup>(ЄСК) рамкова конструкція, що описує узагальнену структуру кваліфікацій освіти всіх рівнів, яка прирівнюється до національних систем кваліфікацій освіти. Розробка ЄСК викликана необхідністю реалізації навчання протягом життя у світлі технологічних, економічних і демографічних змін, а також необхідністю усунення бар'єрів, що існують між країнами й інституціями, які перешкоджають ефективному використанню знань і компетентностей громадян через відсутність прозорості кваліфікацій.



<sup>[3]</sup> Європейська мережа неурядових організацій, що працюють для підтримання соціальної справедливості у Європі та світі. Мережа озвучує Євросоюзові та міжнародним

інституціям проблеми організацій-членів у соціальних питаннях, міжнародному співробітництві та неперервному навчанні. Налічує 52 активних організацій-членів у 90 країнах світу.

## **Відповідь ЕАЕА на доповідь Європарламенту щодо «Нових підходів до освіти»**

26.12.2013

Європейська асоціація освіти для дорослих (ЕАЕА) схвалює доповідь Європейського парламенту щодо «Нових підходів до освіти», яка була прийнята в Комітеті освіти і культури в передостанній тиждень жовтня.

*ЕАЕА* погоджується, що «роль освіти є ширшою, ніж просто відповідність економічним показникам діяльності європейських та національних стратегій». Асоціація знову заявляє, що головним завданням освіти є підготовка осіб до життя, так само як до того, щоби бути активними громадянами все більш складних суспільств.

Європейська асоціація освіти для дорослих (ЕАЕА) схвалює доповідь Європейського парламенту щодо «Нових підходів до освіти», яка була прийнята в Комітеті освіти і культури в передостанній тиждень жовтня.

*ЕАЕА* погоджується, що «роль освіти є ширшою, ніж просто відповідність економічним показникам діяльності європейських та національних стратегій». Асоціація знову заявляє, що головним завданням освіти є підготовка осіб до життя, так само як до того, щоби бути активними громадянами все більш складних суспільств.

*ЕАЕА* також схвалює сильне акцентування в доповіді на рівності доступу до освіти і на розумінні того, що для більшої відкритості систем неперервного навчання для вразливих груп необхідні спеціальні заходи і пропаганда. Асоціація підтримує запропонований структурований діалог з учнями – освіта для дорослих прагне враховувати думки учнів у процесі прийняття рішень і сильно сприяє розширенню прав і можливостей учнів. Саме цей підхід значно заохочуватиме до участі у неперервному навчанні.

*ЕАЕА* підкреслює важливу роль громадянського суспільства, коли йдеться про розробку і реалізацію стратегії навчання впродовж життя. Ми вважаємо, що партнерські відносини між творцями політики і громадянським суспільством є необхідними, щоби об'єднати політику і практику – таким чином, якість систем неперервного навчання може бути покращена, і реформи, які працюють на практиці, можуть бути реалізовані.

Європейська асоціація гідна з тим, що гнучкий та індивідуалізований спосіб навчання важливий для того, щоби люди могли розпочати і продовжувати навчатися впродовж усього життя. Окрім цих двох



способів, необхідні ефективні системи для визнання та ратифікації попереднього навчання. Тому, *ЕАЕА* закликає держав-членів поважати цілі, які вони ставлять перед собою у Рекомендаціях Ради, і особливо, співпрацювати з громадянським суспільством і тими, хто забезпечує неформальне навчання для того, щоб створити відмінні системи навчання. Асоціація погоджується, що участь дорослих у ціложиттєвому навчанні надто низька, але нам хотілося б вийти за рамки рекомендацій Єврокомісії та Європарламенту: Ми вважаємо, що освіта дорослих є ключовою для здобуття більшої кількості навичок, вмінь, знань, компетентностей у Європі. Вона має потенціал для підвищення конкурентоспроможності та можливостей для працевлаштування, а також демократії, інклюзії, здоров'я та добробуту. Результати *PIAAC* чітко показують необхідність більшого інвестування та зусиль, коли йдеться про навчання дорослих.

*Переклала з англійської Вікторія Пташник*

*Джерело: <http://www.eaea.org/news.php?aid=118944&k=-3&%20d=2013-10>*



## **Опубліковано другий аналіз ЕАЕА дослідження PIAAC**

26.12.2013

Європейська асоціація освіти для дорослих вважає, що пріоритетом у галузі освіти дорослих має бути робота із заохочення мігрантів до участі у навчанні. Другий аналіз результатів PIAAC зосереджує увагу на тому, що освіта дорослих може допомогти вразливим групам мігрантів у збільшенні можливостей.

Європейська асоціація освіти для дорослих вважає, що пріоритетом у галузі освіти дорослих має бути робота із заохочення мігрантів до участі у навчанні. Другий аналіз результатів PIAAC зосереджує увагу на тому, що освіта дорослих може допомогти вразливим групам мігрантів у збільшенні можливостей.

Результати дослідження Програми з міжнародного оцінювання компетентостей дорослих доводять, що участь в освіті дорослих залишається нерівномірною. Незважаючи на численні зусилля, ті люди, які перебувають у несприятливому становищі, мають менше шансів взяти участь в навчанні дорослих і, отже, поліпшити свої вміння та навички. У цьому аналізі ми хочемо зосередитися на одній із цих дуже різномірних груп – мігранти з низьким рівнем кваліфікації та освіти.

Участь в освіті, очевидно, пов'язана з участю в суспільстві і здатністю змусити почути свою думку. Тому *ЕАЕА* вважає, що пріоритетом у галузі



освіти дорослих має бути робота із заохочення до участі у навчанні мігрантів, оскільки це означає прагнення до справедливого та інклюзивного суспільства. Асоціація прагне до досягнення цієї мети з допомогою мережі [OED](#), заснованій на чотирьох концепціях, які мають першорядне значення для такої роботи: різноманітність, охоплення, розширення прав і можливостей та активна громадянська позиція.

*Переклала з англійської Вікторія Пташник*

*Джерело: <http://www.eaea.org/news.php?aid=118951&k=-3&%20d=2013-11>*



### **“Комісія прагне до синергії у навчанні дорослих” Кармен Бахман**

26.12.2013

Голова підрозділу професійної підготовки і освіти дорослих Європейської комісії Дана-Кармен Бахман: “Комісія прагне до синергії у навчанні дорослих”. Дана-Кармен Бахман, голова підрозділу професійної підготовки і освіти дорослих Європейської комісії, вважає, що злиття підрозділів професійного навчання та освіти дорослих розширило сферу діяльності Комісії в обох сферах. Після декількох місяців від об’єднання підрозділів професійного навчання та освіти дорослих вже видно перші результати, каже Дана-Кармен Бахман. Підрозділи об’єднали на початку 2013 року.

### ***Голова підрозділу професійної підготовки і освіти дорослих Європейської комісії Дана-Кармен Бахман: “Комісія прагне до синергії у навчанні дорослих”***

Дана-Кармен Бахман, голова підрозділу професійної підготовки і освіти дорослих Європейської комісії, вважає, що злиття підрозділів професійного навчання та освіти дорослих розширило сферу діяльності Комісії в обох сферах.

— Після декількох місяців від об’єднання підрозділів професійного навчання та освіти дорослих вже видно перші результати, — каже Дана-Кармен Бахман.

Підрозділи об’єднали на початку 2013 року.

— Керування об’єднаним підрозділом, у який входять 30 членів, вимагає хорошої організації в його межах та у співпраці з іншими підрозділами, генеральними директоратами Комісії, а також у роботі із

широким колом зацікавлених сторін, такими як неурядові організації, країни-члени, – стверджує Дана-Кармен Бахман.

Перший рік на чолі цього підрозділу був дуже цікавим.

- Щоб уникнути непорозумінь голова підрозділу професійної освіти та освіти дорослих має завжди дослухатися до думки всіх учасників галузі та вести з ними відкритий діалог.

Румунський адвокат, яка працювала у європейському контексті від початку своєї кар'єри, була призначена на посаду голови підрозділу професійної освіти у підрозділі освіти дорослих у грудні 2011 року. Перебуваючи декілька місяців була у батьківській відпустці, вона повернулася до офісу минулого жовтня. Новий підрозділ розпочав свою роботу у січні 2013 року.

### ***Стратегії в дії***

Робота пані Бахман присвячена розвиткові політики освіти дорослих та професійній освіті і підготовці у Євросоюзі.

- У нас є чітке бачення політики, яке базується на основі стратегії зростання ЄС «Європа 2020» –Комюніке про розширення європейського співробітництва в галузі професійної освіти і навчання (Брюгге) та Оновленого європейського порядку денного у сфері освіти дорослих. Одним із моїх завдань у підрозділі є забезпечувати втілення цих стратегій у практику, – вважає очільниця підрозділу.

За її словами, політика у сфері професійної освіти та освіти дорослих повинна бути повністю націлена на досягнення ширших цілей союзу.

Пані Бахман нагадує, що Європейська асоціація освіти дорослих зіграє у цьому велику роль.

### ***Новий підрозділ об'єднує відсутню ланку***

Підрозділи професійної освіти та освіти для дорослих об'єднали, бо Комісія хотіла зміцнити політичну потужність двох підрозділів та активізувати управління програм «Грюндтвіг» та «Леонардо да Вінчі».

- Тепер у нас є більше часу для конкретного розвитку політики. Ми також можемо ефективніше використовувати кращі практики обидвох програм і таким чином досягти більшого системного впливу.

Ще однією причиною для об'єднання підрозділів було бажання зблизити галузь освіти дорослих та професійної освіти.

- Під освітою дорослих існує широкий спектр різних видів навчання: формальне, неформальне, інформальне. Дорослі навчаються з різних причин,

зокрема для розвитку своїх професійних навичок та вмінь, – пояснює голова підрозділу.

Об'єднання цих двох підрозділів допомагає розробляти комплексну (всеосяжну) політику, щоб гарантувати, що усі дорослі мають можливість розвивати свої базові навички та ключові компетентності, а також вміння та навички для світу праці, – розповідає пані Бахман.

Крім того, у межах нового підрозділу збільшено співпрацю із Європейським центром розвитку професійної підготовки (CEDEFOP).

- Ми визначаємо напрями діяльності та подальший розвиток співробітництва, яке базується на Оновленому порядку денному у галузі освіти дорослих, наприклад, ми об'єднали наші зусилля у роботі над фінансуванням та якістю навчання дорослих, – стверджує Дана-Кармен Бахман.

### ***Освіта дорослих також може бути професійною***

Європейське співтовариство освіти дорослих часто відчуває загрозу з боку професійної підготовки, яка отримує все більше уваги у європейській та національній політиці. Пані Бахман, однак, запевняє, що немає ніяких змін у тому, як її підрозділ бачить неформальне та неофіційне (інформальне) навчання дорослих.

- Ми бачимо, що необхідно заохочувати як професійну підготовку, так і освіту дорослих. Варто збільшувати обсяги всіх форм навчання дорослих – для особистого розвитку, активної громадянської позиції чи з метою працевлаштування – і робити це комплексно, – підкреслює вона.

Пані Бахман воліє будувати мости між різними формами навчання, аніж виділяти відмінності між ними.

- Навчання дорослих має різні цілі, і нашим завданням є працювати з державами-членами та всіма зацікавленими сторонами для забезпечення можливості розвитку всіх видів вмінь, навичок та компетентностей для кожного європейця.

*Переклала з англійської Вікторія Пташник*

*Джерела: <http://www.eaea.org/news.php?aid=118902&k=-3&%20d=2013-09>*

Проект «Базові знання та вміння і професія» нещодавно опублікував книгу під назвою «Європейський профіль базових знань та вмінь на робочому місці (Європейський основний навчальний план)». Базові знання та вміння на робочому місці включають усну комунікацію (вміння говорити і слухати), письмову комунікацію (вміння читати і писати), вміння рахувати, критично мислити та цифрову компетентність, яка необхідна працівникові для роботи.

Проект «Базові знання та вміння і професія» нещодавно опублікував книгу під назвою «Європейський профіль базових знань та вмінь на робочому місці (Європейський основний навчальний план)».

Базові знання та вміння на робочому місці включають усну комунікацію (вміння говорити і слухати), письмову комунікацію (вміння читати і писати), вміння рахувати, критично мислити та цифрову компетентність, яка необхідна працівникові для роботи.

Базові знання та вміння на робочому місці часто описують окремо (як в Основному навчальному плані), але застосовуються вони разом. Наприклад, ви поєднуєте навички читання, письма і лічби, коли ви:

- Працюєте із специфікацією роботи, що містить і текст, і цифрові дані у вигляді діаграми чи таблиці.
- Записуєте цифрові результати у письмовій формі (словами).

Вимоги щодо базових знань та вмінь на робочому місці змінюються відповідно до різних контекстів

Різні робочі місця вимагають різних рівнів грамотності. Вони змінюються від галузі до галузі, від компанії до компанії. Інколи від людей вимагають вищого рівня навичок читання не тому, що цього вимагають їхні посадові обов'язки, а тому, що тексти, які їм потрібно прочитати, мають поганий дизайн чи складно написані.

Навчання як таке часто вимагає вищого рівня навичок читання та письма, ніж вимагає робота, бо нова інформація зазвичай представлена у письмовій формі. Тому працівникам потрібен вищий рівень знань та вмінь, щоби пройти таку професійну підготовку, як, наприклад, охорона праці.

Основу для опису базових знань та вмінь у Європейському профілі базових знань та вмінь на робочому місці (Європейський основний навчальний план) становлять профілі для професії помічника/асистента, (помічник на кухні, працівник складу, зварювальник, хатній працівник, садівник, помічник електрика, покоївка) та міжпрофесійні цифрові вміння, описані в Австрії, Болгарії, Данії, Німеччині, Іспанії та в Об'єднаному Королівстві.

Аналіз посадових вимог дають змогу зібрати інформацію та дані про необхідні базові знання та вміння на робочому місці, беручи за основу робочі

процеси у компаніях та необхідність мати навички роботи з інструментами, обладнанням та матеріалами на робочому місці. Аналіз мав на меті виявити необхідні базові знання і навички, які не можна знайти у навчальних планах професійної підготовки чи посадових вимогах.

Профілі описують завдання та компетентності, потрібні на робочому місці для виконання робочих завдань.

Починаючи з вимог до базових знань, вмінь та компетентностей на робочому місці, Європейський профіль базових знань (Європейський основний навчальний план) йде на один крок вперед: професійна (подальша) підготовка часто вимагає вищого рівня компетентностей і навичок, аніж робота. Ці компетентності і навички формують область опису компетентностей, оскільки це необхідно для того, щоб вступити у процес неперервного навчання у професійному контексті. Європейський профіль базових знань та вмінь на робочому місці (Європейський основний навчальний план) є першим кроком для визначення європейської структури навчання базових знань та вмінь в освіті дорослих (доповнюючи систему рівнів володіння іноземною мовою CEFR та Європейську систему кваліфікацій EQF). Такі рамки (структура) компетентностей для освіти дорослих є умовою порівняльності та акредитації неформального навчання за межами звичної шкільної системи.

Європейський профіль базових знань та вмінь на робочому місці (Європейського основного навчального плану) можна завантажити на сайті LitVoc.

*Переклала з англійської Вікторія Пташник*

Джерело: <http://www.eaea.org/ru/news.php?aid=118913&k=-3&%20d=2013-09>

## **Представлено німецький звіт про навчання та освіти дорослих**

26.12.2013

Німецька неурядова організація Німецьке об'єднання народних університетів ЮНЕСКО, інститут ЮНЕСКО з навчання впродовж життя та Міжнародна рада з питань освіти дорослих випустили другий Глобальний звіт з навчання та освіти дорослих. Презентація відбулася 8 вересня 2013 року в Аммані з нагоди Міжнародного дня грамотності.

Інститут міжнародного співробітництва Німецької Асоціації народних університетів представив друге видання Глобального звіту з навчання та



освіти дорослих (GRALE) у співпраці з ЮНЕСКО, Інститутом ЮНЕСКО з навчання впродовж життя та Міжнародною радою з питань освіти дорослих (ICAE).

Друге видання *GRALE* під назвою «Нові підходи до грамотності», було опубліковано паралельно із впровадженням курсу 7-мої Академії з пропаганди навчання впродовж життя Міжнародної ради з питань освіти дорослих (IALLA), який Інститут міжнародного співробітництва Німецької Асоціації народних університетів та *ICAE* реалізують уперше у Йорданії та в області.

У презентації взяли участь близько 60-ти учасників з Йорданії та 40 міжнародних експертів у галузі освіти дорослих.

У звіті показано, що незважаючи на глобальний прогрес у сфері базових знань та вмінь, і надалі існують групи населення та окремі особи, що не мають доступу до якісного навчання. Таким чином, документ робить особливий акцент на грамотності дорослого населення як на підвалині для освіти та навчання дорослих на додаток до таких тем, як сприяння, фінансування та забезпечення якості освітніх програм та стратегій для освіти дорослих.

Заступник директора Інституту ЮНЕСКО з навчання впродовж життя Каролін Медель-Анонуево зазначила, що курси грамотності це лише перший крок до ціложиттєвого навчання і що слід готувати людей до майбутнього навчання, заохочуючи здобувати вміння критично аналізувати інформацію та приймати рішення.

Регіональний директор Інституту міжнародного співробітництва Німецької Асоціації народних університетів на Близькому Сході Катрін Денис вважає, що ключем до неперервного навчання та розвитку для осіб є кваліфіковані тренери та посередники, а також не менш важливим є створення мережі освітніх центрів неподалік їхніх домівок.

Глобальний звіт з освіти та навчання дорослих є довідковим документом та інструментом для пропаганди, що дозволяє особам, які ухвалюють рішення та практикам підвести підсумки та оцінити прогрес у навчання та освіти дорослих. Він містить огляд тенденцій (напрямоків) в освіті та навчанні дорослих з погляду політичних дискусій та досягнення і подає основні результати національних звітів та регіональних зустрічей. У ньому також визначено наскрізні питання та представлено рекомендації щодо того, як покращити статус освіти та навчання дорослих.

Звіт можна завантажити на сайті Інституту ЮНЕСКО з навчання впродовж життя (UIL).

*Переклала з англійської Вікторія Пташник*



## «Нові підходи до освіти» від європарламентаря Катаріни Неведялової

26.12.2013

За доповідь Європейського парламенту про Комюніке Єврокомісії на тему «Нові підходи до освіти» успішно проголосували у парламентському комітеті з питань культури та освіти у вівторок, 17 вересня. Катаріна Неведялова дала інтерв'ю Європейській асоціації освіти дорослих як доповідач на тему свого бачення неформальної освіти (дорослих) та основні проблеми, відображені у Комюніке. Катаріна Неведялова закликає співтовариство освіти дорослих не здаватися!

За доповідь Європейського парламенту про Комюніке Єврокомісії на тему «Нові підходи до освіти» успішно проголосували у парламентському комітеті з питань культури та освіти у вівторок, 17 вересня. Катаріна Неведялова дала інтерв'ю Європейській асоціації освіти дорослих як доповідач на тему свого бачення неформальної освіти (дорослих) та основні проблеми, відображені у Комюніке.

***ЕАЕА: Які, на Ваш думку, основні проблеми, які має розглянути у Комюніке «Нові підходи до освіти»?***

У доповіді про «Нові підходи» я намагалася зосередитися на трьох основних цілях (завданнях):

- рівень безробіття серед молоді, що становить більше 23,5 відсотка; тиск демографічних змін та недостатня підготовка, що спричиняє брак вмінь та навичок і має наслідком два мільйони незаповнених вакансій у Євросоюзі;
- застарілі системи освіти, які спричиняють невідповідність між можливостями, що надає освіта, та поточним ринком праці. Єдиним можливим виходом із цієї ситуації може стати оновлення та розробка нових систем, щоб уникнути подібної ситуації у майбутньому. Також необхідно впроваджувати нові методи навчання, що залучатимуть соціальних, регіональних та бізнесових співтворців освітнього процесу та шляхи ціложиттєвого навчання;
- розширення місії освітньої політики та підготовки кадрів таким чином, щоб вони відігравали особливу роль у розвитку активної громадянської позиції, сприяли особистому розвитку та добробуту; розвиток конструктивного соціального діалогу.

***ЕАЕА: Ви організували обговорення проекту доповіді Європарламенту, куди запросили зацікавлених учасників. Якими були основні повідомлення цієї дискусії?***

Іноді я чую, що не враховуються проблеми людей за межами установ та зацікавлені сторони не беруть участі в ухваленні рішень. Зовсім протилежною була ситуація під час підготовчої роботи над проектом доповіді про «Нові підходи». Ми організували круглий стіл та політичні дебати у Європарламенті, які були спрямовані на започаткування дискусії між відповідними зацікавленими сторонами та політичними представниками.

У результаті обговорення ми зрозуміли, що компетентності та міждисциплінарні навички, здобуті під час навчання, повинні забезпечувати не лише фінансові, але й соціальні та особисті потреби людини.

***ЕАЕА: Організації у сфері освіти дорослих у Європі так само, як і в інших освітніх галузях, стурбовані низькою пріоритетністю неформальної освіти (дорослих) у Комюніке. Що Ви думаєте про це та чи плануєте якісь подальші кроки?***

Підкреслюючи важливу роль неформальної та інформальної освіти, я розглядаю її як частину загальної стратегії неперервного навчання, спрямованої на соціально інтегроване інтелектуальне суспільство із сильними та активними громадянами. З цієї причини я намагалася посилити роль молоді, освітніх організацій, а також інших учасників освітнього процесу, які забезпечують додаткові освітні послуги для неформального та інформального навчання та волонтерство. Будь-який додатковий досвід та освіта можуть допомогти людям виробити міждисциплінарні навички чи індивідуальні особисті компетентності, такі як критичне мислення та вміння вирішувати проблеми, працювати у команді, комунікувати, набути впевненості у собі та бути лідером.

***ЕАЕА: У вас був перший обмін думками з іншими зацікавленими сторонами у Європарламенті, і проект доповіді уже готовий. Чи можете ви вже зараз сказати нам про напрям, на який ви орієнтуєтесь?***

Я сподіваюся, що основну ідею доповіді буде легко відчитати. Я цілком згодна зі словами однієї із учасниць вище згаданого круглого столу: «З працевлаштуванням приходять і можливість». З одного боку, це можна розглядати як дуже прагматичний підхід, але, з іншого боку, люди можуть будувати своє життя, виховувати впевненість у собі, покращувати соціальну поведінку чи стати активними громадянами тільки у відповідному середовищі. Хороша та якісна освіта, стажування, навчальні можливості та практика – цей ланцюжок повинен стати шляхом, пройшовши який людина повинна бути впевнена, що будуть задоволені всі її основні потреби у житті. Основна ідея доповіді полягає не лише у визначенні основних навичок та проблем учнів та людей, що входять на ринок праці, але і втому, щоб знайти рішення, як зберегти передумову їхньої індивідуальної та економічної незалежності. Кожна людина має право на доступ до освіти. Якщо ми хочемо, щоб це стало реальністю, то повинні інвестувати в якісну освіту постійно і стабільно.



***ЕАЕА: Чи можете Ви розповісти, що освіта для дорослих означає для Вас особисто?***

Сьогодні все менше людей надіються працювати в одній професії все життя. У теперішньому світі це не тільки студенти та молоді люди, які тільки приходять на ринок праці та потребують здобути відповідні вміння та навички для відповідної роботи. Є також дорослі, які потребують подальшої кваліфікації для того, щоб покращити свою особисту ситуацію, що стосується зайнятості, соціальної інтеграції, сімейного життя, активної громадянської позиції або самовизнання, наприклад. Нові компетентності та здобуті міждисциплінарні навички мають забезпечити задоволення не лише фінансових, але й соціальних та особистих потреб людей.

***ЕАЕА: Чи є якась повідомлення, яке б Ви хотіли передати для європейської спільноти освіти дорослих за допомогою нашої Асоціації?***

Не здавайтеся! Якщо ми дорослі, це не означає, що нам не потрібно більше навчатися. Кожен день приносить у наше життя нові проблеми, яким потрібно протистояти. Нові технології, цифрова еволюція, соціальні мережі та нові завдання на роботі вимагають від нас змінити свій підхід до нашої кар'єри. Отже, одним із пріоритетних напрямків доповіді є ціложиттєве навчання та професійна підготовка протягом усієї кар'єри, зокрема через швидкі зміни у сучасному світі.

За звіт Катаріни Неведялової про «Нові підходи до освіти» успішно проголосували у вівторок, 17 вересня 2013 року, в Комітеті з питань культури та освіти Європарламенту. Комітет з зайнятості та соціальних питань ввів 193 поправки, 20 компромісних рішень та 20 пропозицій.

Рікарда Мочільніг

*Переклала з англійської мови Вікторія Пташник*

Джерело: <http://www.eaea.org/ru/news.php?aid=118921&k=-3&%20d=2013-09>



EUROPEAN ASSOCIATION FOR  
THE EDUCATION OF ADULTS

**Європейська освітня платформа ратифікує  
неформальне та інформальне навчання**

29.12.2013

20.07 Європейська платформа громадянського суспільства з неперервної освіти (EUCIS-LLL) створює оперативну групу з ратифікації неформального та інформального навчання.

Європейська платформа громадянського суспільства з неперервної освіти (EUCIS-LLL) створює оперативну групу з ратифікації неформального

та інформального навчання. Європейська платформа громадянського суспільства з навчання протягом усього життя — *EUCIS-LLL* — пропагувала ратифікацію як основний інструмент для неперервного навчання протягом багатьох років. У даний час створена оперативна група для подальшого вирішення проблеми. *EAEA* є членом *EUCIS-LLL*.

Оперативна група буде перевіряти реалізацію Рекомендації *Ради з ратифікації неформального і інформального навчання 2012*, так само як поточну версію Європейського центру розвитку професійної підготовки (*Cedefop*) 2009 року *Європейських рекомендацій для перевірки неформального та інформального навчання та Європейського реєстру ратифікації 2010 року*.

*EUCIS-LLL* провела перше засідання оперативної групи 11 липня 2013 року. Учасники обмінялися думками з представником Єврокомісії, який дав оновлену інформацію про політичне підґрунтя. Вони обговорювали своє бачення перевірки та визнання результатів навчання, зокрема, здобутих у неформальному та інформальному середовищі. Під час їхньої наступної зустрічі експерти і практики платформи обговорять і приймуть план дій для оперативної групи.

*Переклала з англійської Вікторія Пташник*

*Взято із сайту: <http://www.eaea.org/ru/news.php?aid=118845&k=3&%20d=2013-07>*



[www.oed-network.eu](http://www.oed-network.eu)

## **Проект OED за пропаганду, розширення прав і можливостей та різноманіття**

29.12.2013

Проект програми Грюндтвіг, який фінансує Євросоюз, «Пропаганда – Розширення прав і можливостей — Різноманіття» поєднує спеціальні знання у галузі досліджень та розвитку освіти дорослих. Загальною метою є визначення необхідності охоплення маргінальних груп, особливо мігрантів та етнічних меншин, для урізноманітнення галузі освіти дорослих, для урахування думок учнів і для розширення можливостей своїх учнів, щоб вони стали активними громадянами Європи.

Першим результатом колективних зусиль мережі є сукупність передового досвіду. Вона містить 28 прикладів хорошої практики 13 партнерів Європейського Союзу. Вони були проаналізовані німецьким Інститутом освіти дорослих, Центром неперервного навчання *Лейбніц*, щоб знайти точки відліку для професійного розвитку, що веде до інклюзивної освіти дорослих. Тому, проект *OED* стосується усіх, хто забезпечує освіту

дорослих як засіб для досягнення прогресу у формуванні інклюзивної освіти дорослих на основі емпіричних даних.

У прикладах хорошої практики було визначено п'ять основних принципів:

### 1. Думка та вибір учнів

Простіше кажучи, цей принцип означає, що учні вирішують що вивчати і як навчатись, тобто, вони мають право голосу у процесі навчання. Для викладачів і працівників системи неперервної освіти це означає, що вони повинні бути готові активно співпрацювати із «життєвим світом інших», бути відкритими, і відмовитися від стереотипів про ці «інші світи».

### 2. Дидактична когерентність

Дидактична послідовність вимагає сильних освітніх навичок працівників галузі освіти дорослих. Це означає, що учні мають право вчитися у своєму власному темпі і по-своєму, що вони відчувають власний прогрес навчання, що приводить до розширення прав і можливостей. Заохочується взаємодія з групою і соціальне навчання.

### 3. Можливість фахівців помінятися ролями: викладання з використанням досвіду учнів

Суть цього принципу у тому, що вчителі стають учнями, а учні — учителями. Учні стають агентами власного процесу навчання, і вчителі дізнаються більше про себе та свої здібності.

### 4. Просторова когерентність

Деякі «простори», такі як публічні сквери або класи на етапі відкриття нової справи можуть забезпечити великі можливості для навчання, що є новизною у проведенні інтеграційних курсів. Вони є природним середовищем навчання, де інтеграція важкодоступних груп є не ціллю, а скоріше сприймається як додаткова можливість. Цей принцип передбачає створення місць, де учасники зможуть навчатися без страху і бар'єрів.

### 5. Цілісні пропозиції

Цей принцип вирішує необхідність відкритості освітніх пропозицій, тобто, з одного боку, освітні пропозиції виховують інклюзію, а з іншого боку, вони відкриті для переходу. Зосередження уваги на певних цільових групах уникається, оскільки існує небезпека формування проблемних груп, таким чином, зміцнюючи механізми соціальної ізоляції.

Текст: Раффаела Кіреп

*Переклала з англійської Вікторія Пташник*



## Про досвід організації тижня освіти дорослих

30.08.2013

25 липня 2013 року члени Мережі молодшого персоналу Європейської асоціації освіти дорослих (ЕАЕА Younger Staff Network) зустрілися на другому взаємонавчальному вебінарі, цього разу організованому паном Алістером Локхарт-Смітом та Ханакі Бісоном з NIACE (Великобританія). Темою цього зібрання було проведення Тижня освіти дорослих, щорічної пропагандистської програми, що охоплює понад 100 тисяч дорослих різного віку і професій, забезпечуючи ефективно навчання.

Колеги з Національного інституту неперервної освіти дорослих [\[1\]](#) поділилися досвідом про організацію Тижня освіти дорослих

Алістер Локхарт-Сміт виступив із доповіддю про Тиждень освіти дорослих в Англії, національне свято переваг неперервного навчання, яке було започатковане у 1992 році організацією NIACE, яка і досі координує цю акцію. Концепція *свята* поширилася у всьому світі і міжнародне товариство його прихильників продовжує зростати. 2000 року у 40 країнах на всіх континентах було організовано Тижні освіти дорослих.

### Від вивчення мови до пасічництва

Щороку протягом одного тижня тисячі інноваційних навчальних заходів заохочують приватних осіб та організації розпочати навчання. Однією з центральних ідей Тижня освіти дорослих є присвятити один тиждень на рік популяризації досягнень видатних особистостей, які використовували навчання і професійну підготовку, щоб подолати труднощі, негаразди, перешкоди і проблеми, змінити своє життя, відзначити досягнення інноваційних навчальних проєктів і заохотити до участі у навчанні бідні громади, учнів із важкодоступних та вразливих груп.

– Події та заходи в рамках Тижня освіти дорослих можуть варіювати від вивчення мови до пасічництва. Це своєрідні пробні сесії для заохочення участі у різних видах навчання, щоб допомогти учасникам визначити напрям свого подальшого розвитку і тип навичок, які б вони хотіли здобути, – говорить пан Алістер Локхарт-Сміт.

Деякі з найуспішніших подій Тижня освіти дорослих відбуваються у кафе, громадських центрах, на спортивних майданчиках, у сільських залах або навіть у громадському транспорті, оскільки це може допомогти подолати негативний досвід попереднього навчання, який, можливо, був набутий у

формальному навчанні, яке зазвичай відбувається у класі. Щороку найкращі дорослі учні та проекти отримують нагороди за видатні досягнення.

### **Дебати в рамках Тижня освіти дорослих**

Тиждень освіти дорослих виявився успішним не лише для нагороджених, а й для усіх учасників та зацікавлених сторін. Водночас Тиждень освіти дорослих пропонує організаціям продемонструвати можливості навчання, які вони надають. Продуктивна робота Тижня демонструє політикам, чиновникам, посадовцям різного рівня, наприклад, у Парламентській приймальні чи на Національній церемонії нагородження, якою важливою є освіта дорослих.

– Тиждень освіти дорослих допомагає привернути увагу політиків до багатьох історій успіху, а також до проблем, що стосуються освіти дорослих, – вважає Алістер Локхарт-Сміт. Під час Тижня освіти дорослих учні мають можливість зустріти політиків та відзначити те, як навчання змінило їхнє життя.

### **Учнівські тижні та фестивалі по всьому світу**

Цього року в Англії Тиждень освіти дорослих відбувався з 18 до 24 травня 2013 року.

Такі ж Тижні освіти дорослих цього року вже відбулися або ще відбудуться по всій Європі.

Фестиваль освіти дорослих в Ірландії тривав з 24 лютого до 1 березня 2013 року. Словенський тиждень неперервного навчання проходив 13–19 травня 2013 року.

Нідерландці можуть брати участь у фестивалі [\*Festival van het leren\*](#) з 13 до 22 вересня 2013 року. Швейцарія запрошує дорослих учнів до участі у своєму *Lernfestival* з 20 до 21 вересня 2013 року. Інформацію про Тижні освіти дорослих 2013 у Румунії та Норвегії можна знайти на відповідних сайтах.

### **Сприяння подальшого обговорення (неформальної) освіти дорослих**

Національний інститут неперервної освіти дорослих організовує широке обговорення (неформальної) освіти дорослих та поширення ідей Тижнів освіти дорослих у Європейському Союзі і по всьому світу. Ми сподіваємося, що плідна дискусія відбудеться у найближчі кілька місяців серед організаторів Тижнів освіти дорослих, зацікавлених сторін, у національних установах.

Тиждень освіти дорослих дає змогу тим, хто забезпечує освіту дорослих, можливість дізнатися більше про важливість неперервного

навчання. Тиждень позиціонували як один із гарних прикладів у рамках проекту *ARALE*<sup>[2]</sup> для підвищення обізнаності в галузі освіти дорослих у Європі. Координований Європейською асоціацією освіти дорослих, проект націлений на зібрання пропагандистських ідей про освіту дорослих у Європі, спрямованих на широку громадськість, конкретні цільові групи і політиків. Результати проекту будуть опубліковані восени. Конференція відбудуватиметься 2–3 жовтня 2013 року у Брюсселі для поширення найкращих практик.

### **Наступне засідання членів Мережі молодших співробітників Європейської асоціації навчання дорослих**

Дату наступного засідання поки не визначено, але ви можете слідкувати за інформацією на сайті *Younger Staff* або скontaktуватися з координатором проекту Європейської асоціації освіти дорослих Франческою Оперті.

Текст: Раффаела Кіпер

[1] Національний інститут неперервної освіти дорослих (**NIACE, The National Institute of Adult Continuing Education**) – провідна неурядова організація освіти дорослих в Англії та Уельсі.

[2] *ARALE* (Awareness Raising for Adult Learning and Education) – проект спрямований на підвищення обізнаності про навчання та освіту дорослих. Мета проекту – надати повнішу інформацію і глибші знання про кампанії з популяризації освіти дорослих в Європі і про найкращі ноу-хау у сфері того, як організувати, структурувати та здійснювати навчання дорослих у громадянському суспільстві.

*Переклала з англійської Вікторія Пташник*

*Взято із сайту: <http://www.eaea.org/ru/news.php?aid=118859&k=-3&%20d=2013-08>*



### **Наслідки економічної кризи для освіти дорослих**

24.07.2013

Нинішня економічна криза в Європі, яка сягає своїм корінням банківської кризи 2008 року, набула різних форм. Європейська асоціація освіти дорослих у своєму документі для публічного обговорення виклала чотири основні проблеми, що стосуються освіти дорослих: економічна криза, криза європейської цілісності та ідентичності, криза моральних цінностей та особистісна криза. Члени Асоціації скористалися можливістю, щоб обговорити та проаналізувати ці проблеми освіти дорослих з погляду національних перспектив.

#### **1. 1. Аналіз стану справ**

Співпраця представників різних регіонів показала, що криза вплинула на всі європейські країни по-різному. Хоча такі країни, як Німеччина і Норвегія, не переживають важкої економічної кризи, існує сумнів, чи сьогодні і справді сприятливий час для освіти та навчання дорослих.

Насправді, у таких країнах, як Ірландія, кількість дорослих, які прагнуть здобути освіту та взяти участь у програмах навчання істотно збільшилася, частково через зростання безробіття та відсутність економічного зростання, а також через невідповідність, яка існує між пропозицією нових робочих місць на ринку і необхідними для них навичками. Хоча в інших європейських країнах високий рівень безробіття спричинився до того, що неформальну освіту дорослих розглядають як непотрібну розкіш. Тому члени Європейської асоціації освіти дорослих із країн, де панує низький і високий рівень безробіття, повідомляють, що державне фінансування неформальної освіти дорослих дуже низьке. У період кризи уряди були змушені приймати численні рішення щодо економії бюджетних коштів, які вплинули на кожен сектор суспільства, у тому числі й на освіту дорослих, безжально урізаючи кількість проектів та послуг у цій сфері. Члени Асоціації визнали, що позитивні зрушення відбулися тільки в декількох європейських країнах: зросло фінансування професійного сектора, а подальшу освіту забезпечують інституції ринку праці. Уряди та підприємства спрямовують свої дії на підтримку працевлаштування, щоб запобігти безробіттю, особливо серед молоді. Основний акцент ставиться на підвищення рівня освіти через професійну підготовку і потреби ринку праці. І хоча деякі члени Асоціації погоджуються, що освіта, розроблена в контексті «ринкових освітніх можливостей», має безперечні переваги, а все ж існують певні ризики.

Сьогодні Європа переживає соціальну кризу, яка полягає у збільшенні розриву між бідними і багатими. Наслідки кризи лягли на плечі бідних, багаті ж почуваються досить впевнено. Така ситуація впливає й на сектор освіти дорослих. Наприклад, у деяких країнах навчальні заклади були змушені збільшити вартість курсу, в результаті чого люди без фінансових можливостей отримали менше шансів для участі в неформальній освіті дорослих. Це тривожна ознака з погляду неперервного навчання і рівності, бо особи, які найбільше потребують освіти і професійної підготовки, можуть не зреалізувати своїх потреб.

Члени Асоціації вбачають в освіті дорослих інструмент протидії владі, посилення цінності громадянського суспільства і руйнування політичних упереджень. Як вже згадувалося, нинішня криза не лише торкається економіки, а й європейської соціальної цілісності та ідентичності. У такий час освіта дорослих відіграє важливу роль у формуванні соціальної компетентності, активної громадянської позиції, а також у дотриманні громадянських прав та демократії. У період економічного спаду творці освітньої політики акцентують увагу на безпосередніх потребах ринку праці,



який часто ігнорує цілісний аспект (неформальної) освіти дорослих та звужує його до професійного навчання. Однак члени Асоціації наголошують на потребі думати про майбутнє і планувати довготермінові проекти, щоб відповідати на майбутні виклики освіти. Асоціація підкреслює важливість освіти для дорослих, щоб продовжувати оперативно і гнучко реагувати на ринок, зосередившись на пріоритетах і потребах дорослих учнів. Наприклад, освіта дорослих бере на себе важкі соціальні проблеми, а саме сьогодні у Європі зафіксовано високий відсоток дорослих із низьким рівнем базової освіти та вмінь.

Внаслідок обговорення члени Асоціації дійшли висновку, що складна економічна ситуація стимулює освіту дорослих до змін, наприклад, до тісної співпраці з іншими освітніми сферами. Перевагою освіти дорослих є орієнтація на потреби учнів, зокрема тих, які найбільше постраждали від наслідків кризи. Цей сектор може стати ключовим у відновленні економіки через поглиблення знань, особистісного розвитку і формування компетентностей для європейського суспільства. Нині розглядається можливість розвитку цього сектора як окремої галузі, і потрібно діяти стратегічно, щоб скористатися такою можливістю.

## ***2. Визначення конкретних кроків на трьох рівнях***

Ця дискусія серед членів Європейської асоціації освіти дорослих забезпечила ретельний аналіз проблем освіти дорослих і визначила перші можливі кроки і напрями, які можна реалізувати в цій галузі. Тому співтовариство освіти дорослих повинно думати про наступні конкретні заходи та ініціативи в період кризи.

Асоціація запропонувала три рівні, на яких варто вирішувати проблеми (які обговорюються на відповідних семінарах Генеральної Асамблеї Європейської асоціації освіти дорослих):

### *Освіта дорослих учас кризи: політика*

У результаті дискусій за участі членів Асоціації, заплановано виробити програмний документ «Освіта дорослих у час кризи». Подаємо основні тези, які мали б з'явитися в цьому документі:

- Які рекомендації та політичні висновки мають знайти відображення в цьому документі?
- Які рекомендації варто внести для тих осіб, що ухвалюють рішення на європейському рівні?
- Які рекомендації варто внести для тих осіб, які ухвалюють рішення на національному рівні?
- Як можна ефективно використати цей документ?
- Які стратегії можуть бути адресовані до осіб, які ухвалюють рішення на різних рівнях?



## *Освіта дорослих у період кризи: фундаментальні цілі і стратегії*

У деяких країнах заходи жорсткої економії та переорієнтація фінансування негативно вплинули на забезпечення фундаментальних потреб. Члени Асоціації відчують, що потрібно адаптувати курси до наслідків кризи, хоча часто це залишається просто бізнесом.

- Як криза вплинула на ваші курси?
- Які курси, ініціативи і кампанії виявилися популярними чи важливими?
- Що могли б разом розвивати члени Асоціації?  
*Освіта дорослих під час кризи: підходи Асоціації на майбутнє*

Європейська асоціація освіти дорослих організувала обговорення між своїми членами, які висловили низку цікавих пропозицій.

У якому напрямку повинна продовжувати свою роботу Асоціація (практика і політика)?

Які моменти цієї дискусії можуть сприяти роботі Асоціації у найближчі роки?

Чи є у Вас конкретні пропозиції щодо діяльності Асоціації, тем, проектів?

### **1. 3. Постановка запитань**

Коли мова заходить про кризу в Європі, то виникає низка ключових запитань щодо освіти дорослих, які можна розглянути з двох перспектив. По-перше, що ми хочемо дізнатися про себе, по-друге, які запитання, що нас хвилюють, ми хотіли б поставити творцям освітньої політики.

***Особи, які мають стосунок до освіти дорослих, повинні запитати себе:***

*Сектор освіти дорослих повинен переглянути свою роль в умовах кризи:*

- Яка роль освіти дорослих у час кризи? Чи потрібно її змінювати? Чи повинна освіта дорослих взяти на себе нову роль, щоб подолати кризу?  
*Чи сектор освіти дорослих повинен переглянути свої пріоритети і цільові групи?*
- Хто є цільовою групою? Орієнтація на цільові групи на противагу універсалізму? Чому б не підтримувати цільове спрямування та універсальність в освіті дорослих?
- Як залучити дорослих до навчання?
- Чиї потреби повинні бути пріоритетними: держави, компаній чи учнів?
- Як збалансувати довго- і короткотермінові проекти?

- Як стимулювати нове та різноманітне міжсекторне партнерство для розвитку освіти дорослих?

*Що освіта дорослих може зробити для тих, хто найбільше постраждав від кризи:*

- Як освіта дорослих може забезпечити альтернативні шляхи, що істотно покращать становище безробітних?
- Як освіта дорослих гарантуватиме надання допомоги усім, кому вона необхідна?

*Як сектор освіти дорослих визначає свої стандарти в час кризи:*

- Як ми адаптуємо ці стандарти до своїх потреб?
- Як змінити мислення з «проблеми» до «потенціалу»?
- Як розвинути локалізовані рішення, не пропонуючи методу «один розмір для всіх»?
- Наскільки фахівці з освіти дорослих навчаються самі?

Галузь освіти дорослих залежить здебільшого від державного фінансування, яке зазвичай зменшилося через кризу. У такому випадку доцільно брати до уваги альтернативні джерела фінансування. Одним із центральних запитань є таке: хто повинен платити за освіту дорослих?

На фінансування освіти дорослих як на політичне питання часто впливають достовірні та статистичні дані про її результати, хоча емпіричні дані про витрати та прибутки цієї галузі досить важко підрахувати.

- Як ми можемо постійно демонструвати показники освіти дорослих?
- Як ми оцінюємо її вплив?
- Хто визначає, що саме слід вважати вигодою та успіхом?
- Як поєднати дослідження з політикою і забезпеченням? Наскільки ефективна співпраця з науковцями?

*Які проблеми та можливості існують для освіти дорослих, щоб подолати кризу?*

- Який внесок робить освіта дорослих для активізації європейських громадян?
- Як освіта дорослих сприяє демократії?  
І нарешті, фахівці, залучені в освіту дорослих, повинні запитати себе: якою повинна бути роль освіти дорослих після кризи?

### ***Запитання до творців політики***

Зі зниженням підтримки освіти дорослих часто існує ризик того, що довготривалі соціально-економічні проблеми залишаться без належної уваги. Під тиском фінансової кризи політики переглядають значимість освіти дорослих, скорочуючи витрати на неї, без урахування негативних наслідків та додаткових витрат, які будуть викликані таким скороченням фінансування.

Політиків доцільно запитати про таке:

Як ви підтримуватимете існування Асоціації в період кризи?

Яким чином ви будете знижувати рівень безробіття після зменшення інвестицій в освіту дорослих?

Як ми повинні популяризувати навчання, щоб розвинути звичку вчитися?

Як компанії беруть на себе відповідальність за навчання персоналу і користають, наприклад, із навчальних портфоліо, запрошення різних експертів?

Який Ваш погляд на освіту дорослих? Яку роль, на Вашу думку, вона повинна відігравати всередині місцевих громад?

*Переклала з англійської та зреферувала Вікторія Пташник*



## **Організація економічної співпраці та розвитку (ОЕСД) опублікувала «Погляд на освіту 2013»**

18.07.2013

Погляд на освіту: показники ОЕСД є джерелом точної та актуальної інформації про стан освіти в усьому світі. Це видання містить дані про структуру, фінанси і продуктивність систем освіти у понад 40 країнах, у тому числі і країнах-членах ОЕСД і великій двадцятці.

У виданні міститься більше 100 діаграм, 200 таблиць і більше 100 000 кількісних даних. «Погляд на освіту» надає ключову інформацію про продуктивність освітніх установ; вплив навчання у різних країнах; фінансові та людські ресурси, вкладені в освіту; доступ, участь і прогрес у сфері освіти та умови навчання й організацію шкіл.

У випуску 2013 року міститься така інформація:

- Найновіші дані про економічну кризу зі свідченням того, що освіта залишається найкращими ліками від безробіття;
- Вдосконалені дані про програми загальної та професійної орієнтації в системі середньої та вищої освіти;
- Аналіз того, як статус роботи (повний робочий день, неповний, вимушений неповний) пов'язаний із освітнім рівнем осіб.
- Огляд кореляції між сферами освіти й оплатою за навчання, між рівнем безробіття і зароблянням премій;
- Показники кількості студентів, що вступили на бакалаврат і закінчили його;

- Показники кореляції між освіченістю й ожирінням і курінням;
  - Дані за 1995-2010-11 роки з усіх ключових показників.
- Видання «Погляд на освіту 2013» можна переглянути на сайті OECD.

*Переклала з англійської та зреферувала Вікторія Пташник*

*Джерело:*

<http://www.eaea.org/news.php?aid=118815&k=-3&%20d=2013-06>



### **Німецька неурядова організація Німецьке об'єднання народних університетів відкриває проектний офіс у Палестині**

29.05.2013

21 травня 2013 року *dvv international* відкрила проектний офіс у Рамаллі, Палестина. Об'єднання працює з партнерськими організаціями на палестинських територіях ще з 2010 року. Для того, щоб підняти цю співпрацю на сходинку вище і надовго зміцнити свою позицію, у 2012 році почалося створення проектного офісу у Рамаллі.

21 травня 2013 року *dvv international* відкрила проектний офіс у Рамаллі, Палестина. Об'єднання працює з партнерськими організаціями на палестинських територіях ще з 2010 року. Для того, щоб підняти цю співпрацю на сходинку вище і надовго зміцнити свою позицію, у 2012 році почалося створення проектного офісу у Рамаллі.

Відкриття офісу відбулося 21 травня 2013 року, участь у якому взяли близько 50 осіб з палестинських, німецьких і міжнародних організацій. Навідкритті виступили Маха Смум, Катрін Денис (регіональні директори), Барбара Вульф (глава німецького представництва у Рамаллі) і Джихад Закарнех (член Міністерства освіти).

Основна увага у роботі *dvv international* у Рамаллі приділятиметься поєднанню організацій освіти для дорослих не лише між собою, але й з муніципалітетами і містами, а також з іншими стратегічними партнерами, такими як роботодавці у регіоні. Крім того, Об'єднання допомагає своїм партнерським організаціям «відточити» свої профілі щодо освіти для дорослих. Ця галузь відіграє центральну роль у боротьбі з бідністю, і саме з цією метою *dvv international* допомагає організаціям розробляти та впроваджувати програми для освіти дорослих.

*Джерело:* [http://www.iiz-dvv.de/index.php?article\\_id=1412&clang=1](http://www.iiz-dvv.de/index.php?article_id=1412&clang=1)



## **Економічна криза змінює політику освіти дорослих**

27.06.2013

Безробіття та фінансові труднощі змінюють політичні пріоритети. Європейська асоціація освіти дорослих посилює пропагандистську роботу, щоб захистити освіту дорослих на європейському рівні.

Європа перебуває у кризі, і не лише фінансовій; криза зачепила різні сфери, часто й соціальну. Втрачаючи роботу та гроші, люди опиняються поза суспільством.

«Крім того, це ще й моральна криза, оскільки люди, які найбільше страждають від неї, не мають стосунку до її утворення», – вважає Джина Ебнер, Генеральний секретар Асоціації. На додаток, ця криза має загальноєвропейський вимір, то ж яка з країн повинна відшкодовувати витрати?

Власне про це йшлося на Конференції, присвяченій Європейському рокові громадян, на якій виступила Генеральний секретар та багато інших промовців. Конференція відбулася 7 червня 2013 у Лестері (Великобританія)

### **Вплив на освіту дорослих**

Безробіття серед молоді ще ніколи не досягало такої високої позначки, як сьогодні. «Якщо подивитися на рівень безробіття, зовсім не дивно, що Євросоюз зосереджує свою увагу на працевлаштуванні», – стверджує Тапіо Саавала, керівник сектору професійної підготовки та освіти дорослих Генерального директорату Європейської Комісії з питань освіти та культури.

Масове безробіття впливає на політику: зміст і пріоритети політики в галузі освіти дорослих змінилися.

«Відбувся перехід на конкретні цільові групи, наприклад, молодь та безробітних, а також на професійну підготовку», – констатує Джина Ебнер.

### **Крім того, змінилися акценти в розмові з політиками**

«Можливість працевлаштування є однією із ключових фраз сьогодні, і тому стало легше пояснити політикам переваги освіти дорослих», – вважає пані Ебнер.

### **Європейська асоціація освіти дорослих посилює лобіювання цієї сфери**

Позиція Асоціації під час кризи полягає в захисті дорослих за допомогою популяризації освіти.

«Ми повинні взяти до уваги думки тих, кого стосується криза», – вважає Пер Палудан Гансен, Президент Асоціації.

Асоціація має наміри розвивати роботу зі структурами ЄС.

«Ми повинні працювати, дотримуючись *Оновленого європейського порядку денного освіти дорослих*, саме так ми зможемо покращити її становище», – впевнений Пан Палудан Гансен.

Текст: Аура Вуоренрінне

*Переклала з англійської та зреферувала Вікторія Пташник*

Джерело: <http://www.eaea.org/news.php?aid=118819&k=-3&%20d=2013-06>



**Нова програма для освіти, професійної підготовки, молоді та спорту одержала назву «Еразмус +»**

28.06.2013

Нова програма, яку спочатку планували назвати «Еразмус для всіх», надаватиме близько 16 мільярдів євро для підтримки ініціатив у галузі освіти, підготовки кадрів, молоді та спорту на наступні сім років.

Більше чотирьох мільйонів осіб отримають гранти ЄС для освіти і підготовки кадрів за кордоном протягом 2014-2020 років. Це майже вдвічі більше, ніж тепер. «Еразмус +» зосереджуватиметься на мобільності, співпраці та політичних реформах.

Посилення підтримки відбудеться у сфері міжнародних навчальних обмінів, а також у сфері розширення освітніх можливостей та волонтерства. Це особливо корисно для вищої освіти, професійної підготовки студентів, стажерів, викладачів, тренерів і молодих працівників.

Очікується, що цікавий досвід (хороші практики) буде поширюватися через міжкультурне та міжінституційне навчання в освітніх навчальних закладах та через молодіжні організації. Останні будуть офіційно введені в дію через «Альянси знання»<sup>[1]</sup> у вищих навчальних закладах та «Альянси сектору навичок і вмінь»<sup>[2]</sup> у професійних навчальних закладах.

Програма передбачає залучення приватного сектора для стимулювання інновацій та забезпечення практичного навчання. Буде зміцнюватися й практична база для формування політики та здійснення реформ.

«Еразмус +» покращить можливості для працевлаштування молодих людей і відкриє для них нові перспективи. Від 2007 року близько 400 тисяч осіб щороку по всій Європі скористалися із пропонованих програм, і

сьогоднішній розвиток свідчить про те, що значно більше людей різного віку і професій матимуть право на цю підтримку», – зауважив ірландський міністр освіти і професійної підготовки Рорі Квінн.

Міністр зазначив, що за попередньою оцінкою до 2020 року майже 35% всіх робочих місць будуть уважатися робочими місцями високої кваліфікації.

«Ми повинні бути впевнені, що нашій молоді вдасться відповідати на виклики майбутніх потреб ринку праці, і що ми надаємо їм усі можливості для розкриття їхнього потенціалу», – зазначив пан Квінн. Він додав, що угода про «Еразмус +» держав-членів стала ключовим досягненням ірландського президентства у Раді Європи.

---

[1] Новий пілотний проект у рамках ініціативи співробітництва університету та бізнесу. Цей проект сприятиме структурованій результативній співпраці підприємств, бізнесових компаній та університетів, а також подоланню розриву між цима секторами.

[2] Для підготовки успішної реалізації майбутньої програми «Еразмус для всіх» у 2012 році Комісія запустила конкурс заявок пілотних проектів, які формуватимуть «Альянси сектору навичок і вмінь». Альянси повинні сприяти співпраці між трьома галузями: освітою, працедавцями і владою.

*Переклала з англійської та зреферувала Вікторія Пташник*

*Джерело: <http://www.eaea.org/news.php?aid=118821&k=-3&%20d=2013-06>*



## Премія Грюндтвіґа 2013 дісталася проектові **FILM-IN**

10.06.2013

Журі, обране Європейською асоціацією освіти дорослих, присудило премію Грюндтвіґа 2013 проектові *FILM-IN*. Церемонія нагородження відбулася 6 червня, в четвер, у готелі «Меркурій» у Лестері, Великобританія. Мета премії «Грюндтвіґ-2013» – стимулювати активну громадянську позицію і міжнаціональну співпрацю – зокрема через освіту дорослих як засіб проти націоналізму, шовінізму і ксенофобії.

2013 рік є Роком громадянства в Європі, тому це хороша платформа для фахівців з освіти дорослих, щоб підтримувати і обговорювати громадянську освіту та формування активної громадянської позиції. Криза в Європі спричинила руйнування європейської цілісності, а освіта дорослих може стати вагомим засобом для вирішення цієї проблеми.



Метою проекту *FILM-IN* було використання фільмів як інноваційних інструментів для соціальної інтеграції, зміцнення культурної свідомості, самовираження та вивчення європейських мов. Проект спрямований на стимулювання соціальної інтеграції, підвищення рівня творчості учнів через написання сценаріїв, створення навчальних фільмів, які в час цифрових технологій допомогли б передати візуальні повідомлення й мотивувати цікавитися кіномистецтвом.

Проект *FILM-IN* сприяє міжнародній співпраці через залучення організацій із шести країн і 123 мобільних груп. Цільовою аудиторією проекту є дорослі із психічними розладами, пенсіонери, безробітні, іммігранти, люди, які рано покинули школу, і соціально ізольовані особи.

Склад журі був вражений креативністю проекту:

«Для учасників із вразливих груп реалізація їхнього творчого потенціалу завдяки проекту є чудовою можливістю підготуватися до зустрічі з іншими культурами та обміну досвідом», – вважає журі.

Проект *FILM-IN* координувала литовська організація *Jolingua*. Він здійснювався від 1 серпня 2010 року до 31 липня 2012 року.

*Першу премію Грюндтвіта у сфері навчання дорослих Європейська асоціація освіти дорослих вручила 2003 року, щоб відзначити передовий досвід у цій галузі. Премія підкреслює важливість впровадження нових ідей, нового партнерства, нових методик і нового розуміння нашої роботи у сфері навчання дорослих. Премію вручають організаціям чи учасникам, які представляють найкращі міжнародні проекти в галузі освіти дорослих.*

*Переклала з англійської та зreferувала Вікторія Пташник*

*Джерело: <http://www.eaea.org/ru/news.php?aid=118797&k=-3&d=2013-06>*



**Інститут з міжнародного співробітництва  
Німецької (неурядової) асоціації народних  
університетів (DVV International) створює центр освіти  
дорослих у Кахетії**

09.05.2013

Інститут займається створенням центрів освіти дорослих у Грузії з 2006 року. На сьогодні у країні функціонують шість центрів освіти дорослих, щорічно забезпечуючи освітні курси для подальшого розвитку та можливості працевлаштування для понад 5 тисяч людей. Центри в Ахалцихе, Ахалкалакі, Коду, Шауміані, Джварі і Сенакі були створені в рамках проектів,



фінансованих ЄС у 2006-2010 роках. Після завершення проектів ЄС центри були зареєстровані як незалежні неурядові організації та стали частиною SCAEN (Південнокавказька мережа освіти дорослих).

У 2012 р. Інститут почав створювати новий центр освіти дорослих у Кахетії (Східна Грузія, муніципалітет Лагодехи, село Леліані). Це перша спроба цієї організації створити центр лише за німецької фінансової підтримки, наданої Федеральним міністерством економічного співробітництва та розвитку. 30 тисяч дорослих мають можливість користати з курсів, 15 тисяч з яких є жителями азербайджанського села, де досі не було реалізовано жодного освітнього проекту.

“Новина швидко поширилася поміж жителями. Молодь та дорослі, які добре знають про те, яку користь для суспільства мають Центри освіти для дорослих, виразили готовність працювати волонтерами під час процесу реабілітації”, – сказала Нана Нерзезашвілі, керівник місцевої незалежної неурядової організації “Лелі Пірвелі”.

Освітній центр для дорослих створить цінний освітній ресурс не лише для Леліані, але й для всього муніципалітету Лагодехи, серед яких є села, які населені національними меншинами. Від 2013 року Центр пропонуватиме програми з професійної освіти та розвитку особистості, а також формуватиме активну громадянську позицію щодо підвищення обізнаності у проектній діяльності.

Офіційне відкриття Центру заплановане на кінець березня 2013 року.

Джерело: [http://www.iiz-dvv.de/index.php?article\\_id=1389&clang=1](http://www.iiz-dvv.de/index.php?article_id=1389&clang=1)

*Переклала з англійської і зреферувала Вікторія Пташник*



## **“Другий шанс” – системний розвиток базової освіти дорослих**

10.05.2013

Грамотність та базова освіта дорослих є однією з найпоширеніших проблем для мільярдів людей у всьому світі. Тепер, коли програма “Десятиріччя писемності ООН: освіта для всіх” згортається, найкращий час, щоб ретельно проаналізувати її результати, особливо невдачі та недоліки – у концепції підходів і методів.

Існує необхідність перегляду чинної політики та практики, щоб активізувати проведення дослідницьких та прикладних проектів в області грамотності та базової освіти дорослих, з метою надання більш адекватних, науково обґрунтованих підходів і забезпечення стійкіших, синергетичних та ефективних практик. Наступним кроком має стати поширення результатів і

прикладів передового досвіду, а це стане основою для обговорення найважливіших питань, пов'язаних з новими проблемами в області грамотності та базової освіти.

### *Проект “Другий шанс”*

Проект має на меті внесення змін у традиційні, часто застарілі системи базової освіти дорослих, жодна з яких не відповідає ні потребам дорослого населення, ні необхідності постійно зростаючих соціальних проблем та мінливої економіки. З погляду змісту, тривалості, організації та методів, базова освіта дорослих у Сербії, як і в багатьох інших країнах по всьому світу, не дала потрібних результатів, тому їй потрібні нові парадигми навчання дорослих, щоб змінити систему відповідно до нових реалій. ЄС підтримав проект, який дав можливість пілотування нової системи базової освіти через центри навчання дорослих, у співпраці з Міністерством освіти, університетськими дослідниками, представниками громадянського суспільства. У проекті взяло участь близько 4 тисяч учасників протягом двох навчальних років (вересень-червень 2011/2012 року та вересень-червень 2012/2013). Програма навчання призначена для людей віком від 15 років з неповною початковою освітою або без професійної кваліфікації, пріоритет надано соціально вразливим цільовим групам. Концепцію апробували 80 тренерських команд із початкових шкіл (директори, вчителі, психологи та андрагогічні помічники) і 75 команд із середніх професійних навчальних закладів. Більше тисячі вчителів навчилися складати навчальні програми для дорослих. Їм допомагала в цьому команда з 50 вчителів-тренерів.

Навчальна програма складається із 3 циклів, кожен з яких триває один навчальний рік: перший цикл (для I-IV класів), другий цикл (для V-VI класів), третій цикл (для VII-VIII класів) та навчання 30 професійних профілів додатково. Усі, хто успішно завершить цю програму, отримає диплом середньої школи про початкову освіту та сертифікат про професійні компетенції.

Проект досяг таких результатів:

**Результат 1.** Розроблено нову концепцію функціональної базової освіти дорослих на основі трьох циклів, кожен із яких триває один рік, де перший рік орієнтований на функціональну грамотність, а другий і третій – на функціональну базову освіту. Для того, щоб перетворити цю концепцію в системне рішення, також розроблено методологію її моніторингу та оцінки, так само пропозиції щодо законодавчих процедур, які забезпечать стійкість запропонованої концепції.

**Результат 2.** Розроблено і протестовано нову навчальну програму для функціональної базової освіти дорослих, яка була дещо вдосконалена після моніторингу та оцінки. Крім того, створено навчальні програми для 30

професійних профілів. Розроблено та опубліковано навчально-методичні матеріали і навчальні посібники для цих програм.

**Результат 3.** Зміцнено кадровий потенціал для реалізації функціональної базової освіти дорослих, створено 80 місцевих товариств та шкільних команд з початкової школи, 75 команд із середніх професійних шкіл, 50 вчителів-тренерів та більше тисячі вчителів, які сформували свої компетенції, щоб підтримати 4 тисячі дорослих учнів.

**Результат 4.** Поінформовано громадськість про важливість функціональної базової освіти дорослих на обох рівнях: для поліпшення якості життя людей (особистісного зростання та самореалізації, сімейного життя, зайнятості) і для поліпшення соціальних, політичних та економічних умов у країні.

#### *Уроки грамотності та базової освіти дорослих*

У сучасному суспільстві виникла велика проблема: як у рамках системи освіти навчити людей необхідних для життя навичок та соціальних компетентностей, які розширяють можливості знайти роботу і жити свідомо та корисно. Ця проблема стала провідною ідеєю моделі функціональної базової освіти: вона охоплює два взаємопов'язані рівні та набір компетенцій – загальна освіта, з додаванням нового курсу – «людина і суспільство» (громадянсько-політична освіта та основи здоров'я і сім'ї), а також професійна підготовка, включаючи формування навичок із підприємництва та пошуку і збереження роботи. Це єдиний спосіб зробити базову освіту актуальною і привабливою для дорослих, щоб мотивувати їх до навчання та запобігти їхнє «випадання з життя».

Тоді дуже важливо збалансувати реальну тривалість навчання, що дозволить учасникам регулярно відвідувати його паралельно з їхніми повсякденними обов'язками. Тривалість навчання мала б забезпечити стійкий результат та допомогти уникнути нетривалого ефекту, який спричинить повернення до первинного рівня. Це має першорядне значення для того, щоби дорослі учні з різним рівнем знань «увійшли» до системи на різних етапах, які відповідають їхнім попереднім знанням і компетенціям.

Крім того, комплексний підхід важливий з погляду розуміння грамотності як континууму і першого кроку у базовій освіті. Проект «Другий шанс» чітко підтвердив, що грамотність слід розуміти як цілісне середовище і множину компетенцій.

Крім того, загальні, адаптивні і професійні компетентності не слід розглядати як окремі, а як взаємопов'язані, які підтримують одна одну. Це добре відображено у навчальних планах загальноосвітніх предметів: деякі тематичні блоки безпосередньо пов'язані з професійною підготовкою, інші формують адаптивні або ІКТ-навички. Саме такий взаємозв'язок між

предметами, навичками і вміннями був одним з основних принципів у процесі створення навчальних програм для “Другого шансу”.

Результати пілотного дослідження призначені для забезпечення функціональної концепції базової освіти дорослих, для випрацювання системних рішень у рамках системи освіти Сербії. Необхідною умовою участі в проекті було залучення відповідних міністерств, зацікавлених сторін, інституцій, співпраця органів державної влади, дослідників, громадянського суспільства і т.д. Крім того, важливу роль відіграє тісний зв'язок між формальним і неформальним секторами освіти через використання найкращих результатів і практик обох секторів.

Проект “Другий шанс” довів правильність одного з висновків, поширених у багатьох інших дослідженнях та проектах – *учитель є ключовим елементом успіху програми для освіти дорослих. Його особистість, компетенції, підходи, методи, які він/вона використовує є вирішальними чинниками для залучення й утримання дорослих учасників у навчанні та для ефективності освітніх програм.*

Підготовка і навчання вчителів/тренерів має фундаментальне значення для освіти дорослих. Одна з ключових тез сучасної освіти дорослих – “інтерактивні та активізуючі методи в освіті дорослих” є насправді остаточним фактором успіху. Крім того, організація навчального процесу має бути дуже гнучкою. В жодній школі графік занять не повторюється. Він повністю залежить від щоденного, щотижневого та щомісячного ритму роботи учасників. Дуже корисною виявилася нововведена функція “андрагогічних помічників” – людей, в основному з тієї ж соціальної групи, що й учні, які готуються і навчаються, щоб допомогти їм без соціальних, адміністративних і подібних бар'єрів подолати проблеми в навчанні.

Одним із головних завдань було зберегти баланс між гнучкою організацією, вільним підходом, альтернативними методами – з одного боку, та збереженням хорошої якості, стандартизації, стійких результатів і їх визнанням, з іншого. Сучасна концепція, якісні, актуальні і цікаві програми, високий рівень функціональності, добре підготовлені вчителі, адекватна організація і методи – це, здається, хороший “рецепт” для навчання грамотності та реалізації програми базової освіти для дорослих.

*Доктор Катаріна Поповіч*

*Переклала з англійської і зреферувала Вікторія Пташник*

Джерело: <http://www.infonet-ae.eu/en/articles/the-second-chance-systemic-development-of-elementary-practice-based-adult-education-1306>



## **Єврокомісар з питань освіти: ЄС інвестує в освіту під час кризи**

22.05.2013

«Ми намагаємося наблизити світ освіти до світу праці для того, щоб отримати потрібні навички», – стверджує Адрулла Васіліу. Комісар підкреслює, що освіта дорослих покращить навички низько кваліфікованих працівників і допоможе вирішувати проблеми, які для Європи приносить старіння людства. Рада Європи нагадує, що підтримання ринку праці не є єдиною метою освіти. Пані Васіліу каже, що проблема освіти є найпершою у порядку денному ЄС. *Освіта – це ліки від безробіття.*

«Ми намагаємося наблизити світ освіти до світу праці для того, щоб отримати потрібні навички», – стверджує Адрулла Васіліу. Комісар підкреслює, що освіта дорослих покращить навички низько кваліфікованих працівників і допоможе вирішувати проблеми, які для Європи приносить старіння людства. Рада Європи нагадує, що підтримання ринку праці не є єдиною метою освіти. Пані Васіліу каже, що проблема освіти є найпершою у порядку денному ЄС. *Освіта – це ліки від безробіття.*

«Однією з наших найбільших проблем є те, що люди не мають відповідних навичок, щоб заповнити робочі місця, тому маємо високий рівень безробіття в ЄС. Так само існує невідповідність між здобутими навичками та попитом на них», – визнає єврокомісар. Окрім освіти, пані Васіліу відповідає за культуру, багатомовність і молодь у Європейській комісії. 26 квітня у Гельсинкі вона була доповідачем на конференції, присвяченій визначенню перспектив роботи Ради Європи, пов'язаних з освітою.

### ***Демократія не може існувати без освіти***

Генеральний секретар Ради Європи Турбйорн Ягланд зазначив, що освіта має ще й інші цілі, окрім як підтримувати ринок праці.

«Освіта, зрештою, відповідає не лише за роботу, але й за суспільство, яке ми хочемо мати», – виголосив у своїй доповіді на конференції пан Ягланд.

Пан Ягланд пов'язує найважливіше завдання освіти з утвердженням цінностей Європи.

«Демократія не може існувати, якщо в нас немає повноважень примусити демократію працювати на практиці, – заявив він. Вона не може бути побудована без школярів і студентів, які вчаться її на практиці».

### ***Освіта для дорослих як ліки від старіння***

Відповідаючи на запитання про місце неформальної освіти дорослих у порядку денному роботи ЄС, комісар Васіліу покликається на Стратегію

«Нові підходи до освіти», яка була опублікована Європейською комісією у листопаді минулого року. Стратегія є інструментом для держав-членів ЄС щодо відновлення їхніх систем освіти.

Рада ЄС вирішила схвалити Стратегію та опублікувала свої висновки в лютому. Рада ЄС закликає держави до визнання знань, умінь, навичок та компетенцій, здобутих неформально. Також дорослих потрібно заохочувати брати участь в освітній діяльності через надання інформації про послуги неперервної освіти.

Комісар Васіліу вважає, що освіта дорослих має ще одне важливе завдання: боротися з демографічними змінами: «Старіння означає, що люди працюють багато років, тому ми повинні підготувати їх до постійного вдосконалення їхніх навичок або до здобуття нових».

*Аура Вуоренрінне*

*Переклала з англійської і зреферувала Вікторія Пташник*

*Джерело: <http://www.eaea.org/news.php?aid=118753&k=-3>*