

докторські школи на кожному факультеті; інші мають одну школу для управління всіма напрямками підготовки докторів філософії («парасолькова модель»). У кожному конкретному випадку створення докторських шкіл вказує на збільшення інституціональної участі ЗВО, що ідеально доповнює індивідуальну модель підготовки «керівник-докторант».

Отже, дослідження засвідчило, що посилення процесів інституціоналізації у розвитку докторських шкіл дозволило ЗВО запроваджувати процеси забезпечення якості підготовки наукових кадрів найвищої кваліфікації, які у багатьох країнах були повністю відсутні. Формування культури якості ВО відбувається у континуумі трансформації від професійної культури з високим рівнем залучення академічного персоналу до управлінської культури та, в ідеалі, продовжуватиметься до утвердження інтегрованої культури із залученням усіх зацікавлених осіб.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вурне, J., Jørgensen, T., Loukkola, T. (2013). *Quality Assurance in Doctoral Education – results of the ARDE project*. Brussels: EUA Publications, 60 p.
2. European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA). (2005). *European Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area*, http://www.enqa.eu/pubs_esg_lasso
3. European University Association (EUA). (2006). *Quality Culture in European Universities: A Bottom-up Approach. Report on the Three Rounds of the Quality Culture Project 2002-2006*. Brussels: EUA Publications 42 p.
4. European University Association (EUA). (2010). *EUA policy document on quality and quality assurance in the European Higher Education Area*. http://www.eua.be/Libraries/Publications_homepage_list/EUA-QA-Policy-2010.sfl.ashx
5. OECD. (2012). *Education at a Glance*. Paris: OECD Publishing.

Баніт Ольга

Інститут педагогічної освіти і освіти
дорослих імені Івана Зязюна НАПН України
м. Київ, Україна

ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ АНДРАГОГА В УМОВАХ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Освіта дорослих потребує нині фахівців для навчання дорослих різних категорій і різного віку. Таких фахівців називають педагогічним персоналом для роботи з дорослими або андрагогами. Для якісного забезпечення освітнього процесу вони повинні володіти спеціальними андрагогічними знаннями, вміннями й навичками роботи з дорослим населенням, а також системою спеціальних методів, прийомів і форм навчання дорослих [2, с. 38]. Фахівець, який обрав для себе цей шлях, повинен бачити свою професію в усій сукупності її широких соціальних зв'язків, знати пропонувані до неї і її представників вимоги,

розуміти зміст і специфіку своєї професійної діяльності, орієнтуватися в колі професійних завдань і бути готовим вирішувати їх в мінливих соціальних умовах.

Професіоналізація особистості протікає в різних формах. Згідно з В. Лапшиною їх умовно можна поділити на опосередковані й безпосередні [1]. Опосередковані (об'єктивні) форми процесу професіоналізації пов'язані з виходом фахівця на ринок праці і включенням його в соціально-професійну структуру суспільства, що потребує формування та розвитку професійно важливих якостей. При цьому професіоналізація виступає наслідком, тобто «функцією, а не аргументом» в соціалізації особистості.

Безпосередні (суб'єктивні) форми професіоналізації мають два аспекти прояву. Перший (зовнішній) передбачає цілеспрямовану діяльність певних соціальних інститутів або держави в цілому щодо професійної підготовки й професійного розвитку особистості. Другий аспект (внутрішній) передбачає свідому активну участь фахівця в засвоєнні професійних знань, умінь і цінностей, його прагнення до професійної самореалізації, тобто професійне самовиховання. Співвідношення цих форм у процесі професіоналізації педагогічного персоналу для роботи з дорослими в кожному конкретному випадку рухливе й неоднозначне. Проте, безумовно, центральним елементом первинної професіоналізації є об'єктивні та зовнішні суб'єктивні форми професіоналізації, а для вторинної професіоналізації великого значення набуває професійне самовиховання як спрямованість особистості на творчий розвиток власних професійних умінь і навичок [1, с. 57].

З огляду на те, що в нашій країні підготовка педагогічного персоналу для роботи з дорослими в системі формальної освіти не здійснюється, ці фахівці мусять шукати можливості навчання в умовах неформальної освіти. Після такого навчання зазвичай ідуть довгі роки професіоналізації. Професіоналізація педагогічного персоналу для роботи з дорослими передбачає тривалий неперервний шлях до вершин професійної майстерності через самоосвіту, навчання на власних і чужих помилках, накопичення досвіду, самовдосконалення й розвиток. У процесі професіоналізації формуються всі необхідні професійні знання, уміння й навички, норми поведінки, ціннісні орієнтири та ідеали [3].

Як один з напрямів процесу загальної соціалізації особистості професіоналізація педагогічного персоналу для роботи з дорослими є різнорівневим і багатоступінчастим явищем. Тому можна погодитися з ученими, які вбачають доцільність виокремлення первинної і вторинної професіоналізації [1; 4].

Первинна професіоналізація – це процес становлення фахівця. Вона передбачає отримання професійних знань, умінь і навичок, необхідних для успішного початку професійної діяльності, тобто набуття спеціальності. Відповідно, первинна професіоналізація безпосередньо пов'язана з професійною освітою, метою і результатом якої є становлення фахівця. Саме тому вона може бути охарактеризована як спеціалізація – період формування спеціаліста. Відповідно, показником успішного проходження етапу первинної професіоналізації педагогічного персоналу для роботи з дорослими є закінчення професійної освіти й одержання професійної кваліфікації. Зазвичай, це рівень

магістратури того закладу вищої освіти, що відповідає попередньо обраній сфері діяльності: управлінська діяльність, консультативні послуги, соціальна реабілітаційна, корекційна робота тощо. Специфіка первинної професіоналізації (спеціалізації) полягає в тому, що в її процесі особистість стає справжнім суб'єктом професійної діяльності і професійних відносин, набуває професійного статусу і, таким чином, дістає можливість активної і функціональної участі в освіті дорослих.

Вторинна професіоналізація має на меті перетворення фахівця в професіонала, тобто комплексний (психологічний, соціальний і світоглядний) розвиток особистості, формування особливої професійної майстерності, творчого підходу до професійної діяльності. Вторинна професіоналізація передбачає безпосереднє становлення й розвиток професіоналізму педагогічного персоналу для роботи з дорослими в ході трудової діяльності на основі накопичення й використання професійного досвіду, професійної активності й широкого світоглядного підходу до вирішення професійних завдань. Фактично, вторинна професіоналізація передбачає досягнення вершини піраміди потреб Маслоу – потреби в самоактуалізації. Зауважимо, що вторинна професіоналізація може відбуватися переважно в умовах неформальної освіти [4, с. 261].

Таким чином, з одного боку, процес професіоналізації набуває певного ступеня завершеності в разі досягнення особистістю професійної зрілості, яка характеризується набуттям високої професійної майстерності й статусу; з іншого боку, професіоналізація триває протягом усього професійного життя, оскільки удосконалення професійної майстерності й розвиток професіоналізму не обмежується часовими рамками.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лапшина В. Л. Професіоналізація: сутність та структура поняття. Соціологія. 2005. С.54-59.
2. Освіта дорослих: теоретичні і методологічні засади: монографія. Авт. кол.: Лук'янова Л.Б., Сігаєва Л.Є., Аніщенко О.В., Зінченко С.В., Баніт О. В., Лапаєнко С.В., Василенко О.В. К.: Педагогічна думка. 2012. 272с.
3. Сорочан Т.М. Професіоналізація андрагога: цінності, знання, навички. Післядипломна освіта в Україні. 2018. № 1. С. 53–57.
4. Цвук В. А. Профессионализация как социальный процесс. *Вестник РУДН. Серия «Социология»*. 2003. № 4-5. С.258–269