

Територія успіху

- Освітні програми підготовки професіоналів для системи освіти дорослих
- Кейси успішного досвіду з організації центрів освіти дорослих
- Поважний вік: життя прекрасне



ТЕРИТОРІЯ УСПІХУ №1 (4), 2017

Свідectво про
державну реєстрацію
друкованого засобу
масової інформації

Серія KB № 22022-11922P від 23.03.2016



Видається з 2015 р.
громадською спільнотою
**«Українська асоціація
освіти дорослих»**

Видається за підтримки:
**Інституту з міжнарод-
ного співробітництва**
Німецької асоціації народних університетів
(DVV International) — Бонн, Німеччина.

Мета видання:

Поширення інформації про неформальну
освіту дорослих

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

Головний редактор:

Лариса Лук'янова

Заступник головного редактора:

Олег Смірнов

Відповідальні за випуск:

Мирослава Вовк

Олена Шумська

Любов Ващенко

Дизайн, верстка:

Юлія Кравець

Адреса редакції:

04060, Київ,

вул. Максима Берлінського, 9

Тел.: +38(044) 440-63-88

E-mail: uaed@uaod.org.ua

Редакція може не поділяти думку авторів.
Усі матеріали можуть бути використані тільки
з посиланням на журнал **«Територія успіху»**

Підписано до друку 25.10.2017 р.

Віддруковано у ТОВ «ДКС-Центр»:

м. Київ, пров. Куренівський, 17

тел. +38(044) 537-14-34

Наклад 500 примірників.

Формат 60x84 1/8, ум. друк арк. 6,15.

Друк офсетний, папір крейдований.

Гарнітура BenguiatGothicC.

Це видання було представлено ГС «Українська
асоціація освіти дорослих» в рамках програми
«Програми сприяння громадській активності
«Долучайся!»», що фінансується Агентством США з
міжнародного розвитку (USAID) та здійснюється
Раст в Україні. Зміст видання є винятковою
відповідальністю Раст та його партнерів і не
обов'язково відображає погляди Агентства США з
міжнародного розвитку (USAID) або уряду США.

За сприяння



Федеральне Міністерство
економічного співробітництва
та розвитку



СТОРІНКА ГОЛОВНОГО РЕДАКТОРА

Лариса Лук'янова

Non scholae, sed vitae discimus – вчимося не для школи,
а для життя1

НАШ ДОСВІД

ЦЕНТРИ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ (КЕЙСИ)

Олена Часнікова

Досвід Центру освіти дорослих на Київщині: маркетингові аспекти...2

Наталія Косик

«Стратегія розвитку навчання дорослих у яворівському районі
на 2014 – 2020 рр.»: пріоритети реалізації.....4

Віктор Сікаленко

Ідея розвитку освіти для дорослих, як одна із важливіших цілей та
пріоритетів сталого розвитку Галичинівської об'єднаної територіаль-
ної громади: пріоритети реалізації.....8

НАШІ ПОДІЇ

Лариса Лук'янова, Олена Шумська

2017 рік: навчання дорослих у Європі – сила та радість навчання...11

Людмила Тимчук

Освіта дорослих в Україні: на шляху до інституалізації13

Анна Моргун

Міжнародний форум «Навчання людей поважного віку: досвід
та перспективи».....15

РОЗМОВА ПРО ВАЖЛИВЕ

Спілкувалася Юлія Голоднікова

Освіта дорослих: чи враховуємо ми необхідні складові?17

ТЕМАТИЧНИЙ МАЙДАНЧИК

ОСВІТНІ ПРОГРАМИ

Катерина Кучина, Лариса Москаленко

Освітня програма «Волонтерство як шлях розвитку особистісного
потенціалу молоді», розроблена в рамках проекту
«Професіоналізація освіти дорослих включно з питаннями
громадянської освіти»20

Юрій Петрушенко

Освітня програма «Ефективні колективні рішення в громадах»,
розроблена в рамках проекту «Професіоналізація освіти дорослих
включно з питаннями громадянської освіти»24

Наталія Патика

Освітня програма «Соціальна відповідальність бізнесу», розроблена
в рамках проекту «Професіоналізація освіти дорослих включно
з питаннями громадянської освіти»27

Наталія Косик, Галина Бондарук, Оксана Іваць, Микола Фльорко

Освітня програма «Особистісний розвиток. Комунікативні
компетентності сучасної людини», розроблена в рамках проекту
«Професіоналізація освіти дорослих включно з питаннями
громадянської освіти»31

Томас Урдзе, Олена Пехота, Оксана Іваць

Освітня програма «Як провести сучасний тренінг для дорослих»,
розроблена в рамках проекту «Професіоналізація освіти дорослих
включно з питаннями громадянської освіти»35

Анна Моргун, Світлана Дубина, Дарія Титаренко, Оксана Шуневич

Освітня програма «Соціальне волонтерство», розроблена в рамках
проекту «Професіоналізація освіти дорослих включно з питаннями
громадянської освіти»40

Олена Купенко, Світлана Гурняк

Освітня програма «Наведення ладу в своєму багатоквартирному
будинку: з чого почати?», розроблена в рамках проекту
«Професіоналізація освіти дорослих включно з питаннями
громадянської освіти»44

Наталія Косик, Галина Бондарук, Оксана Іваць, Микола Фльорко

Освітня програма «Особистісний розвиток. Лідерство і команда»,
розроблена в рамках проекту «Професіоналізація освіти дорослих
включно з питаннями громадянської освіти».....50

МАЙСТЕР КЛАС

Олена Рассказова

Матеріали для тренінгу «Емоційна компетентність»52

КНИЖКОВА ПОЛІЦЯ

SUMMARY

ЗМІСТ

NON SCHOLAE, SEDVITAE DISCIMUS – ВЧИМОСЯ НЕ ДЛЯ ШКОЛИ, А ДЛЯ ЖИТТЯ



Лариса Лук'янова

голова Правління УАОД, д. п. н., професор, член-кор. НАПН України,

Швидкоплинність змін сучасного суспільства об'єктивно зумовлює необхідність формування особистості, здатної до сприйняття і творення змін, налаштовану на усвідомлення суспільних перетворень як природної норми. На цьому тлі, як це завжди відбувається в історії людства під час змін, провідні позиції займає освіта дорослих, функціонування й розвиток якої має свою змістову специфіку, зумовлену особливостями цільових груп, інноваційними підходами й сукупністю завдань.

Пояснимо свою думку. Нині, як свідчать результати соціологічних опитувань, у процесі економічних і соціальних перетворень значна кількість дорослого населення втратила відчуття віри у власні сили й можливості. За таких умов саме освіта має відіграти ключову роль у відновленні стабільності, динамічного розвитку особистості, її професійної й побутової культури.

Чому? По-перше, у період реформ освіта завжди стає провідним стабілізуючим чинником між новими соціальними уявленнями та ідеалами попередніх поколінь. По-друге, в умовах радикальної зміни ідеологічних переконань, соціальних уявлень, ідеалів і буття людей загалом саме освіта сприяє адаптації людини до нових умов. Окрім того, не слід забувати, що одним із провідних показників Індексу людського розвитку (ІЛР) є рівень грамотності населення країни (середня кількість років, витрачених на навчання) та очікувана тривалість навчання.

Водночас питання освіти дорослої людини не може бути спрощеним, дилетантським, пов'язаним лише з об'єктивними біологічними процесами. Свідченням цього може бути зміна провідних функцій, які у різні часи покладалися на освіту дорослих. Так, у 80-х рр. ХХ ст. вона була орієнтована на надання окремим верствам населення можливості зміни свого статусу шляхом підвищення освітнього рівня. На початку 2000-х рр. її роль розглядалася переважно як засіб адаптації людини до швидких технологічних змін. Сьогодні в концепції освіти впродовж життя посилюються мотиви особистісного зростання. Наприклад, опитування, проведене серед громадян країн ЄС, засвідчило, що 70 % людей виявили бажання вчитися. При цьому 80 % вважають, що освіта має поліпшити їх професійне життя, а 72 % – особисте.

Проте нині загострюється проблема невідповідності чинної системи освіти новим потребам

суспільства й людини. Освіта набуває якісних змін, суттєво збільшується кількість суб'єктів освітнього процесу, урізноманітнюються ціннісні установки й вікові особливості дорослих учнів, посилюються вимоги до організаційних та методичних складових системи. Відтак саме навчання повинне відповідати різноманітним інтересам і можливостям людини, органічно вписуватися в її спосіб життя, враховувати специфіку запитів.

Водночас існування сукупності стереотипів значно гальмує вирішення цих питань. Стереотип перший: *вчити дорослу людину може будь-хто*. Не занурюючись в аспекти проблеми, зазначимо, що професійна діяльність сучасного фахівця-андрагога представляє сукупність різноманітних інформаційних, освітніх, організаційно-управлінських, експертних, соціально-проектних, дослідницьких ролей і функцій, значення яких дедалі зростає.

Стереотип другий: *неформальна освіта має другорядне значення*. Проте зрослі пізнавально-інформаційні запити різних верств населення неможливо задовольнити у межах традиційної освіти. Неформальна освіта – це не тільки альтернатива, скільки доповнення та продовження діючих освітніх «формальних» систем. Монополія формальних навчальних структур вже не має такої сили й без неформальної освіти вона буде неповною, не зможе забезпечити гарантовану якість освітніх ресурсів. Для нашого суспільства, яке знаходить у перехідному кризовому стані, особливого значення набуває система громадянської і соціально-політичної освіти дорослих, розвиток яких відбувається саме у системі неформальної освіти.

Стереотип третій: *людина може навчатися лише до певного віку, а вихід на пенсію позбавляє її активної позиції у соціумі*. Як доводять дослідження, сучасні люди поважного віку не відчують себе старими й прагнуть до самореалізації, креативності, відкритості, особистісного зростання, подальшого розвитку, вони хочуть скористатися шансом та вільним часом, який надається у постпрофесійній фазі життя, а також зреалізувати мрії й прагнення, які не здійснилися в молоді роки.

Висвітленню шляхів, спрямованих на подолання цих стереотипів, і присвячено випуск нашого журналу. Оскільки, враховуючи специфіку освіти дорослих, зокрема її важливу роль у формуванні громадянського суспільства, зазначені проблеми не можуть й надалі залишатися поза увагою.

ДОСВІД ЦЕНТРУ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ НА КИЇВЩИНІ: МАРКЕТИНГОВІ АСПЕКТИ

Олена Часнікова

член Правління, проект-менеджер
ГО «Центр неформальної освіти»

Контекст, опис ситуації та проблема. Чому виникла ідея створення Центру освіти дорослих?

В сучасних умовах мінливого соціально-економічного середовища, що супроводжується зниженням рівня життя вразливих верств населення, виникла необхідність пошуку шляхів особистісного розвитку людини, стимулювання взаємодії окремих людей і соціальних груп. Для вирішення цих проблем доцільно використовувати інструменти неформальної освіти, яка надає можливість підвищити економічну, соціальну та політичну активність населення і поліпшити якість життя.



З 2014 року (період анексії Криму і початку АТО на сході України) в Київській області значно активізувався громадський рух. Так, у м. Біла Церква на початок поточного року (2017 р.) зареєстровано і діє близько 300 громадських організацій. Серед них найбільшу активність виявляють організації інвалідів, пенсіонерів, ВПО, дружин і матерів учасників АТО, батьків дітей-інвалідів, ліквідаторів наслідків аварії на Чорнобильській АЕС. Насамперед діяльність цих організацій спрямована на забезпечення правового захисту зазначених груп населення, вирішення питань гуманітарного характеру. Дослідження показало, що лідери цих громадських організацій і об'єднань, добре обізнані щодо ролі освіти дорослих у процесах демократичних перетворень і подолання кризових ситуацій, самі неодноразово проходили навчання, мають уявлення про освітні потреби членів своїх організацій. Однак вони не є експертами в цьому питанні, і заходи освітнього характеру для членів громадських організацій проходять у середньому 1-2 рази на рік.

Діяльність Центрів освіти дорослих в Київській області (м. Біла Церква, м. Бориспіль та ін.) стимулювала процес вивчення освітніх потреб дорослого населення і популяризації неформальної освіти. Було визначено напрями взаємодії Центрів та громадських організацій.

Що сприяє успішності діяльності ЦОД?

У прийнятому нещодавно Законі «Про освіту» законодавчо закріплено поняття «освіта для дорослих», зафіксовано, що це повноцінна складова усієї системи освіти в Україні. Тому насамперед необхідно розробити механізми реалізації освітньої політики, визначити джерела фінансування та критерії моніторингу витрат.

Друге завдання, на нашу думку, в умовах децентралізації полягає у зацікавленості окремих громад цим питанням, демонстрація потенціалу освіти дорослих для вирішення нагальних проблем у соціальній, екологічній, освітній сферах тощо. Потрібно розробити інструмент моніторингу ефективності навчання.

По-третє, треба впорядкувати вже існуючий ринок освітніх послуг для дорослого населення, навчальні програми мають проходити певну експертизу та сертифікацію, щоби НЕ НАШКОДИТИ людині.

Питання фінансування діяльності ЦОД: основні і потенційні джерела фінансування.

Державний бюджет – потенційні.

Місцевий бюджет – потенційні.

Бюджет об'єднаної громади – потенційні.

Кошти донорів (благодійні фонди, громадські організації), спонсорів, меценатів – основні.

Особистий бюджет людини (родини) – основні.

Чи отримуєте вже підтримку з боку громади/влади або плануєте співпрацювати? Опишіть механізми співпраці.

Ми співпрацюємо з міською радою міста Біла Церква і Білоцерківською районною радою. Підтримка полягає у тому, що отримали від Білоцерківської міської ради лист, де зазначається, що ГО «Центр неформальної освіти» буде долучено до розроблення цільових освітніх програм міста. Також за домовленістю з Білоцерківською районною радою заплановано спільний проект з навчання дорослих Білоцерківщини щодо сортування сміття.

Як Ви визначали/визначаєте освітні потреби громади?

Ми звернулись до вже створених громадських організацій і об'єднань громадян і з'ясували освітні запити членів їх організацій, провели інформаційну компанію щодо можливостей навчання дорослих, обговорили на круглому столі з зацікавленими особами попередній проект.

Які навчальні курси Ви пропонуєте спільноті, що успішно реалізуються?

Тематичні курси:

Курси з виготовлення туристичного сувеніра «Білоцерківський сувенір».



Курси «Відповідальне батьківство: як зробити свою дитину щасливою».

Курси «Як навчитися заробляти, сидючи вдома».

Курси «Мистецтво жити в гармонії з самим собою, з іншими і з природою».

Курси для тих, хто хоче знати історію свого краю «Замкова гора – дитинець Білій Церкві».

Експрес-курс з громадянської освіти «Світ громад».

Курси фотографії з оволодінням програми Adobe Photoshop.

Курси «Риторика, сучасне документознавство (ре-зюме, апікатор)».

Літературна майстерня.

Курси хорового співу.

Хто залучений до викладання? Як Ви вирішуєте проблему підготовки фахівців?

До викладання залучені науковці КВНЗ КОР «Академія неперервної освіти», які є тренерами вітчизняних і міжнародних проектів, бібліотекарі, громадські діячі. Тренери постійно підвищують власну кваліфікацію, відвідуючи форуми, фестивалі та проходячи навчання у сфері формальної та неформальної освіти.



У навчанні дорослих проблема вирішується наступним чином: знаходимо експерта (людину, яка обізнана в цьому питанні) і організовуємо процес навчання з використанням андрагогічного підходу (в основі – досвід того, хто навчається).

Які проблеми Вам доводиться долати?

Основна проблема – вмотивованість дорослих учнів.

Якщо курси безкоштовні (для соціально незахищених верств населення), складно долати проблему нерегулярного відвідування занять.

Лише незначна частина населення усвідомлює необхідність в освіті впродовж життя: люди здебільшого не мають досвіду успішного навчання у сфері неформальної освіти. Іноді знання здобувають через інформальну освіту (самостійне навчання), дорослі учні не усвідомлюють ефект синергії під час спільного навчання людей.

Дуже багато доводиться працювати над іміджем організації, у дорослого учня має з'явитися довіра безпосередньо до організації. Самотужки створюємо систему маркетингу.

Ваша мрія щодо впровадження освіти дорослих?

В Україні створена система освіти дорослих, є підтримка держави і довіра з боку суспільства. У людей є бажання власного розвитку та розвитку громади, відбуваються міжнародні обміни. До цих процесів долучається бізнес не лише тому, щоб просувати свої напрацювання та послуги, а й тому, щоб виховувати грамотного споживача. Люди прагнуть бути обізнаними у сферах громадянської, політичної, економічної та фінансової освіти.



Публікації про нашу діяльність:

1. <http://bc-news.com.ua/gromada/item/2397-utvorchii-maisterni-kateryny-plivachuk-vidbulasia-zustrich-z-vnukom-maksyma-rylskoho>
2. <http://bc-news.com.ua/dozvillya/item/2715-akademisty-vzialy-uchast-u-festyvali-zoloty-vik>
3. http://www.efimenko.org/news/gra_svit_gromad_noviy_dosvid_i_nova_osvita/

«СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ У ЯВОРІВСЬКОМУ РАЙОНІ НА 2014 – 2020 РР.»: ПРІОРИТЕТИ РЕАЛІЗАЦІЇ

Наталія Косик
голова ГО «Гостинець»

Контекст. Яворівщина – прикордонний адміністративний район Львівщини з найвищою кількістю (123 тис.) і густотою населення (79 осіб на км²), високою часткою мешканців працездатного віку (понад 60%) та економічно активного (48%). Регіон характеризується інвестиційною привабливістю і функціонуванням спільних українсько-європейських підприємств, створених в умовах спеціальної економічної зони «Яворів». Залучення внутрішніх і зовнішніх інвестицій в економіку району активізувало підприємницьку діяльність, обсяги виробництва і створення нових робочих місць. За таких умов виникає необхідність у кваліфікованих працівниках, які, крім того, володіють навичками роботи за комп'ютером, фінансовою грамотністю, уміють опановувати сучасне високотехнологічне обладнання, можуть швидко освоювати нові професії, володіють іноземною мовою, беруть на себе відповідальність тощо. Сьогодні для Яворівщини, як і України в цілому, надзвичайно актуальною є проблема формування соціально-активних й відповідальних осіб із високим рівнем громадянської свідомості й патріотизму. Це можливо за умови впровадження ефективної системи освіти дорослих. Європейські країни пропагують різні системно-комунікаційні моделі, що інтегрують структуру, функції та організацію навчання дорослих із врахуванням місцевих умов, ментальності та мотивів переходу до суспільства знань у ХХІ ст. Беручи означені пріоритети за основу, Яворівщина формує регіональну модель неформальної освіти впродовж життя.

Проблема. Мешканці громад Яворівського району не достатньо готові до здійснення господарської діяльності в умовах сучасних змін. Проведені дослідження (анкетування, бесіди, аналіз) показують, що причини приховані в нерозумінні необхідності підготовки людей до змін і підвищення рівня їхньої громадянської компетентності. Більшість мешканців району не вміють аналізувати і використовувати інформацію як для власного розвитку, так і розвитку громад. Для них характерна як низька компетентність в питаннях управління внутрішніми ресурсами, можливостях залучення фінансів в громаду і неготовність до зустрічі з інвестором. Високий рівень безробіття (55%, офіційно – 4%), соціальна пригніченість підсилюють неспроможність об'єднання зусиль на підвищення добробуту громад. Відсутність центрів розвитку громад, низький рівень громадянської культури, невміння громади стратегічно мислити не сприяють розвитку регіону та здійсненню реформи децентралізації, відповідно інших реформ.

Вирішення проблем, можна досягти шляхом підвищення рівня компетентності дорослого населення. Це непросте завдання і потребує насамперед формування когорти зацікавлених осіб, які мають як важелі прийняття рішень, так і достатній кваліфікаційний рівень для впровадження освіти дорослих. У Яворівському районі порозуміння досягнуто у владному і громадському секторах. На перших етапах здійснено аналіз можливостей реалізації освіти дорослих та прийнято рішення розробити стратегічну програму, що відображала б мету, зміст і послідовність дій, які призведуть до створення бажаної моделі освіти дорослих Яворівщини.

Що зроблено. Розроблено «Стратегію розвитку навчання дорослих у Яворівському районі на 2014-2020 рр.» в рамках проекту 2014 року «Освіта дорослих для розвитку: Створення мережі центрів Освіти Дорослих у Яворівському районі Львівської області на базі бібліотек і будинків культури». Проект реалізувався ГО ТКЯ «Гостинець» в партнерстві із Західноукраїнським ресурсним центром, відділом культури Яворівської райдержадміністрації, районної ради за фінансової підтримки Представництва DWI International в Україні.

АКТУАЛІЗАЦІЯ ПОДІЙ,

ЯКІ ВІДБУЛИСЯ У ПРОЦЕСІ РОЗРОБЛЕННЯ І
ВИКОНАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ
У ЯВОРІВСЬКОМУ РАЙОНІ

Чому виникла ідея розвитку освіти дорослих на Яворівщині?

ГО «Гостинець» реалізувала проекти у кількох сільських громадах Яворівщини з проблеми розвитку зеленого туризму. Під час навчальних заходів мешканці актуалізували напрями діяльності товариства «Просвіта», яке до 1939 року активно здійснювало культурно-освітню роботу з піднесення свідомості народних мас та впровадження різних курсів і шкіл (народних, середніх, вищих, господарських, промислових, торговельних), ведення зразкових господарств, садів тощо. Це спонукало нас до ґрунтовного вивчення історії «Просвіти» та дослідження традицій сільських читалень на теренах Яворівщини. У результаті виникла ідея відродження просвітянських традицій та їх розвитку відповідно до сучасних вимог глобалізованого суспільства.

Чи Вашу ідею підтримували мешканці громад?

Так. У процесі неформального спілкування мешканці схвально оцінювали сам процес навчання, висловлювали готовність брати участь в освітніх заходах. Ми відчули підтримку у висловах на зразок:

«ми тут самі із своїми проблемами»; «наше село відвідують зацікавлені люди хіба що перед виборами»; «навчання, що ви проводите, цікаве, і багато ідей ми справді можемо втілити»; «добре, якби таке навчання проводилося постійно»... Активну підтримку ідеї розвитку освіти дорослих ми отримали в процесі реалізації проєктів з навчання основ комп'ютерної і фінансової грамотності для людей похилого віку (у бібліотеці м. Новояворівськ) та бібліотекарів. Дорослі студенти наполегливо опановували комп'ютер, виконували домашні завдання і також висловлювали бажання брати участь у інших навчальних курсах.

Чи були негативні відгуки?

Звичайно. Але не стільки негативні, як песимістичні: «з того навчання нічого не вийде»; «податки задушуть справу»; «доки голова не зробить дорогу до села» ... Але переважали позитивні емоції і бажання навчатись практично, наприклад, під час майстер-класів або навчальних екскурсій (відвідини агроосель, творчих студій, майстерень гончара, різьбяра, художника...).

Як Ви визначали тематику потреб?

Анкетування, опитування. Проте знову ж таки, найефективніше виявлялись потреби у процесі неформальних бесід під час перерв. На тренінгах люди більш офіційні, намагаються формулювати «правильні» відповіді, а за кавою – більш відкриті та емоційні.

Які проблеми Вам доводиться долати?

Найбільша проблема – це змотивувати людей навчатись. А потім, як у приказці, «тягли ведмеда до меду – відірвали вуха, тягнули від меду – відірвали хвоста». Друга проблема – подолати страх сільських голів, які спочатку «розуміють» навчання як політичну агітацію або налаштування мешканців проти них. Адже під час навчальних заходів обговорюються питання проблем громади і мають місце негативні висловлювання про діяльність місцевого самоврядування. Тому доводилось організовувати зустрічі, пояснювати, переконувати. І не завжди результативно. Хоча прогресивні голови відвідують тренінги і одразу «вловлюють» користь від навчання, оскільки мають можливість пояснити багато питань, разом з активними мешканцями обговорюють стратегію розвитку громади. У результаті рейтинг цих голів лише зростає.

Як Ви прийшли до розуміння потреби створення Стратегії розвитку освіти дорослих?

Розуміння було, не було бажання. Знаючи, як писалися стратегії розвитку регіонів, нам зовсім не хотілось збільшувати кількість «непотрібної» документації. Але створення стратегії було одним із завдань проєкту, який ми реалізовували спільно із ЗУРЦ за фінансової підтримки DW International в Україні. Тому разом із експертом Левком Довганом обговорили наші «не хочу» та до змісту процедури створення документу внесли свої доповнення.

Що мається на увазі?

Перше – покласти в основу розвитку освіти дорослих ідею товариства «Просвіта».

Друге – залучити до написання Стратегії тих осіб, які мають розуміння важливості освіти і дотичні до прийняття рішень на місцевому рівні.

Чому «Просвіта»?

Товариство «Просвіта», створене з метою просвітництва народних мас 1868 року у Львові, до 1905 року набуло поширення територією всієї України. Члени товариства організовували діяльність місцевих читалень, які за своєю сутністю і займались навчанням дорослих. Для розуміння наведемо кілька фактів: наприкінці 1913 р. «Просвіта» мала по всій Україні 77 філій і 2648 читалень; масово створювались бібліотеки; у віддалені місцевості книжки надходили безкоштовно; важливе місце у просвітницькій праці посідали виклади і відчити, «курси вищої освіти», курси навчання неписьменних; розвивався кооперативний рух, активно діяли «Краєвий Союз Кредитовий», «Краєвий Союз Ревізійний»; члени «Просвіти» проводили маніфестації з нагоди ювілейних дат (50-річчя скасування панщини, 100-річчя «Енеїди», 50-річчя від дня смерті Т. Шевченка, 100-річчя від уродин М. Шашкевича, 50-річчя «Руської Бесіди», 40-річчя письменницької діяльності І. Франка...); видавались друком ілюстровані науково-популярні місячники, книжки фонду «Учітеся, брати мої!» та календарі; просвітяни організували конференції та перевишкіл бібліотекарів і керівників гуртків самоосвіти й аматорських театрів. Історичні події 20-х років ХХ ст. знищили «Просвіту» в центральній і східній Україні і сприяли її занепаду в Галичині. Але в 30-х роках вона з новою силою відроджується уже тільки в Галичині: у 1936 р. «Просвіта» мала 83 філії, 3210 читалень, 1207 домівок, 3209 бібліотек із фондом 688 186 книжок, 2185 театральних гуртків, 1115 хорів, 138 оркестрів, 550 гуртків самоосвіти, 86 курсів для неписьменних і 262 гуртки просвітянської молоді.

Зрозуміло, така багата спадщина надихає. Друге завдання було складнішим?

Не зовсім. Нам пощастило, бо у керівників району було і є розуміння важливості освіти. Ми мали кілька зустрічей з головою РДА, головою районної ради та їх заступниками з питань актуальності освіти дорослих. Вони були інформовані про нашу діяльність, оскільки ми повідомляли про початок реалізації проєктів, мету і завдання. Також результати публікувались у районному часописі «Яворівщина» та на сайті організації, транслювались по місцевому радіомовленню. До того інформація йшла безпосередньо від учасників навчання із громад. Позитивні відгуки сприяли порозумінню. Так було прийнято рішення розвивати освіту дорослих.

Якби це не було прописано в проєкті, чи створювалась би Стратегія?

Важко відповісти. Швидше, ні. Думаємо, що до розуміння її потрібності ми прийшли б дещо пізніше.

Як формувалась команда з підготовки Стратегії?

Зрозуміло, що до списку команди ввійшли ініціатори й експерти від громадських організацій «Гостинець» та ЗУРЦу. Від влади висловили готовність працювати в команді заступник голови районної ради Володимир Сичак, заступник голови райдержадміністрації Роман Кураш, керівник відділу культури Володимир Балух та депутат районної ради і голова комісії з питань освіти і культури Ростислав Канус. Прийняли запрошення до роботи в команді методист відділу освіти Галина Каліцінська, директор Яворівської РЦБС Марія Марків та директор районного

народного дому «Сокіл» Любов Духнич. На першу зустріч команда у повному складі зібралась у кабінеті керівника відділу культури.

Чому саме у відділі культури?

Це була ініціатива керівника відділу культури. Під час зустрічей і круглих столів обговорювався варіант розвитку освіти дорослих на базі закладів культури, зокрема бібліотек, так як це було за давніх часів діяльності «Просвіти». Керівник Володимир Балух з початків підтримував цю ідею, оскільки був і учасником навчальних заходів і партнером попередніх проектів з освіти дорослих.

У якому форматі проходили зустрічі? Скільки їх було?

Робочих зустрічей було п'ять, що проходили у формі бесід, тренінгів, дискусій. Разом обговорювали просвітнянські традиції Яворіщини та аналізували діяльність народних університетів європейських держав. Вони відбувались приблизно за такою схемою: виклад матеріалу – обговорення – пошук рішень – домашні завдання. Взагалі зустрічі проходили цікаво: мали місце змістовні розповіді – перекази спогадів старожилів про різновиди діяльності сільських читальень; виникали дискусії (наприклад, на базі яких закладів створювати центри освіти дорослих); «розважали» домашні завдання (зібрати матеріал про історичні корені освіти дорослих в регіоні; накреслити власну модель освіти дорослих регіону; сформувати перелік завдань, які мають виконувати центри освіти дорослих). Кожна наступна зустріч розпочиналась із обговорення напрацювань домашніх завдань. Зустрічі модерував координатор проекту і експерт від ЗУРЦу Левко Довган. Леся Більська узагальнювала напрацьовані матеріали і формувала проект документу Стратегії.

Тобто на завершення п'ятої зустрічі документ ще не був готовий?

Був сформований проект документу, який робоча група запропонувала до обговорення. З цією метою проект поширили серед працівників культури, освіти та місцевої влади. 20 квітня відбулось перше публічне обговорення документу з працівниками освіти і культури Яворівської райдержадміністрації, друге – у травні, на нараді директорів шкіл, третє – 8 липня, на семінарі перед громадськістю Яворіщини. Обговорювали проект і під час проведення заходів у рамках Міжнародних днів освіти дорослих 2014 р. У результаті внесено певні доповнення і поправки. Робоча група прийняла рішення подати проект Стратегії на затвердження сесією районної ради.

Як це питання виносилось на сесію?

Системність роботи з депутатським корпусом розпочалась задовго до винесення проекту на затвердження. Адже процес створення Стратегії був відкритий, інформація розповсюджувалась у колах кожного з учасників робочої групи. Будучи вже вмотивованими, вони стали ретрансляторами важливості ідеї освіти дорослих у депутатському корпусі й у власному середовищі. Це сприяло розумінню важливості теми освіти дорослих і значно розширило сферу інформованості.

Як це сприйняли керівники районної ради?

Позитивно. Тодішній голова районної ради Іван Карпа написав вступне слово до Стратегії, в якому зазначив, що «Яворівська районна рада, відділ освіти, культури і туризму підтримують створення мережі центрів освіти дорослих як ресурсу для практичної реалізації цілей щодо утвердження мешканців регіону в умовах науково-технічної перебудови сучасної економіки, здатності вистояти в конкурентній боротьбі, оперативно реагувати на зміни внутрішнього і зовнішнього ринку».

Наскільки важливим було затвердження Стратегії?

Це був ще один стратегічний крок щодо популяризації ідеї навчання дорослих в Яворівському районі. Адже з трибуни районної ради до депутатів, керівників державних структур району і голів місцевих рад та представників кожної із громад було донесено мету і завдання Стратегії розвитку освіти дорослих. Стратегія затверджена сесією Яворівської районної ради 02.12.2014 р. Також розповсюджено друкований варіант Стратегії.

Чи можна назвати Вашу Стратегію типовим документом?

Швидше, ні. Наші пошуки подібного документу не мали успіху. Припускаємо, що їх небагато, тим більше, затверджених сесією районної ради. У вступному слові до Стратегії Левко Довган зазначив, що цей документ «до певної міри нетиповий, бо окреслює поле діяльності, якою сьогодні займаються радше спорадично і точково, ніж системно».

Стратегія забезпечила системність роботи?

Частково так. Частково, тому що питання освіти дорослих не врегульовано на законодавчому рівні і є сферою діяльності громадського сектору. Стратегія ж зумовила процес залучення працівників державних структур – бібліотекарів, керівників народних домів та педагогів – до формування сфери освіти дорослих. Вони стали провайдерами освіти дорослих, які розширили поле своєї діяльності в напрямі створення доступних умов для навчання впродовж життя. Створення центрів освіти дорослих на базі бібліотек – це перший крок...

Які ще переваги дає Стратегія?

Перевагою є сам процес створення Стратегії – важливого документу, що є орієнтиром у підвищенні якості життя мешканців регіону. Над ним працювали як громадські активісти, так і представники інституцій місцевої влади. Він – у головах тих, хто його створював. Про нього почули під час обговорень. Стратегія – це робочий документ, що забезпечує планомірний розвиток освіти дорослих, передбачає розробку реалістичної моделі навчання, враховує чинники зовнішнього впливу, дає змогу розробляти та впроваджувати річні операційні плани.

Як влада підтримує освіту дорослих після затвердження Стратегії?

Сприяє проведенню спільних зустрічей, круглих столів. Керівники беруть участь у звітних конференціях і семінарах з проблем освіти дорослих. Підтримано створення Новояворівського краєзнавчого музею як закладу «три в одному»: музей, районний ЦОД та майданчик культурного розвитку громади міста. А підтримує висвітлення діяльності у ЗМІ: Львівське ТВ,

газета «Яворівщина», через Львівське обласне радіомовлення, Яворівське радіомовлення, сайт РДА та соцмережу ФБ відділу культури та РДА.

Стратегія забезпечує фінансування сфери освіти дорослих з місцевого бюджету?

Так, через фінансування тих установ культури, на базі яких створено Центри освіти дорослих. Це капітальний і поточний ремонт приміщень, підключення до мережі Інтернету, матеріально-технічне забезпечення, благоустрій територій. Дуже важливо, що районна влада фінансово підтримує мікропроекти місцевого розвитку обласної Програми. Це капітальний ремонт даху Оселівського Народного дому (Оселівський ЦОД) на суму 160 000 грн. та капітальний ремонт Новояворівського музею (районний ЦОД) на суму 292 тис. грн. Миською радою профінансовано для районного ЦОД нові меблі і вітрини на суму 54 000 грн. та для Новояворівського ЦОД (на базі Новояворівської школи № 1) на суму 15 000 грн. (закуплено мультимедійне обладнання). У цьому році, як доповнення до проекту, що фінансується Представництвом DWI International в Україні, відділ культури фінансує ще три мікропроекти на суму 12 000 грн. кожен (Новинський ЦОД, Краковецький ЦОД та Наконечнянська бібліотека-філія), що засвідчено листом підтримки керівника відділу культури.

Отже, фінансування здійснюється через установи, на базі яких є ЦОД. Чи виділяються кошти місцевого бюджету на фінансування річних Програм з ОД?

Для нас важливо, що з місцевого бюджету фінансова підтримка здійснюється. А який механізм – це другорядне питання. Можливо, наступного року узгодимо механізм фінансування сфери ОД через Програми. І це вже будуть наступні кроки реалізації Стратегії.

На Вашу думку, що необхідно для прямого фінансування ЦОД?

Законодавча база. Перед усім – спеціальний Закон України «Про освіту дорослих».

Скільки створено ЦОД і чи це відповідає накресленим планам?

Стратегія не містить кількісних показників. Це орієнтир на формування цілісного бачення моделі освіти дорослих регіону і визначення напрямів її розвитку. Станом на кінець 2016 р. в районі створено 14 ЦОД: 1) на базі бібліотек м. Яворова, смт. Краківець і Шкло, сіл Чернилява, Завадів, Новини, Старий Яр; 2) на базі народних домів сіл Дубровиця та Оселя; 3) на базі шкіл сіл Наконечне Перше, Терновиця, Старичі та Новояворівської ЗОШ №1.

Це потужно. Як Ви цього досягли?

Так, це непросто, затрачено чимало зусиль. У співпраці з керівниками відділів освіти і культури ми цього досягли. Але це надводна частина айсберга. Набагато складніше напрацювати і запустити ефективну постійно діючу модель ЦОД.

У Вас є плани, як це реалізувати?

У Стратегії зазначено, що сучасні перетворення вимагають «високого кваліфікаційного рівня персоналу». Тому навчання бібліотекарів як координаторів роботи з навчання дорослих є

завданням «підводної частини айсбергу». З цією метою створено у 2016 році районний ЦОД, що діє на базі Новояворівського міського краєзнавчого музею. Тут для керівників ЦОД проводяться навчання із менеджменту освіти дорослих, курси комп'ютерної грамотності, майстер-класи з рукоділля, тренінги із громадянської освіти, заняття, орієнтовані на особистісний розвиток і громадянську компетентність.

Які результати дають навчання для керівників ЦОД?

Керівники центрів вміють писати і реалізовувати проекти, опанували навички роботи на комп'ютері, створили блоги, сторінки у ФБ, через які висвітлюють діяльність своїх громад. Створили в усіх центрах навчальне середовище. За результатами трирічних навчань і практики апробували особисті лідерські риси, організували командну роботу. Сформували ініціативні групи і реалізували в громадах конкретні проекти. До прикладу: створено Вічеву площу у с. Завадові; закладено парк – територію єднання громади у с. Чернилява; створено фотоекспозицію старих фотографій у с. Терновиця; здійснено ландшафтний дизайн громадського парку в с. Оселя; облаштовано історико-культурний центр у с. Дубровиця, введено в дію навчальний центр «Мастак» у с. Старичі.

Це багато!?

Насправді, дуже мало. Із 70 бібліотекарів району лише близько 20 добровільно долучились до впровадження освіти дорослих, а також 5 керівників народних домів і чотири школи. Загалом послугами освіти дорослих охоплено 15 населених пунктів із 90.

Які провайдери освітніх послуг для дорослих є найбільш ефективними?

Бібліотеки. Ми це передбачали у процесі написання Стратегії і приділили найбільше уваги характеристиці бібліотеки як «оптимального варіанту для створення центрів навчання дорослих». У нашому випадку це підтвердилось на практиці. Проте найефективніше здійснюється діяльність там, де в партнерстві працюють бібліотекарі і керівники народних домів, а до них долучається церква, школа, влада. Приклад сіл Дубровиця і Завадів засвідчує це.

Ваше основне завдання на сучасному етапі?

Зробити освіту дорослих пріоритетом місцевого розвитку, враховуючи виклики завтрашнього дня.

Питання пріоритету прописані в Стратегії?

Ні. Але це важливе завдання і до нього треба готуватись заздалегідь. Тобто шукати ефективні інструменти зміни пріоритетів.

Тобто Ви вже готуєтесь до написання нової Стратегії?

Певною мірою, так. Більшість завдань Стратегії виконано. А формування комплексу заходів, спрямованих на мотивацію та підвищення якості навчання, – процес постійний.

Ваша мрія щодо розвитку освіти дорослих?

Створення народного університету в м. Новояворівську.

ІДЕЯ РОЗВИТКУ ОСВІТИ ДЛЯ ДОРОСЛИХ, ЯК ОДИНА ІЗ ВАЖЛИВИШИХ ЦІЛЕЙ ТА ПРІОРИТЕТІВ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ГАЛИЦИНІВСЬКОЇ ОБ'ЄДНАНОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ: ПРІОРИТЕТИ РЕАЛІЗАЦІЇ

Віктор Сікаленко

голова Правління

ГО «Клуб сталого розвитку «Південна ініціатива»

Назва організації і контакти. Громадська організація «Клуб сталого розвитку «Південна ініціатива», тел.: +38(063)78-51-087; email: ; веб-сайт: ; сторінка у соціальних мережах: .

Контекст. Галичинівська сільська об'єднана територіальна громада була створена 5 січня 2017 року в рамках адміністративно-територіальної реформи України з адміністративним центром у селі Галицинове Вітовського району Миколаївської області. Громада межує на півночі з обласним центром – містом Миколаєвом, на заході – з Південно-Бузьким лиманом, на півдні – Херсонською областю та на сході – з Шевченківською сільською ОТГ. До складу громади входять 5 сіл: Галицинове, Лимани, Лупарево, Прибузьке, Українка та селище Степова Долина.

Населення громади складає 9003 осіб, серед яких – молодь 18-35 років – 2410 осіб; мешканці від 35 років до пенсійного віку – 3134 осіб; пенсіонери – 1895 осіб. Частка населення працездатного віку – 61 %, зайняті у всіх галузях економіки – 53 %.

Історично і географічно громада розташована у привабливій інвестиційно-економічній зоні України, що сприяло хаотичному створенню на її території потужних підприємств, заводів, портів, рекреаційних центрів та заповідників. На сьогодні така ситуація спричинила розбалансовану екологічну ситуацію і потребує створення умов для їх симбіозу в площині сталого розвитку.

Відповідно вирішення питання охорони довкілля, енергоефективності та впровадження тематичних програм у селах є одним із основних пріоритетів сталого розвитку сільських громад.

Проблема. Енергоефективність тісно пов'язана з енергозбереженням, а охорона довкілля – з людською свідомістю. Усвідомлюючи цей важливий взаємозв'язок, можна вибудувати подальші кроки щодо вирішення проблем із забезпечення раціонального й економічного витрачання енергоресурсів та збереження біорізноманіття.

Проте перед сільськими громадами постає безліч перешкод, що не дає можливість отримати бажаних результатів. Причиною ж їх є самі мешканці сіл або органи місцевого самоврядування. На сьогодні можна виокремити три основні соціально-економічні перешкоди, що заважають належному забезпеченню

повноцінного енергозбереження та симбіозу людської діяльності і природничих процесів у сільських громадах:

- **слабка проінформованість, необізнаність** сільського населення щодо шляхів і методів організації заходів із охорони довкілля та енергоефективності як власних осель, так і муніципальних соціальних закладів;
- **слабка мотивація та байдужість** сільського населення до вирішення питань енергоефективності і охорони довкілля, розробок програм та моніторингу місцевих органів влади щодо раціонального використання бюджету громади;
- **слабка наповненість фінансово-бюджетної складової** як в органах місцевого самоврядування так і у приватному секторі.

Одним із найефективніших способів подолання означених перешкод є взаємодія активного громадського сектору на прикладі місцевої НГО з органами місцевого самоврядування і сільською громадськістю через організації освітніх заходів для дорослих, значної частини громади, яка є основним і найбільшим масовим гравцем змін Галичинівської ОТГ.

Що зроблено? Показовий приклад взаємодії через освіту відображає такий факт: з 2015 року 4 сільських рад входять до Галичинівської сільської ради (ОТГ) і громадської організації «Клуб сталого розвитку «Південна ініціатива» з сільською громадськістю 6 населених пунктів.

Результати такої взаємодії мають безліч індикаторів ефективності у таких важливих напрямках, а саме:

- освітньому;
- просвітницько-інформаційному;
- інфраструктурному;
- підвищенні активності в пошуках шляхів вирішень завдань з енергоефективності та охорони довкілля як громадським сектором, так і органами місцевого самоврядування.

У співпраці з місцевими органами влади і громадськістю у 2017 році було розроблено та ухвалено місцевою радою «План соціально-економічного розвитку Галичинівської сільської ради на 2017–2020 роки», одним із пріоритетів якого є створення Центру освіти для дорослих та освітня підтримка ініціатив зі створення енергетичних та сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів. У



жовтні 2017 року розроблено «Програму з енергоефективності та охорони довкілля Галицинівської сільської ради на 2017–2020 роки» у рамках проекту «Регіональні голоси – створюємо мости для демократії» у партнерстві з Представництвом DWI International в Україні за підтримки Міністерства закордонних справ Німеччини.

АКТУАЛІЗАЦІЯ ПОДІЙ ОСВІТНІ ПРОЦЕСИ, ЯКІ СПРИЯЛИ ФОРМУВАННЮ СТРАТЕГІЧНОГО МИСЛЕННЯ ГАЛИЦИНІВСЬКОЇ ГРОМАДИ ЗГІДНО З ПРИНЦИПАМИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

З метою цілісного аналізу шляхів та методів взаємодії заради сталого розвитку розглянемо поетапний ряд заходів з енергоефективності та охорони довкілля, які були проведені на території Галицинівської ОТГ за сприяння ГО «Клуб сталого розвитку «Південна ініціатива» – природоохоронної громадської організації, яка була офіційно зареєстрована у грудні 2014 року у місті Миколаїв.

Діяльність ГО «КСР «Південна ініціатива» спрямована на впровадження місцевими комуніті програм зі сталого розвитку, ефективного використання енергії, виховання у молоді та дорослого покоління українців дбайливого ставлення до навколишнього середовища. Організація реалізує інформаційно-просвітницькі та практичні заходи, розповсюджує неупереджену інформацію та організовує освітні заходи з питань сталого розвитку, охорони довкілля, енергетики та візуального мистецтва.

Цікавим фактом діяльності Галицинівської ОТГ є те, що перший умовний центр освіти для дорослих у громаді був створений на базі сільського дитячого садка. Освітні заходи проходили у вихідні дні в приміщенні закладу або у будні на міні-стадіоні зі штучним покриттям на карематах.

Так, **першим етапом** була **реалізація пілотного освітнього проекту** з енергоефективності для представників органів місцевого самоврядування, адміністрації і батьківського комітету Лиманівського ДНЗ «Струмочок». У рамках цього етапу наша організація прагнула зрозуміти для себе, чи потребують і чи зацікавлені дорослі (а у нашому випадку були переважно матері вихованців садочку) в освітніх послугах з тем громадського лобіювання, взаємодії, моніторингу, енергоефективності та проектного менеджменту.

Завдяки проведеному 3-денному освітньому курсу «Школа енергоефективності» в рамках проекту

представники сільської ради, адміністрації та батьки вихованців Лиманівського ДНЗ «Струмочок» вчилися, як правильно утеплювати власні будинки, заощаджувати енергію та власні кошти, правильно розподіляти фінанси заради проведення заходів із енергоефективності, а також як отримувати фінансування на соціальні та інфраструктурні проекти для енергозберігаючого розвитку сільської громади.

У межах освітнього курсу вихованці Лиманівського садочка із своїми батьками мали можливість відвідати у приміщенні садка «Еко-кіноклуб» освітній майданчик відеомистецтва, де кожен міг ознайомитися та зрозуміти, наскільки є важливою любов до природи рідної Батьківщини, людей і навколишнього середовища. Цей освітній майданчик сприяв соціальному, культурному та духовному розвитку кожного з присутніх.

Другим етапом було проведення **аналізу засвоєння отриманого освітнього матеріалу**: наскільки органи влади і громадськість зможуть проявити та використати у своїх діях отримані знання та навички заради вирішення проблем з енергоефективності Лиманівського ДНЗ «Струмочок» і всієї громади.

Так, влада (тоді – Лиманівська сільська рада) у 2015 році першою з-поміж сільських рад у Миколаївській області приєдналася до Європейської ініціативи «Угода мерів», що дало змогу сільській громадськості і представникам сільської ради за допомогою діалогу розробити план, перелік завдань, над якими треба працювати, і те, як і де шукати ресурси для вирішення певної проблеми під відповідний дедлайн. У рамках Угоди громадськість і влада взяли на себе відповідальність досягнути поставленої мети: до 2020 року зменшити викиди CO₂ на 20% на своїй території.

Громадськість у свою чергу спромоглася залучити Міжнародних донорів та організацій для проведення робіт з енергоефективності будівлі Лиманівського ДНЗ «Струмочок». У 2015 році за підтримки Посольства Федеративної Республіки Німеччини в Україні у співфінансуванні з сільською радою був реалізований проект «Об'єднання батьківських громад Лиманівського сільського дитячого садка «Струмочок» задля його порятунку від руйнування». Одним із завдань проекту, що було зреалізовано, стало проведення заходів із перекриття покриття даху і утеплення із замінами вікон 2-х веранд-роздягалень основної будівлі закладу.

У 2016 році було розпочато другий проект «Енергозберігаючі заходи в «Лиманівському ДНЗ «Струмочок» в селі Лимани Вітовського району

Миколаївської області» за допомогою фінансової підтримки грантодавця, сільської ради і громадськості. У рамках проекту були виконані роботи з утеплення фасаду основної будівлі дитячого садка площею 328,6 м² мінеральними плитами з опорядження декоративним розчином.

Два інфраструктурні проекти показали, як громадськість навчилася взаємодіяти з бізнесом і органами влади заради досягнення соціально-важливих напрямів діяльності громади.

У результаті втілення успішних проектів громадськість села і органи місцевої влади стали впевненими у майбутньому, почали довіряти і співпрацювати між собою та сміливо крокувати до досягнення цілей сталого розвитку.

Практичний іспит громадськістю і владою було складено успішно! Його успішність можна продемонструвати за допомогою таких даних (див. табл. 1).

Таблиця № 1

Фінансова інформація

№ п/п	Організація	Сума, грн.
1	Загальна сума фінансового внеску проекту	124 996,00
2	Загальна сума фінансового внеску громадськості	11 621,00
3	Загальна сума фінансового внеску органів самоврядування	95 791,00

Дошкільна освітня установа після успішної реалізації проекту почала:

- значно зменшувати витрати бюджетних коштів;
- мінімізувала витрати енергоносіїв при сталій температурі в приміщенні будівлі закладу (t +20 °C):

Рік	Кількість споживчого газу, м ³
2014–2015	6354
2015–2016	5836
2016–2017	4465

Хто залучений до викладання? Як Ви вирішите проблему підготовки фахівців? Два попередні етапи не змогли б мати ті результати, що ми зараз маємо, без партнерів та тренерів, які нам допомагали організовувати освітні заходи. Херсонська громадська організація «Нова генерація» проводила для громади тренінги з громадського активізму і проектного менеджменту. Представники команди Рівненської молодіжної організації «Еколуб» були нашими менторами і експертами тренінгів з енергоменеджменту та охорони довкілля.

Крім залучення партнерів, наша організаційна команда теж підвищувала свої професійні компетенції щодо тем: адвокації, медіа, активізації громад, благоустрою, енергоефективності та охорони довкілля завдяки участі у різноманітних місцевих, міжнародних тренінгах, форумах, навчальних поїздках до США, Польщі, Молдови та Південної Кореї.

Які проблеми Вам доводиться долати?

Третім найскладнішим етапом було розширення діяльності організації після її створення по всій території Галицинівської ОТГ. Організація переживала, чи буде сприйнято її діяльність і курс освітніх заходів в інших селах, як реагуватимуть нові представники влади, чи буде взаємодія, чи знайдемо ми приміщення для проведення тренінгів, мастер-класів? Страхи організації відбилися на її діяльності у формі тривалої адаптації та налагодження контактів з представниками громадськості і влади.

Чи отримуєте Ви вже підтримку з боку громади / влади або плануєте співпрацювати? Опишіть механізми співпраці.

Наші переживання були даремними. Спостерігаючи за нашою діяльністю і попередніми результатами, місцеві органи влади пішли нам назустріч заради успішності розвитку громади. Організації було надано приміщення для розташування офісу, у кожному населеному пункті ОТГ ми без проблем можемо використовувати приміщення сільських клубів, бібліотек чи актових залів шкіл для проведення освітніх заходів.

Перші важливі результати співпраці ми отримали під час реалізації проекту «Регіональні голоси – створюємо мости для демократії» у Миколаївській області. У рамках проекту на першій сесії громади Галицинівська сільська ОТГ, стала однією із перших ОТГ яка долучилася до Європейської ініціативи «Угода мерів» та створила робочу групу з представників громадськості, медіаактивістів та органів влади з розробки «Плану соціально-економічного розвитку Галицинівської сільської ради на 2017–2020 роки» і «Програми з енергоефективності та охорони довкілля Галицинівської сільської ради на 2017–2020 роки». Усі учасники робочої групи пройшли 4 модулі освітнього курсу, вивчивши особливості ситуаційного аналізу, методів громадського моніторингу, енергоменеджменту та планування заходів з охорони довкілля.

Освітній курс дав можливість кожному зрозуміти, наскільки серйозно треба підходити до розроблення важливих для громади стратегічних документів.

Водночас важливою перемогою стала програма соціально-економічного розвитку, у змісті якої після громадських обговорень було сформульовано завдання: до кінця 2018 року на території ОТГ відкрити перший «Освітній центр для дорослих» на базі Прибузької сільської бібліотеки. Виконання цього завдання можливе за кошти місцевих органів влади у партнерстві з фондами чи бізнесом.

Ваша мрія щодо розвитку освіти дорослих?

Виконати основне завдання плану соціально-економічного розвитку щодо відкриття «Освітнього центру для дорослих».



2017 РІК: НАВЧАННЯ ДОРОСЛИХ У ЄВРОПІ – СИЛА ТА РАДІСТЬ НАВЧАННЯ

Лариса Лук'янова

голова Правління УАОД, д.п. н., професор, член-кор. НАПН України,
головний редактор журналу «ТЕРИТОРІЯ УСПІХУ»

Олена Шумська

виконавчий директор УАОД



На фото: Лариса Лук'янова, Олена Шумська, Галина Веремейчик

Коротка передісторія. 28 червня 2016 року на засіданні Генеральної Асамблеї Європейської Асоціації освіти дорослих (ЕАЕА), яка відбулася у Брюсселі (Бельгія), Українську асоціацію освіти дорослих (УАОД) було прийнято у члени ЕАЕА. Це була дуже важлива подія для України.

Чому? Перед усім тому, що Європейська Асоціація освіти дорослих (European Association for the Education of Adults) – найбільша неурядова організація у Європі, що працює у сфері освіти дорослих, а коло соціальних проблем, на вирішення яких спрямована діяльність Асоціації та її членів, характерні для усієї європейської спільноти: старіння населення, посилення міграційних процесів, соціальна нерівність, маргіналізація сучасного суспільства. Основною місією Асоціації є розвиток освіти дорослих на європейському рівні через політику пропаганди освіти впродовж усього життя, забезпечення інформацією та ресурсами членів організації, розвиток практики навчання дорослих через проекти, публікації, тренінги, міжнародне співробітництво з іншими зацікавленими представниками у цій галузі. Сьогодні ЕАЕА сприяє навчанню та доступу до неформальної освіти дорослих для всіх та охоплює понад 60 мільйонів слухачів.

Щороку ЕАЕА проводить конференцію та Генеральну Асамблею. У поточному році ці заходи відбулися 27–28 червня в Іспанії, у місті із середньовічною історією, заснованому римлянами на березі річки Он'яр – Жироні. З першої хвилини перебування ми були зачаровані Жироною: Єврейський квартал Ель-Каль – безліч вузьких вуличок, деякі з них не більше метра завширшки; різнокольорові будиночки, які мальовничо нависають прямо над рікою, створюючи враження безфундаментних творінь; головна пам'ятка міста – велетенський готичний кафедральний собор, побудований у XI–XVII ст. і соборний музей середньовічного мистецтва (Museu-Tresor de la Catedral).

Отже, роботу Конференції дуже ускладнювали думки про «історичне минуле» – і страшенна спека! Але українська делегація, у складі якої було три представники – Лариса Лук'янова, голова правління Громадської спілки «Українська асоціація освіти дорослих», директор Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих, Юрій Петрушенко, заступник голови правління УАОД, і Олена Шумська, виконавчий директор УАОД, – працювала

сумлінно і вдумливо. Зокрема під час Генеральної Асамблеї члени делегації УАОД разом із колегами з усієї Європи не лише обговорювали нагальні питання Асоціації, обирали новий склад правління, а й брали активну участь в інтерактивних семінарах з розвитку освіти дорослих. Спілкування не переривалося ні під час коротких пауз, ні після завершення офіційних заходів.

Варто зазначити, що цьогорічна конференція була присвячена темі залучення нових слухачів. Під час інтерактивних семінарів учасники обговорювали можливості фахівців у галузі освіти дорослих, спрямовані на стимулювання і заохочення нових слухачів різних цільових груп (мігрантів, переселенців, людей з низькою кваліфікацією тощо) до навчання, а також дискутували про форми і методи навчання, які є найбільш ефективними.

Кожний рік ЕАЕА відзначає інновації та передовий досвід у сфері освіти дорослих. Grundtvig Award – так називається цей захід, що заохочує проекти, які надихають на нові ідеї, партнерства, методи, а також нове розуміння того, як краще працювати з дорослими.



2016 року ЕАЕА нагороджувала проекти та ініціативи, спрямовані на успішне залучення нових слухачів до навчання. Три переможці отримали нагороду – зменшену репродукцію відомої у Жироні скульптури та презентували свої ініціативи на Market Place в рамках щорічної конференції ЕАЕА. До речі, у нагородженні, як і в усіх інших заходах, брала участь мер Жирони Анна Паганс.

За два дні конференції учасники побачили багато цікавих презентацій, взяли активну участь в обговореннях та обміні думок. Усіх вразила доповідь члена Європейської комісії DG EMPL Пола Холдсворта, лейтмотивом якої було висвітлення підходів до підвищення кваліфікації. Під час виголошення доповіді пан Холдсворт дуже переконливо висвітлював значення освіти дорослих як для особистісного розвитку, так і розвитку усього суспільства з урахуванням сучасних



швидкоплинних змін на ринку праці; звернув увагу учасників конференції на потреби залучення різних верств дорослих слухачів; окреслив місію Європейської комісії та її роль у підтримці навчання впродовж життя, європейської освітньої політики у сфері освіти дорослих та її пріоритетів, можливостей соціального діалогу і створення нових робочих місць, гендерної рівності та рівних можливостей до навчання усіх категорій населення, зокрема вразливих, ознайомив з успішними європейськими проектними ініціативами у цій сфері.

У 2017 році ЕАЕА патронує заходи та кампанії, організовані інституціями освіти дорослих по всій Європі під загальним гаслом «2017 рік: рік освіти дорослих в Європі – сила та радість навчання». Таким чином, Європейська Асоціація відзначає вплив та переваги освіти дорослих, об'єднує європейські організації освіти дорослих, щоб продемонструвати, як навчання дорослих може покращити життя та перспективи громадян в Європі як на особистому, так і на професійному рівнях. Отже, 2–3 листопада 2017 році Українська асоціація освіти дорослих бере естафету ЕАЕА і проводить Форум неформальної освіти дорослих «Освіта дорослих і розвиток громадянського суспільства» спільно з Національною академією педагогічних наук України і Представництвом DVV International в Україні.

Організатори Форуму прагнуть створити єдиний простір для професійної взаємодії, обміну досвідом різноманітних організацій, узгодження перспектив розвитку провайдерів неформальної освіти та інших зацікавлених сторін. Захід спрямований на зміцнення мережевої взаємодії учасників, підвищення обізнаності про цінність навчання впродовж життя та сприятиме розумінню освіти громадянського суспільства та її ролі у сучасному розвитку відкритого демократичного суспільства. Під час Форуму відбудеться церемонія нагородження переможців Загальноукраїнського конкурсу на кращий освітній проект в системі освіти дорослих, який УАОД оголосила цього року.

З 2016 року Українська асоціація освіти дорослих спільно з DVV International в Україні та ISAR «Єднання» реалізує програму «Підготовка фахівців у сфері освіти для дорослих, включно з питаннями громадянської освіти», яка надихнула учасників на розробку кількох навчальних програм, спрямованих на активізацію та підтримку демократичних змін в українському суспільстві. Форум неформальної освіти для дорослих «Освіта дорослих і розвиток громадянського суспільства» стане кроком у формуванні громадської інтелектуальної спільноти, здатної до генерування нових ідей, корисних ініціатив, грома-

дянського суспільства, а також зміцнення та збагачення демократії.

Українська асоціація освіти дорослих щиро вдячна DVV International в Україні, зокрема Беттіні Брандт і Олеру Смірнову, за фінансову підтримку української делегації щодо участі у конференції та Генеральній Асамблеї Європейської Асоціації освіти дорослих.



КНИЖКОВА ПОЛІЦЯ

Лук'янова Л. Законодавче забезпечення освіти дорослих: зарубіжний досвід / *Лариса Лук'янова; Українська асоціація освіти дорослих. – Київ: ТОВ «ДКС-Центр», 2017. – 148 с.*

У науковому виданні підкреслено, що освіта стає визначальним чинником не тільки професійного, але й особистісного розвитку. Ця всеосяжна й об'єднувальна ідея охоплює формальне, неформальне й інформальне навчання. Для ефективної реалізації освіти дорослих формується законодавча основа, що передбачає відповідальність держави, підприємств, територіальних громад і громадських організацій за підтримку професійного і особистісного розвитку громадян.

Автор характеризує законодавче забезпечення, системи освіти дорослих, їх структуру, зміст, включаючи історичну розвідку в двадцяти трьох країнах світу (Австрія, Велика Британія, Грецька Республіка, Естонія, Італійська Республіка, Канада, Китайська Народна Республіка, Сполучені штати Америки, Угорщина, Україна та ін.).

Подано перелік провайдерів та асоціацій, діяльність яких спрямована на реалізацію сучасних і перспективних завдань освіти дорослих.

Видання адресовано організаторам формальної і неформальної освіти дорослих, слухачам інститутів післядипломної освіти, науково-педагогічним працівникам, аспірантам, докторантам, викладачам і керівникам навчальних закладів різних типів і форм власності, усім, кого цікавлять проблеми розвитку освіти дорослих.

ОСВІТА ДОРΟΣЛИХ В УКРАЇНІ: НА ШЛЯХУ ДО ІНСТИТУАЛІЗАЦІЇ

Людмила Тимчук

професор кафедри педагогіки та соціальної роботи,
заступник декана з наукової роботи та міжнародних зв'язків факультету педагогіки,
психології та соціальної роботи Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича, д. п. н.

Суспільство, що розвивається і водночас швидко змінюється, вимагає постійної готовності як до первинного й повторного навчання, так і до перекваліфікації упродовж життя. Демократичне суспільство потребує інформованих і відданих громадян, що є його носіями.

Останні події в Україні, пов'язані з безпрецедентними порушеннями основоположних засад функціонування демократичного суспільства, наголошують на необхідності розвитку громадянської свідомості й здатності кожного громадянина критично оцінювати складну суспільно-політичну ситуацію, протистояти пропагандистським випробуванням й конструктивно долучатися до розбудови суспільства. Активні та поінформовані громадяни можуть стати рушійною силою демократичного розвитку та економічного зростання держави. У цьому контексті саме освіта дорослих є важливим складником політики побудови активного громадянського суспільства й соціальної інтеграції.

Освіта дорослих є ефективною формою захисту права людини на гідний рівень життя, адже вона гарантує доступ до освіти будь-якого рівня різних вікових і соціальних груп. Різні види освіти дорослих дають змогу людині, яка не має фінансових можливостей, оплачувати навчання у закладах формальної освіти, здобути альтернативну освіту, опанувати професію чи вдосконалювати свої професійні навички й підвищувати власні шанси на ринку праці. Це має величезне значення з огляду на реальну ситуацію зuboжіння населення.

Аргументи значущості освіти дорослих є очевидними, особливо зважаючи на драматичні політичні, соціальні та економічні зміни в Україні з їх відчутним впливом на суспільний запит реформ, ринок праці, особливо на систему освіти.

Так само очевидним є те, що, попри відсутність офіційного статусу, в нашій країні розвиваються різні форми і види освіти дорослих. У чинній системі освіти функціонують ланки, пов'язані з формальною освітою дорослих (загальна середня освіта в різних формах, професійно-технічна, базова і повна вища освіта, післядипломна освіта – аспірантура, докторантура, підвищення кваліфікації та перепідготовка); діє мережа закладів неформальної освіти дорослих, орієнтованих на задоволення конкретних освітньо-культурних потреб різних соціальних, професійних, демографічних та інших груп населення. Дедалі більшої популярності набуває неформальна освіта осіб третього віку, актуальність якої передусім зумовлена старінням нації. В усіх регіонах України створено осередки освіти для різних категорій дорослого населення. Вони функціонують як самостійні інституції, так і підрозділи загальноосвітніх, професійних, вищих навчальних закладів, бібліотек та ін.

Важливими індикаторами інституалізації освіти дорослих вважаємо затвердження Концепції освіти дорослих в Україні (2011 р.), створення громадської спілки

«Українська асоціація освіти дорослих» (2015 р.), розвиток мережі освітніх закладів для дорослих, збільшення кількості провайдерів та ін. Визначним досягненням є прийняття нового Закону України «Про освіту» (2017 р.), який юридично визначає статус освіти дорослих як самостійної ланки освіти. У Ст. 10 «Складники та рівні освіти», зокрема, зазначено: «Невід'ємними складниками системи освіти є... освіта дорослих, у тому числі післядипломна освіта».

Юридична фіксація освіти дорослих як структурної ланки в системі неперервної освіти, за оцінкою президента НАПН України Василя Кременя, «є інноваційною зміною для нашої держави і, безперечно, відкриває можливості для активного розвитку освіти дорослих в Україні. Це, насамперед, актуалізує потребу подальшої розробки її нормативно-правового регулювання. Відрадно, що на найвищому рівні йдеться про необхідність прийняття спеціального Закону України «Про освіту дорослих». Така перспектива чітко окреслена як риторикою Міністра освіти і науки Л. Гриневич, так і конкретними заходами, які ініціює і здійснює уряд і освітянська громада України. Один із таких – круглий стіл «Законодавче забезпечення розвитку освіти дорослих в Україні», який відбувся 13 вересня 2017 р. в Міністерстві освіти і науки України за участі представників Міністерства, Комітету Верховної Ради України з питань освіти та науки, Національної академії педагогічних наук України, Української асоціації освіти дорослих, Товариства «Знання» України, DW International в Україні, провідних учених і громадських діячів.

Важливо, що на цій зустрічі було визначено не тільки декларативні перспективи розвитку галузі, але й чітко конкретизовано щодо подальших дій і кроків. Насамперед заявлено про створення робочої групи, яка працюватиме над змістом Закону; визначено термін формулювання пропозицій до концепції Закону; окреслено основні напрями, за якими має здійснюватися робота над законопроектом.

Крім того, під час заходу відбулася презентація авторського інноваційного наукового видання «Законодавче забезпечення освіти дорослих: зарубіжний досвід», підготовленого директором Інституту педагогічної освіти та освіти дорослих, Головою правління Громадської спілки «Українська асоціація дорослих» Ларисою Борисівною Лук'яною (публікацію здійснено за підтримки Інституту з міжнародного співробітництва німецької асоціації народних університетів DW International). Книга є результатом системного вивчення зарубіжного досвіду освіти дорослих, здійснено аналіз систем освіти дорослих у різних країнах світу, їх структур, змісту, учасників.

Відзначимо, що в контексті розпочатої дискусії щодо необхідності розробки Закону «Про освіту дорослих» це видання є своєчасним і унікальним – авторка проаналізувала нормативно-правову базу освіти

дорослих 23-х країн світу. Розцінюємо ці матеріали як важливе джерело і підґрунтя для створення національного законодавства щодо освіти дорослих.

Ініційовані процеси законодавчого закріплення освіти дорослих засвідчують позитивну тенденцію утвердження державної політики у сфері освіти дорослих.

Водночас треба зазначити, що в розвитку освіти дорослих у нашій країні, крім законодавчого регулювання, існує ціла низка інших питань, які потребують нагальної розгляду і вирішення.

З-поміж них – питання наукової інституалізації освіти дорослих. Практичному досвіду в галузі освіти дорослих досі бракує систематизації, наукової рефлексії та цілісного теоретичного обґрунтування. Практика навчання дорослих наразі не має відповідної академічної дисципліни. Попри те, що в нашій країні фактично функціонують і ефективно розвинуті у практичній сфері освіти дорослих і післядипломна освіта, такої наукової галузі немає. Але ж як практичне, так і теоретичне значення і актуальність освіти дорослих і післядипломної освіти є незаперечними. Політичні, суспільні та економічні зміни в Україні вимагають невідкладного запровадження наукової галузі «Освіта дорослих та післядипломна освіта», що в свою чергу може дати поштовх для подальшого інноваційного розвитку практики у цій сфері.

Науки про виховання, які сьогодні в Україні обмежуються дітьми і молоддю, не можуть собі дозволити поставити завдання, пов'язані з формуванням цілісного життєвого циклу людини. Вони виключають зі свого предметного поля найбільшу групу населення – дорослих.

Таким чином, очевидно, що професіоналізація освіти дорослих в Україні є нагальною проблемою. Її потужний потенціал може бути реалізований за умови наявності відповідно підготовлених фахівців. Це ще одне з питань, що потребує нагального вирішення. Таких фахівців, спеціально підготовлених до освітньої роботи з дорослим населенням, наразі в Україні немає. Спеціалісти, які надають освітні послуги дорослим (в установах, організаціях і підприємствах, де здійснюється професійне навчання, підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації, навчання людей третього віку тощо), переважно не мають андрагогічної підготовки. У кращому випадку – це викладачі вищих навчальних закладів, але, як правило, це або особи, які мають педагогічну освіту, проте без відповідного професійного спрямування, або практики, які не мають спеціальної педагогічної підготовки.

Очевидною є парадоксальна ситуація: сфера професійної діяльності андрагога реально функціонує, а фахівців з відповідною кваліфікацією офіційно немає. Зауважимо, що й немає загальноприйнятої назви такої професії: українські дослідники оперують різними поняттями – фахівець для освіти дорослих, спеціаліст для сфери освіти дорослих, педагог для дорослих, андрагог; практики використовують такі поняття, як: фасилітатор, консультант, тренер, коуч-менеджер тощо.

Як спробу частково розв'язати означену проблему можна розглядати спільний українсько-німецький проєкт «На шляху до запровадження наукової галузі «Освіта дорослих і післядипломна освіта в Україні». Розробку концепції спеціалізації «Освіта дорослих і післядипломна освіта» у вищих навчальних закладах України, здійснюють науковці Інституту педагогічної освіти та освіти дорослих Національної академії педагогічних

наук України (керівник – Л. Лук'янова), Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича (керівник – І. Петрюк) та Університету м. Аугсбург, Німеччина (керівник – Е. Майльгаммер).

Метою проєкту є розробка концепції спеціалізації «Освіта дорослих» у вищих навчальних закладах України з урахуванням вітчизняного та міжнародного досвіду. Завдання проєкту: проаналізувати особливості і потреби наявної практики освіти дорослих і післядипломної освіти в Україні; визначити специфіку професійного поля освіти дорослих і післядипломної освіти в контексті педагогічних професій; сформулювати фахові вимоги до працівників освіти дорослих; розвинути й обґрунтувати концептуальні основи освітньої програми підготовки спеціалізації; вивчити правове поле для запровадження спеціалізації «Освіта дорослих і післядипломна освіта» у ВНЗ України та для подальших можливостей академізації освіти дорослих.

Проєкт передбачає організацію університетської підготовки фахівців для освіти дорослих на рівні спеціалізації у структурі будь-якої гуманітарної спеціальності. На сьогодні такий підхід (підготовка андрагогів не за окремою спеціальністю, а на рівні спеціалізації) є економічно вигідним, не потребує спеціальних фінансових витрат, оскільки спеціалізація «Освіта дорослих і післядипломна освіта» можлива в структурі будь-якої спеціальності типу «людина-людина» (науки про освіту, психологія, соціальна робота, соціологія тощо).

Зміст проєкту базується на основоположних принципах і підходах освіти дорослих і післядипломної освіти до питань розвитку особистості впродовж усього життя, ролі окремої особистості в суспільстві, значення освіти дорослих і неперервної освіти у процесах консолідації і демократизації суспільства, професіоналізації освіти дорослих та її правового регулювання, етичних засад освітньої роботи з дорослими. Ці теми опрацьовуються з урахуванням європейських, особливо німецьких перспектив і традицій; відображені в історичному досвіді України і є актуальними в сучасній ситуації розвитку нашої держави.

Реалізація проєкту передбачає комплекс організаційних, науково-дослідних і прикладних заходів, спрямованих на моніторинг стану освіти дорослих та її кадрового забезпечення в Україні; вивчення досвіду підготовки фахівців для освіти дорослих в Німеччині та можливостей його адаптації у системі вищої освіти України; створення освітньої програми підготовки фахівців освіти дорослих та обґрунтування кваліфікаційних вимог; розробку навчально-методичного забезпечення процесу підготовки андрагогів у системі ВНЗ.

Запланований проєкт є важливим кроком на шляху до запровадження освіти дорослих та післядипломної освіти як академічної та наукової галузі. Це сприятиме повноцінній реалізації в Україні ідеї цілісного навчання, що є вирішальною для розвитку молоді української демократії.

Сподіваємося, що започатковані заходи сприятимуть утвердженню і посиленню статусу освіти дорослих і післядипломної освіти в науково-дослідному та освітньому просторі України. У цій галузі відкриті нові можливості й напрями діяльності як для стабілізації і модернізації країни, так і європейської інтеграції та співпраці.

МІЖНАРОДНИЙ ФОРУМ «НАВЧАННЯ ЛЮДЕЙ ПОВАЖНОГО ВІКУ: ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ»

Анна Моргун

заступник Голови Правління

НГО «Центр Поділля-Соціум»

НАШІ ПОДІЇ



30 вересня – 01 жовтня 2017 року відбувся Міжнародний Форум «Навчання людей поважного віку: досвід та перспективи» (далі Форум) за організаційної та фінансової підтримки Представництва DW International в Україні та Вінницької міської ради.

Мета Форуму – сприяти поширенню різних моделей співпраці між організаціями громадянського суспільства та органами влади у наданні освітніх послуг для людей поважного віку. Адміністрували підготовку та проведення Форуму громадська організація «Центр Поділля-Соціум» міста Вінниця, де й відбувся Форум напередодні Міжнародного дня людей поважного віку.

В організації проведення взяли участь Національна академія педагогічних наук України, Європейська Асоціація освіти дорослих, Громадська спілка «Українська асоціація освіти дорослих» та понад 15 партнерських громадських організацій з усієї України. Учасниками Форуму були представники організацій (державних та недержавних), що працюють з людьми поважного віку в Україні, представники вищих навчальних закладів, бібліотек, центрів зайнятості та освітніх центрів. Форум зібрав понад 160 учасників з усіх регіонів України. Форум приймав також міжнародних гостей, експертів у галузі освіти дорослих з Латвії, Німеччини, Грузії, Білорусії, Молдови та Нідерландів.

Відкриття Форуму відбувалося у приміщенні Вінницького педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського, викладачі, керівництво якого брали активну участь у забезпеченні гостинної атмосфери заходу.

Завданням Форуму було:

- презентувати досвід та наявні ефективні практики у сфері освіти людей похилого віку в Україні та інших країнах;
- розширити співпрацю організацій громадянського суспільства з державними органами з метою по-

глиблення розуміння ролі освіти впродовж життя у впровадженні концепції активного старіння на основі міжнародного та національного досвіду;

- упровадження нових форм взаємодії освітніх та інших установ, а також неурядових організацій та органів влади на всіх рівнях для розробки стратегій, програм, спрямованих на освітню підтримку людей похилого віку, включаючи лобювання виділення коштів з місцевих бюджетів.

Першого дня учасники Форуму мали можливість відвідати фотовиставку «Активне довголіття»

50 світлин із зображенням людей поважного віку, які навчаються в партнерських організаціях. Крім того, в холі мистецького центру була можливість ознайомитися з результатами соціологічних досліджень щодо запитів літніх людей на освітні послуги та взяти участь у майстер-класах з малювання на воді та створення ляльки-мотанки.

Офіційно відкрив Форум хор ветеранів «Добродар», учасники якого власним прикладом продемонстрували активність у будь-якому віці та надихнули учасників Форуму на злагожену роботу. Продовженням Форуму стали виступи українських та міжнародних експертів з короткими доповідями про досвід навчання людей поважного віку в Україні, Латвії, Білорусії та Нідерландах.

Учасники Форуму мали змогу обрати одну з шести секцій Форуму, що розглядали різні питання:

Секція 1. Громадянська освіта та участь людей поважного віку. Адвокація прав людей поважного віку.

Секція 2. Роль навчання в соціальній підтримці та інтеграції людей поважного віку.

Секція 3. Діалог поколінь у навчанні людей поважного віку. Сучасні методики взаємодії.

Секція 4. Навчання, активність і творчість людей поважного віку.

Секція 5. Рівність, правовий захист та економічна активність людей поважного віку.

Секція 6. Оцінювання потреб у навчанні дорослих. Інструменти і ресурси для нових можливостей.

У рамках роботи секцій групами було опрацьовано та представлено виклики, що постають перед організаціями, які навчають людей поважного віку, та шляхи їх вирішення. Організаторами заплановано опрацювати матеріал та узагальнити його в медіа-звіт.

Другий день Форуму було проведено в холі Вінницької міської ради. Розпочався день вітанням заступника Вінницького міського голови Галини Якубович та подарунком від групи слухачів територіального центру соціального обслуговування – степ-аеробікою.

Формат другого дня Форуму передбачав спілкування та ознайомлення з потенційними можливостями для розвитку організацій, що навчають людей поважного віку. У межах формату «Година можливостей» спікери розповіли про можливості Всеукраїнської благодійної організації «Турбота про літніх в Україні», про ресурси Відкритий Університету Майдану (ВУМ) та «Онлайн-платформу неформальної освіти в Україні». Було також презентовано можливості організації DWV International, Української асоціації освіти дорослих та програми Еразмус+.

Завершився Форум обговоренням в форматі відкритого простору, в якому взяли участь всі бажаючі: науковці, викладачі, громадські діячі.

Організатори Форуму переконані, що захід сприятиме поширенню різних моделей співпраці між організаціями громадянського суспільства, освітніми закладами та органами влади у наданні освітніх послуг для людей поважного віку. Під час Форуму відбулася презентація досвіду та ефективних практик у навчання людей поважного віку в Україні та інших країнах. Учасники розповіли про наявні можливості для організацій, що працюють з людьми похилого віку. Безумовно, це можливість розширити співпрацю організацій громадянського суспільства з освітніми закладами та державними органами з метою поглиблення розуміння ролі навчання впродовж життя, а також впровадити нові форми взаємодії навчальних закладів, а також неурядових організацій та органів влади для розробки стратегій, програм, спрямованих на навчальну підтримку людей поважного віку.

Лук'янова Лариса, директор Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, за-

значила: «Актуалізація розвитку освіти людей третього віку в Україні зумовлена збільшенням серед населення частки літніх людей та людей похилого віку, а відтак необхідністю розбудови нової філософії старіння та стратегії забезпечення успішної старості в життєвому циклі кожної особистості. Нині освіта дорослих загалом, людей третього віку зокрема, стає самостійною суспільною галуззю, яка заслуговує на увагу й підтримку з боку органів державної влади, місцевого самоврядування, громадських організацій, оскільки вихід у постпрофесійну фазу відкриває нові можливості, пов'язані з активною участю людини як в економічному, так і соціальному житті.

Проблема залучення людей старшого дорослого віку до освітнього контексту в інституційній формі виникла в нашій державі порівняно недавно. Вона зумовлена зміною форм соціального життя, швидкою застарілістю інформації, труднощами міжгенераційної взаємодії, потребою інтеграції людей поважного віку в сучасне суспільство, що в свою чергу зумовлює неперервність освіти, її вихід за вікові межі та забезпечує природне входження людей третього віку в новий етап життя і адаптацію до нього».

Олег Смирнов, директор DWV International в Україні, підкреслив: «Зараз є необхідність долати дискурс, який домінує в нашому суспільстві, про відсутність мотивації у людей «золотого» віку до навчання і до змін. Саме суспільство часто придушує таку мотивацію і говорить лише про турботу про таких людей, але не про розвиток».

Його думку продовжив **Сергій Проценко, голова правління громадської організації «Центр Поділля-Соціум», який вважає, що сьогодні важливо взаємодіяти та співпрацювати разом:** державні, недержавні організації та установи, вищі навчальні заклади, бібліотеки, центри освіти можуть бути чудовими майданчиками для навчання людей поважного віку».



ОСВІТА ДОРΟΣЛИХ: ЧИ ВРАХОВУЄМО МИ НЕОБХІДНІ СКЛАДОВІ?

Освіта дорослих здається чимось новим лише на перший погляд. Насправді, кожен із нас так чи інакше навчався після університету, училища чи педагогічного інституту, підвищував кваліфікацію, проходив різні курси або повністю змінив професію. І все перелічене головним чином торкається формальної освіти впродовж життя.

На сьогодні, з'явилися можливості для того, щоб навчатися не лише заради диплома. Змінюється сам принцип розуміння цінності освіти для дорослої людини: хочеш розвиватися – заповнюй прогалини знань корисним і цікавим, інвестуй свій вільний час у навчання та отримуй від цього певне задоволення. Оскільки сам процес не є примусовим і дуже відрізняється від того, до чого звикли всі, хто пройшов лави радянської школи.

Про особливості навчання дорослих, про те, які трансформації відбуваються з нами, коли ми навчаємось, як ми сприймаємо свободу і вибір, – майже автобіографічна історія Наталії Нечаєвої-Юрійчук, доцента ЧНУ ім. Ю. Федьковича, кураторки та викладачки програм для дорослих у «Відкритому університеті» міста Чернівці.



Спілкувалася Юлія Голоднікова

керівник проекту «Громада, що навчається:

трансформація конфліктів

в Україні та Молдові через активну громадську участь»,

продакт менеджер ГО «Інформаційно-дослідний

центр ІНТЕГРАЦІЯ ТА РОЗВИТОК», кандидат філологічних наук

Публікація статті здійснюється в рамках проекту «Громада, що навчається: трансформація конфліктів в Україні та Молдові через активну громадську участь», який реалізується завдяки партнерству DWI International в Україні та ГО «Інформаційно-дослідний центр «Інтеграція та розвиток» при фінансовій підтримці Міністерства закордонних справ Німеччини.

Юлія Голоднікова: В проекті «Громада, що навчається...» постійно відбуваються цікаві події в різних регіонах України. І коли я відвідаю наших партнерів, то завжди спостерігаю, як люди спілкуються на заняттях, як слухають один одного і чи слухають взагалі. У Чернівцях довелося побачити практичну роботу учасників курсу з критичного мислення. І виникло враження, що вони прийшли не стільки навчатися, скільки спілкуватися, що цей компонент «комунікації» їм вкрай був потрібен. Ніби вони знайшли місце, де можна публічно висловитися, обмінятися думками, побачити інших. Я б сказала більше: побачитись з іншою людиною, відчувати довіру і знайти спільні інтереси. Тобто «Відкритий університет» сприймається і як простір для навчання, і як громадський простір. Це очевидно.

Додамо до цього традиційні та нові функції бібліотеки, на території якої він працює, і отримаємо поліфункціональність. Як впливає така складна комбінація на освітні програми для дорослих, які тут пропонуються?

Наталія Нечаєва-Юрійчук: Чернівці – це таке маленьке місто-містечко, де всі, якщо один одного не знають, то завтра будуть знати. Тобто ми один раз зустрілися тут на тренінгу чи якійсь лекції, чи заході, якщо ми зустрілися вдруге, то ми вже гарні знайомі. А якщо ми зустрілися три рази поспіль і запитали, як справи, то це може бути початком нових відносин і більш

глибшого спілкування. Тут можуть виявитися і спільні знайомі, тобто якісь такі нюанси, які, з одного боку, спрощують процес, з іншого – його ускладнюють, тому що ти обростаєш певними емоційними складовими, які не завжди, можливо, потрібні в навчальному процесі.

Але, як на мене, форма подачі повинна бути доступною. Треба говорити про складні речі просто, щоб людина зрозуміла. І тут я не можу не згадати свою вчительку російської мови і літератури зі школи, яка один раз сказала фразу, яка мені запам'яталася, я розумію, що це не її фраза: «Кто ясно мыслит, тот ясно излагает». Тобто: коли ти приходиш в аудиторію дорослих, то повинен чітко знати, що саме ти хочеш сказати. Маєш бути адаптивним, тому що, насправді, можуть бути різні питання, різні реакції, бути готовим до того, що людина може просто встати, розвернутися і піти.

Юлія Голоднікова: Якщо між учасниками освітнього процесу коротка дистанція, це може не дозволити людям розкритися в групі, особливо, якщо йдеться про якісь питання більш сенсорні, які зачіпляють ментальні «проблемні зони». Наприклад, питання інакшості: вмикається контроль («а що про мене подумают?», «а я ж потім буду зустрічати ці обличчя на вулицях міста»). І що робити?

Наталія Нечаєва-Юрійчук: Я скажу таку річ. По-перше, я маю свій особистий досвід перебування в групі і переживання цього комплексу «що про мене скажуть інші». Школа, університет, робота... Всі стадії свого розвитку ти проходиш у практично камерній атмосфері. Так, ніби ти гуляєш вулицями невеличкого міста і постійно зустрічаєш знайомих. Тож у тебе цей елемент самоконтролю наявний. Він ніби літає у повітрі суспільства. І цьому часом складно протистояти. Я чудово розумію, що дорослі люди, які приходять на заняття, хочуть над собою працювати, хочуть щось змінити у своєму житті. Вони можуть один раз прийти на твоє особисте запрошення, наприклад, знайомі

прийдуть у групу для «моральної підтримки». Але в другий раз, якщо їм було нецікаво, вони знайдуть мільйон причин, щоб не прийти. І ти повинен це зрозуміти.

У мене були різні історії. Одна з них пов'язана з курсом «Критичного мислення». Є в нас одна слухачка на ім'я Ніна. Вона була на всіх заняттях курсу і, крім мого останнього, присвяченого демократії та авторитаризму, вона мовчала. Ніна уважно слухала, все записувала. На першому занятті, коли я до неї звернулася, вона відреагувала: «Я пізніше скажу, можна я потім?». Я відповіла: «Так, звичайно, можна потім». Інтуїтивно я зрозуміла, що вона не хоче говорити, тоді я просто залишила її в спокої, тому що вона ніби побудувала стіну біля себе і була неготова говорити. Але потім поступово прийшов момент, коли Ніна включилася, напевне, відчувала довіру. І почала спілкуватися...

Є люди, які так і не будуть відвертими, які будуть грати на публіку. Особливо в невеличкому місті, вони будуть говорити те, що вони вважають за потрібне, а зовсім не те, що вони вважають насправді, але все одно вони присутні і так чи інакше – вони теж учасники навчального процесу. І ми маємо це враховувати.

Я – противник відвертих провокацій чи створення складних психологічних ситуацій. Тому що в більшості люди закриваються, коли ти їх провокуєш на якісь такі непередбачувані речі. Тобто я намагаюся запитати коректно, спробувати знайти якийсь компроміс або висловити свою позицію відверто і своєю моделлю поведінки показати, що в цьому немає нічого страшного. Якщо Ви не хочете прогинати людину, то змушувати її бути відвертою не можна.

Юлія Голоднікова: Можливо, ця думка могла б стати корисною для тих, хто працює з дорослими: коли ти сам маєш досвід усвідомлення того, як ти, як дорослий, навчаєшся, що саме ти відчуваєш на різних етапах цього процесу, то ти знаєш про страхи дорослих, знаєш про різні бар'єри, емоційні блоки, які, без сумніву, будуть виникати. І не тільки, коли тема буде дражлива, а саме тоді, коли ми заходимо на «територію» особистісної правди. Ми маємо враховувати те, що люди можуть побоюватись оцінок своїх сусідів та знайомих. І все це впливає на якість навчання.

Наталія Нечаєва-Юрійчук: До речі, і кроскультурні моменти також впливають на те, як ми навчаємо дорослих... Мені здається дуже важливим зробити курс із супервізії для фахівців з освіти дорослих або тих, хто вважає себе такими і працює в цій галузі. Принцип «прийшла і говорю» тут не спрацює. Дорослі вимагають більш складних запитань і відповідей. Крім того, багато хто із дорослих учнів, насамперед, прийшов, щоб його почули, бо має потребу в самоідентифікації. Якою би гарною ти не була викладачкою, людина все одно буде робити так, як буде робити. Це – доросла, сформована людина. Вона не змушена слухати твій курс і слухати тебе, якщо їй в даний момент нецікаво. Хтось може сідати і малювати. Коли мені нецікаво, я теж дуже по-різному себе поведучу, починаючи від того, що я вимикаю телефон, переглядаю повідомлення, або мовчки сиджу і думаю: «Для чого я прийшла і що я тут забула взагалі? Господи, даремно витрачений час...».

Юлія Голоднікова: Додамо до цієї тези і той факт, що багато хто в нашій країні втратив (чи не мав) нави-

чки навчатись. Емоційна палітра психологічних реакцій дорослих людей пов'язана із досвідом переживання травми. Йдеться про радянські та пострадянські часи, про зневіру у майбутнє, про втрачені сенси та низький рівень довіри у суспільстві. Тому, можливо, курс супервізії має бути не одноденним чи триденним тренінгом, а обов'язковим супроводом викладача з освіти дорослих. Щось на кшталт коучинга? Бо неможливо створити ідеальний курс супервізії, який врахував би всі складні питання особистості. Та ще й на всі часи. Мені здається, що система вищої освіти програє саме в цьому прагненні знайти універсальну «пігулку». І тому в освіті дорослих на варто повторювати такі речі.

Наталія Нечаєва-Юрійчук: Як на мене, для розвитку освіти дорослих, дуже потрібна підтримка близьких, тих, хто не бере участь безпосередньо у процесах навчання, але є твоєю референтною групою, ті, хто в тебе вірить. Ті, хто кажуть: «Роби це, хочеш – спробуй, зроби це». В моєму житті було два ключових моменти, що вплинули на рішення займатися освітою дорослих.

Перший епізод – Літня школа в Гарвардському університеті. Мені запропонували один, два, три курси, і я обрала свій – «Сучасна політична ситуація в Україні». Ось починається перше заняття, заходить жіночка, років сімдесяти. Я на неї дивлюсь і думаю: що вона тут робить? Мені 20 років. В Україні в такому віці на той момент ніхто не вчився. Звісно, у мене легкий шок... Спочатку я подумала, що це може бути лекторка, але ж вона сідає там, де всі студенти. Я змушена була з'ясувати, хто вона (напевне, я була єдина, хто до неї підійшов з українців, бо американці не дивуються і не питають – для них це звично). Ми познайомилися, розговорилися, і поміж тим я питаю: «От скажіть, будь ласка, що саме привело Вас сюди?». Вона мені видає фразу, яка тоді змінила моє ставлення до освіти в цілому: «Я зараз на пенсії, у мене є вільний час, у мене є інтерес, у вас в Україні відбуваються дуже цікаві події, я побачила в новинах і подумала, а чому б мені не дізнатися більше про Україну».

Юлія Голоднікова: Здається, нам всім не завадило б пройти такий курс...

Наталія Нечаєва-Юрійчук: Другий епізод пов'язаний із родиною. Мій свекор, який у віці п'ятдесяти з чимось років вирішив піти навчатися на філософський факультет нашого університету. Коли він це проанонсував у родині, всі були шоковані. Можете собі уявити, ні з того, ні з сього, доросла людина збирається забрати гроші з сімейного бюджету і викинути на що? На філософію.

Ну, добре. Родина його підтримала. Але справа в тому, що він же ж почав вчитися, і йому потрібна була допомога. Тим більше, що він вступив на заочне відділення, і в нього були свої очікування.

По-перше: на заняттях не було нікого його віку. Він мусив адекватно зреагувати на це, бо знав, чого він туди прийшов і мав критичне ставлення до того, що чув з кафедри. Далі почалися курсові та магістерські роботи – йому була потрібна допомога, і я виявилася саме тією людиною у родині, хто поставився до цього абсолютно уважно: «Андрію Миколайовичу, звичайно, все, що буде потрібно – я допоможу». Набирати на комп'ютері – будь ласка. Ви напишіть, поясніть, що

саме і т.д. І от ці всі дискусії, які він упродовж чотирьох років проводив, пройшли і через мене. І тоді я побачила, що насправді і в Україні пенсія – не вирок. І ти можеш – всупереч настроям, бажанням і т.д. – піти в інститут формальної освіти, хоча це дуже складно.

А коли з'явилася ця ідея неформальної освіти, я подумала: чому б ні? У нас є багато людей, яким незручно, які не можуть в силу певних причин отримати формальну освіту. Але вони прагнуть чогось нового, вони вже мають час та уявлення про те, чого хочуть. Якщо раптом комусь одному можна буде допомогти, то чому ні? Я маю відчинити це вікно, яке потім може стати дверима і покаже іншим, що це нормально. І ми, можливо, прийдемо до цієї гармонії в суспільстві, коли пенсіонер – це не людина, яка рахує копійки, яка живе на молоці і на хлібі та чекає наступної пенсії, абсолютно залежна від інших. А навпаки – це людина, яка може отримати щось нове у дорослому віці.

Юлія Голоднікова: Чи відвідують навчальні курси «Відкритого університету» люди поважного віку?

Наталія Нечаєва-Юрійчук: Є кілька пенсіонерів, які відвідують наші навчальні курси «Відкритого університету». Їх не так багато, але я думаю, що це справа не лише реклами, але й комплексної соціальної роботи, яку треба проводити в місті. Обласна бібліотека дуже зручно розташована: центр міста, пішохідна вулиця, тобто, в принципі, достатньо комфортне приміщення. І другий момент, і він принциповіший, пов'язаний з тим, що більшість людей позауніверситетського віку – це ті, хто став читачем бібліотеки ще у часи юнацтва. Таких людей, які приходять, тому що люблять читати, дуже багато. Для них бібліотека – це традиційно особливе місце для комунікації. Там ще працюють «їхні бібліотекарі», хоча їх стало менше. Але у постійного читача живе довіра до бібліотеки. Вона асоціюється в них з університетським навчанням, з роками, коли було дуже складно дістати якусь книжку, і вони тільки в бібліотеці могли її взяти. Позитивним для нас є те, що Чернівецька обласна бібліотека – достатньо полярна, я жодного разу не зіштовхнулася з некомфортною ситуацією для себе як читача. Як правило, коли людина приходить, в неї запитують, куди, їй показують, куди пройти, їй допомагають знайти книжку. Тобто до неї... Її цінують. І от, напевне, ця атмосфера поціновування, дуже важлива для дорослих.

Проект «Громада, що навчається: трансформація конфліктів в Україні та Молдові через активну громадську участь» спрямований на розвиток партнерства у локальних громадах України та Молдові шляхом посилення знань і навичок активістів громадянського суспільства, представників місцевих закладів культури, органів влади у рамках культурно-освітніх ініціатив, орієнтованих на підтримку культурного розмаїття та просування інноваційних підходів до освіти дорослих.

Юлія Голоднікова: Згадаємо, що у бібліотеки є спільнота, серед якої – декілька поколінь однієї родини – читачі цієї бібліотеки...

Наталія Нечаєва-Юрійчук: Якраз я належу до людей, які становлять друге покоління і є читачами бібліотеки. Тут мене вважають «своєю», я бібліотекарів також вважаю «своїми». Якщо вони до мене звертаються із проханням прочитати щось для бібліотекарів чи взяти участь у якомусь заході, то вони завжди знають, що я прийду, тому що...бібліотека – це як другий дім, ти ж не можеш «своєму» відмовити. І мені комфортно, тому що вони намагаються бути таким центром культурної комунікації, вони, насправді, намагаються знайти щось змістовно нове і запропонувати якісь нові речі, хай навіть часом у класичній, консервативній формі, але запропонувати щось нове і цікаве для свого читача. Оце є такий момент стимулу залишатися на часі.

Юлія Голоднікова: На Вашу думку, до курсу з розвитку критичного мислення наскільки готові Чернівці? Мені здається, що для невеликого міста його контент має враховувати цю коротку дистанцію між відвідувачами. Я маю на увазі те, що курс із критичного мислення потребує від викладача докладати більше зусиль, оскільки люди, які навчалися у минулому сезоні, можуть прийти восени, і треба дати їм щось нове, чого вони не знали. Таким чином, викладачеві в невеличкому місті потрібно змінювати наповнення і розвивати курс частіше, ніж це може бути у великому місті, де можна опрацювати щось і три рази підряд прочитати те саме.

Наталія Нечаєва-Юрійчук: Напевне, так, бо тоді для чого збирати аудиторію, для чого будуть приходити люди, і втрачати свій час. І я себе буду почувати некомфортно.

Питання в тому, що якщо люди вже прийшли і ви їм пропонуєте якісь курси для навчання, то треба бути свідомими, що вони хочуть отримати сенс. Вони не йдуть до психолога, швидше – до церкви. І то не заради сповіді. Людям потрібно, щоб хтось їм трошки розтлумачив їх життя. І курси для дорослих мають таку психологічну складову.

І ще дуже важливо: дати базову інформацію, щоб людина зрозуміла якісь системні речі. Можливо, хтось буде сидіти і записувати в блокнот, тому що потребує записів. Наприклад, одна із наших слухачок прийшла до мене наприкінці курсу зі словами: «Ви знаєте, у мене загубився блокнот, я на роботі залишила блокнот із записами Ваших лекцій. Чи можете Ви мені дати їх, тому що він у мене десь пропав, а мені потрібна та інформація, яку я записувала». Тобто є люди, які прийшли і законспектовують. Так на один із заходів прийшов мій свекор. От він сидів, записував, слухав... А я була шокована: він мене знає стільки років! І конспектує... Для мене це було своєрідне об'єктивне визнання.

І психологічно комфортна атмосфера на заняттях теж відіграє свою роль: людина хоче відчувати, що її окремо цінують, і часто треба дати їй зрозуміти, що ми не просто віримо в її потенціал, а бачимо його.

І останній момент, методичний: з дорослими треба мислити колективно і спільно приходити до певного висновку. В цьому сенсі – відкривається безліч можливостей для обміну досвідом і передавання знань. І мабуть, після колективних рефлексій можна буде починати нове інтерв'ю – про синергію і натхнення. Але про це – іншим разом.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНЮ ПРОГРАМУ, РОЗРОБЛЕНУ В РАМКАХ ПРОЕКТУ «ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ОСВІТИ ДОРОСЛИХ ВКЛЮЧНО З ПИТАННЯМИ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ОСВІТИ»

Катерина Кучина, Лариса Москаленко

№	Інформація про програму	Характеристики
1. –	Назва програми	Волонтерство як шлях розвитку особистісного потенціалу молоді
2. –	Автори програми	Кучина К.О. – виконавчий директор Благодійної організації «Благодійне об'єднання «Соціальний фонд», кандидат педагогічних наук, викладач МДПУ ім. Б. Хмельницького; Москаленко Л.М. – голова організації «Міжнародний центр неформальної освіти», кандидат філософських наук.
3. –	Керівник групи	Кучина К.О.
4. –	Обґрунтування реалізації програми	Події Майдану 2015 року активізували волонтерський рух України – рух людей, які усвідомлюють, що для позитивних змін у країні необхідна особиста участь та відповідальність. На сьогодні молодь, яка навчається у ВНЗ, поки що не повною мірою задіяна у волонтерській діяльності, хоча і має часовий та фізичний ресурси. Одна з причин певної пасивності молоді – діючий стереотип про волонтерство як про використання безкоштовної трудової сили. Найчастіше мають місце варіанти залучення молоді лише для виконання технічних, другорядних завдань, що й відштовхує молодих людей від подальшої активності. Ситуація ускладнюється відсутністю інформації про конкретні можливості залучення до волонтерства, що сприятиме реалізації типових потреб молоді: відчувати власну значущість і корисність, приналежність до колективу інших волонтерів, причетність до організації, домогтися поваги, визнання, розширити коло знайомств. Згідно зі Ст. 5 пункту 3 Закону України «Про волонтерську діяльність» «... організації та установи, що залучають до своєї діяльності волонтерів, зобов'язані: здійснювати підготовку волонтерів».
5. –	Цільові групи та їх потреби	20 осіб студентської молоді, в тому числі з інвалідністю (урахування інклюзивного підходу), які мають: 1. низький рівень інформованості молоді щодо можливостей залучення до діяльності громадських організацій; 2. недостатньо сформовані вміння та навички командної, ефективної волонтерської роботи (самоорганізації, планування, вибір та застосування доцільних форм ініціативи, командостворення та ін.); 3. недостатньо розвинуті навички softskills; 4. неправильне сприйняття ролі студентства і його можливостей у процесі залучення до волонтерства (що найчастіше виявлялось у виконанні другорядних завдань); 5. недостатньо сформовану громадянську свідомість і як результат – деяку пасивність у громадянському секторі; 6. труднощі у пошуку першого робочого місця; 7. потребу в самореалізації та в груповій взаємодії.
6. –	Мета освітньої програми	формування у студентської молоді основних компетенцій, необхідних для здійснення ефективної волонтерської роботи в громадському секторі.
7. –	Завдання освітньої програми	1. Розширити знання про роль та значення волонтерства для формування соціальної згуртованості в українському суспільстві; розкрити основні поняття, законодавчу базу, напрями, форми волонтерської діяльності, відомості про активні НГО міста.

8. –		2. Ознайомити учасників з напрямками волонтерської роботи, яка сприяє особистісному зростанню, реалізації творчого потенціалу, розвитку командної роботи та softskills. 3. Сприяти формуванню громадянської свідомості, активності та мотивації до волонтерської діяльності в громадянському секторі.
	Результати, що плануються	1. Підвищено рівень знань про волонтерство як спосіб активності в громадському секторі. 2. Сформовано вміння та навички для здійснення ефективної волонтерської роботи (самоорганізації, планування, вибір та доцільних форм ініціативи, командостворення та ін.). 3. Надано можливості для набуття досвіду участі у волонтерській діяльності у взаємодії з НГО. 4. Підвищено рівень громадянської свідомості та активності молоді в громадянському суспільстві. 5. Сформовано соціокультурні компетенції. 6. Сформовано фандрейзингову компетентність. 7. Сформовано вміння використання інструментів просування громадських організацій через соціальні мережі.
9. –	Тривалість програми	2 дні по 5 навчальних годин з урахуванням графіка навчальної діяльності студентської молоді.
10. –	Тематичний зміст програми	Тема 1: Волонтерська діяльність як засіб особистісного зростання в командній діяльності. Тема 2: Напрями і форми волонтерської роботи для покращення життя громади. Тема 3: Необхідність фандрейзингових компетентностей. Тема 4: Механізми та секрети PR НГО в соцмережах. Тема 5: Практикум – спілкування для особистісного зростання в командній діяльності.
11. –	Кваліфікаційні вимоги до викладачів / тренерів	Фахівці у сфері освіти дорослих, що мають вищу освіту, досвід роботи в громадянському секторі та наступні компетентності: громадянську – як здатність активно, відповідально та ефективно реалізовувати права та обов'язки; андрагогічну – як здатність створювати оптимальні умови для навчання дорослих; доцільне застосування різних ролей андрагога, володіння методами навчання та оцінки результатів навчального процесу, розвитку мотивації дорослих до діяльності; соціальну – як здатність продуктивно співпрацювати з різними категоріями учасників; комунікаційну – як здатність володіння методами роботи у групі, підтримки співпраці та командної взаємодії, конструктивного вирішення конфліктних ситуацій; особистісну – як здатність до самовираження, самоорганізації, управління особистим часом.

ПРОГРАМА

НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ «ВОЛОНТЕРСТВО ЯК ШЛЯХ РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ», РОЗРОБЛЕНА В РАМКАХ ПРОЕКТУ «ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ ВКЛЮЧНО З ПИТАННЯМИ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ОСВІТИ»

Время	Тема блока	Методы	Результат	Тренер
Д Е Н Ь 1				
13.40 14.00	– Реєстрація учасників. Визначення рівня мотивації до волонтерства	Письмове вхідне тестування	Виявлено початковий рівень мотивації до волонтерської діяльності учасників для моніторингу результативності тренінгу	Кучина К.
14.00 14.05	– Вступне слово організаторів	Бесіда	Виникнення інтересу до теми волонтерства. Презентація тренерів, членів команди. Орієнтація на місці локації.	Москаленко Л., Кучина К.

14.05 14.25	-	Знайомство-«криголам»	Ігрова вправа «Дружба»	Знайомство учасників. Здійснення регуляції м'язового та емоційного напруження. Створення позитивного психологічного клімату. Виявлення особистого волонтерського досвіду учасників.	
14.25 14.30	-	Правила роботи	Мозковий штурм	Встановлення правил взаємодії учасників. Встановлення контакту тренерів з учасниками	Москаленко Л.
Тема 1: Мотивації до волонтерської діяльності.					
14.30 14.40	-	Презентація теми	Ігрова вправа «Мости»	Актуалізація знань з теми.	Кучина К.
14.40 14.50	-	Основні поняття волонтерства. Дослідження «Молодь України-2015» в аспекті участі в громадському секторі	Міні-лекція, тематична дискусія	Ознайомлення з історією виникнення волонтерської діяльності, особливостями волонтерства в різних країнах світу, зіставлення з ситуацією в Україні на основі даних соціологічних досліджень. Виявлення поширених причин пасивності громадян, зокрема молоді в громадському секторі. Розкриття змісту понять «волонтер» та «волонтерство».	Москаленко Л.
14.50 15.05	-	Законодавча база волонтерства	Індивідуальна, групова робота	Ознайомлення із законодавчою базою волонтерства для підвищення ефективності виконання завдань: права і обов'язки. Попередження про випадки використання волонтера як «робочої сили».	
15.05 15.30	-	Мотивація до волонтерської роботи	Індивідуальна, групова робота, мозковий штурм, бесіда	Ознайомлення з прикладами волонтерської діяльності, авторитетною для учасників молодіжного середовища. Визначення традиційних мотивів до волонтерської діяльності. Визначення потреб, які задовольняє ВД.	Кучина К.
15.30 16.00	-	Перерва на обід			
16.00 16.05	-	Енерджайзер	Ігрова вправа «Мультик»: М. Монро, Миксер, Дж.Бонд, «Стиралка»	Здійснення регуляції м'язового та емоційного напруження. Створення позитивного психологічного клімату.	Кучина К.
16.05 16.30	-	Мотивація до волонтерської роботи	Ворлд-кафе, мозковий штурм	Визначення вимог до волонтера. Окреслення переваг волонтерства.	Кучина К.
16.30 16.45	-	Тема 2: Напрями і форми волонтерської роботи			
		Основні напрями та цільова аудиторія волонтерської роботи	Тематична дискусія, аналіз конкретних ситуацій «Базар», групова робота	Ознайомлення з основними напрямками і цільовою аудиторією волонтерської роботи молоді з метою подальшого усвідомленого вибору учасниками індивідуальних сфер волонтерства в громадському секторі. Визначено пріоритетні напрями волонтерської роботи для групи. Створено мікро-групи з однодумців за напрямками волонтерської роботи.	Москаленко Л. Кучина К.
16.45 17.30	-	Роль міжсекторального співробітництва на локальному рівні	Рольова гра в мікро-групах «Активні громадяни»	Розглянуто ситуації з різних сторін, в залежності від ролі: влади, бізнесу, медицини, освіти, медіа, громади. Розширено розуміння необхідності діалогу з усіма категоріями населення. Визначено шляхи вирішення проблем міста з усвідомленням необхідності власної участі. Усвідомлення ефективності використання співпраці для спільного досягнення мети.	Москаленко Л.
17.30 17.45	-	Кава-брейк			
17.45 18.30	-	Презентація місцевих НГО. Роль волонтерів у їх діяльності	Презентація, Бесіда	Знайомство з представниками і результатами діяльності найбільш активних НГО міста. Знайомство представників НГО з побажаннями до організації волонтерської діяльності. Виникнення бажання співпраці з волонтерами, близькими за цінностями, спрямованості.	Москаленко Л., Кучина К.

			Сформована мотивація до волонтерської діяльності.	
18.30 19.00	– Висновки дня. Зворотній зв'язок.	Письмове анкетування	Закріплена отримана інформація першого дня. Оцінено роботу тренерів.	Москаленко Л.
Д Е Н Ь 2				
13.00 13.15	– Рефлексія першого дня	Ігрова вправа «Ламбада»	Закріплена інформація про імена учасників. Активована інформації про волонтерство. Здійснено регуляція м'язового та емоційного напруження. Встановлено позитивний психологічний клімат в групі.	Москаленко Л.
13.15 13.45	– Тема 3: Фандрейзингова компетентність			
	Основи фандрейзингу для здійснення волонтерської діяльності	Міні-лекція, мозковий штурм	Змінено стереотип про елементарні виконавських функціях волонтера на функції відповідального ініціатора. Ознайомлені з основами і особливостями локального фандрейзингу в громадському секторі.	Кучина К.
13.45 14.30	– Ефективні методи залучення ресурсів	Рольова гра «Благодійний аукціон»	Розглянуто мотиви обох сторони: донора, ініціатора. Розширено розуміння про ефективні способи фандрейзингу в громадському секторі. Отримано досвід залучення ресурсів.	Кучина К.
14.30 15.00	– Перерва на обід			
15.00 15.45	–			
	Енерджайзер	Ігрова вправа «Новачок»	Закріплена інформація про імена учасників Усвідомлено протиріччя між необхідністю залучення нових членів команди і одночасного виконання власних завдань Розвинені навички роботи в команді. Здійснено регуляція м'язового та емоційного напруження. Створено позитивний психологічний клімат.	Кучина К.
	Тема 4: PR компетентність			
	Формування іміджу організації в соціальних мережах	Міні-лекція, тематична дискусія	Позначено переваги соцмереж як інструменту PR організації. Розширено знання про особливості ведення сторінки організації: орієнтація на цільову аудиторію, визначення стилю і способів подачі інфо.	Москаленко Л., Кучина К.
15.45 – 16.30	– Тема 5: Практикум			
	Планування волонтерської ініціативи в громадському секторі	Груповая робота	Отримано знання про етапи планування та оцінки ефективності волонтерської ініціативи. Розвинені навички роботи в команді по тенденціям. Отримані навички планування, фандрейзингу, PR ініціативи організації. Складено план реалізації учасниками тренінгу не менше 4 волонтерських ініціатив в громадському секторі.	Москаленко Л., Кучина К.
16.30 16.45	– Кава-брейк			
16.45 – 17.30	Презентація місцевих НГО. Роль волонтерів у їх діяльності	Презентація	Знайомство з представниками і результатами діяльності найбільш активних НГО міста. Виникло бажання співпраці з волонтерами, близькими за цінностями, спрямованості. Сформована мотивація до волонтерської діяльності в громадському секторі.	Москаленко Л., Кучина К.
17.30 18.00	– Зворотній зв'язок.	Ігрова вправа «Глубок». Письмове тестування	Закріплена отримана інформація двох днів. Виявлено кінцевий рівень мотивації до волонтерської діяльності учасників для моніторингу результативності тренінгу.	Кучина К.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНЮ ПРОГРАМУ, РОЗРОБЛЕНУ В РАМКАХ ПРОЕКТУ «ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ОСВІТИ ДОРОСЛИХ ВКЛЮЧНО З ПИТАННЯМИ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ОСВІТИ»

Юрій Петрушенко

№	Інформація про програму	Характеристики
1	Назва програми	Ефективні колективні рішення в громадах
2	Автори програми	Петрушенко Юрій, Голова правління громадської організації «Рада молодих вчених», доктор економічних наук
3	Керівник групи (авторського колективу)	Петрушенко Юрій, Голова правління громадської організації «Рада молодих вчених», доктор економічних наук
4	Обґрунтування реалізації програми	Достатньо часто лише організації загальних зборів чи реалізації діалогових практик недостатньо, щоб прийняти ефективне колективне рішення, що стосується життя певної спільноти. Це ми можемо бачити сьогодні у процесі прийняття спільних рішень щодо об'єднання громад і їх подальшого функціонування, чи у функціонуванні спільнот багатоквартирних будинків, чи у процесі громадських слухань, діяльності органів місцевого самоврядування, громадських рад, діалогових груп і т.д. Навчальна програма покликана збагатити в учасників знання та навички щодо прийняття ефективних рішень з проблеми управління спільними благами та ресурсами.
5	Цільові групи та їх потреби	Основні цільові групи: представники органів місцевої влади; представники громадських рад; представники громадських організацій; інші члени громади, діяльність яких пов'язана з публічним адмініструванням. Освітня потреба представників цільових груп полягає у набутті компетентностей прийняття ефективних колективних рішень щодо розвитку місцевих громад (потреба приймати такі рішення у представників означених цільових груп постійно виникає в їх діяльності).
6	Мета освітньої програми	Мета курсу – формування/розвиток компетентностей щодо прийняття ефективних колективних рішень у громадах.
7	Завдання освітньої програми	сформувати знання щодо різних технологій та процедур прийняття ефективних колективних рішень; сформувати знання щодо підходів до залучення громади до прийняття ефективних колективних рішень; сформувати навички визначення груп основних зацікавлених осіб (стейкхолдерів) та їх інтересів і потреб стосовно прийняття спільних рішень у громадах; сформувати навички дієвої фасилітації процесу прийняття ефективних спільних рішень у громадах; сформувати цінність прийняття ефективного (довготривалого та такого, що призведе до місцевого соціально-економічного розвитку) колективного рішення стосовно життя громади, в якій живуть учасники прийняття цього рішення.
8	Результати, що плануються	Сформовані/розвинуті в учасників тренінгу компетентності стосовно прийняття ефективних колективних рішень у громадах: знання і навички стосовно управління спільними для громади ресурсами та благами, реалізації процедур прийняття спільних рішень, фасилітації їх прийняття, навички дієвих комунікацій при прийнятті спільних рішень.
9	Тривалість програми	16 годин

10	Тематичний зміст програми	Тема №1: Проблеми та ризики в керуванні спільними ресурсами і благами. Тема №2: Можливості та передумови прийняття ефективних колективних рішень щодо спільних для громади благ та ресурсів. Тема №3: Принципи та процедури прийняття ефективних колективних рішень. Тема №4: Підходи щодо прийняття рішень за участі громади (community-based development vs community-driven development). Тема №5: Формування навичок прийняття ефективних колективних рішень у громадах (з використанням гри «Світ громад»).
11	Кваліфікаційні вимоги до викладачів/тренерів	Фахівці у сфері освіти дорослих, що мають вищу освіту у галузі соціальних чи поведінкових наук. Бути майстром гри «Світ громад». Бажано мати досвід організаторської роботи в громадах.

ПРОГРАМА

**НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ «ЕФЕКТИВНІ КОЛЕКТИВНІ РІШЕННЯ В ГРОМАДАХ»,
РОЗРОБЛЕНА В РАМКАХ ПРОЕКТУ «ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ
ВКЛЮЧНО З ПИТАННЯМИ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ОСВІТИ»**

Час	Тема/підтема	Методи, навчальні матеріали	Очікувані результати	Тренер
Д Е Н Ї 1 – Теоретичні основи прийняття ефективних колективних рішень				
9-30 – 10-00	Реєстрація учасників, вітальна кава			
10-00 – 11-30	Відкриття семінару, знайомство, виявлення очікувань та наявних знань з тематики тренінгу	Методи: вправи/ігри на знайомство та виявлення очікувань, письмове входне тестування. Навчальні матеріали: матеріали для проведення ігор (канцтовари та ін.), тестова анкета	Отримання знань про мотивацію та очікування учасників, знайомство з учасниками та між ними, оцінка наявних у учасників знань щодо тематики семінару-тренінгу.	Петрушенко Ю.М.
11-30 – 11-45	Перерва, кава-брейк			
11-45 – 13-15	Тема №1: Проблеми та ризики в керуванні спільними ресурсами і благами	Методи: розв'язання тематичних кейсів у форматі World Cafe, міні лекція-презентація, дискусія між учасниками. Навчальні матеріали: роздаткові матеріали з описом 4 кейсів, презентація в Presi	Отримання учасниками знань щодо: 1. Ситуацій, в яких необхідне прийняття спільних колективних рішень. 2. Основних складностей та ризиків, що виникають при управлінні спільними колективними рішеннями. 3. Теоретичних положень та практичних наслідків щодо «Трагедії спільного (трагедія спільнот)» Г. Гардіна, Р. Коуза та інших науковців.	Петрушенко Ю.М.
13-15 – 14-15	Перерва на обід			
14-15 – 15-45	Тема №2: Можливості прийняття ефективних колективних рішень щодо спільних благ та ресурсів	Методи: міні-лекція, презентація історій успіху, дискусія між учасниками. Навчальні матеріали: презентація в Presi, роздаткові матеріали.	Отримання учасниками знань щодо: 1. Теорії «керування спільним» Нобелівського лауреата Е. Остром. 2. Критеріїв ефективності спільних колективних рішень. 3. Необхідних передумов прийняття ефективних колективних рішень. 4. Найбільш успішних кейсів, що демонструють підходи до прийняття колективних рішень щодо використання спільних благ та ресурсів у світі.	Петрушенко Ю.М.
15-45 – 16-00	Перерва, кава-брейк			

16-15 17-45	Тема №3: Принципи та процедури прийняття ефективних колективних рішень	Методи: міні-лекція, робота в групах. Навчальні матеріали: презентація в Presi, роздаткові матеріали.	Отримання учасниками знань щодо: 1. Ефективності демократичних та не-демократичних принципів прийняття колективних рішень. 2. Висновків теорії суспільного вибору щодо принципів прийняття ефективних колективних рішень.	Петрушенко Ю.М.
17-45 18-15	Підведення підсумків першого дня	Методи: загальна дискусія, коротке письмове опитування стосовно питань, які були вдалі чи залишилися незрозумілими	Отримання учасниками і тренерами зворотного зв'язку стосовно корисності і засвоєння матеріалу першого дня.	Петрушенко Ю.М.
День 2 – Прикладні підходи до прийняття ефективних колективних рішень в громаді				
9-00 10-45	Тема №3: Принципи та процедури прийняття ефективних колективних рішень (продовження)	Методи: ділові ігри на усвідомлення стратегії win-win та «дилеми ув'язненого», спільне обговорення результатів. Навчальні матеріали: презентація в Presi, роздаткові матеріали.	Отримання учасниками знань щодо: використання положень теорії ігор при прийнятті спільних рішень (стратегії win-win, наслідки «дилеми ув'язненого» для стейкхолдерів у прийнятті спільних рішень).	Петрушенко Ю.М.
10-45 11-00	Перерва, кава-брейк			
11-00 12-30	Тема №4: Підходи щодо прийняття рішень за участі громади	Методи: міні-лекція, презентація історій успіху, робота в групах над розв'язанням тематичних кейсів та їх презентація. Навчальні матеріали: презентація в Presi, роздаткові матеріали.	Отримання учасниками компетентностей щодо: 1. Прийняття рішень орієнтованих на громаду (community-based development). 2. Прийняття рішень за участі громади (community-driven development). 3. Використання концепції сталого розвитку (sustainable development) у процесі прийняття колективних рішень щодо розвитку громади (як врахувати думку майбутніх поколінь громади).	Петрушенко Ю.М.
12-30 13-30	Перерва на обід			
13-30 15-00	Тема №5: Формування навичок прийняття ефективних колективних рішень у громадах	Методи: індивідуальна робота, робота в групах. Навчальні матеріали: гра «Світ громад» (2-3 комплекти).	Отримання учасниками навичок щодо визначення пріоритетних питань життєдіяльності та розвитку громади, що потребують прийняття спільних колективних рішень; отримання навичок прийняття спільних колективних рішень стосовно розвитку громади.	Петрушенко Ю.М.
15-00 15-15	Перерва, кава-брейк			
15-15 16-45	Тема №5: Формування навичок прийняття ефективних колективних рішень у громадах (продовження)	Методи: індивідуальна робота, робота в групах, обговорення результатів. Навчальні матеріали: гра «Світ громад» (2-3 комплекти).	Отримання учасниками навичок щодо визначення пріоритетних питань життєдіяльності та розвитку громади, що потребують прийняття спільних колективних рішень; отримання навичок прийняття спільних колективних рішень стосовно розвитку громади.	Петрушенко Ю.М.
16-45 17-00	Перерва, кава-брейк			
17-00 18-00	Підведення підсумків тренінгу.	Методи: загальна дискусія, підсумкові слова учасників і тренерів, письмове тестування. Навчальні матеріали: тестова анкета з закритими і відкритими питаннями.	Планування спільних дій та кооперація учасників. Оцінка засвоєння матеріалу учасниками після проведення семінару-тренінгу.	Петрушенко Ю.М.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНЮ ПРОГРАМУ, РОЗРОБЛЕНУ В РАМКАХ ПРОЕКТУ «ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ОСВІТИ ДОРОСЛИХ ВКЛЮЧНО З ПИТАННЯМИ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ОСВІТИ»

Наталія Патика

№ з/п	Інформація про програму	Характеристики
1	Назва програми	Соціальна відповідальність бізнесу
2	Автори програми	Патика Наталія Іванівна, к.е.н., доц., проректор з науково-педагогічної роботи Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України Леончук Ірина Дмитрівна, магістр MBA
3	Керівник групи (авторського колективу)	Патика Наталія Іванівна, к.е.н., доц., проректор з науково-педагогічної роботи Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України
4	Обґрунтування реалізації програми	Економічні, політичні та соціальні кризи, загострення проблеми конкурентоспроможності, посилення конкуренції вимагають пошуку нових підходів до здійснення господарської діяльності, пошуку нових способів і засобів набуття конкурентних переваг, напрямів підвищення ефективності функціонування бізнесу. В суспільстві формується розуміння, що в нинішній ситуації успіх бізнесу залежатиме не тільки від обсягу прибутку, а й від того, як його отримують. За таких обставин набуває особливої значущості проблема формування у керівників підприємств, організацій компетентностей щодо імплементації соціально відповідальної поведінки в практику бізнесу. Учасники тренінгу отримають відповіді на питання, як використовувати СВ для підвищення ефективності бізнесу і зміцнення бренду компанії, яким має бути професійний менеджер у сфері СВ.
5	Цільові групи та їх потреби	Власники (керівники) малого та середнього бізнесу , для яких важлива позитивна кореляція між соціально відповідальними стратегіями і прибутковістю, які зацікавлені в розвитку підприємства; збільшенні обсягу продажів, частки ринку; зміцненні позицій бренду; поліпшенні іміджу; залученні кваліфікованого і ефективного персоналу та інвесторів; підвищенні вартості компанії. Освітня потреба представників цільової групи полягає в отриманні компетентностей з питань розвитку власного бізнесу та забезпечення його успішності в довгостроковій перспективі на засадах соціально відповідальної поведінки.
6.	Мета освітньої програми	Формування у фахівців знань з теорії та практики соціальної відповідальності бізнесу (СВ), набуття ними відповідних професійних компетентностей, що забезпечуватимуть формування соціально-відповідальної поведінки, ціннісних установок щодо застосування технологій «соціальної відповідальності бізнесу» в інтересах стійкості і розвитку підприємств (компаній, корпорацій), збільшення обсягу продажів, частки ринку; зміцнення позицій бренду; поліпшення іміджу і посилення впливу; залучення інвесторів; ширшого залучення мотивованого, кваліфікованого і ефективного персоналу; підвищення вартості компанії.
7	Завдання освітньої програми	– обґрунтування ідеї, що СВ є частиною стратегії компанії, яка націлена на довгострокову перспективу і враховує особливості суспільного середовища, в якому діє бізнес; – доведення необхідності впровадження стандартів СВ як стратегічного напрямку розвитку компаній; інструменту збільшення обсягу продажів, частки ринку; зміцнення позицій бренду; поліпшення іміджу; підвищення вартості компанії; – теоретична та практична підготовка фахівців з питань СВ.
8	Результати, що плануються	Учасники тренінгу: – отримають розуміння сутності соціально-відповідального бізнесу; – зрозуміють користь для своїх компаній від соціальних інвестицій та ведення бізнесу на засадах СВ; – отримають навички застосовувати практики і технології соціальної відповідальності бізнесу в житті.

9	Тривалість програми	16 год. (2 дні)
10	Тематичний зміст програми	Тема №1: Ключові концепції і моделі соціальної відповідальності бізнесу (СВБ). Пошук моделі СВБ. Тема №2: Основні аспекти та інструментарій СВБ. Тема №3: Соціальна відповідальність бізнесу у сфері формування та розвитку персоналу. Тема №4: Практики СВБ (економічні, екологічні, соціальні). Тема №5: Результативність бізнес-практик СВБ. Взаємозалежність між реалізацією бізнес-практик СВБ та успіхом компанії.
11	Кваліфікаційні вимоги до викладачів/тренерів	Фахівці у сфері освіти дорослих, що мають такі компетентності: – вищу освіту і досвід у сфері соціальної відповідальності бізнесу; – орієнтовані на гуманістичні цінності; – з повагою ставляться до кожного учасника; – мають навички підтримки комунікації в навчальній групі й фасілітації групової динаміки; – сприяють особистісному росту учасників; – орієнтуються на індивідуальний досвід учасників.

ПРОГРАМА

НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ «СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ»,
РОЗРОБЛЕНА В РАМКАХ ПРОЕКТУ «ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ
ВКЛЮЧНО З ПИТАННЯМИ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ОСВІТИ»

Час	Тема/підтема	Методи / навчальні матеріали	Очікувані результати	Тренер
Д Е Н Ь 1				
9.00 – 9.30	Реєстрація учасників, ранкова кава			
9.30 – 10.15	ВСТУП. Ознайомлення з навчальним планом та майбутніми освітніми заходами. Знайомство учасників один з одним. Оцінка потреб аудиторії.	Методи: презентація + обговорення, вправи/ігри на знайомство та виявлення очікувань, письмове вхідне тестування. Навчальні матеріали: матеріали для проведення ігор, тестова анкета	Формування атмосфери довіри і злагоді, подолання психологічних бар'єрів між викладачами та учасниками. Визначення потреб і очікувань аудиторії	
10.15 – 11.45	Ключові концепції і моделі соціальної відповідальності бізнесу (СВБ). Пошук моделі СВБ.	Методи: лекція (30 хвилин) + проблемні питання (10 хвилин), розгляд прикладів (50 хвилин). Навчальні матеріали: роздаткові матеріали з описом кейсів	Розуміння сутності соціально-відповідального бізнесу. Розуміння змісту основних концепцій соціальної відповідальності. Ідентифікація особливостей основних моделей соціальної відповідальності бізнесу. Розробка концепції моделі СВ з економічним обґрунтуванням з урахуванням соціально-економічних умов конкретної компанії-учасника.	
11.45 – 12.00	Перерва, кава-брейк			
12.00 – 13.00	ОСНОВНІ АСПЕКТИ ТА ІНСТРУМЕНТАРІЙ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ	Методи: лекція (25 хвилин) + проблемні питання (10 хвилин), групова робота (кейс «Novo Nordisk» (25 хвилин)) Навчальні матеріали: роздаткові матеріали з описом кейсів	Розуміння взаємозв'язку особистісних, інституціональних, соціальних і екологічних аспектів соціальної відповідальності бізнесу. Навички практичного застосування інструментів СВБ.	

13.00 – 14.00	ДИСКУСІЙНИЙ КЛУБ “ТАК І НІ СВБ” Обговорення порівняльної таблиці «за» і «проти» СВБ, особливостей соціальної відповідальності бізнесу	Методи: групове завдання (60 хвилин). Навчальні матеріали: роздаткові матеріали.	Закріплення важливості соціально-відповідального бізнесу; необхідності дотримання принципів чесної конкуренції, етичної поведінки компаній щодо партнерів.	
14.00 – 15.00	Перерва на обід			
15.00 – 17.00	СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ У СФЕРІ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ	Методи: лекція (45 хвилин) + проблемні питання (15 хвилин), практичні вправи (60 хвилин). Навчальні матеріали: роздаткові матеріали.	Розуміння необхідності створення законних робочих місць, офіційного видання заробітної плати, сплати податків, суворого дотримання податкового, трудового законодавства. Розуміння необхідності забезпечувати працівникам: – безпечні умови праці; – стабільну, гідну оплату праці; – гарантії соціального і медичного страхування для працівників; – надання фінансової допомоги в екстрених випадках тощо.	
Д Е Н Ь 2				
9.00 – 11.00	СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ У СФЕРІ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ (продовження)	Методи: лекція (60 хвилин) + проблемні питання (15 хвилин), практичні вправи (45 хвилин) Навчальні матеріали: роздаткові матеріали	Розуміння важливості і необхідності фінансових інвестицій у розвиток співробітників: – навчання та розвиток персоналу: від потреби до результату (Професійне навчання. Підвищення кваліфікації. Безперервний розвиток персоналу. Планування кар'єри); – стимулювання персоналу (Форми і системи оплати праці. Моделі участі у прибутках.	
			Індивідуалізація винагороди за працю); – мотивація трудової діяльності (інструменти матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу). Розробка учасниками ефективної кадрової політики компанії на принципах СВБ.	
11.00 – 11.15	Перерва, кава-брейк			
11.15 – 13.00	ПРАКТИКИ СВБ (економічні, екологічні, соціальні) Огляд європейських та вітчизняних економічних практик СВБ, в тому числі конкурентних практик СВБ, практик присутності на ринку, відповідальних інвестицій, практик закупівель і практик боротьби з корупцією. Ознайомлення з екологічними практиками СВБ, у тому числі з прикладами, визначеннями, факторами, причинами, особливостями, ефектами, видами, рейтингами.	Методи: лекція (30 хвилин) + проблемні питання (15 хвилин); дискусія: “Енергоефективність корпоративних офісів” (15 хвилин) групова робота (кейс: Віді ГРУП: «Як завоювати лояльність споживачів: удосконалення системи обслуговування та впровадження управління якістю»).	Учасники усвідомлюють користь для своїх компаній від застосування принципів СВБ, що сприятиме стійкості і розвитку підприємств; збільшення обсягу продажів, частки ринку; зміцнення позицій бренду; поліпшення іміджу і посилення впливу; залученню інвесторів; підвищення вартості компанії. Доведення необхідності: – інвестицій, спрямованих на розвиток стійкості продукції; створення стійкого ланцюжка поставок;	

	Опис соціальних практик СВБ, включаючи співробітництво з суспільством, практики зайнятості, дотримання прав людини, практики відповідальності за продукцію, практики публічних звітів, наведення прикладів.	Розгляд прикладів ефективної екологічної політики (Кейс «ТЕТРА ПАК УКРАЇНА: «Перша в Україні екологічна упаковка з відновлюваних джерел» чи ін.). Розгляд прикладів ефективної соціальної політики (Кейс: Р&Г: «Р&Г піклується про санітарно-гігієнічні умови проживання переселенців в Україні», кейс: НОВА ПОШТА: «Гуманітарна пошта України» чи ін.). Навчальні матеріали: роздаткові матеріали з описом кейсів	– ефективного використання матеріалів і ресурсів, що застосовуються для виробництва кінцевого продукту; – етичної поведінки у ставленні до партнерів, споживачів і конкурентів. Розуміння таких проблем, як забруднення водних і земельних ресурсів, атмосфери; виснаження природних ресурсів; зниження біологічного різноманіття; стрімка зміна клімату та їх наслідків. Розуміння необхідності дій, спрямованих на інтереси місцевої громади, а саме: – дотримання прав людини (відносно як персоналу, так і населення); – розвиток регіонів присутності (проведенні благодійних та волонтерських акцій, підвищенні рівня зайнятості серед населення). Вміння застосовувати основні принципи прийняття етичних управлінських рішень	
13.00 – 14.00	Перерва на обід			
14.00 – 16.00	РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ БІЗНЕС-ПРАКТИК СВБ. ВЗАЄМОЗАЛЕЖНІСТЬ МІЖ РЕАЛІЗАЦІЄЮ БІЗНЕС-ПРАКТИК СВБ ТА УСПІХОМ КОМПАНІЇ	Методи: лекція (35 хвилин) + проблемні питання (15 хвилин), кейс «Економічна результативність бізнес-практик СВБ у «ArcelorMittal», «Coca-Cola», «Ernst & Young» та «Оболонь» (30 хвилин), робота в групі (35 хв.) міні-тест «Результативність СВБ» (15 хвилин). Навчальні матеріали: роздаткові матеріали з описом кейсів, тестова анкета.	Показати взаємозв'язок реалізації бізнес-практик СВБ і успіху компанії. Вміння за допомогою сучасного методичного інструментарію розробляти систему моніторингу ефективності діяльності організації у сфері СВ та оцінювати результативність програм СВ.	
16.00 – 16.15	Перерва, кава-брейк			
16.15 – 17.00		Методи: загальна дискусія, підсумкові слова учасників і тренерів. письмове тестування. Навчальні матеріали: тестова анкета	Планування спільних дій та кооперація учасників. Оцінка знань учасників після проведення семінару-тренінгу.	

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНЮ ПРОГРАМУ, РОЗРОБЛЕНУ В РАМКАХ ПРОЕКТУ «ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ОСВІТИ ДОРОСЛИХ ВКЛЮЧНО З ПИТАННЯМИ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ОСВІТИ»

Наталія Косик, Галина Бондарук, Оксана Іваць, Микола Фльорко

№	Інформація про програму	Характеристики
1	Назва програми	«Особистісний розвиток. Комунікативні компетентності сучасної людини»
2	Автори програми	Бондарук Галина – тренер інтерактивного навчання громадської організації «Центр освітньої політики», м. Львів; Іваць Оксана – член Закарпатської обласної асоціації «Рівний – рівному», голова правління ГО «Світ розвитку суспільства», доцент кафедри менеджменту та інноваційного розвитку освіти Закарпатського інституту післядипломної педагогічної освіти, кандидат соціологічних наук, м. Ужгород; Косик Наталія – голова громадської організації «Гостинець», директор Старицької ЗОШ І-ІІІ ст. Львівської області, член правління Української асоціації освіти дорослих, м. Новояворівськ. Фльорко Микола – начальник відділу редакційної і науково-видавничої діяльності Львівського державного університету безпеки життєдіяльності ДСС України, підполковник служби цивільної оборони, м. Львів
3	Керівник групи (авторського колективу)	Косик Наталія – голова громадської організації «Гостинець», директор Старицької ЗОШ І-ІІІ ст. Львівської області, вчитель-методист, член правління Української асоціації освіти дорослих, м. Новояворівськ.
4	Обґрунтування реалізації програми	Зміна українського суспільства можлива за умови активної громадянської позиції його більшості і за умови ефективної взаємодії складових громадянського суспільства. Помітне зростання громадянської свідомості, бажання значної кількості людей бути корисним і здійснювати зміни дозволяють сподіватися на позитивні зміни в суспільстві. Водночас, у практичній діяльності стикаємося з відсутністю елементарних навичок ефективної комунікації, культури діалогу, взаємодії та практики реалізації ініціатив, як в сільських, так і міських спільнотах. Пропонований курс передбачає вирішення вказаних проблем через надання знань про базові комунікативні аспекти, практику стилів комунікації в різних ситуаціях та набуття компетенції комунікативної взаємодії.
5	Цільові групи та їх потреби	Цільова аудиторія: особи віком 18+; громадські організації; ініціативні групи громад; колективи організацій, орієнтовані на зміни. Потреби цільової групи: розвиток комунікативних компетенцій, формування навичок самореалізації, здатності до конструктивного цілевизначення, підвищення стійкості до маніпулятивних впливів.
6	Мета освітньої програми	Сприяння розвитку комунікативних компетенцій, формування навичок самореалізації, здатності до конструктивного цілевизначення, підвищення стійкості до маніпулятивних впливів та ефективного управління процесами комунікації.
7	Завдання освітньої програми	– Підвищити рівень особистісного усвідомлення і самосприйняття, – сформувати навички конструктивної самореалізації і продуктивної діяльності у взаємодії з спільнотою; – розширити усвідомлення передумов і чинників успішності \ неуспішності; – сприяти розвитку комунікативної компетенції

8	Результати, що плануються	Підвищення рівня самоусвідомлення, самосприйняття і адекватна оцінка власних можливостей; сформування навичок ефективної взаємодії з громадами, прийняття рішення і конструктивної реалізації ініціатив
9	Тривалість програми	12 навчальних годин
10	Тематичний зміст програми	Тема №1: Розвиток базових компетентностей сучасної людини 11. Комунікації. 12. Від базових навичок – до ефективного управління процесом комунікації. 13. Діалог та переговори 14. Публічний виступ Тема №2: Комунікації у медіапросторі 2.1. Особливості співпраці зі ЗМІ. 2.2. Підготовка заходів за участі медіа. 2.3. Співпраця волонтерів зі ЗМІ. 2.4. Позиціонування в інформаційному просторі мережі Інтернет.
11	Кваліфікаційні вимоги до викладачів/тренерів	фахівці в сфері освіти дорослих, що мають також вищу освіту в соціальних чи поведінкових науках.

ПРОГРАМА

НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ «ОСОБИСТІСНИЙ РОЗВИТОК. КОМУНІКАТИВНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ СУЧАСНОЇ ЛЮДИНИ», РОЗРОБЛЕНА В РАМКАХ ПРОЕКТУ «ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ ВКЛЮЧНО З ПИТАННЯМИ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ОСВІТИ»

Час	Тема/підтема	Методи, навчальні матеріали	Очікувані результати	Тренер
Д Е Н Ї 1 . Розвиток базових комунікативних компетентностей сучасної людини				
9-30 – 10-00	Реєстрація учасників, ранкова кава			
10-00 – 11-30	Відкриття тренінгу , знайомство, виявлення очікувань та наявних знань з тематики тренінгу. Тема 1. Комунікації. Роль комунікацій. Стилі і культура спілкування.	Методи: вправи на знайомство та виявлення очікувань; письмове входне тестування; презентація. Навчальні матеріали: матеріали для проведення ігор (канцтовари та ін.), тестова анкета, презентація «Роль комунікацій в сучасному світі».	Учасники тренінгу: отримають знання про налагодження комунікативних взаємин з групою через практику знайомства; отримають інформацію про культуру і стилі спілкування; підсилять мотивацію до освоєння теми через колективний вияв очікувань; розвинути навички застосування стилів спілкування.	Бондарук Г. Іваць О. Косик Н. Фльорко М.
11-30 – 11-45	Перерва, кава-брейк			
11-45 – 13-15	Тема 2. Від базових навичок – до ефективного управління процесом комунікації	Методи: моделювання ситуацій; рольова гра; вправа з комунікації за концепцією Шульца фон Туна; психологічна гра за Еріком Берном; вправа на подолання комунікативних бар'єрів;	Учасники тренінгу: 1. отримають знання про акторів комунікативного простору; комунікативні бар'єри, способи реагування на складні ситуації; 2. набудуть навичок активного слухання в процесі комунікації; ідентифікації комунікативних бар'єрів;	Бондарук Г. Іваць О. Косик Н. Фльорко М.

		оцінка сильних та слабких сторін з точки зору асертивного підходу; самооцінювання способів реагування у складних ситуаціях. Навчальні матеріали: тести, роздатковий матеріал, відео-ролик, презентація.	3. оволодіють техніками вибору стилю комунікації в ситуації змін.		
13-15 14-15	-	Перерва на обід			
14-15 16-15	-	Тема 3. Діалог 3.1 Діалог як основа якісної зміни. 3.2. Переговори. 3.2. Супротив маніпуляціям.	Методи: відеопрезентація, рольова гра; моделювання ситуації, гра «Кур'єр»; вправа на визначення стилів мислення; аналіз маніпулятивної ситуації, вправа, спільне обговорення. Навчальні матеріали: відеопрезентація, роздаткові матеріали до ігор та вправ.	Учасники тренінгу: 1. отримають знання про принципи, ключові ознаки та складники діалогу; ефективне планування та ведення діалогу; типологію переговорів; психологічні маніпуляції та способи комунікативного впливу; ведення діалогу та переговорів; 2. набудуть навиків саморефлексії та самопізнання; 3. розвинуть розуміння та сприйняття відмінності один одного (іншості); 4. отримають навички здійснення впливу на співрозмовників та вміння переконувати; створювати умови для ефективної взаємодії.	Бондарук Г. Іваць О. Косик Н. Фльорко М.
16-15 17.00	-	Перерва, кава-брейк			
16-15 17-45	-	Тема 4. Публічний виступ	Методи: презентація, моделювання ситуації, аналіз, визначення вдалого/невдалого виступу; виконання індивідуальних завдань, самопрезентація. Навчальні матеріали: відео, презентація, роздаткові матеріали.	Учасники тренінгу: 1. отримають знання з психології публічного виступу, сутності, видів та особливостей підготовки публічного виступу, способів реляції; 2. набудуть навиків вербального та невербального способів утримувати увагу аудиторії; навиків ефективного проведення зібрань; 3. розвинуть власну компетентність публічного виступу.	Бондарук Г. Іваць О. Косик Н. Фльорко М.
17-45 18-00	-	Рефлексія. Оцінка роботи за день 1.			
Д Е Н Ї 2 . Комунікації в медіапросторі					
10-00 11-30	-	Тема 1. Особливості співпраці зі ЗМІ 1.1. Медіапростір. Діалоги та переговори з журналістами. 1.2. Особливості системного підходу у співпраці між ГО та ЗМІ.	Методи: розповідь, бесіда; мозковий штурм «Бар'єри комунікації з журналістами»; вправа «Створення інформаційного медіаприводу»; ділова гра «Запроси журналіста на захід». Навчальні матеріали: презентація, роздаткові матеріали.	Учасники тренінгу: 1) отримають знання про особливості системного підходу у налагодженні комунікацій з журналістами; неформальні способи комунікацій з пресою; види бар'єрів між прес-службою та ЗМІ; 2) набудуть навичок мотивації журналістів до висвітлення Вашої тематики; налагодження співпраці між ГО та ЗМІ; 3) сформулюють компетентність ведення переговорів з журналістами.	Бондарук Г. Іваць О. Косик Н. Фльорко М.

11-30 11-45	-	Перерва, кава-брейк			
11-45 13-15	-	Тема 2. Підготовка заходів за участі медіа. Особливості прес-конференції Складання прес-анонсу і прес-релізу. Координація медіа на місці.	Моделювання ситуацій; вправа: «Готуємо прес-конференцію». Практична робота «Створюємо прес-анонс і прес-реліз». Навчальні матеріали: зразки прес-анонсів, презентація, роздаткові матеріали.	Учасники тренінгу: 1) отримають знання про правила підготовки і проведення прес-конференції; 2) набудуть компетентностей щодо складання прес-анонсу і прес-релізу; 3) розвинуть «польовий» досвід координування медіа на місці.	Бондарук Г. Іваць О. Косик Н. Фльорко М.
13-15 14-15	-	Перерва на обід			
14-15 15-45	-	Тема 3. Позиціонування в інформаційному просторі мережі Інтернет	Презентація сторінок ФБ та сайтів; обговорення; мозковий штурм «Мірила сайту»; робота в групах «Оцінка сайту за критеріями». Вправа із написання повідомлення в соцмережі. Навчальні матеріали: зразки повідомлень; презентація, роздаткові матеріали.	Учасники тренінгу: 1) отримають знання про правила подачі інформації через наповнення сторінок в соціальних мережах та веб-сайтах; 2) набудуть компетентностей щодо рекламування власної діяльності та заходів ГО; 3) розвинуть навички критичного осмислення інформації та вибору способу формування комунікації в мережі Інтернет на основі критичного мислення.	Бондарук Г. Іваць О. Косик Н. Фльорко М.
15-45 15-15	-	Перерва, кава-брейк			
15-15 17-45	-	Тема 4. Співпраця волонтерів зі ЗМІ 4.1. Табу на певні види інформації. 4.2. Інформаційна специфіка сучасної війни. 4.3. Безпека логістики й особиста безпека волонтерів.	Перегляд фрагменту фільму «Міцний горішок»; вправа «Табу»; дискусія. Бесіда «Особливі підходи у роботі з ветеранами, родинними, переселенцями».	Учасники тренінгу: 1) отримають знання про те, що варто і не варто подавати в медіа-простір; про логістику й особисту безпеку волонтерів; про посттравматичний синдром і його наслідки; 2) набудуть компетентностей аналізу інформаційних текстів, розрізнення агітації і пропаганди супротивника; протидії неправдивій і недостовірній інформації; 3) опанують норми етики інформування	Бондарук Г. Іваць О. Косик Н. Фльорко М.
17-45 18-00	-	Підведення підсумків тренінгу.	Методи: узагальнення; рефлексія; письмове тестування. Навчальні матеріали: анкета.	Планування спільних дій та кооперація учасників. Самооцінка набутих знань і навичок.	Бондарук Г. Іваць О. Косик Н. Фльорко М.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНЮ ПРОГРАМУ, «ЯК ПРОВЕСТИ СУЧАСНИЙ ТРЕНІНГ ДЛЯ ДОРОСЛИХ» (ПІДГОТОВКА ТРЕНЕРІВ З НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ ДОРОСЛИХ НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ) У РАМКАХ ПРОЕКТУ «ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ОСВІТИ ДОРОСЛИХ, ВКЛЮЧНО З ПИТАННЯМИ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ОСВІТИ»

Томас Урдзе, Олена Пехота, Оксана Іваць

№ з/п	Інформація про програму	Характеристики
1	Назва програми	Як провести сучасний тренінг для дорослих
2	Автори програми	Томс Урдзе , член правління Saledet.lv, експерт Європейської комісії та експерт з оцінки проектів в галузі освіти дорослих та онлайн-навчання, тренер Пехота Олена , директор ГО «Центр «Європейська освіта дорослих», Благодійного фонду «Пані», завідувач кафедри педагогічного менеджменту та педагогіки вищої школи Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії, доктор педагогічних наук, професор, член Української асоціації освіти дорослих (Україна), член Європейської асоціації освіти дорослих (Бельгія), м. Миколаїв Іваць Оксана , член Закарпатської обласної асоціації «Рівний – рівному», доцент кафедри менеджменту та інноваційного розвитку освіти Закарпатського інституту післядипломної педагогічної освіти, кандидат соціологічних наук, м.Ужгород.
3	Керівник групи (авторського колективу)	Пехота Олена , директор ГО «Центр «Європейська освіта дорослих», Благодійного фонду «Пані», завідувач кафедри педагогічного менеджменту та педагогіки вищої школи Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії, доктор педагогічних наук, професор, член Української асоціації освіти дорослих (Україна), член Європейської асоціації освіти дорослих (Бельгія), м. Миколаїв. тел. 0638164649, e-mail: pehelena@rambler.ru
4	Обґрунтування реалізації програми	Програма націлена на формування освітніх потреб, інтересів та компетенцій тренерів з неформальної освіти дорослих стосовно особливостей проведення сучасних тренінгів саме для дорослої людини, які враховують їх реальний життєвий досвід і розвиток найцінніших для різних цільових груп компетенцій. Викладач повинен по іншому будувати освіту, оскільки доросла людина може мати негативний досвід взаємодії з навчальними закладами, і тому має низьку самооцінку на попередньому етапі. Дорослій людині ідея пожиттєвого навчання повинна здаватися можливістю стати більш конкурентноздатною, а не загрозою. Пропонований курс передбачає підготовку тренерів з позицій професіоналізації з неформальної освіти дорослих як початківців, так і тих, хто хоче оволодіти найсучаснішими методами проведення тренінгів з дорослими людьми. Головне завдання викладача курсу – створити для учасників можливість навчатися за допомогою виконання різноманітних ролей, які залежать від потреб учасників та конкретної ситуації, в якій проводиться навчальний курс. Програма передбачає: – розвиток компетентності тренера з неформальної освіти дорослих на теоретичному, практичному та особистісному рівнях; – знайомство з механізмами та умовами особистісного та громадянського розвитку та саморозвитку; – засвоєння вимог до тренінгу для визначеної цільової групи; – аналіз основних понять тренінгу з неформальної освіти дорослих; – визначення специфіки тренінгу з громадянської освіти як форми навчання дорослих (переваги і недоліки).
		Програма спрямована на реалізацію актуальних змін у громадянському суспільстві України на рівні громад, їх лідерів та на ефективну взаємодію з місцевою владою.
5	Цільові групи та їх потреби	Основні цільові групи: – потенційні та працюючі тренери з неформальної освіти дорослих. Освітня потреба представників цільових груп полягає в отриманні компетентностей щодо проведення сучасного тренінгу для дорослих.

6	Мета освітньої програми	Головна мета – розвиток компетентностей тренера з неформальної освіти дорослих щодо проведення сучасного тренінгу: – розвиток навчальної мотивації дорослої аудиторії; – організація тренінгу (контроль приміщення, залучення учасників для оформлення простору; – контроль часу, дотримання регламенту; – конгруентність очікувань учасників та програми семінару; – ефективна організація різних форм навчання дорослих; – вибір оптимальних форм, методів і засобів з організації міжособистісної взаємодії тренера з дорослими, учасників між собою.
7	Завдання освітньої програми	Завдання: – поглиблення знань з освіти дорослих та її необхідності в сучасному суспільстві; – навчання тренера створювати навчальне середовище для цільової групи; – вироблення навичок організації групової роботи в ході тренінгу в її учасників; – вироблення навичок спостерігати й управляти процесами взаємодії людей в групі та підвищувати ефективність навчального процесу; – опанування учасниками тренінгу різних рівнів та аспектів спілкування, а також за-своєння навичок щодо організації ефективного процесу спілкування, в тому числі уре-гулювання конфліктів; – опанування сучасних підходів до учіння дорослих як найважливішої компетенції для досягнення успіху в громадському, професійному та особистісному житті.
8	Плановані результати	На основі набутих компетенцій сформована компетентність тренера з неформальної освіти дорослих щодо проведення сучасного тренінгу для дорослих. Набуття учасниками тренінгу досвіду створення власної тренінгової програми та пер-шого досвіду її втілення.
9	Тривалість програми	16 годин.
10	Тематичний зміст	Тема №1. Створення навчального середовища тренінгу. Тема №2. Розвиток та використання потенціалу групи в рамках командної роботи. Тема № 3. Спілкування.
11	Плановані викладачі	Пехота Олена, директор Центру «Європейська освіта дорослих», Благодійного фон-ду «Пані», завідувач кафедри педагогічного менеджменту та педагогіки вищої школи Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії, доктор педагогічних наук, професор, член Української асоціації освіти дорослих, автор близько 250 публікацій, серед яких – монографії, навчально-методичні посібники, статті в зарубіжних та фахових виданнях, м. Миколаїв. тел. 0638164649, e-mail: pehelena@rambler.ru Іваць Оксана, член Закарпатської обласної асоціації «Рівний – рівному», доцент кафе-дри менеджменту та інноваційного розвитку освіти Закарпатського інституту післяди-пломної педагогічної освіти, кандидат соціологічних наук, м. Ужгород;
12	Кваліфікаційні вимоги до викладачів/тренерів	Основні вимоги до викладача курсу: – мають вищу освіту з соціальних чи психолого-педагогічних наук, – кваліфікація у сфері навчання дорослих, – наявність гуманістичних цінностей і поваги до кожного учасника, – наявність досвіду роботи в сфері освіти дорослих, – комунікабельність в роботі з групою та командою тренерів, – наявність навичок фасилітаційного супроводу групової динаміки, – володіння вмінням організовувати тренінг, – володіння сучасними методика проведення тренінгів, – володіння знаннями суті предмету.
13	Плановані навчальні матеріали	Навчальні матеріали: – статті в наукових та науково-методичних виданнях, – навчальна програма курсу «Як провести сучасний тренінг для дорослих», – роздруковки програми курсу по днях проведення, – навчально-методичний посібник для фахівців з неформальної освіти дорослих, ком-плект відповідних комп'ютерних презентацій, – комплекс вправ індивідуального використання, – набір дидактичного роздаткового матеріалу, – електронна версія матеріалів, що використовуються під час тренінгу, – щоденник учасника «Навігатор успіху», – підбірка зразків класичної музики, – сторінка на Фейсбуці «Центр «Європейська освіта дорослих». Миколаїв», в яких відо-бражено сучасні підходи та технології обраного напрямку.

ПРОГРАМА

«ЯК ПРОВЕСТИ СУЧАСНИЙ ТРЕНІНГ ДЛЯ ДОРОСЛИХ», РОЗРОБЛЕНА В РАМКАХ ПРОЕКТУ «ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ОСВІТИ ДОРОСЛИХ ВКЛЮЧНО З ПИТАННЯМИ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ОСВІТИ»

Час	Тема / підтема	Методи, навчальні матеріали	Очікувані результати	Тренер
Д Е Н Ь 1 – Створення навчального середовища				
8.30 – 9.00	Реєстрація учасників			
9.00 – 9.30	Відкриття семінару; знайомство; виявлення очікувань та наявних знань з тематики тренінгу; вибір способу організації навчального середовища.	Методи: вправи/ігри на знайомство та виявлення очікувань, письмове вхідне тестування. Навчальні матеріали: матеріали для проведення ігор, канцтовари та ін., тестові анкети.	Отримання знань про мотивацію та очікування учасників, знайомство з учасниками, створення контактного поля та творчої атмосфери в групі; оцінка наявних у учасників знань щодо тематики семінару-тренінгу.	Пехота О., Іваць О.
9.30 – 10.00 10.00 – 11.00	Особливості мети, змісту та методів освіти дорослих, їх відмінності від інших рівнів освіти. Освітні потреби, інтереси та місце учасників у навчальному процесі. Мета тренінгу для дорослих: реалізація цільових навчальних потреб групи шляхом формування відповідних компетенцій. Функції тренера: створення необхідних умов для: – оволодіння потрібними їм знаннями, вміннями, навичками, якостями, компетенціями, стратегіями, формами, методами навчання; – залучення дорослих, що навчаються, до діяльності в плануванні, реалізації й оцінюванні навчального процесу.	Роль тренера – зразок для наслідування. Роль тренера-експерт.	Набуття учасниками компетенцій щодо: – розвитку навчальної мотивації дорослої аудиторії; – організації тренінгу (контроль приміщення, залучення учасників для оформлення простору); – контролю часу, дотримання регламенту; – конгруентності очікувань учасників та програми семінару; – ефективної організації різних форм навчання дорослих; – вибору оптимальних форм, методів і засобів з організації міжособистісної взаємодії тренера з дорослими, учасників між собою.	Пехота О., Іваць О.
11.00 – 11.15	Перерва, кава-брейк			
11.15 – 12.00	Ролі викладача для дорослих: експерт, помічник, радник і наставник, співавтор, фасилітатор, суддя, модератор, тьютор, зразок для наслідування. Вплив цільових потреб учасників навчання на побудову логіки тренінгу та вибір методів тренером.		Набуття учасниками спеціальних навичок щодо: – знання теми та зони «навчання»; – модерації; – коучингу. Набуття учасниками компетенцій щодо: – роботи з фліпчартом; – проведення вправ; – подача фідбеку;	
11.15 – 12.00	Метод у навчанні дорослих як шлях досягнення поставлених цілей, так і засіб забезпечення позитивної групової динаміки та сприяння учінню слухачів. Вплив цільових потреб групи та завдань тренінгу на вибір методів навчання. Класифікація методів навчання. Тренерські техніки.		– міні – лекції; – управління динамікою групи.	

12.00 – 13.00	Особливості формування контактного поля і доброзичливої атмосфери у групі.	Методи: вправи / ігри на знайомства «Часточка мене», «Дерево життя», «Дозвольте представитися», «Будинок. Дерево. Собака» «Інтерв'ю з партнером» «Запам'ятовуємо ім'я». Навчальні матеріали: роздатковий матеріал для проведення ігор; відеоматеріали; канцтовари. Роль тренера-помічника.	Набуття компетенцій вибудови контактного середовища та створення доброзичливої атмосфери в групі під час тренінгу.	Пехота О.
13.00 – 13.30	Перерва на обід			
13.30 – 14.15	Як зробити навчальний процес та результати навчання помітними. Рефлексія як інструмент визначення динаміки розвитку групи в тренінгу для дорослих. Види рефлексії (індивідуальна, командна, групова, за результатами тренінгу), спіральний підхід.	Методи: вправа «Установлення зв'язку з темою»; міні-лекція; дискусія. Навчальні роздаткові матеріали. Роль тренера – модератор, суддя.	Отримання учасниками знань щодо основних положень ефективної комунікації; знайомство з маркерами налагодження контактів; формування навичок взаємодії у групі.	Пехота О.
15.30 – 15.45	Перерва, кава-брейк			
15.45 – 16.30	Умови та матеріально-технічне забезпечення навчальної кімнати для проведення тренінгу.	Методи: міні-лекція; ситуативна гра. Навчальні матеріали: кейс тренера.	Набуття учасниками компетенцій щодо: – «спорядження» тренера; – умілого використання предметних ресурсів тренера; – усвідомлення необхідності готовності тренера до розв'язання різних ситуацій під час роботи з групою.	Пехота О.
16.30 – 17.00	Рефлексія. Роль тренера – модератор, суддя.			Пехота О., Іваць О.
Д Е Н Ї 2 – Розвиток та використання потенціалу групи в рамках командної роботи				
9-00 – 10-45	Групові процеси і розвиток групи.	Методи: міні-лекція; рольова гра «Оркестр», робота з картою положень конструктивної команди Корей М.С. та Корей Г. Навчальні матеріали: відео сюжет, ігрові музичні інструменти, анкета оцінки функціональної спроможності групи.	Отримання учасниками знань щодо: групових процесів, особливостей розвитку групи та співвіднесеності понять «група» «команда»; ознак ефективної конструктивної команди. Отримання навичок: визначення рівнів зрілості та розвитку групи-команди; навичок фасилітатора групової роботи.	Іваць О.
10-45 – 11-00	Перерва, кава-брейк			
11-00 – 12-30	Моделі розвитку команди.	Методи: міні-лекція, презентація історій успіху, робота в групах над розв'язанням тематичних кейсів та їх презентація. Навчальні матеріали: презентація, роздаткові матеріали.	Отримання учасниками знань щодо етапів формування команди та навичок її послідовної трансформації; визначення командних ролей та трансформації ролей тренера.	Іваць О.М.
12-30 – 13-30	Перерва на обід			
13-30 – 15-00	Способи та форми ефективної комунікації	Методи: вправи «Картки для модератора», «Приклади з життя», «А що, якщо», «Точки зору», «Мозковий штурм», «6.3.5», «Модель GROW», «Розв'язання завдань в три етапи». Навчальний матеріал: таблиці, схеми, роздатковий матеріал, анкета	Отримання учасниками знань: способів і форм подачі інформації задля організації колективної роботи; знань про комунікативні стилі та ситуації використання.	Іваць О.
15-00 – 15-15	Перерва, кава-брейк			

15-15 – 16-45	Групове та самостійне прийняття рішень	Методи: міні-лекція; індивідуальна робота, робота в групах, розв'язання прикладних кейсів; гра «Аварія на кораблі» Навчальні матеріали: роздатковий матеріал до гри, анкета	Отримання учасниками знань підходів до прийняття рішень та психологічних пасток у процесі прийняття рішень; бар'єрів, що обмежують раціональність процесу прийняття рішень та причин помилкових рішень. Отримання навичок планування процесу прийняття колективних рішень.	Іваць О.
16-45 – 17-00	Перерва, кава-брейк			
17-00 – 17-45	Групове та самостійне прийняття рішень	Методи: аналіз та підсумки гри «Аварія на кораблі»; дискусія.	Отримання знань про причини помилкових рішень та отримання навичок ідентифікувати помилкові рішення; навичок проведення психологічних ігор.	Іваць О.
17.45 – 18-00	Рефлексія			Іваць О.
Д Е Н Ї 3 – Спілкування				
9.00 – 10.30	Анатомія спілкування. Модель 4 каналів, що розподіляє процес спілкування на 4 рівні Фрідемана Шульца фон Туна.	Методи: міні-лекція, аналіз ситуацій.	Набуття учасниками компетенцій щодо: – різних рівнів та аспектів спілкування, які дозволяють на основі даних особливостей підвищити його рівень у групі: – мовної (словниковий запас) культури тренера; – мовленнєвої (інтонація, активне слухання, міміка, жестикуляція, позиція) культури тренера	Пехота О.
10.30 – 10.45	Перерва, кава-брейк			
10.45 – 12.00	Односторонні та двосторонні спілкування.	Методи: семінар, аналіз ситуацій, вправи щодо налагодження та тримання зворотного зв'язку. Роль тренера-фасилітатор	Набуття учасниками компетенцій щодо: – взаємодії між тренером і учасниками групи; – планування затрат часу під час двостороннього спілкування. Знання учасників щодо понять «односторонні і двосторонні спілкування».	Пехота О.
12.00 – 13.30	Надання та тримання зворотного зв'язку. Принципи спілкування.	Методи: дискусія, вправи щодо налагодження та тримання зворотного зв'язку. Роль тренера-порадник і наставник	Засвоєння учасниками рекомендацій (за мотивами ідей психолога К. Роджерса), спрямованих на забезпечення налагодження і підтримання зворотного зв'язку в інформативний та легший для сприйняття спосіб.	Пехота О.
13.30 – 14.30	Перерва на обід			
14.30 – 15.30	Вирішення конфліктів. Трансформація конфліктів у завдання.	Методи: рольова гра, стратегія «Я-повідомлення» на противагу «Ти – нападам».	Набуття учасниками компетенцій щодо: – розв'язання конфліктів, – можливі дії у конфліктних ситуаціях, що виникли. Отримання учасниками знань та вмінь щодо вирішення конфліктів.	Пехота О.
15.30 – 15.45	Перерва, кава-брейк			
15.45 – 16.30	Роль тренера в конфліктній ситуації. Типи конфліктів: між учасниками і тренером, між членами групи.	Методи: аналіз ситуації, рольові ігри.	Набуття учасниками компетенцій щодо розв'язання конфліктів: – між учасниками і тренером; – між членами групи. Оволодіння принципами та інструментами продуктивного спілкування в конфлікті.	Пехота О.
16.30 – 17.00	Рефлексія за результатами тренінгу.			Пехота О., Іваць О.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНЮ ПРОГРАМУ, РОЗРОБЛЕНУ В РАМКАХ ПРОЕКТУ «ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ОСВІТИ ДОРОСЛИХ ВКЛЮЧНО З ПИТАННЯМИ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ОСВІТИ»

Анна Моргун, Світлана Дубина, Дарія Титаренко, Оксана Шуневич

№	Інформація про програму	Характеристики
1	Назва програми	Соціальне волонтерство Обґрунтування теми Соціальне волонтерство в Україні стає все більш дефіцитним в умовах війни та кризи в країні. Соціальна діяльність волонтерів/ок скорочується так як основний акцент нині робиться на допомогу армії . Так само в суспільстві применшується роль «невоєнного» волонтерства В той же час наша цільова група , люди старшого віку, допомогти армії можуть лиш епізодично або фінансово і цим самим не використовують свій потенціал. Можливо, навіть відчують себе «за бортом» активної громадської діяльності, принижено та малоресурсно. Тому в нашій програмі ми робимо акцент саме на соціальному волонтерстві, яке є багатоаспектне і дає більші можливості для людей незалежно від віку та стану здоров'я.
2	Автори програми	Анна Моргун, м. Вінниця, Координаторка проектів громадської організації «Центр Поділля-Соціум», заступниця голови правління, тренерка Світлана Дубина, м. Вінниця, Голова правління Вінницької громадської організації «Інформаційно-просвітницький центр «ВІСЬ», тренерка Дарія Титаренко, м. Київ, аспірант кафедри управління освітою Національної академії державного управління при Президентові України Оксана Шуневич, м. Житомир , к. пед.н., доцент кафедри методики викладання навчальних предметів, Житомирський інститут післядипломної педагогічної освіти
3	Керівник групи (авторського колективу)	Анна Моргун, м. Вінниця, Координаторка проектів громадської організації «Центр Поділля-Соціум», заступниця голови правління, тренерка
4	Обґрунтування реалізації програми	Люди старшого віку є активними та мотивованими до участі в житті громади. Разом з тим, часто вони залишаються осторонь та є ізольованими від активного суспільного життя. Активне життя у віці 55+ може покращитись у разі залучення старших людей до навчання, до активної взаємодії й комунікації з іншими соціально активними громадянами та громадськими організаціями. Саме ці можливості надає соціальне волонтерство. Однією з причин пасивності старших людей в питанні волонтерської діяльності є відсутність інформації про конкретні можливості та існуючий стереотип про волонтерство як використання безоплатної робочої сили та маніпулювання. Крім того, старші люди часто мають труднощі в реалізації свого волонтерського потенціалу, зокрема, нерозуміння суті самого поняття «волонтерство», волонтерських ролей, невміння планувати та організовувати волонтерські акції, створювати команду однодумців, налагоджувати взаємодію між членами команди, забезпечувати ефективну комунікацію. Ця програма допоможе учасникам/цям змінити ставлення до волонтерської діяльності, бачення свого місця у волонтерському русі, дасть можливість відчувати власний потенціал який знадобиться у роботі волонтерської групи, стимулюватиме до створення волонтерських команд і проведення/реалізації волонтерських / ініціатив/акцій. Така діяльність може покращити якість життя старших людей, відкриє можливості для їх самореалізації та розвитку. З іншого боку, активні люди цього віку, які будуть долучені до волонтерського руху, не лише відчуватимуть свою «потребу», а й змінюватимуть життя громади.

5	Цільові групи та їх потреби	Освітня програма «Соціальне волонтерство» націлена на аудиторію активних представників/ць територіальних громад старшого віку чоловіки/жінки 55+. Освітня потреба представників/ць цільової групи полягає в необхідності отримання знань про основні поняття, особливості роботи волонтера, цінності волонтерської діяльності, волонтерську етику. в розвитку навичок ефективної комунікації, самоорганізації, налагодження взаємодії в команді, в умінні спланувати, провести/реалізувати волонтерську ініціативу/акцію, оцінити її якість та способи покращення в майбутньому.
6	Мета освітньої програми	Покращення якості життя людей старшого віку засобами неформального просвітництва та формування компетенцій, необхідних для здійснення волонтерської роботи для розвитку громад.
7	Завдання освітньої програми	Розширити знання про основні поняття волонтерства, види волонтерської діяльності, можливості волонтерства у громаді. Ознайомити учасників/ць із особливостями роботи волонтера, видами волонтерської діяльності. Розвивати в учасників/ць вміння та навички самоорганізації, ефективної комунікації, налагодження командної взаємодії, використання ресурсів. Сприяти підвищенню мотивації людей старшого віку до волонтерської діяльності. Допомогти у плануванні власної волонтерської ініціативи, визначення власної ролі у волонтерській команді (відповідно до особистісних ресурсів). Налагодити міжособистісні комунікації учасників/ць тренінгової програми
8	Результати, що плануються	Очікувані результати/набуті компетентності Знання: Покращено розуміння учасниками/цями основних понять, видів волонтерської діяльності, можливостей волонтерства у громаді, поглибити знання про стандарти волонтерської роботи, ролі, які може виконувати волонтер, знання про основні принципи успішної комунікації і командної взаємодії. Уміння і навички: Набуття учасниками/цями навичок самоорганізації, планування, ефективної комунікації, налагодження командної взаємодії, використання ресурсів. Набуття навичок планування власних волонтерських ініціатив. Ставлення, мотиви: готовність до волонтерської діяльності; готовність до дотримання етики волонтера, розуміння необхідності волонтерської діяльності як для розвитку громадянського суспільства, так і для особистісної самореалізації.
9	Тривалість програми	10,5 год
10	Тематичний зміст програми	Блок 1. Поняття волонтерства. Волонтерство в Україні. Блок 2. Види волонтерської діяльності. Блок 3. Цінності волонтерської діяльності. Блок 4. Налагодження успішної комунікації в діяльності волонтера. Блок 5. Волонтерська взаємодія. Створення команди. Блок 6. Планування та створення волонтерських акцій/ініціатив.
11	Кваліфікаційні вимоги до викладачів/тренерів	Фахівці в галузі освіти дорослих, які володіють такими компетентностями: орієнтовані на гуманістичні цінності поважають кожного учасника/цю уміють створювати умови для особистісного росту учасників/ць, опираючись на їх особистісний досвід уміють мотивувати групу до діяльності уміють організовувати заняття, працювати логічно і послідовно, водночас виявляючи гнучкість



КНИЖКОВА ПОЛИЦЯ

Центри освіти дорослих як ключ до розвитку – виклики та фактори успіху: зб. матеріалів конференції / укладачі: Майя Аврамовська, Естер Хірш, Бейт Шмідт-Бхлау (Maja Avramovska, Esther Hirsch, Beate Schmidt-Behlau); DVV International. – Бонн, 2017. – Вип. 78. – 229 с.

Збірник представляє собою матеріали конференції «Центри освіти для дорослих як ключ до розвитку – відповідальність, структура та переваги», організованої Інститутом з міжнародного співробітництва німецької асоціації народних університетів DVV International восени 2017 року в Грузії. Публікація призначена як додаткове читання для учасників конференції, а також спрямована на широку аудиторію, усіх, хто цікавиться світовим досвідом теорії та практики освіти дорослих, роботою DVV International та її партнерів, а також історією роботи Volkshochschulen (Народних) університетів в Німеччині.

ПРОГРАМА

НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ «СОЦІАЛЬНЕ ВОЛОНТЕРСТВО», РОЗРОБЛЕНА В РАМКАХ ПРОЕКТУ «ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ ВКЛЮЧНО З ПИТАННЯМИ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ОСВІТИ»

Час	Тема /підтема	Методи, навчальні матеріали	Очікувані результати	Тренер
Д Е Н Ь 1				
10-00 – 10-30	Реєстрація учасників, ранкова кава			
10-30 – 12.00	Відкриття тренінгу. Знайомство. Виявлення очікувань учасниць/учасників	Коротке представлення програми тренінгу. 1.Представлення тренерів 2. Робота в парах. Представлення один одного 3. Спільне/Різне (Вправа «3+5») 4. Очікування. Вправа (Прописати очікування від тренінгу в аспекті користі: для мене, для громади, для міста)	Ознайомити учасників з метою та завданнями тренінгу. Знайомство з учасниками та учасницями. Прийняття правил. Зняття напруги та хвилювання. Створення доброзичливої атмосфери в групі. Визначення очікувань від тренінгу учасників/учасниць.	Моргун А. Шуневич О.
12-00 – 12.30	Блок 1 Поняття волонтерства. Волонтерство в Україні.	Коротка презентація (+ відео) <u>Практичні Вправи</u> 1. «Асоціації» 2. Робота в малих групах Представлення Коротка презентація/обговорення «Піраміда Маслоу»	Сформувати розуміння того, хто такий волонтер/волонтерка. Визначити поняття волонтерства. Означити необхідність та важливість волонтерської діяльності як для людини так і для розвитку громад.	Дубина С. Шуневич О.
12-30 – 14.00	Перерва, кава-брейк			
14.00 – 15.00	Блок 2 Види волонтерської діяльності. Кейс стаді	Коротка презентація Практичні вправи в малих групах Презентація групових робіт Обговорення	Сформувати розуміння видів волонтерської діяльності. Посилити навички командної роботи через практичні вправи та презентації групових робіт	Моргун А. Дубина С.
15.00 – 16.00	Перерва на обід			
16.00 – 16.30	Блок 3 Цінності волонтерської діяльності.	Робота в малих групах «Портрет волонтера» Презентація робіт Обговорення Перегляд мотиваційного відео ролика	Визначити рівень мотивації учасників та учасниць. Сформувати розуміння важливості різних ролей волонтера. Сприяти формуванню цінностей волонтерської діяльності	Титаренко Д.
16.00 – 16.30	Підведення підсумків	Рефлексія першого дня Заключне «КОЛО»	Отримання зворотного зв'язку від групи після першого дня тренінгу. Підготовка групи до другого дня тренінгу.	Дубина С.
Д Е Н Ь 2				
10-00 – 11-30	Блок 4 Налагодження успішної комунікації в діяльності волонтера	Чотири канали спілкування «4 вуха» (Шульц де Тун) Вправа «Я-повідомлення» Коротке відео «Очі в очі 4 хвилини» Вправа «Цінності спілкування»	Визначити основні принципи успішної комунікації. Розвивати вміння активно слухати, вербалізувати емоції, налагоджувати візуальний контакт у процесі спілкування.	Шуневич О.

			Сприяти розумінню корисності формування комунікаційних навичок у повсякденному спілкуванні учасниць/ків в тому числі у родині. Формувати готовність до неконфліктного спілкування	
11.30 – 12.00	Перерва на каву			
12.00 – 13.00	Блок 5 Волонтерська взаємодія. Створення команди.	Коротка презентація Робота в групах «Пошук односторонців» Презентація робіт Практична вправа	Сформувати навички командної взаємодії. Визначити шляхи залучення односторонців до реалізації спільних корисних ініціатив. Розвивати в учасниць/ків вміння та навички самоорганізації, ефективної комунікації, налагодження командної взаємодії. Підсилити навички активізації внутрішніх ресурсів особистісного розвитку	Титаренко Д.
13.00 – 14.00	Перерва на обід			
14.00 – 15.30	Блок 6 Планування та створення волонтерських акцій/ініціатив	Презентація «Ефективне планування» Мозковий штурм «Ідея для розвитку мого міста»	Сформувати в учасників/учасниць навички планування заходів. Формування відповідальності та взаємодії	Дубина С. Моргун А.
15.30 – 16.00	Перерва на каву			
16.00 – 17.30	Блок 6 (продовження) Планування та створення волонтерських акцій/ініціатив	Робота в групах «План реалізації» Презентація напрацювань Ресурси	Практика розробки спільних дій командою. Робочий план реалізації ініціативи.	Дубина С. Моргун А.
17.30 – 18.30	Завершення тренінгу Підсумки	Вправа «Заклучне коло» Вправа «Клубочок» Анкетування. Сертифікати.	Визначити рівень оволодіння темою, рівень взаємодії в новій команді, рівень мотивації та прагнення до реалізації спільних планів. Визначити якість проведення тренінгу та рівень роботи тренерок (за результатами анкетування)	Всі тренерки



**КНИЖКОВА
ПОЛИЦЯ**

Огієнко О.І., Чугай О.Ю. Професійна підготовка фахівців у галузі освіти дорослих: американський досвід: монографія / О.І. Огієнко, О.Ю. Чугай. – Київ: Центр учбової літератури, 2017. – 224 с.

У монографії вперше у вітчизняній педагогічній науці зроблено спробу узагальнити історичний і сучасний американський досвід професійної підготовки фахівців у галузі освіти дорослих; виявлено провідні чинники становлення і розвитку професійної підготовки педагогічного персоналу; обґрунтовано її періодизацію, розкрито андрагогічний аспект професійної підготовки педагогічного персоналу для системи освіти дорослих. У виданні виокремлено та охарактеризовано професійні компетентності фахівців-андрагогів у США. Акцентовано увагу на використанні дистанційного навчання як інноваційної форми підготовки американських андрагогів. Окреслено можливості використання американського досвіду з професійної підготовки педагогічного персоналу для системи освіти дорослих у вітчизняній системі освіти.

Монографія призначена для науковців, викладачів, студентів, управлінців у галузі освіти.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНЮ ПРОГРАМУ, РОЗРОБЛЕНУ В РАМКАХ ПРОЕКТУ «ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ОСВІТИ ДОРОСЛИХ ВКЛЮЧНО З ПИТАННЯМИ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ОСВІТИ»

Олена Купенко, Світлана Гурняк

№	Інформація про програму	Характеристики
1	Назва програми	Наведення ладу в своєму багатоквартирному будинку: з чого почати?
2	Автори програми	Купенко Олена, член правління ГО «Центр громадських ініціатив «Інтелект Сумщини»», доцент кафедри психології, політології та соціокультурних технологій Сумського державного університету; Гурняк Світлана, головний спеціаліст з питань підготовки і навчання кадрів, психолог Львівської міської ради
4	Обґрунтування реалізації програми	Програма зосереджена на темі самоорганізації жителів спальним мікрорайонів великих і малих українських міст для наведення ладу у їхніх будинках. Самоорганізація жителів у багатоквартирному будинку – це процедура прийняття рішень за участі та впливу всіх сусідів, тобто, за визначенням, демократична процедура. Разом з тим для багатьох людей така процедура ще не є освоєним на практиці досвідом. Та проблема старіння житлового фонду, необхідність його капітального ремонту привертає все більшої уваги до необхідності засвоєння такого досвіду. Багатьом із нас (хто не є власниками індивідуальних будинків) доведеться навчитися компромісу з сусідами, прийняттю і реалізації спільних рішень (включаючи замовлення відповідних послуг і контроль якості їх виконання), а також всязи на себе тягар відповідальності за результати своїх рішень і вжитих (невжитих) дій. У свою чергу досвід «будинкової» демократії поступово розширює сфери нашої уваги до процесів, що відбуваються в місті, сприяє свідомому сприйняттю нашої участі в демократичних процедурах на рівні регіону. Саме тому, що відкриваються такі перспективи, вважаємо запропоновану тему «Як навести лад у своєму багатоквартирному будинку?» доцільною в змісті громадянської освіти дорослих.
5	Цільові групи та їх потреби	Програма адресована жителям багатоквартирних будинків спальних районів міст. Люди дуже по-різному поінформовані в питанні реформування житлово-комунальної сфери, управління спільною власністю, що вимагає самоорганізації: – хтось вже створив об'єднання співвласників багатоквартирних будинків (ОСББ), будинковий комітет або вибрав уповноважену особу; – хтось чув про різні форми самоорганізації від рідних і знайомих, задумався про необхідність якихось дій, але сам не має такого досвіду; – хтось тільки чув інформацію про зміни в житлово-комунальній сфері, але не замислювався про необхідність певних власних активностей; – хтось взагалі не має ніякої інформації. Найбільш поінформованими і готовими до самоорганізації є жителі новобудов. Для жителів будинків більш ніж 25-річного віку, які потребують капітальних ремонтів, ситуація відрізняється. Наявний серед певної частини жителів патерналізм негативно впливає на формування нової культури утримання багатоквартирних будинків, відданих у спільне управління. Приватизувавши квартири, люди в більшості своїй просто не усвідомлюють себе власниками підвалу, ліфта, сходових клітин, даху. Саме для таких людей і пропонується в першу чергу ця освітня програма. З точки зору взаємин між мешканцями, в одних будинках люди мало знайомі між собою, в інших складністю є наявність конфліктів, які тривають роками. Сусідами в багатоквартирному будинку є дуже різні люди, що не полегшує процес досягнення домовленостей між ними: 1) більшу частину не влаштовує стан будинку, під'їзду і сходових клітин, але є і до всього байдужі;

		2) у одних відсутнє ставлення до багатоквартирного будинку як до спільної власності, розуміння необхідності прийняти відповідальність на себе, навчитися домовлятися для спільних дій, а інші не дають сусідам спокійного життя закликами до самоорганізації; 3) люди мають різний достаток, по-різному (виходячи з різних фінансових можливостей) облаштували свої приватизовані квартири і, відповідно, по-різному уявляють собі якість облаштування спільної власності; 4) всі хочуть платити менше в нинішніх умовах підвищення комунальних платежів, але хтось продовжує платити, а хтось – ні; 5) деякі люди насторожено ставляться до ініціатив про різні форми управління та самоорганізації, бачать у них лише особисту вигоду тих, хто їх ініціює, а хтось активно пропагує ОСББ; 6) сусідами є власники квартир і квартиронаймачі; до квартиронаймачів часто ставляться як до тимчасових людей, не звертаючи на них увагу в процесі вирішення життєво важливих для багатоквартирного будинку питань, у відповідь виникає спокуса і діяти саме таким чином; 7) власні інтереси та плани мають власники житлових і нежитлових приміщень. Незадовільний стан житлового фонду, зданого в експлуатацію 25-30 і більше років тому, з одного боку, і передання державою відповідальність на недостатньо підготовлених мешканців багатоквартирних будинків, з іншого боку, визначає актуальність освітньої потреби з теми «Як навести лад у своєму багатоквартирному будинку?». Однак слід визнати, що далеко не для всіх власників приватизованого житла, а тим більше квартиронаймачів названа освітня потреба є усвідомленою
6	Мета освітньої програми	Мета програми – набуття учасниками досвіду щодо організації різних форм взаємодії жителів багатоквартирних будинків між собою, спрямованих на управління спільною власністю, а також взаємодії з керуючими компаніями та місцевою владою
7	Завдання освітньої програми	– систематизувати знання щодо різних форм самоорганізації в багатоквартирних будинках; – сформувати досвід залучення сусідів до взаємодії; – сформувати досвід позитивної взаємодії з представниками керуючих компаній та органів місцевого самоврядування
8	Результати, що плануються	– систематизовані знання щодо різних варіантів самоорганізації в багатоквартирних будинках; – мотивація до активішої та свідомішої участі в процесах самоорганізації; – набуття досвіду щодо різних форм залучення сусідів у багатоквартирному домі та сталого розвитку сусідської спільноти; – набуття досвіду досягнення домовленості з керуючими компаніями та місцевою владою; – мотивація до активнішої та свідомішої участі в місцевих програмах розвитку
9	Тривалість програми	14 астрономічних годин, включаючи кава-паузи та обіди
10	Тематичний зміст програми	Тема №1: Форми самоорганізації в багатоквартирних будинках (об'єднання співвласників багатоквартирних будинків; самоорганізація через загальні збори; домовий, вуличний, квартальний комітет) Тема №2: Проблема управління спільним Тема №3: Залучення сусідів та сталий розвиток сусідської спільноти (аналіз потреб (анкетні опитування), збори (за правилами), тематичні групи в соціальних мережах, спільні дії із благоустрою, спільні свята (Масляна, Європейський день сусідів, День рециклінгу)) Тема №4: Залучення ресурсів для наведення ладу в своєму багатоквартирному будинку Тема №5: Комунікації з керуючими компаніями та іншими надавачами комунальних послуг (Закон України «Про звернення громадян»; поняття «комунікація»; канали та інструменти комунікації; громадський контроль у взаємодії мешканців та керівників підприємств; подолання проблеми взаємної недовіри) Тема №6: Комунікації з представниками місцевого самоврядування (структура політичної системи на місцевому рівні; канали та інструменти комунікації; традиційні та інформаційні технології комунікації, пропонувані владою, проблема лобювання інтересів виборців та інших зацікавлених сторін) Тема №7: Ланцюг прийняття рішень в органах місцевого самоврядування (в т.ч. громадський контроль прийняття рішення та його реалізації) Тема №8: Від вирішення власних житлово-комунальних проблем до громадянського участі (за моделлю «добрий громадянин» Joel Westheimer та Joseph Kahne)

		Тема №9: Прийняття рішення великим числом людей з різними можливостями та інтересами (голосування в т.ч. електронні, моделювання динаміки громад, стратегічні сесії, «всесвітнє кафе», «відкритий простір» тощо) Тема №10: Як подолати ігнорування та змінити «ні» на «так»
11	Кваліфікаційні вимоги до викладачів/тренерів	Фахівці в сфері освіти дорослих, які мають вищу освіту в соціальних чи поведінкових науках та власний практичний досвід за змістом програми (управління багатоквартирним будинком, організації сусідської спільноти). Досвід тренерської діяльності, що передбачає орієнтацію на гуманістичні цінності й повагу до кожного учасника, вміння підтримувати комунікації в навчальній групі і фасилітації групової динаміки, орієнтація на особистісне зростання учасників, що базується на їх попередньому досвіді

ПРОГРАМА

НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ «ЯК НАВЕСТИ ЛАД У СВОЕМУ БАГАТОКВАРТИРНОМУ БУДИНКУ?», РОЗРОБЛЕНА В РАМКАХ ПРОЕКТУ «ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ ВКЛЮЧНО З ПИТАННЯМИ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ОСВІТИ»

Час	Тема / підтема	Методи, навчальні матеріали	Очікувані результати	Тренер
Д Е Н Ь 1				
10.00 – 10.30	Привітання, знайомство, очікування	мотиваційне відео; «Займи позицію» (на підставі методики К. Попович: 1) учасники розміщуються в різних кутах тренінгового залу відповідно до обраної позиції (власник житлового приміщення, власник нежитлового приміщення, квартиронаймач, представник керуючої компанії, представник місцевого самоврядування), озвучують очікування; 2) учасники займають позицію в одній з груп «новачок», «професіонал», «експерт» в темі самоорганізації населення та аналізують динаміку просування від «новачка» до «професіонала» та «експерта» (що потрібно робити «новачкам», що вже зроблено «експертами»); 3) учасники займають позицію на шкалі впливовості на стан житлового фонду «мешканці», «місцеві фахівці, представники місцевого самоврядування», «державна влада», коментують свою позицію	– знайомство тренера з групою та учасників між собою; – готовність групи до роботи; – попереднє висвітлення проблемних тем для подальшого обговорення	Купенко О., Гурняк С.
10.30 – 11.00	Тема №1: Форми самоорганізації в багатоквартирних будинках (об'єднання співвласників багатоквартирних будинків; самоорганізація через загальні збори; домовий, вуличний, квартильний комітет)	міні-лекція з ілюстраціями на слайдах	– знання учасниками тренінгу різних можливих форм самоорганізації; – готовність донести відповідну інформацію до інших і підняти питання про свідомий вибір форми самоорганізації	Купенко О., Гурняк С.
11.00 – 11.15	Тема №2: Проблема управління спільним	гра «хрестики-нулики» (http://www.psychologos.ru/articles/view/igrapobeda-ili-porazhenie)	– аналіз учасниками стратегій win-win, win-lose; крок до згуртування групи	Купенко О., Гурняк С.
11.15 – 11.30	Кава-брейк			

11.30 – 12.00	Тема №3: Залучення сусідів та сталий розвиток сусідської спільноти (аналіз потреб (анкетні опитування), збори (за правилами), тематичні групи в соціальних мережах, спільні дії із благоустрою, спільні свята (Масляна, Європейський день сусідів, День рециклінгу))	міні-лекція (включаючи аналіз кращих практик) з ілюстраціями на слайдах	– знання учасниками різних форм залучення сусідів до взаємодії та забезпечення сталого розвитку сусідської спільноти	Купенко О., Гурняк С.
12.00 – 13.00	Тема №3 (продовження): Започаткування спілкування та забезпечення стійкого розвитку сусідських спільнот	обговорення в малих групах (у відповідності до особливостей групи учасників тренінгу обговорюється питання започаткування спілкування або забезпечення стійкості), представлення результатів роботи малих груп	– розуміння учасниками сильних та слабких сторін різних форм взаємодії із сусідами; – збагачення досвіду учасників через взаємний обмін	Купенко О., Гурняк С.
13.00 – 14.00	Обід			
14.00 – 15.45	Тема №4: Залучення ресурсів для наведення ладу в своєму багатоквартирному будинку	рольова гра. Учасники об'єднуються в малі групи. Для кожної групи випадковим чином визначається певна роль: «мешканець-ініціатор зборів», «близький родич мешканця, який працює в департаменті інфраструктури міста», «депутат міської ради по даному округу», «квартиронаймач», «господар житлового приміщення, що проживає за іншою адресою», «власник житлового приміщення, який проживає за даною адресою», «представник керуючої компанії», «власник нежитлового приміщення» (в залежності від кількості учасників можуть бути задіяні не всі ролі). Групам виділяється час для опрацювання списку ресурсів, які вони як носії запропонованої їм ролі можуть привнести в процес управління спільною власністю, а також аргументів щодо того, чому б вони не стали брати участь у взаємодії для вирішення питань даного конкретного будинку. При цьому учасники різних малих груп не знають ролей інших груп. Коли списки готові групи переформатуються: по одному учаснику первинних груп у новостворювані групи. Роботу в кожній групі ініціює носій ролі «мешканець-ініціатор зборів». Він озвучує ролі, носіїв яких хотів би запросити на збори. Якщо учасник новоствореної групи дізнається свою роль в числі запрошених, то він приєднується до «зборів», інакше відходить в окрему малу групу. Далі групи «на зборах» створюють списки наявних у них ресурсів. Групи «не запрошених» на збори опрацьовують аргументи «проти». По закінченню часу роботи малих груп, всі разом переходять до презентацій і обговорення. Завдання груп, зібраних «ініціаторами зборів», знайти порозуміння з групою носіїв аргументів «проти»	– розуміння існування різних суб'єктів, які впливають на вирішення питань управління; – досвід залучення до взаємодії; – досвід спілкування з носіями різних ролей	Купенко О., Гурняк С.

15.45 – 16.00	Кава-брейк			
16.00 – 16.15	Тема №4 (продовження): Залучення ресурсів для наведення ладу в своєму багатоквартирному будинку (ідеальний сусід і додаткові можливості наведення ладу)	Паперовий чоловічок «Бінго» виривається з листа білої бумаги. Різні частини тіла підписуються відповідями на питання: голова – Яка улюблена мрія ідеального сусіда? Права рука – Що він може гарно робити? Ліва рука – Який його улюблений музичний стиль? Права нога – який у нього графік життя? Ліва нога – його громадянська позиція? Після виготовлення моделі ідеального сусіда учасники тренінгу рухаються по залу й знаходять людину(людей), з якою мають максимум співпадінь. Завершується вправа аналізом того, скільки залишилося «сміття» після діяльності лише в одній вправі всіх учасників	– крок до згуртування групи; – розуміють, кількості наших спільних «відходів» і можливості перетворити їх на ресурси, сприяючи при цьому ладу у будинку	
16.15 – 16.45	Тема №5: Комунікації з керуючими компаніями та іншими надавачами комунальних послуг (Закон України «Про звернення громадян»; поняття «комунікація»; канали та інструменти комунікації; громадський контроль у взаємодії мешканців та керівників підприємств; подолання проблеми взаємної недовіри)	міні-лекція з ілюстраціями на слайдах	– знання інструментів комунікації; – самоаналіз себе як грамотного «колективного замовника»; – досвід зміни моделі ставлень між жителями та працівниками керуючих компаній з «конфліктної» на «партнерську»; – розуміння спільної проблеми наявності тих, хто регулярно не сплачує за надані послуги	Купенко О., Гурняк С.
16.45 – 17.00	Підсумки дня, актуальні запитання	«Відкритий мікрофон»	– рефлексія минулого дня; – зворотний зв'язок для тренера за підсумками дня, розуміння можливих приводів для корекції роботи	
ДЕНЬ 2				
10.00 – 10.15	привітання, бліц-аналіз актуальних питань першого дня	«Відкритий мікрофон»	– наступність діяльності першого і другого дня; – повніше врахування запиту учасників	Купенко О., Гурняк С.
10.15 – 10.45	Тема №6: Комунікації з представниками місцевого самоврядування (структура політичної системи на місцевому рівні; канали та інструменти комунікації; традиційні та інформаційні технології комунікації, пропоновані владою, проблема лобювання інтересів виборців та інших зацікавлених сторін	міні-лекція з ілюстраціями на слайдах	– розвиток активного ставлення учасників до питання участі в реформуванні житлово-комунального господарства	Купенко О., Гурняк С.
10.45 – 11.00	Кава-брейк			
11.00 – 11.45	Тема №7: Ланцюг прийняття рішень в органах місцевого самоврядування (в т.ч. громадський контроль прийняття рішення та його реалізації)	«картография». Працюючи в малих групах, учасники тренінгу складають карту проходження процедури прийняття рішення по «коридорах» влади, хронометраж проходження рішення, а також основні точки і тимчасові періоди контролю процедури прийняття рішення та його виконання. На карті вказується	– досвід планування та здійснення комунікацій з представниками місцевої влади та органів самоврядування	Купенко О., Гурняк С.

		також місце керуючої компанії в процедурі прийняття рішення. Далі слід представлення результатів роботи й обговорити їх. Учасникам для роботи видаються роздавальні матеріал з інформацією про терміни офіційних відповідей на звернення громадян		
11.45 – 12.15	Тема №2: Проблема управління спільним (продовження)	міні-лекція з ілюстраціями на слайдах; самоаналіз власної стратегії поведінки за підсумками гри «хрестик-нулик»;	– розуміння проблеми управління спільним; – рефлексія щодо власної стратегії поведінки в ситуації управління спільним; – привертання уваги до питання необхідності громадянської участі у широкому колі питань місцевої спільноти, починаючи від питання управління спільним у власному багато-квартирному будинку	Купенко О., Гурняк С.
12.15 – 13.00	Тема №2: Проблема управління спільним (продовження)	робота в групах (учасники ілюструють на базі моделі «трагедія суспільних вигонів» (Hardin, 1968) проблему управління спільним в житлово-комунальній сфері міста; розглядається окремий багатоквартирний будинок і всі житлові будинки міста разом)	– розуміння проблеми управління спільним; – рефлексія щодо власної стратегії поведінки в ситуації управління спільним; – привертання уваги до питання необхідності громадянської участі у широкому колі питань місцевої спільноти, починаючи від питання управління спільним у власному багато-квартирному будинку	Купенко О., Гурняк С.
13.00 – 14.00	Обід			
14.00 – 14.15	Тема №2: Проблема управління спільним (продовження)	анімаційна вправа «Олівці» (Грецов А.Г. Лучшие упражнения для сплочения команды : Учебное пособие. – СПб. : СПбНИИ физической культуры, 2006. – 44с.)	– подальше згуртування групи; – розуміння проблеми управління спільним на власному тілі	Купенко О., Гурняк С.
14.15 – 14.30	Тема №8: Від вирішення власних житлово-комунальних проблем до громадянської участі (за моделлю «добрий громадянин» Joel Westheimer and Joseph Kahne (2004). «Educating the «Good» Citizen: Political Choices and Pedagogical Goals». Political Science and Politics. 37 (2): 241–247))	міні-лекція з ілюстраціями на слайдах (за моделлю «добрий громадянин» (Joel Westheimer and Joseph Kahne (2004). «Educating the «Good» Citizen: Political Choices and Pedagogical Goals». Political Science and Politics. 37 (2): 241–247))	– розуміння можливих підходів до вирішення проблеми управління спільним на рівні міста	Купенко О., Гурняк С.
14.30 – 15.15	Тема №9: Прийняття рішення великим числом людей з різними можливостями та інтересами (голосування в т.ч. електронні, моделювання динаміки громад, стратегічні сесії, «всесвітнє кафе», «відкритий простір» тощо)	обговорення в малих групах з подальшим представленням і загальним обговоренням результатів	– розуміння можливих підходів до вирішення проблеми управління спільним на рівні міста	Купенко О., Гурняк С.
15.15 – 15.30	Кава-брейк			
15.30 – 16.45	Тема №10: Як подолати ігнорування та змінити «ні» на «так»	обговорення в малих групах з подальшим представленням і загальним обговоренням результатів	– підсилення досвіду комунікації з різними суб'єктами, отриманого на всіх попередніх етапах тренінгу	Купенко О., Гурняк С.
16.45 – 17.00	Підсумковий зворотній зв'язок	рефлексія за методикою Т. Урдзе: «що я продовжу робити» - «що я більше не буду робити» - «що я буду робити такого, що не робив раніше»	– підсумковий зворотний зв'язок для тренера; – рефлексія для учасників	Купенко О., Гурняк С.

ПРОГРАМА

НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ «ОСОБИСТІСНИЙ РОЗВИТОК. ЛІДЕРСТВО І КОМАНДА»,
РОЗРОБЛЕНА В РАМКАХ ПРОЕКТУ «ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ
ВКЛЮЧНО З ПИТАННЯМИ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ОСВІТИ»

Наталія Косик, Галина Бондарук, Оксана Іваць, Микола Фльорко

Час	Тема / підтема	Методи, навчальні матеріали	Очікувані результати	Тренер
Д Е Н Ь 1 – Особистісний розвиток. Лідерство.				
9-30 – 10-00	Реєстрація учасників, ранкова кава			
10-00 – 11-30	Відкриття семіна-ру , знайомство, виявлення очікувань та наявних знань з тематики тренінгу Тема 1. Природа лідерства. 11. Поняття лідера, лідерство. 12. Основні види лідерства.	Методи: вправи/ігри на знайомство та виявлення очікувань: «Знайомство. Моє ім'я», «Правила роботи під час занять»; міні-лекція і бесіда; письмове вхідне тестування. Навчальні матеріали: матеріали для проведення ігор (канцтовари та ін.), тестова анкета	Учасники тренінгу: отримують знання про налагодження комунікативних взаємин з групою через практику знайомства; отримують інформацію про природу лідерства; підсилять мотивацію до освоєння теми через колективний вияв очікувань; розвинути вміння здійснювати самооцінку наявних знань із тематики тренінгу	Бондарук Г. Іваць О. Косик Н. Фльорко М.
11-30 – 11-45	Перерва, кава-брейк			
11-45 – 13-15	Тема 2. Від само-усвідомлення до самолідерства 2.1. Успішний лідер. 2.2. Особистість лідера. Шлях до лідерства.	Методи: моделювання ситуацій; вправи «Перетворення», «Камінчики»; робота в групах; обговорення «успішний/неуспішний» Навчальні матеріали: відеофільм «Лідер?»; презентація; роздаткові матеріали	Учасники тренінгу: 1) отримують знання про основні якості та риси успішного лідера; шляхи до ефективного лідерства; 2) набувають навичок розрізнення «лідера і начальника/керівника»; навичок саморефлексії та самопізнання; 3) розвинути компетентність дієвого лідерства.	Бондарук Г. Іваць О. Косик Н. Фльорко М.
13-15 – 14-15	Перерва на обід			
14-15 – 15-45	Тема 3. Лідерство і комунікації 3.1. Соціально-комунікативні навички.	Методи: міні-лекція, бесіда; вправи з м'ячами: «Міста. Фрукти. Дерева», «Я хочу сказати...», «Авто-	Учасники тренінгу: отримують знання про соціально-комунікативні навички лідера; про особливості впливу лідера на	Бондарук Г. Іваць О. Косик Н. Фльорко М.
	3.2. Ефективна комунікації лідера. Самопрезентація. 3.4. Ефективна партнерська взаємодія.	мобілі»; робота в групах; вправа з метафоричними картами «Персона». Навчальні матеріали: картки, презентація, роздаткові матеріали	його оточення; набувають навичок впливу на інших (групу) вербальними та невербальними засобами; навичок публічного виступу лідера; розвинути компетентності самопрезентації та ефективної партнерської взаємодії.	
15-45 – 16-00	Перерва, кава-брейк			
16-00 – 17-45	Тема 4. Лідерство в контексті керівних змін. 4.1. Лідерство та зміни. Управління змінами. 4.2. Умови створення лідерського потенціалу. 4.3. Роль лідера у побудові сильної команди.	Методи: рольові ігри; мозковий штурм; виконання тестів; вправи «Червона Шапочка», «Казка на всі» та «Хто лідер?»; вправи з метафоричними картами «Зміни», «Зв'язки і стосунки» та «Гомо». Навчальні матеріали: картки, роздаткові матеріали	Учасники тренінгу: 1) отримують знання про природу змін; про очікування стосовно лідера змін; про умови створення лідерського потенціалу та побудову сильної команди; про помилки у процесі колективного прийняття рішень та в управлінні змінами; 2) набувають навички уникнення пасток лідера в управлінні змінами; навички формування «портфеля» лідера; навичок щодо визначення умов довіри до лідера; 3) розвинути компетентності: комунікації і мотивації лідера в контекст	Бондарук Г. Іваць О.

			і керування змін; розподілу повноважень і формування відносин в команді.	
17-45 – 18-00	Рефлексія. Оцінка роботи за день 1.			
Д Е Н Ї 2 – Особистісний розвиток у ефективній команді.				
09-30 – 11-00	Тема 1. Ефектив-на команда 11. Типи команд. 12. Командна спі-впраця. 13. Критерії діяль-ності команди. 14. Командні ролі 15. Етичні аспекти лідерства і відносин в команді	Методи: презентація «Ко-манда!», обговорення; вправа «Розвінчання міфів»; робота в групах: 1) подо-лання бар'єру; 2) складан-ня карти загроз продуктив-ності команди; тест «Хто Ви?». Навчальні матеріали: тести, презентація, матеріали для вправ	Учасники тренінгу: 1) отримають знання про особливості команд, їх типи; про факти і міфи щодо ефективності команд; про загрози для продуктивності команди; 2) набудуть навичок взаємодії в ко-манді; самовизначення командних ролей; етичних навичок співпраці в команді; 3) розвинуть компетентність щодо визначення місця лідера в команді.	Бондарук Г. Іваць О. Косик Н. Фльорко М.
11-00 – 11-15	Перерва, кава-брейк			
11-00 – 12-30	Тема 2. Командні процеси 2.1. Способи побудо-ви команди. 2.2. Завдання ко-манди 2.3. Комунікації і взаємодія в команді. 2.4. Прийняття рі-шень в команді.	Методи: моделювання ситуацій; дискусія «Демо-кратія в команді»; гра «Бу-дівництво вежі»; вправи: «Я – особистість в команді», «Спільна картина», «Ви-падок в пустелі»; тест Р.М. Белбіна «Командні ролі». Навчальні матеріали: тести, презентація, матеріали для вправ.	Учасники тренінгу: 1) отримають знання про способи по-будови команди; про види командної взаємодії; про способи прийняття ко-мандних рішень; 2) набудуть навичок формування ко-манди; виконання спільних завдань і проектів; прийняття рішень в команді/громаді; 3) розвинуть компетентність ефек-тивної комунікації в команді.	Бондарук Г. Іваць О. Косик Н. Фльорко М.
12-30 – 13-30	Перерва на обід			
13-30 – 15-00	Тема 3. Поперед-ження конфліктів 3.1. Переваги і паст-ки демократії. 3.2. Причини і типи конфліктів 3.3. Правила роботи в команді	Методи: презентація; моз-ковий штурм «Причини кон-фліктів»; вправи: «Кельтське колесо», «Чудесна «сімка», «Нитка-символ»; тест на визначення рівня конфлікт-ності; тест Томаса «Типи по-ведінки в конфлікті». Навчальні матеріали: тести, роздаткові матеріали.	Учасники тренінгу: 1) отримають знання про типи і при-чини виникнення конфліктів у коман-ді; про способи створення правил співпраці в команді; про важливість урахування думки кожного учасника команди; 2) набудуть навичок превенції кон-фліктів; 3) розвинуть компетентність щодо поведінки в конфлікті.	Бондарук Г. Іваць О. Косик Н. Фльорко М.
15-00 – 15-15	Перерва, кава-брейк			
15-15 – 16-45	Тема 4. Чинники ефективності коман-ди 4.1. Спільна мета, ідеї, цінності. 4.2. Полілідерство і відповідальність. 4.3. Робочий функ-ціональний простір команди. 4.4. Використання відмінностей.	Методи: індивідуальна ро-бота; робота в групах; об-говорення; презентація. Навчальні матеріали: пре-зентації «Офіси для ефек-тивної роботи команди», «Елементи робочого роз-вантаження (кавові апарати, шаховий або тенісний стіл, зелена зона, басейн; технічні тренаже-ри...)»	Учасники тренінгу: 1) отримають знання про визначен-ня спільної мети команди; про роль полі-лідерства у команді; про забез-печення етичних норм для ефектив-ної співпраці; 2) розвинуть навички створен-ня функці-онального простору для ефективної роботи і спільного відпо-чинку; 3) сформулюють розуміння прерогативи позитивного мікроклімату в команді та використання відмінностей для ство-рення благодатних можливостей.	Бондарук Г. Іваць О. Косик Н. Фльорко М.
16-45 – 17-00	Перерва, кава-брейк			
17-00 – 18-00	Підведення підсумків тренінгу.	Методи: загальна дискусія; підсумкові слова учасників і тренерів; письмове тесту-вання Навчальні матеріали: тес-то-ва анкета.	Планування спільних дій та коопера-ція учасників. Оцінка знань учасників після прове-дення семінару-тренінгу.	Бондарук Г. Іваць О. Косик Н. Фльорко М.

ТРЕНІНГ «ЕМОЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ»

Олена Рассказова

бізнес-тренер, коуч, кандидат пед. наук

Цілі:

- Сформувати в учасників розуміння важливості розвитку емоційного інтелекту для продуктивної взаємодії з дорослою аудиторією.
- Максимально сприяти формуванню вмінь учасників розпізнавати власні емоції, емоції інших дорослих людей і управляти ними.
- Сприяти оволодінню учасниками практичними інструментами діагностики і розвитку емоційного інтелекту.
- Сприяти підвищенню стійкості до життєвих стресових ситуацій різного рівня, а також оволодінню емоційною компетентністю у роботі з дорослою аудиторією.

Орієнтовні очікувані результати:

- Оцінка учасниками власного рівня емоційного інтелекту, визначення зони найближчого розвитку.
- Визначення власного емоційного стану за допомогою Шкали емоційних станів.
- Вміння визначення емоцій інших людей.
- Оволодіння базовими методами й інструментами розвитку емоційної компетентності.
- **Розуміння того, як:**
 - оперативно і точно визначати емоційні меседжі співрозмовника;
 - встановлювати і підтримувати ефективні комунікації в колективі;
 - коректно застосовувати методи впливу і переконання;
 - якісно управляти своїми емоціями та емоціями інших людей.

Методи роботи: міні-лекції (робота з теоретичною інформацією), тестування, діагностування, тренінгові вправи, робота в міні-групах.

Максимальна кількість учасників: 15 осіб.

Ключові позиції: емоції, емоційний потенціал, емоційний інтелект, емоційна компетентність.

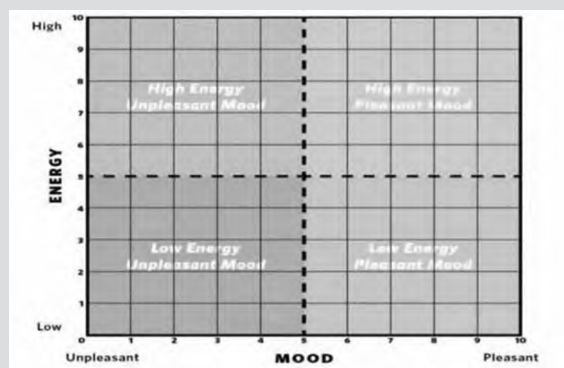
ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

1. Вступ. Повідомлення теми й коротке обґрунтування. Міні-діалог «Айсберг»: Що ви ДУМАЄТЕ, як себе ПОЧУВАЄ тренер? (Хоча емоції і інтелект зазвичай протиставляються, насправді вони взаємопов'язані, переплетені і дуже часто тісно взаємодіють).

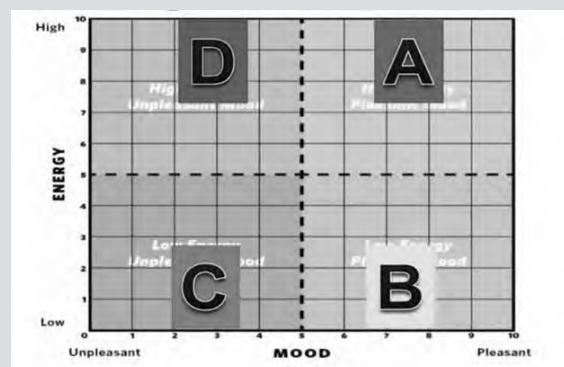
2. Створення робочої атмосфери. Знайомство.

2.1. «Квадрат сприйняття» (за Д. Карузо). Тестування: Як ви себе зараз відчуваєте?

Крок 1. Оцініть свій настрій – за шкалою від 0 до 10: 0 відповідає дуже пригніченому настрою, 10 – вкрай піднесений настрій. І паралельно, оцініть свій рівень енергії за шкалою від 0 до 10: 0 означає, що ви практично безсилі, і 10 – максимальний рівень. Оцінюйте себе у цей момент часу.

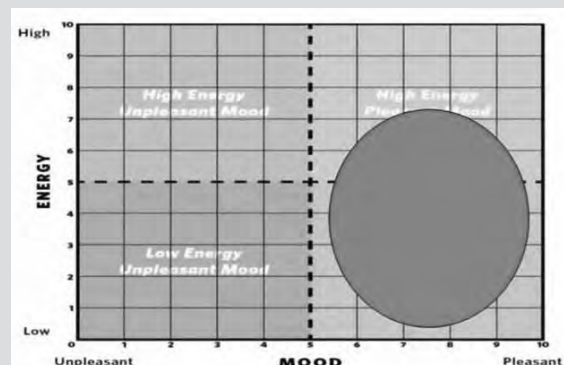


Крок 2. Відмітьте свій настрій на горизонтальній осі координат, а рівень енергії – на вертикальній. Визначте, який з квадрантів А, В, С чи Д відповідає діагностованому вами стану.



Крок 3. Визначте власний стан сприйняття і налаштування на співпрацю.

У «квадраті сприйняття» – дві правих і дві лівих частини. Дві правих відповідають двом позитивним станам: стан А – прекрасний настрій і високий рівень енергії, і стан В – хороший настрій і середній рівень енергії. Якщо стан людини «потрапляє» в ці дві частини квадрата, то її здатність запам'ятовувати, оперативно давати зворотній зв'язок на інформацію зростають. Дві лівих частини – це два негативних стани: стан С – занепадницький настрій і слабкий рівень енергії, і стан D – поганий настрій, але при цьому енергії хоч відбавляй (це «руйнівна» енергія). Індивід, «що знаходиться» у зонах С і D, схильний критикувати, здатний до сарказму, будь-яка інформація сприймається, як абсурд, марна трата часу.



2.2. Збір очікувань та їх презентація. Вправа «Дерево очікувань».

2.3. Інформування про цілі, завдання, регламент. Домовленості про правила роботи у тренінгу.

Зміст основних домовленостей:

- слідувати за диханням;
- виявляти активність у виконанні вправ;
- перебувати у стані «тут і зараз»;
- робити записи у робочому зошиті;
- вимкнути мобільний телефон тощо.

Вправа «Свідомі вдих-видих». Найпростіша вправа, яке допомагає нас в будь-якій ситуації.

Вправа «Свідомий рух». Підняти – спокійно сісти. Підняти – пройти по колу – сісти тощо.

3. Емоційна компетентність. Частина 1

3.1. Емоційний інтелект і особиста реалізація андрагога

• Види інтелекту. Інтелектуальна (IQ) і емоційна компетентність (EQ). Їх роль в успішній особистісній реалізації.

• Для чого потрібно розвивати EQ? Історія питання. Що значить володіти високим емоційним

інтелектом?

• Основні складові емоційної компетентності (за Д. Гоулманом):

- самосвідомість або емоційна обізнаність;
- самоконтроль і здатність управляти своїми емоціями;
- самотивація;
- емпатія;
- навички комунікації.

• Діагностика власного рівня EQ. Визначення зон зростання і розвитку.

Методика діагностування «Емоційний інтелект (EQ)» (за Н.Холлом)

Методика запропонована Н. Холлом для виявлення здатності розуміти відносини особистості, які репрезентуються в емоціях і керувати емоційною сферою на основі прийняття рішень.

Інструкція. Нижче вам будуть запропоновані вислови, які так чи інакше відбивають різні сторони вашого життя. Будь ласка, позначте зірочкою або будь-яким іншим знаком той стовпець з відповідним балом праворуч, який найбільше показує ступінь вашої згоди з висловлюванням.

Повністю не згоден (-3 бали). В основному не згоден (-2 бали). Частково не згоден (-1 бал). Частково згоден (+1 бал). В основному згоден (+2 бали). Повністю згоден (+3 бали).

Опитувальник

	Висловлювання	Бали					
		-3	-2	-1	1	2	3
1	Для мене як негативні, так і позитивні емоції є джерелом знання про те, як чинити в житті						
2	Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити в моєму житті						
3	Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку						
4	Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів						
5	Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти у відповідності до запитів життя						
6	Коли необхідно, я можу викликати в себе широкий спектр позитивних емоцій, таких, як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор						
7	Я стежу за тим, як я себе відчуваю						
8	Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями						
9	Я здатний вислуховувати проблеми інших людей						
10	Я не заціклююся на негативних емоціях						
11	Я чутливий до емоційних потреб інших						
12	Я можу діяти заспокоєно на інших людей						
13	Я можу змусити себе знову і знову повернутися обличчям до перешкоди						
14	Я намагаюся підходити творчо до життєвих проблем						
15	Я адекватно реаую на настрої, спонукання і бажання інших людей						
16	Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості						
17	Коли час дозволяє, я звертаюся до своїх негативних почуттів і розбираюся, в чому проблема						
18	Я здатен швидко заспокоїтися після несподіваного горя						
19	Усвідомлення моїх справжніх почуттів тримає мене в рівновазі						
20	Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не проявлені відкрито						
21	Я добре можу розпізнавати емоції за виразом обличчя						
22	Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти						
23	Я добре розпізнаю знаки спілкування, які вказують на потреби інших						
24	Люди вважають мене хорошим знавцем переживань інших людей						
25	Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям						

26	Я здатний поліпшити настрій інших людей						
27	Зі мною можна порадитися з питань стосунків між людьми						
28	Я добре налаштовуюся на емоції інших людей						
29	Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей						
30	Я можу легко відключитися від неприємних переживань						

Ключ до методики.

Шкали	Питання №
Шкала «Емоційна обізнаність»	1, 2, 4, 17, 19, 25
Шкала «Управління своїми емоціями»	3, 7, 8, 10, 18, 30
Шкала «Самомотивація»	5, 6, 13, 14, 16, 22
Шкала «Емпатія»	9, 11, 20, 21, 23, 28
Шкала «Управління емоціями інших людей»	12, 15, 24, 26, 27, 29

Опрацювання результатів. За кожною шкалою вираховується сума балів з урахуванням знака відповіді (+ або -). Чим більше плюсова сума балів, тим більше виражено цей емоційний прояв.

Інтерпретація. Рівні парціального (окремо за кожною шкалою) емоційного інтелекту у відповідності зі знаком результатів:

- 14 і більше – високий;
- 8-13 – середній;
- 7 і менше – низький.

Інтегративний (сума за всіма шкалами) рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знака визначається за кількісними показниками:

- 70 і більше – високий;
- 40-69 – середній;
- 39 і менше – низький.

3.2. Емоційна обізнаність. Розвиток самосприйняття і самосвідомості.

- Вплив емоцій на особисте життя і професійну діяльність.
- Емоційна грамотність. Емоції і гормони (радість/ендорфін, гнів/адреналін, страх/норадреналін, відроза/кортизол, любов/оксітоцин тощо).
- Групи основних емоцій. Інтенсивність, спрямованість, тривалість емоцій.

- Емоційні тригери у роботі андрагога.
- Бажані і небажані емоції. Розуміння своїх почуттів і емоцій.
- Наслідки, до яких призводять небажані емоції. Як справлятися з гнівом, тривогою, апатією, розчаруванням тощо.
- Дослідження власного внутрішнього простору як передумова розуміння інших дорослих.

Методика діагностування

«Шкала диференціальних емоцій К. Ізарда»

Для перевірки домінуючого емоційного стану за допомогою шкали значущості емоцій застосовують Шкалу диференціальних емоцій К. Ізарда.

Тест застосовується для обстеження як підлітків, так і дорослих. Методика призначена для самооцінки інтенсивності і частоти виникнення 10 основних емоцій відповідно списку шкали К. Ізарда. Кожна основна емоція (тестова шкала) має три градації (три пункти опитувальника).

Інструкція. Оцініть за 4-бальною шкалою те, в якій мірі кожне поняття описує ваше самопочуття в цей момент: 1 – зовсім не підходить; 2 – мабуть, вірно; 3 – вірно; 4 – цілком вірно.

Опитувальник

	Шкала емоцій у поняттях, бали				Емоція	Сума балів
1	Уважний	Концентрований	Зібраний		Зацікавленість	
2	Насолоджується	Щасливий	Радісний		Радість	
3	Здивований	Вражений	Збуджений		Подив	
4	Засмучений	Сумний	Зломлений		Горе	
5	Розлючений	Гнівний	Оскаженілий		Гнів	
6	Відчуває ворожість	Відчуває відразу	Відчуває огиду		Відраза	
7	Презирливий	Зневажливий	Гордовитий		Презирство	
8	Лякаючий	Жахливий	Панікуючий		Страх	
9	Сором'язливий	Боязкий	Соромливий		Сором	
10	Слівчувливий	Винен	Кається		Провина	

Обробка результатів. Підраховуються суми балів кожного рядка (від 1 до 10) і ці значення підставляються в графу «Сума». У такий спосіб виявляють домінуючі емоції (настрій), які дозволяють якісно описати самопочуття.

$$КС = C1 + C2 + C3 + C9 + C10 / C4 + C5 + C6 + C7 + C8$$

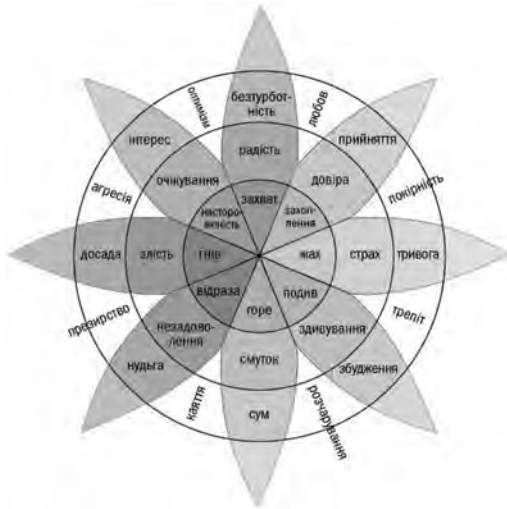
КС – коефіцієнт самопочуття (КС) визначається наступним чином:

- якщо $КС \geq 1$ – позитивне самопочуття;
- якщо $КС \leq 1$ – негативне самопочуття, знижена самооцінка на цей період, отже, можливий депресивний стан, апатія, різке зниження працездатності.

Інтерпретації підлягають також: * емоції, які ніколи не виникають; * емоції з низькою частотою; * емоції з середньою частотою.

Заслугує уваги психоеволюційна теорія емоцій Р. Плутчика та структурна теорія особистості Г. Келлермана – «Психодіагностична система Келлермана-Плутчика», яка лягла в основу психодіагностичної методики «Індекс життєвого стилю» (Life Style Index).

Шкала емоцій за Р. Плутчиком



3.3. Інструменти для роботи з власними емоціями. Навички самоконтролю.

• Усунення непродуктивних емоційних станів і небажаних хвилювань.

• Методи й інструменти управління емоціями. Ігнорувати, емоціонувати, вербалізувати, висловлювати, перетерпіти, пережити, проаналізувати та ефективно використовувати, прожити тощо. Модель Т.О.Т.Е.

• «Рефреймінг» як метод заміни негативних емоцій на позитивні.

• Розвиток самомотивації і самоконтролю.

• Прийоми і методи управління стресом.

Вправа «Корисність й шкідливість емоції»

Завдання. Об'єднайтеся у групи. Кожна група отримує картку з назвою емоції. Необхідно записати, що гарного і що поганого пов'язано з цією емоцією. Час – 2-3 хв.

Емоція	Корисність	Шкідливість

Обговорення. Вислухати висновки кожної групи. Кожна група аргументовано доводить і корисні, і шкідливі характеристики ситуацій, пов'язаних з певними емоціями.

Вправа «Яка/який я?»

На чистому листі паперу напишіть три якості, які ви вважаєте вас найкраще і найліпше характеризують, або найяскравіше.

За наступні п'ять хвилин – завдання підійти до якнайбільшої кількості людей і поставити запитання: «Яка/який я?» і бажано зафіксувати цю відповідь на папері.

Наступний крок – визначити, що відчуваєте після обміну питаннями й отриманням відповіді, оскільки усвідомлення власних емоцій починається після самоусвідомлення.

Дайте відповіді на запитання. Чи були названі у відповідях якості, які співпали з раніше вами записаними?

Вправа «Рефреймінг»

В основу покладено метод, який дозволяє змінити точку зору людини на іншу, навіть протилежну (зміна рамки сприйняття). Знайти в ситуації іншу сторону, більш позитивну.

Наприклад, проходячи тренінг в ті дні, коли можна було працювати і заробляти, люди думають: «Замість того, щоб заробляти гроші, ми зараз витрачаємо час на навчання». Рефреймінг: «Те, чого ми навчимося, дозволить нам надалі більше заробляти». Інший приклад: «Зараз ми впроваджуємо нові технології, і це вимагає багато часу». Рефреймінг: «Ми зараз забезпечуємо собі великий часовий вииграш на майбутнє».

Відзначивши негатив, знайти вигоду, користь, позитив, використовуючи сполучник «проте». Зроблена помилка – проте тепер точно відомо, чого не варто робити на майбутнє. Дійсно, зараз дуже напружена робота – проте вона дозволить виконати план. Неприємна в спілкуванні людина – проте розумна, й у неї багато чому можна навчитися.

Завдання. Об'єднайтеся у пари. Отримайте підказки (кейси) фраз (емоцій / ситуацій), які ви будете аналізувати. Для зручності – розділіть лист паперу на дві частини. В першій колонці фіксуйте ситуацію у її негативному вигляді. У другій – із застосуванням сполучника «проте».

Приклади: я знову запізнилась на зустріч, він загубив гаманець, ваш розслаблений стиль роботи не відповідає стилю роботи компанії, я все виконую занадто повільно, він весь час роздратований і кудись спішить тощо.

Які позитивні наслідки з ситуації для вас? У чому конструктивний урок? У чому цінність для усіх людей чи усього світу? Відслідкуйте емоції, які ви відчували виконуючи цю вправу.

4. Емоційна компетентність. Частина 2

4.1. Емоції у спілкуванні. Розвиток емпатії та управління стосунками.

• Емпатія: розуміння емоцій іншої людини. Емоції взаємні.

• Особиста стратегія взаємодії. Усвідомлення і аналіз особистих установок і стереотипів, що заважають / сприяють розумінню.

• Уміння спілкуватися з людьми відповідно до їхніх емоційних реакцій.

• Як управляти емоційним станом в конфліктних ситуаціях. Збереження субординації і емоційного спокою у рішенні спірних ситуацій.

• Контроль імпульсивності, вираження своїх почуттів і думок у конструктивний спосіб, виховання самодостатності, гнучкості, вміння вирішувати проблеми.



4.2. Емоційний інтелект і мотивація.

- Стратегія особистого і професійного впливу андрагога.
- Як надихати особистим прикладом і управляти емоційним станом інших людей.

5. Завершення тренінгу

- Підбиття підсумків. Систематизація отриманих знань і навичок учасників тренінгу.
- Складання учасниками індивідуальних робочих планів на тиждень, місяць для закріплення матеріалу і вбудовування отриманих навичок у подальшу роботу. План-проспект тренінгу «Емоційна компетентність»

№ з/п	Назва активностей	Час (хв.)	Зміст	Результат
	Вступ. Повідомлення теми й коротке обґрунтування. Міні-діалог «Айсберг».		Тема «Емоційна компетентність»	Інформування і налаштування учасників на роботу в означеній темі
	Створення робочої атмосфери.			
2.1	Знайомство. Тестування «Квадрат сприйняття».		Знайомство. Тестування «Квадрат сприйняття».	Атмосфера довіри, толерантності, актуалізація теми тренінгу
2.2	Збір очікувань учасників. Презентація.		Написання і оголошення очікувань учасниками	«Дерево очікувань»
2.3	Інформування про цілі, завдання, регламент. Домовленості про правила роботи у тренінгу		Зміст основних домовленостей: * слідувати за диханням; * виявляти активність у виконанні вправ; * перебувати у стані «тут і зараз»; * робити записи у робочому зошиті; * вимкнути мобільний телефон. Вправа «Свідомі вдих-видих». Вправа «Свідомий рух».	Дотримання протягом тренінгу
3.	Емоційна компетентність. Частина 1			
3.1	Емоційний інтелект і особиста реалізація андрагога. Введення понять Тестування EQ. Вправи		• Види інтелекту. Інтелектуальна (IQ) і емоційна компетентність (EQ). Їх роль в успішній особистісній реалізації. • Для чого потрібно розвивати EQ? Історія питання. Що значить володіти високим емоційним інтелектом? • Основні складові емоційної компетентності (за Д. Гоулманом). • Діагностика власного рівня EQ. Визначення зон зростання і розвитку.	Діагностика учасниками власного рівня EQ. Визначення зон зростання і розвитку
3.2	Емоційна обізнаність. Розвиток самосприйняття і самосвідомості. Діагностування. Вправи		• Вплив емоцій на особисте життя і професійну діяльність. • Емоційна грамотність. Емоції і гормони. • Групи основних емоцій. Інтенсивність, спрямованість, тривалість емоцій. • Емоційні тригери у роботі андрагога. • Бажані і небажані емоції. Розуміння своїх почуттів і емоцій. • Наслідки, до яких призводять небажані емоції. Як справлятися. • Дослідження власного внутрішнього простору як передумова розуміння інших дорослих.	Емоційна обізнаність. Розвиток самосприйняття і самосвідомості. Впевненість у собі
3.3	Інструменти для роботи з власними емоціями. Навички самоконтролю. Вправи		• Усунення непродуктивних емоційних станів і небажаних хвилювань • Методи й інструменти управління емоціями. Ігнорувати, емоціонувати, вербалізувати, висловлювати, перетерпіти, пережити, проаналізувати та ефективно використовувати, прожити тощо. Модель T.O.T.E. • «Рефреймінг» як метод заміни негативних емоцій на позитивні. • Розвиток самомотивації і самоконтролю. • Прийоми і методи управління стресом. Вправа «Корисність й шкідливість емоції»	Оволодіння інструментами для роботи з власними емоціями. Напрацювання навичок самоконтролю
4.	Емоційна компетентність. Частина 2			
4.1	Емоції у спілкуванні. Розвиток емпатії та управління стосунками		• Емпатія: розуміння емоцій іншої людини. Емоції взаємин. • Особиста стратегія взаємодії. Усвідомлення і аналіз особистих установок і стереотипів, що заважають / сприяють розумінню. • Уміння спілкуватися з людьми відповідно до їхніх емоційних реакцій. • Як управляти емоційним станом в конфліктних ситуаціях. Збереження субординації і емоційного спокою у рішенні спірних ситуацій. • Контроль імпульсивності, вираження своїх почуттів і думок у конструктивний спосіб, виховання самодостатності, гнучкості, вміння вирішувати проблеми	Розвиток емпатії та управління стосунками
4.2.	Емоційний інтелект і мотивація		• Стратегія особистого і професійного впливу андрагога. • Як надихати особистим прикладом і управляти емоційним станом інших людей	Оволодіння стратегією емоційного інтелекту
5.	Завершення тренінгу		• Підведення підсумків. Систематизація отриманих знань і навичок учасників тренінгу. • Складання учасниками індивідуальних робочих планів для закріплення матеріалу	Індивідуальний робочий план на місяць

Nataliya Kosyk

STRATEGY FOR ADULT EDUCATION DEVELOPMENT IN YAVORIV DISTRICT FOR 2014 – 2020: PRIORITIES FOR IMPLEMENTATION

The experience of implementation of «Strategy of adult education development in Yavoriv district for 2014–2020» is summarized. The main factors of adult education development in Yavoriv district of Lviv region are substantiated. Attention was paid to the practically oriented results of NGO «Gostinets» in partnership with the Western Ukrainian Resource Center, the Yavoriv District State Administration's Department of Culture, and District Council in the area of promoting non-formal adult education. The priorities of conceptual provisions of the strategy implementation are outlined.

Viktor Sikalenko

THE IDEA OF ADULT EDUCATION DEVELOPMENT AS ONE OF THE MOST IMPORTANT GOALS AND PRIORITIES FOR THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE GALICINSKIY TERRITORIAL COMMUNITY: PRIORITIES FOR REALIZATION

The actual problems of the development of adult education within the Galician Community Territorial Community are determined. The strategically important direction of its development

in the context of the educational goal of forming the value attitude and practical skills of the adult population regarding energy conservation and symbiosis of human activity and natural sciences has been characterized. The emphasis was placed on the main provisions of the «Energy Efficiency and Environmental Protection Program of the Galician Village Council for 20017–2018» within the framework of the project «Regional Voices – Building Bridges for Democracy» in partnership with the Representative office of DVV International in Ukraine with the support of the Ministry of Foreign Affairs of Germany.

Yuliia Golodnikova

ADULT EDUCATION: DO WE CONSIDER THE REQUIRED COMPONENTS?

It was informed about the experience of introducing adult education in Chernivtsi within the framework of Open University activities in the context of project «Learning community – transformation of conflicts in Ukraine and Moldova through active public participation» implementation. The peculiarities of adaptation of adults to the educational process, problems and perspectives of trainings organization for different categories of adults in Open University in Chernivtsi are analyzed.



Створюючи мости для демократії: підходи до формування умов плюралістичних процесів прийняття рішень на місцевому рівні : навч. посібник / [за заг. ред. д-ра екон. наук Ю.М. Петрушенка]. – Київ, 2016. – 128 с.

У навчальному посібнику викладено теоретичні положення та практичні рекомендації щодо створення умов для демократичного прийняття рішень на місцевому рівні.

Рекомендований для фахівців з управління місцевим соціально-економічним розвитком, державних службовців, представників органів місцевого самоврядування, ЗМІ, громадських діячів, викладачів, аспірантів, студентів економічних, управлінських та соціально-гуманітарних спеціальностей, а також всіх інших читачів, які хочуть розвинути свої компетентності в сфері місцевої демократії та громадянської участі.

Матеріали посібника створені тренерами та експертами проекту «Регіональні Голоси – Створюємо Мости для Демократії», який здійснюється Інститутом міжнародного співробітництва Німецької асоціації народних університетів (DVV), Представництвом DVV International в Україні за підтримки Міністерства закордонних справ Федеративної Республіки Німеччини.

Детальніше про проект можна дізнатись за посиланням <https://regionalvoicesfordemocracy.org.ua/>

**КНИЖКОВА
ПОЛИЦЯ**



**2017 – РІК ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ У ЄВРОПІ
СИЛА ТА РАДІСТЬ НАВЧАННЯ**

**ОСВІТА ДОРΟΣЛИХ І РОЗВИТОК
ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА
ФОРУМ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ
2 – 3 ЛИСТОПАДА 2017**

За сприяння



Федеральне Міністерство
економічного співробітництва
та розвитку