

Д.п.н. Оксана Товканець
ДВНЗ «Ужгородський національний університет», Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ В БОЛГАРІЇ

Новий тип економічного розвитку, притаманний сучасному інформаційному суспільству, спонукає неодноразово впродовж життя, змінювати соціальний і професійний статус, постійно підвищувати кваліфікацію. Отже, нині освіта перетинається з економічною й іншими сферами суспільства, а освітня діяльність стає надзвичайно важливою компонентою його розвитку. «Це означає, що інформація, знання, а також мотивація щодо їх постійного оновлення й навички, необхідні для цього, стають вирішальним чинником цивілізаційного розвитку, ефективності і конкурентоспроможності будь-якої діяльності, а відтак чинником суверенітету та національної безпеки кожної країни» [2].

Для успішного кар'єрного і професійного зростання дорослі люди повинні безперервно розвивати свої уміння та навички, удосконалювати знання, здобувати нові компетентності та отримувати нові кваліфікації як у формальному навчанні, так і у неформальному, що суттєво актуалізує процес професійної підготовки фахівців з менеджменту освіти у сфері освіти дорослих.

У Болгарії в системі освіти дорослих, як і в будь-якій іншій галузі, є різні рівні управління (менеджмент) та різні менеджери, які забезпечують виконання цих функцій, відповідно. Наприклад, на національному рівні – менеджер системи освіти дорослих; на рівні закладів, які пропонують послуги з навчання дорослих, є кілька рівнів: старший керівник (та його команда); «середній» менеджер – менеджер підрозділу (наприклад, викладач в університеті) або кафедри в установі (наприклад, менеджер з персоналу), «нижчий» менеджер (наприклад, організатор курсу); на рівні управління навчальним процесом - виступає в ролі менеджера викладач або керівник групи тренерів.

Аналіз документальних джерел [3; 4] показав, що завдання щодо діяльності керівників з управління в освіті дорослих в Болгарії розподілені за чотирма рівнями:

1. Національний рівень (здійснюється стратегічне, тактичне управління системою освіти дорослих).

2. Регіональний рівень (забезпечення рівного доступу до освітніх послуг для всіх дорослих).

3. Інституційний рівень (заклади, що надають послуги з навчання дорослих) (стратегічне, тактичне та оперативне управління закладом).

4. Рівень навчального процесу (забезпечення ефективності процесу навчання).

Конкретизація функціональних обов'язків менеджерів у сфері освіти дорослих на національному та регіональному рівнях дозволяє включити до кола цих обов'язків *планування національної політики в галузі освіти дорослих; розроблення відповідного нормативно-правового забезпечення, стратегій і програм щодо організації та управління системою й установами освіти дорослих; організація заходів щодо популяризації освіти дорослих; підтримка внутрішньополітичних зв'язків з представниками уряду у різних комітетах та підкомітетах і міжнародних зв'язків з галузевої політики освіти дорослих; координація проектів загальнодержавного масштабу щодо освіти дорослих, що фінансуються міжнародними та національними програмами; контроль виконання національно важливих планів та стратегій.*

На рівні навчального закладу/навчального процесу вчитель (або тренер) курсу – фахівець з менеджменту освіти здійснює діяльність пов'язану із діагностикою рівня попередніх знань і умінь (визначає залишкові знання); планує зміст освіти відповідно до потреб цільової групи, мети та завдань, тривалості та інтенсивності курсу з урахуванням можливостей матеріально-технічної бази (включаючи навчальні матеріали та посібники). Слід звернути увагу і на таку діяльність як безпосереднє структурування навчальної програми за темами та конкретними заняттями; розроблення портфоліо курсу; підготовка матеріалів для учасників. Неабияку роль у цьому процесі відіграє контролююча функція, зокрема контроль

навчальної роботи; контроль дотримання графіку діяльності, мікроклімату, участі слухачів з навчальної діяльності; і загалом, дотримання умов для здійснення ефективності навчального курсу. А також координуюча (координує виконання програми, планів занять, завдань для індивідуальної та групової роботи) та оцінювальна (оцінює ефективність кожної групи та курсу загалом).

У закладах неформальної освіти дорослих Болгарії загалом фахівець з менеджменту освіти (керівник або ж менеджери за окремими напрямками) забезпечує різні види діяльності. Передусім вони здійснюють опитування щодо освітніх потреб (групових та індивідуальних) знань (курсів), попиту та пропозиції навчальних курсів на ринку освітніх послуг дорослих, нових «незайнятих» сфер діяльності, тенденцій та потенційних клієнтів тощо. До їх інших посадових обов'язків також належить *планування* (курсів, які пропонуються протягом відповідного року; доходів та витрат); *маркетинг та реклама* закладу та його діяльності; спілкування з роботодавцями та потенційними клієнтами курсів, пропонуваніх організацією. Вони також керують персоналом, а також координують ділові відносини із зовнішніми партнерами, спонсорами тощо та здійснюють контроль усієї діяльності в організації.

Великий обсяг роботи у Болгарії виконують управлінці рівня індивідуального курсу. Як організатори курсу (або курсів – як посади) за змістом діяльності вони розробляють стратегію залучення клієнтів для конкретного курсу, готуються прес-релізи та інші рекламні матеріали; комунікують з роботодавцями та іншими потенційними учасниками. Саме на них покладається остаточний вибір заявників та формування групи. Найбільші навантаження пов'язані із організаційною діяльністю. Окрім того, що менеджер розробляє погодинно програму заходу (для семінару, лекції, робочої групи тощо), за потреби, організовує навчальну базу можливих курсів; планує доходи та витрати; забезпечує вибір тренерів – попередньо вивчає можливості викладачів, опитуючи або відбираючи документи, надаючи відгуки, ранжує, узгоджує умови курсу та вимоги викладачів. До цих обов'язків слід додати і організацію логістику – транспортування, привітання, розміщення й відправлення учасників та інші організаційні справи.

Болгарська дослідниця В. Гюрова виокремлює дві групи компетенцій фахівця з менеджменту освіти дорослих, яких вони мають набути у системі професійної підготовки: загальні і специфічні [1].

Загальні компетентності включають: компетентність системного відображення найвищого рівня професійної діяльності, навчання та особистісного розвитку, що виражається в умінні планування, організації, впровадження та оцінки професійних та особистісних пріоритетів та завдань, що стосується особистості та професійного розвитку; комунікативна компетентність – навички спілкування в неоднорідній групі; експертна компетентність – передбачає навички рефлексії на досвід своєї діяльності та на досвід участі в інших навчальних заходах і проектній діяльності, навички для порівняння знань, умінь та навичок, аналізу результатів; дидактична компетентність – уміння відбору та використання адекватних підходів, методів та прийомів виконання конкретних навчальних завдань у відповідності до мети та завдань, конкретної професії, часу тощо; управлінська компетентність – навички діагностувальної діяльності та делегування повноважень щодо прийняття рішень; компетентність управління групою дорослих студентів.

Водночас В. Гюрова підкреслює важливість специфічної компетентності, сукупність яких вона поділяє на дві групи: компетенції, безпосередньо пов'язані з навчальним процесом та компетенції, опосередковано пов'язані з (підтримкою) навчального процесу [1].

До специфічних компетенцій, які безпосередньо пов'язані з навчальним процесом в освіті дорослих дослідниця відносить : компетентність щодо оцінки попереднього досвіду дорослих учнів, їх потреби в навчанні, заняттях, мотивації і бажання (адекватні навички відбору методів, прийомів та інструментів діагностувати наявний досвід, потреби, ставлення, очікування, мотивація тощо); компетентність проектування навчального процесу для дорослих навички вибору правильних стилів навчання, дидактичних методів, змісту навчання, цілей процесу навчання; компетентність щодо полегшення процесу навчання дорослих, тобто теоретична і практична підготовка до стимулювання розвитку дорослих студентів), підтримка освітнього середовища; стимулювання діагностики та розвиток корисних

навичок навчання дорослих; використання колективного навчання; мотивація на досягнення та успіхи; компетентність з проведення моніторингу та оцінювання процесу навчання дорослих та його удосконалення. зокрема це стосується навичок для управління, моніторингу, використання різних інструментів оцінювання; застосування різних способів оцінки; проведення цілеспрямованого спостереження; формування навичок самооцінки та групового оцінювання; постійна підтримка зворотнього зв'язку; компетентність для профорієнтації (навички для консультацій, слухання та консультування, ведення діалогу; планування кар'єри; вибір стратегії розвитку кар'єри, контролю) тощо.

На кожному рівні враховуються різні вимоги до посад, ролей та функцій освітніх менеджерів, зокрема на національному рівні – повноцінне функціонування системи освіти дорослих; на інституційному рівні – виживання та стійкість (конкурентоспроможність) інститут ринку освітніх послуг та підтримка його позитивного іміджу; на рівні управління навчальним процесом – забезпечення всіх умов для успіху виконання поставлених цілей і завдань конкретного курсу; якості та ефективного навчання дорослих учнів.

Література

1. Гюрова, В. Първанова, Рангелова Е., Прокоп И., Кривирадева Б. (2013). Управление на съвременното училище. *Предизвикателства и перспективи управление на съвременното училище*. Габрово: ЕКС-ПРЕС. URL: <https://www.researchgate.net/publication/272575975>
2. Лук'янова Л. Б. *Концепція розвитку освіти дорослих в Україні (2016)* (2-ге вид.). Київ: ТОВ «ДКС-Центр».
3. Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2008-2013. URL: http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/documents/strategies/LLL_strategy_01-10-2008.pdf
4. UNESCO. (1997). *CONFITEA V: The Hamburg Declaration On Adult Learning*. URL: <http://www.unesco.org/education/uie/confitea/declaeng.htm>