

Громадська спілка «Українська асоціація освіти дорослих»

ПРОЕКТ

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

щодо розроблення стратегій з впровадження культури навчання та освіти
дорослих на місцевому рівні

(для територіальних громад, громадських організацій, тощо)

Київ

2019

УДК

ББК

П

Рецензенти:

Розглянуто, схвалено та рекомендовано до випуску на

Методичні рекомендації щодо розроблення стратегій розвитку з впровадження культури освіти дорослих на місцевому рівні: методичні рекомендації для територіальних громад, громадських організацій, тощо / Укладачі О. Пастушок, – Київ; Нікополь; : Видавець ПП _____ 2019. – 30 с.

Методичні рекомендації «розроблення стратегій розвитку з впровадження культури освіти дорослих на місцевому рівні» містять текстовий матеріал, щодо написання на місцевому рівні стратегії та програми з впровадження культури освіти дорослих в громадах, а також додатки, які ілюструють практичні положення, сприяють володінню спеціального соціально-економічного матеріалу.

Методичні рекомендації призначені для територіальних громад, громадських організацій, усім, хто прагне підвищення конкурентоспроможності української освіти в європейському просторі.

ЗМІСТ

I. Передмова	5
II. Роль освіти дорослих в зарубіжних країнах	6
III. Загальні положення	8
IV. Розроблення місцевої стратегії з впровадження культури освіти дорослих	10
V. Розроблення програми	17
VI. Фінансове забезпечення реалізації місцевої стратегії та програми з впровадження культури освіти дорослих	18
VII. Затвердження місцевої стратегії та програми з впровадження культури освіти дорослих.....	19
VIII. Організація виконання місцевої стратегії та програми з впровадження культури освіти дорослих, здійснення контролю, проведення моніторингу та оцінки стану їх виконання	19
IX. Додатки	22
1 Анкета	22
2 Примірна структура стратегії	29
3. Орієнтовний перелік показників соціально-економічного розвитку територіальної громади.....	...31
4. SWOT-аналіз.....	...37
5. Порівняльні переваги, виклики та ризики	38
6. Орієнтовний фінансовий план	39
7. Примірна структура Програми	40
8. Бланк звіту про результати проведення моніторингу реалізації місцевої стратегії та програми соціально-економічного розвитку освіти дорослих територіальної громади за період.....42

I. Передмова

Загально цивілізаційні зміни кінця XX – початку XXI століття, прискорення соціально-культурних змін як на глобальному, так і на локальних рівнях, зростання тривалості життя суттєво позначилися на усвідомленні значення освіти дорослих у сучасному соціумі. Доцільність її розвитку є загально визнаним фактом, оскільки технологічний, соціокультурний, економічний прогрес переважної більшості країн забезпечений освітою дорослих. Соціальне значення освіти дорослих посилюється сучасною демографічною ситуацією, характерною нині для європейських країн; своєрідністю соціально-політичного середовища, в якому повноцінний розвиток особистості можливий лише за умови активної участі в мінливих суспільних процесах, швидкої адаптації до культурної, етнічної та мовної різноманітності.

Політичні, економічні та соціальні зміни, які відбуваються в українському суспільстві, розвиток ринкових відносин, швидке оновлення інформації та глобалізаційні процеси вимагають від сучасної людини навчатися упродовж життя. Такий підхід зумовлює розвиток системи освіти дорослих.

Доцільність розвитку освіти впродовж життя не викликає сумнівів й обґрунтовується багатьма факторами, серед яких – старіння знань (одиниця виміру старіння знань фахівця, прийнята у США – період «напіврозпаду» компетентності, тобто зниження її на 50 % внаслідок появи нової інформації, показує, що за багатьма професіями цей період настає менш ніж через 5 років), старіння нації, безробіття. Впровадження культури освіти дорослих передбачає зростання інвестицій в людей і їх знання; набуття основних навичок, тощо

Пропоноване навчально-методичне видання містить текстовий матеріал, щодо написання стратегії та плану (програми) з впровадження культури освіти дорослих в громадах, а також додатки, які ілюструють практичні положення, сприяють володінню спеціального соціально-економічного матеріалу.

II. Роль освіти дорослих в зарубіжних країнах

Новий тип економічного розвитку, притаманний сучасному соціуму, спонукає громадян неодноразово впродовж життя змінювати соціальний і професійний статус, постійно навчатися, перенавчатися, підвищувати кваліфікацію. Це означає, що інформація, знання, а також мотивація щодо їх постійного оновлення й навички, необхідні для цього, стають вирішальним чинником цивілізаційного розвитку, ефективності й конкурентоспроможності в будь-якій діяльності, а отже, важливим чинником суверенітету та національної безпеки кожної країни.

Загалом за участю дорослих в різних освітніх програмах країни об'єднано у чотири групи. Країни, де понад 50% дорослого населення навчаються, належать до першої групи (Швеція, Фінляндія, Данія, Норвегія, Ісландія); у другій групі країн кількість людей, які навчаються становить 35-50%, це Австралія, Канада, Нова Зеландія, США, Австрія; до третьої групи країн належать Бельгія, Франція, Іспанія, Чехія, відповідно кількість дорослих, які навчаються, становить від 20 до 35 %. І нарешті четверта група країн, до якої входить Україна, – загальна кількість дорослих, які навчаються становить тут менше 20%.

Переважає більшість європейських країн мають законодавчо-нормативну базу щодо врегулювання освіти дорослих, де визначено її мету, принципи й механізми державної підтримки, основні суб'єкти, їх права і обов'язки, способи координації дій різних провайдерів освітніх послуг, а також принципи та схеми фінансування. Узагальнення результатів наукового пошуку довело, що Англії та в європейських країнах фахівці отримують професійну підготовку відповідно до стандарту професії, тобто відповідно до набору професійних і особистісних якостей і властивостей, яким надається особливе значення при організації професійного навчання.

Здійснений нами аналіз зарубіжного досвіду розвитку освіти дорослих дозволяє зробити висновок, що в світі склалися три типи навчання дорослого населення:

- унітарна, загальноосвітня система спеціалізованих державних навчальних центрів для дорослих (фахівців і безробітних), що орієнтується на національні міністерства праці та освіти (досвід Німеччини, Швеції та Франції) за участю інших освітніх установ;
- навчання дорослих в державних і недержавних навчальних закладах різного рівня професійної підготовки всього освітнього поля країни при жорсткій регламентації розміщення замовлень на навчання з боку відділів з праці (США, Канада);
- навчання дорослих в країнах, де існує практика довічного найму, які шукають роботу в корпораціях, фірмах та інших суб'єктах господарювання, що мають свою навчально-виробничу базу (Японія, Південна Корея).

Отже, особливості європейської освіти дорослих обумовлені сучасними тенденціями в економічній сфері багатьох країн світу: очікуваннями суспільства якісних змін у діяльності освітніх закладів і центрів зайнятості; динамічним розвитком систем професійного навчання фахівців і безробітних; рівнем розвитку виробництва та соціальної сфери; вимогами ринку праці, роботодавців, інформаційно-технологічного суспільства; зростаючими освітніми потребами безробітних; постійним зростанням вимог до рівня професійної компетентності фахівців, які здійснюють професійне навчання безробітних.

Таким чином, основними напрямками розвитку освіти дорослих в міжнародному середовищі є: експерименти з нелінійної організації навчального процесу, впровадження кредитної системи й бально-рейтингового оцінювання, розробка та реалізація індивідуальних програм освіти, організація взаємодії з ринком праці, замовниками та споживачами професіональних кадрів, створення систем управління якістю освіти в ході формування незалежної національної системи оцінки якості отриманої випускником освітнього закладу кваліфікації.

Вітчизняна практика показала, що перший тип організації найбільш підходить для навчання дорослих: він дозволяє вирішувати програми зайнятості під жорстким контролем держави на регіональному рівні.

Сьогодні вищі навчальні заклади не лише України, але й цивілізованого світу сьогодні не можуть забезпечити свого випускника повним обсягом знань на всі випадки життя. У зв'язку з інтенсивним зростанням потоку інформації через кожні 5–10 років потрібно поновлювати знання, щоб відповідати сучасним вимогам. Проведені за кордоном дослідження свідчать, що навіть найвідоміші університети світу не вважають, що випускають дійсно освічених людей, чия освіта остаточно завершена. Вузи повинні випускати "схильних до навчання", тобто вони мають навчити студента вчитися – здобувати знання і прагнути до них.

Ураховуючи зазначене, необхідно на державному рівні визнати суспільну корисність освіти дорослих здійснити масштабні і цілеспрямовані заходи, що забезпечать розбудову національної системи освіти дорослих в Україні й закріпити гарантії її розвитку через створення закону України «Про навчання та освіту дорослих».

Але місцеві органи управління в рамках діючого законодавства та стратегічного (Програмного) забезпечення разом із громадськими організаціями можуть уже сьогодні створювати структурні об'єднання щодо розвитку освіти дорослих.

III. Загальні положення

щодо розроблення стратегій розвитку з впровадження культури освіти дорослих
на місцевому рівні

1. Методичні рекомендації розроблені з метою формування і реалізації стратегічних і програмних документів впровадження культури освіти дорослих для територіальної громади (далі – Методичні рекомендації) та можуть застосовуватися органами місцевого самоврядування територіальних громад під час формування і реалізації прогностичних і програмних документів з впровадження культури освіти впродовж життя.

2. Методичні рекомендації носять рекомендаційний характер.

3. Система стратегічних та програмних документів з впровадження культури освіти дорослих територіальної громади включає:

- стратегію розвитку освіти дорослих;
- програму соціально-економічного розвитку освіти дорослих територіальної громади.

4. Розроблення стратегічних та програмних документів з впровадження культури освіти дорослих рекомендується здійснювати з дотриманням таких принципів:

- об'єктивність – розроблення документів на основі даних органів державної статистики, інших центральних і місцевих органів виконавчої влади, результатів опитувань громадської думки, з урахуванням реальних цілей та індикаторів (показників), яких можливо досягти та оцінити;
- обґрунтованість та доцільність – розроблення документів на основі чітко визначених цілей розвитку та економічно обґрунтованих заходів та проектів, що сприяють їх досягненню із використанням кращого світового досвіду у сфері прогнозування економічного і соціального розвитку;
- відкритість та прозорість – забезпечення доступу громадськості, що передбачає інформування про цілі, завдання, очікувані результати та показники виконання стратегічних та програмних документів;
- паритетність – створення рівних можливостей для висловлення позицій всіх сторін під час розроблення та реалізації відповідних документів;
- недискримінація та рівний доступ – створення можливості для висловлення позицій всіх сторін під час розроблення та реалізації відповідних документів;

- ефективність – визначення та забезпечення функціонування механізму досягнення цілей, виконання завдань, заходів у встановлені терміни;
- сталий розвиток – забезпечення розвитку громади для задоволення потреб нинішнього покоління з урахуванням інтересів майбутніх поколінь.

IV. Розроблення місцевої стратегії з впровадження культури

освіти дорослих

1. Проект місцевої стратегії з впровадження культури освіти дорослих рекомендується розробляти виконавчим комітетам (сільської, селищної, міської ради) територіальної громади (далі – виконавчий комітет).

2. Для підготовки проекту місцевої стратегії може утворюватися робоча група, до складу якої можуть входити представники виконавчих органів сільської, селищної, міської ради територіальної громади, асоціацій органів місцевого самоврядування, місцевих органів виконавчої влади, громадських організацій, агенцій регіонального розвитку, інших юридичних осіб (за згодою їх керівників) та фізичні особи, які постійно проживають на одній території (за згодою).

3. Для розроблення проекту місцевої стратегії з впровадження культури освіти дорослих виконавчому комітету доцільно:

- повідомляти через засоби масової інформації або на офіційному веб-сайті відповідної місцевої ради про початок роботи над проектом стратегії, визначає строки і форму подання пропозицій до нього;
- організовувати громадське обговорення проекту стратегії та проводити (за необхідності) консультації із іншими заінтересованими сторонами для узгодження позицій;

- оприлюднювати на офіційному веб-сайті місцевої ради звіти про результати розгляду пропозицій заінтересованих сторін до проекту місцевої стратегії.

4. Проект місцевої стратегії з впровадження культури освіти дорослих рекомендується розробляти на період 5-10 років.

5. Проект місцевої стратегії з впровадження культури освіти дорослих доцільно розробляти за такою структурою:

- вступ (містить коротке обґрунтування підстав для розроблення місцевої стратегії з впровадження культури освіти дорослих);
- аналітична частина;
- сценарії розвитку з впровадження культури освіти дорослих;
- стратегічне бачення розвитку культури освіти дорослих за відповідний період;
- стратегічні та оперативні цілі та завдання розвитку з впровадження культури освіти дорослих на відповідний період;
- етапи та механізми реалізації стратегії з впровадження культури освіти дорослих;
- моніторинг та оцінка результативності реалізації місцевої стратегії.

Примірна структура місцевої стратегії з впровадження культури освіти дорослих наведена у додатку 2 до Методичних рекомендацій.

6. Аналітична частина є основою для визначення конкурентних переваг, викликів та ризиків для територіальної громади на відповідний період та може містити:

- результати моніторингу і оцінки потреби в освіті дорослих (орієнтовну анкету наведено у додатку 1 до Методичних рекомендацій);

- аналіз сильних і слабких сторін громади, можливостей і загроз (SWOT-аналіз) та характеристику порівняльних переваг, викликів та ризиків перспективного розвитку громади;
- аудит рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності територіальної громади.

7. Передумовою для розроблення аналітичної частини є збір даних за системою показників, які характеризують стан розвитку територіальної громади та населених пунктів, що входять до її складу. Система показників, необхідних для проведення аналізу стану розвитку територіальної громади, визначається розробником проекту місцевої стратегії з впровадження культури освіти дорослих.

Орієнтовний перелік показників соціально-економічного розвитку територіальної громади наведено у додатку 3 до Методичних рекомендацій.

Джерелом інформації для визначення стану розвитку територіальної громади можуть бути:

- первинна статистична інформація та адміністративні дані територіальної громади;
- офіційні статистичні дані Держстату, адміністративні дані та показники, територіальних органів інших центральних органів виконавчої влади, районної та обласної держадміністрацій тощо;
- результати анкетного та/або інтерактивного опитування мешканців територіальної громади та підприємців, а також вихідних даних проведення SWOT-аналізу.

8. У інформації про актуальний стан, основні тенденції та проблеми розвитку територіальної громади доцільно зазначати:

- географічне розташування закладів де планується впроваджувати навчання та освіти дорослих;

- чисельність населення та його склад, у тому числі у розрізі населених пунктів, розподіл за віковими групами та рівнем освіти, природний та міграційний рух населення, загальні тенденції зміни зайнятості населення, рівень безробіття, рівень середньої заробітної плати, контингент, який потребує соціальної підтримки, зареєстровані внутрішньо переміщені особи, у разі наявності відповідних даних – стан виплати заробітної плати працівникам підприємств, установ, організацій всіх форм власності, а також фізичних осіб-підприємців;
- основні показники, що характеризують сучасний стан та тенденції гендерної рівності у громаді;
- наявну інфраструктуру (транспортну, екологічну, енергетичну, житлово-комунальну, зв'язку, соціальну, туристичну);
- показники економічного розвитку територіальної громади;
- фінансовий стан та бюджет громади;
- стан навколишнього природного середовища;
- інше.

При наданні інформації про основні тенденції та проблеми розвитку територіальної громади зазначаються результати аналізу соціально-економічного розвитку громади, що увійшли до її складу, в динаміці щонайменше за останні три роки.

Результатом аналізу розвитку територіальної громади має стати визначення основних проблем, що стримують її розвиток, а також наявного та прихованого потенціалу для розвитку громади.

9. Характеристика порівняльних переваг, викликів та ризиків перспективного розвитку територіальної громади може здійснюватися на основі оцінки стартових умов місцевого розвитку шляхом SWOT-аналізу.

Складовими SWOT-аналізу є:

- сильні сторони – наявні внутрішні позитивні фактори або ресурси територіальної громади, які можуть бути використані для формування конкурентних переваг;
- слабкі сторони – наявні внутрішні негативні фактори громади, які заважають її розвитку та можуть бути визначені як протилежності сильним чи як відсутність деяких сильних сторін;
- можливості – позитивні фактори зовнішнього впливу (наявні або найбільш ймовірні), які можна використати для розвитку територіальної громади;
- загрози – негативні фактори зовнішнього впливу (наявні або найбільш ймовірні), які перешкоджають розвитку громади.

SWOT-аналіз рекомендовано здійснювати за формою згідно з додатком 4 до Методичних рекомендацій.

На основі SWOT-аналізу виявляються логічні взаємозв'язки між внутрішніми (сильні та слабкі сторони) та зовнішніми (можливості та загрози) факторами, які мають стратегічне значення для розвитку громади. Саме ці взаємозв'язки дозволяють сформулювати порівняльні переваги, виклики і ризики, які є основою формування стратегічних та оперативних цілей розвитку культури освіти дорослих в громаді на середню та довгострокову перспективу.

Визначення порівняльних переваг, викликів та ризиків рекомендується здійснювати за формою згідно з додатком 4, 5 до Методичних рекомендацій.

10. У сценарії розвитку доцільно визначати найбільш вірогідний варіант розвитку культури освіти дорослих в громаді на відповідний період. Зазначений сценарій описує послідовність подій від теперішнього до майбутнього стану розвитку освіти дорослих, що ґрунтується на припущеннях, які стосуються формування комбінацій сильних та слабких сторін, можливостей та загроз.

Необхідною умовою для підготовки сценаріїв є прогнози, побудовані на статистично зафіксованих тенденціях і кількісних показниках, з урахуванням особливостей функціонування тих секторів і сфер економіки, які є найбільш

вагомими для цієї території. Це можливо здійснити на підставі демографічного та економічного прогнозів розвитку територіальної громади, а також шляхом обговорення з громадськістю.

Доцільно опрацьовувати кілька варіантів сценаріїв розвитку: базовий, оптимістичний та песимістичний.

11. Стратегічне бачення – стислий і узагальнений опис ідеалізованого образу майбутнього освіти дорослих в громаді після її реалізації, у якому рекомендується відображати (узагальнювати) найбільш загальні та тривалі уявлення про майбутнє освіти впродовж життя та зміни у житті дорослих учнів.

Стратегічне бачення окреслює узгоджений, різносторонній та оптимістичний погляд на те, як впроваджена освіта дорослих в громаді має виглядати в майбутньому і є основою тих завдань, виконання яких буде визначено місцевою стратегією. Стратегічне бачення має бути реалістичним, специфічним, достатньо амбітним та бажаним для територіальної громади. Воно повинно відбивати ту унікальність, яка не може бути скопійована іншими громадами і досягнення саме його дасть змогу бути конкурентоспроможним у майбутньому.

12. На основі порівняльних переваг, викликів та ризиків, а також стратегічного бачення можуть формуватися стратегічні та оперативні цілі розвитку культури освіти дорослих в громаді на відповідний період.

Стратегічні цілі розвитку культури освіти впродовж життя громади – описані у формальному вигляді орієнтири, яких бажано досягти в довго- або середньостроковому періоді та для визначення яких рекомендується використовувати комплексний підхід, тобто створювати систему 2–4 цілей, які мають відображати потреби громади в освіті впродовж життя, відповідати стратегічному баченню, досягнення яких сприятиме комплексному розв’язанню кількох проблем розвитку.

Кожна стратегічна ціль включає оперативні цілі, які містять конкретні завдання, що дозволяє пов'язати навчання та освіту дорослих з бюджетним плануванням.

Для кожної з передбачених оперативних цілей доцільно визначати:

- обґрунтування вибору оперативної цілі;
- опис завдань, які передбачаються для її досягнення;
- систему індикаторів (критеріїв) досягнення оперативної цілі.

Завдання місцевої стратегії мають відповідати стратегічним та оперативним цілям і спрямовуватися на розв'язання основних проблем та використання можливостей, визначених у аналітичній частині місцевої стратегії.

13. У етапах та механізмах реалізації рекомендується визначати:

- етапи реалізації місцевої стратегії;
- інституційне та організаційне забезпечення реалізації місцевої стратегії; положення щодо порядку та строків розроблення планів;
- фінансове забезпечення реалізації місцевої стратегії.

14. Для проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації місцевої стратегії рекомендується визначити систему показників, відповідальних за проведення моніторингу виконавців, порядок і строки проведення моніторингу.

Моніторинг – це постійний процес збору даних про процес і показники виконання стратегії, що досягаються у ході її реалізації. Результати моніторингу є основою для висновків про необхідність коригування/оновлення місцевої стратегії та стимулювання її реалізації за формою згідно з додатком 6 до Методичних рекомендацій. Моніторинг може містити оцінку загальних результатів реалізації місцевої стратегії (у разі наявності) та заходів (проектів) програми соціально-економічного розвитку громади. Результати моніторингу доцільно визначати щорічно в звітах, за формою, визначеною в додатку 8.

V. Розроблення програми

1. Для забезпечення виконання місцевої стратегії виконавчим комітетам рекомендується розробити програму. Консультативну допомогу щодо її розробки можуть надавати зовнішні консультанти (фізичні особи, установи, організації, тощо).

2. Для розроблення проекту програми виконавчому комітету доцільно:

- визначити відповідальний структурний підрозділ виконавчого комітету за розроблення програми (далі – відповідальний розробник);
- повідомити через регіональні засоби масової інформації про початок роботи над проектом програми, визначити терміни і форму подання пропозицій до нього;
- організувати громадське обговорення проекту програми;
- у разі потреби утворити робочу групу, до складу якої можуть входити представники асоціацій та інших об'єднань органів місцевого самоврядування, громадських організацій, інших юридичних осіб та фізичні особи (за згодою).

3. Розроблення програми для забезпечення виконання місцевої стратегії розвитку доцільно починати не пізніше ніж через місяць після її затвердження відповідною місцевою радою.

4. Програму бажано розробляти на середньостроковий період (1-3 роки) з урахуванням стратегічних цілей та пріоритетів, завдань, запланованих заходів, проектів та термінів місцевої стратегії.

5. Програму доцільно розробляти за такою структурою:

- аналітична частина – аналіз стану та основних тенденцій громади, визначення конкурентних переваг та проблем;
- цілі та пріоритети розвитку культури освіти дорослих на відповідний період;

- основні завдання та механізми їх реалізації, в тому числі:
- організаційні та адміністративні заходи, які спрямовані на реалізацію передбачених Програмою завдань;
- перелік діючих та перспективних проектів розвитку з визначенням орієнтовних обсягів і джерел їх фінансування, відповідальних виконавців та строків їх підготовки та реалізації;
- опис механізму моніторингу і оцінки результативності реалізації програми із визначенням індикаторів (показників) оцінки результативності виконання завдань і заходів та досягнення цілей, визначених програмою.

Під час розроблення програми рекомендується використовувати Примірну структуру програми, наведену у додатку 7.

6. Організаційні та адміністративні заходи Програми – це послідовні дії виконавчих органів, спрямовані на досягнення цілей, пріоритетів та виконання завдань розвитку територіальної громади в межах коштів, виділених або залучених на цю мету.

Для кожного заходу рекомендується наводити інформацію та дані щодо його змісту та способу виконання, строки виконання (у цілому і поетапно), визначати виконавців, обсяги та джерела фінансування з розбивкою по роках, індикатор (показник) виконання та очікуваний результат від його виконання.

VI. Фінансове забезпечення реалізації місцевої стратегії та програми з впровадження культури освіти дорослих

1 Фінансове забезпечення реалізації місцевої стратегії та програми може здійснюватися за рахунок:

- коштів місцевих, обласних бюджетів;
- коштів міжнародних донорів, міжнародних фінансових організацій;
- коштів інвесторів, власних коштів підприємств;

- інших джерел, не заборонених законодавством.

VII. Затвердження місцевої стратегії та програми з впровадження культури освіти дорослих

1. Проект місцевої стратегії, проект програми пропонується подавати виконавчому комітету на розгляд та схвалення відповідно до визначених законодавством термінів (не пізніше ніж за 15 робочих днів) до визначеної дати засідання.

2. Проект місцевої стратегії та програми рекомендується подавати на розгляд та затвердження сільській, селищній, міській раді територіальної громади відповідно до визначених законодавством термінів (не пізніше ніж за 30 днів) до визначеної дати засідання.

VIII. Організація виконання місцевої стратегії та програми) з впровадження культури освіти дорослих, здійснення контролю, проведення моніторингу та оцінки стану їх виконання

1. Виконання програми рекомендується здійснювати шляхом реалізації виконавцями завдань і заходів, зазначених у ній.

2. Безпосередній контроль за станом та строками виконання завдань і заходів програми рекомендується здійснювати виконавчому комітету, а за цільовим та ефективним використанням коштів – головним розпорядником коштів відповідно до підпорядкування.

3. Моніторинг та оцінку стану виконання місцевої стратегії та програми рекомендується виконавчому комітету проводити щороку.

За результатами моніторингу виконавчому комітету доцільно готувати узагальнений звіт і публікувати його у ЗМІ та на інтернет порталах.

4. Звіт може містити інформацію про:

- результативність реалізації місцевої стратегії та програми;

- стан впровадження проектів у громаді;
- заплановані та фактичні обсяги і джерела фінансування місцевої стратегії та програми;
- досягнення індикаторів (показників) результативності реалізації місцевої стратегії та програми: фактичний результат у порівнянні з його прогнозованим значенням у звітному періоді;
- аналіз динаміки показників соціально-економічного розвитку територіальної громади, здійснений з урахуванням орієнтовного переліку показників соціально-економічного розвитку територіальної громади, наведених у додатку 3;
- висновки і пропозиції стосовно доцільності продовження тих чи інших заходів, включення додаткових заходів, уточнення показників, обсягів і джерел фінансування, виконавців, строків виконання програми та його окремих заходів тощо.

5. У разі необхідності внесення змін до місцевої стратегії та програми, проект рішення міської, селищної, сільської ради територіальної громади щодо змін до нього з уточненими показниками та заходами рекомендується готувати відповідно до розділів II та III цих Методичних рекомендацій.

6. Виконавчому комітету рекомендується починати підготовку заключного звіту про виконання місцевої стратегії та програми не пізніше ніж через 3 місяці після завершення його реалізації.

7. Заключний звіт може містити інформацію про:

- оцінку досягнення цілей та пріоритетів розвитку територіальної громади, визначених місцевою стратегією та програмою;
- стан реалізації завдань і заходів програми, проектів територіальної громади;
- оцінку рівня виконання запланованих індикаторів (показників) результативності реалізації місцевої стратегії та програми;
- причини невиконання або недосягнення очікуваних результатів;

- висновки та пропозиції.

8. Основні досягнуті результати реалізації місцевої стратегії та програми рекомендується виконавчому комітету оприлюднювати на веб-сайті громади, у місцевих засобах масової інформації.

Додаток 1
до Методичних рекомендацій щодо
впровадження культури освіти дорослих

АНКЕТА

Шановний(а) пане(і)!

Інструкція щодо заповнення анкети

Будь-ласка, уважно прочитайте питання анкети та позначте ті відповіді, які найбільше співпадають з Вашою думкою, чи допишіть свій варіант. Ті запитання, де можна вибрати декілька варіантів відповідей, позначені *.

Вам не потрібно підписувати анкету, але наприкінці просимо надати інформацію щодо віку, статі, соціального статусу, професійного стажу.

Заздалегідь вдячні!

1. Чи задоволені Ви своїм професійно-кваліфікаційним рівнем?

- 1.1. Цілком задоволений.
- 1.2. Частково задоволений.
- 1.3. Важко сказати, задоволений чи ні.
- 1.4. Цілком незадоволений.
- 1.5. Частково незадоволений.

2. Чи підвищували Ви професійну кваліфікацію впродовж життя?

- 2.1. Ні.
- 2.2. Один раз.
- 2.3. Два рази.
- 2.4. Три рази.
- 2.5. Інше (вказіть скільки разів).

3. Чи маєте Ви потребу у неперервній освіті?

- 3.1. Так.
- 3.2. Частково.

- 3.3. Ні.

4. Як Ви оцінюєте власну здатність до самоосвіти?

- 4.1. Із задоволенням засвоюю нові знання.
- 4.2. Час від часу можу щось почитати, трохи позайматися, але мені потрібен наставник.
- 4.3. Зовсім не можу самостійно вчитися, мені важко сконцентруватися.
- 4.4. Інше _____

5. В оволодінні якими знаннями, уміннями, навичками для особистісного та професійного розвитку Ви відчуваєте найбільшу потребу? *

- 5.1. Комунікаційні навички (вміння спілкуватися, переконувати, вести

дискусію, презентувати себе, свою точку зору та ін.).

- 5.2. Навички роботи у команді, налагодження співробітництва, взаємодії.
- 5.3. Комп'ютерна грамотність та навички користування Інтернетом.
- 5.4. Навички формування впевненості у собі.
- 5.5. Навички самоорганізації, керування своїм часом, планування життя.
- 5.6. Навички критичного мислення.
- 5.7. Підвищення рівня професійної компетентності.
- 5.8. Вивчення іноземної мови (якої)

- 5.9. Конструктивне вирішення конфліктних ситуацій.
- 5.10. Виховання дітей.
- 5.11. Поєднання професійної діяльності з сімейним життям.
- 5.12. Збереження здоров'я.
- 5.13. Як бути щасливим / Що треба для щастя.
- 5.14. Інше _____

6. Які Ви маєте очікування від навчання?*

- 6.1. Підвищення рівня професійних компетентностей.
- 6.2. Кар'єрне зростання.
- 6.3. Особистісне зростання.
- 6.4. Навчитися розуміти себе.
- 6.5. Отримання свідоцтва, диплома, сертифікату, іншого документу.
- 6.6. Інше _____

7. Виберіть особливості, які, на Ваш погляд, характерні для навчання дорослої людини *

- 7.1. Спрямованість освітніх програм на вирішення практичних завдань.
- 7.2. Можливість врахування індивідуальних особливостей дорослого учня.
- 7.3. Гнучкість навчання (зручний режим без відриву від роботи).
- 7.4. Налагодження зв'язків, обмін практичним досвідом з колегами.
- 7.5. Наявність практичного досвіду у викладачів.
- 7.6. Інноваційні методи навчання.
- 7.7. Високий професійний рівень викладацького складу.
- 7.8. Можливість спілкування з цікавими людьми.
- 7.9. Інше _____

8. Чи маєте Ви доступ до інформації про заклади, організації, що надають освітні послуги дорослому населенню?

- 8.1. Так.
- 8.2. Ні.

9. Чи вважаєте Ви для себе можливим набуття необхідних знань, умінь і навичок у закладах неформальної освіти?

- 9.1. Так.
- 9.2. Ні.
- 9.3. Важко сказати.

10. Чи брали Ви участь у заходах, організованих поза межами навчальних закладів (неформальна освіта)? Якщо так, то в яких? *

- 10.1. Тренінги особистісного зростання.
- 10.2. Бізнес-тренінги.
- 10.3. Стажування.
- 10.4. Курси за інтересами.
- 10.5. Заходи пов'язані з професійною діяльністю.
- 10.6. Інше _____
- 10.7. Не брав.

11. Що Вам заважає брати участь у заходах, організованих поза межами навчальних закладів (неформальна освіта): тренінгах, семінарах, курсах, клубах за інтересами тощо? *

- 11.1. Немає інформації.
- 11.2. Немає часу.
- 11.3. Дорого коштують.
- 11.4. Мені це нецікаво.
- 11.5. Перевагу надаю державним закладам освіти.
- 11.6. Інше _____

12. В якому випадку Ви скоріше б відгукнулися на запрошення відвідати освітній захід? *

- 12.1. Прочитав оголошення у газеті.
- 12.2. Побачив/почув рекламу.
- 12.3. Отримав інформацію в Інтернеті.
- 12.4. Отримав запрошення поштою.
- 12.5. Отримав запрошення електронною поштою.
- 12.6. Став учасником презентації освітнього заходу.
- 12.7. Рекомендація знайомого, який вже брав участь у цьому освітньому заході.

- 12.8. Випадково побачив оголошення, проблематика якого зацікавила.
- 12.9. Інше _____

13. Якому виду навчання Ви б надали перевагу? *

- 13.1. Навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації.
- 13.2. Короткотермінові курси, семінари.
- 13.3. Класичне університетське навчання (лекції, семінари тощо).
- 13.4. Навчання на робочому місці.
- 13.5. Бізнес-навчання (тренінги, кейси тощо).
- 13.6. Дистанційне навчання, онлайн-курси.
- 13.7. Індивідуальне навчання з урахуванням особистих потреб дорослого учня.
- 13.8. Самостійне навчання (самоосвіта)
- 13.9. Інше _____

14. Які форми і методи навчальних занять для Вас найбільш прийнятні? *

- 14.1. Лекція.
- 14.2. Круглий стіл.
- 14.3. Ділова гра.
- 14.4. Семінарське заняття.
- 14.5. Майстер-клас.
- 14.6. Тренінг.
- 14.7. Дискусія.
- 14.8. Відеолекторії.
- 14.9. Інше _____

15. Що може мотивувати Вас до включення в освітній процес упродовж життя? *

- 15.1. Потреба у працевлаштуванні.
- 15.2. Вимоги з боку роботодавця.
- 15.3. Можливість кар'єрного зростання.
- 15.4. Професійна зацікавленість.
- 15.5. Необхідність отримання нових знань, умінь, навичок.
- 15.6. Можливість задоволення особистих інтересів (хобі).
- 15.7. Можливість розширення світогляду.
- 15.8. Можливості розвитку творчого потенціалу.
- 15.9. Можливість подолання «професійного вигорання».
- 15.10. Нова, цікава для мене проблема.
- 15.11. Можливість еміграції.
- 15.12. Інше _____

16. Який напрям неформальної освіти є цікавим для Вас? *

- 16.1. Спортивно-оздоровчий.
- 16.2. Художньо-естетичний .
- 16.3. Професійно-ремісничий, у т. ч. і народні промисли, ремесла.
- 16.4. Патріотично-громадянський.
- 16.5. Історико-культурний.
- 16.6. Родинного виховання.
- 16.7. Психологічний.
- 16.8. Мовний.
- 16.9. Мода і стиль.
- 16.10. Кулінарія.

- 16.11. Інший _____

17. Яка тематика тренінгів, курсів, що перераховані нижче й спрямовані на розвиток особистісних і професійних компетентностей, є для Вас цікавими? *

- 17.1. Ефективна самопрезентація. Як влаштуватися на роботу.
- 17.2. Успішний спосіб життя – здоровий спосіб життя!
- 17.3. Ефективне спілкування.
- 17.4. Стосунки жінки та чоловіка.
- 17.5. Щаслива родина.
- 17.6. Від впевненості – до гармонії (особистісне зростання).
- 17.7. Ефективне управління часом (тайм-менеджмент).
- 17.8. Робота в команді.
- 17.9. Лідерство.
- 17.10. Не цікавлять.
- 17.11. Інше _____

18. Які теми психологічних семінарів і тренінгів є для Вас цікавими? *

- 18.1. Особистісного зростання.
- 18.2. Професійного зростання.
- 18.3. Психокорекційний тренінг.
- 18.4. Формування позитивної життєвої позиції.
- 18.5. Тренінг комунікативної компетентності.
- 18.6. Тренінг сімейної терапії.
- 18.7. Тренінг підвищення ефективності батьківсько-дитячих стосунків.
- 18.8. Подолання стресу.
- 18.9. Інше _____
- 18.10. Не цікавить.

19. Які теми тренінгів, семінарів, курсів з підвищення громадянських компетентностей є для Вас цікавими? *

- 19.1. Захист прав споживача.
- 19.2. Права людини.
- 19.3. Демократія.
- 19.4. Екологія.
- 19.5. Волонтерство.
- 19.6. Соціально відповідальний бізнес.
- 19.7. Інше _____
- 19.8. Не цікавить.

20. Чи є цікавою для Вас тематика семінарів на духовну тематику? *

- 20.1. Життєві смисли особистості.
- 20.2. Ціннісне самовизначення.
- 20.3. Життєва позиція людини.
- 20.4. Медитація.
- 20.5. Астрологія.
- 20.6. Релігія.
- 20.7. Інші _____

21. Чи хотіли би Ви відвідувати програми/курси з формування нових навичок? *

- 21.1. Комп'ютерні курси.
- 21.2. Курси водіїв.
- 21.3. Мовні курси.
- 21.4. Ландшафтний дизайн.
- 21.5. Флористика.
- 21.6. Бізнес-курси.
- 21.7. Інше _____
- 21.8. Не цікавить.

22. Скільки годин на тиждень Ви готові витратити на навчання?

- 22.1. Витрачаю 1-2 години.
- 22.2. Витрачаю 2-4 години.
- 22.3. Витрачаю 4-6 годин.
- 22.4. Свій варіант _____

23. Будь ласка, у таблиці позначте цифрою «1» освітні заходи, за участь у яких Ви погодилися би платити; цифрою «2» заходи, які б Ви погодилися відвідувати безкоштовно; цифрою «3» - заходи які би Ви взагалі не стали відвідувати

Освітні програми (курси)	Поставте цифру
23.1. Психологічні семінари (підвищення впевненості у собі, способи ефективного спілкування, вирішення конфліктів, виховання дітей, лідерство)	
23.2. Тренінги, які дають можливість підвищити свій професійний рівень або підвищити конкурентоспроможність на ринку праці (як пройти співбесіду, провести перемови тощо)	
23.3. Тренінги особистісного зростання	
23.4. Тренінги з підвищення громадянських компетентностей (захист прав споживача, права людини, демократія, екологія тощо)	
23.5. Курси або клуби за інтересами (мистецтво, історія і культура, народна творчість, музика, спорт, мода і стиль, лікарські рослини, кулінарія тощо)	
23.6. Курси з формування нових навичок (комп'ютерні, мовні, бізнес-курси, курси водіїв, ландшафтний дизайн, флористика, здоровий спосіб життя тощо)	
23.7. Стажування за кордоном з метою обміну досвідом	

23.8. Релігійні семінари	
23.9. Інші (вкажіть які) _____	

Просимо додати таку інформацію:

24.Ваша стать:

- 24.1. Жіноча.
- 24.2. Чоловіча.

25.Ваш вік:

- 25.1. До 20 років.
- 25.2. Вік 21-30 років.
- 25.3. Вік 31-40 років.
- 25.4. Вік 41-50 роки.
- 25.5. Вік 51-60 років.
- 25.6. Понад 60 років.

26. Ваш сімейний стан:

- 26.1. Неодружений / незаміжня.
- 26.2. Одружений / заміжня.
- 26.3. Розлучений / розлучена.

27.Ви проживаєте у:

- 27.1. Києві.
- 27.2. Іншому місті з населенням понад 1 млн. осіб.
- 27.3. Місті з населенням більше від 100 тисяч до 1 млн. осіб.
- 27.4. Місті з населенням до 100 тисяч
- 27.5. Селі чи смт.

28.Яку Ви маєте освіту:

- 28.1. Середню.
- 28.2. Середню спеціальну.
- 28.3. Вищу: бакалавр, магістр
- 28.4. Науковий ступень.

29. Профіль Вашої освіти:

- 29.1. Технічний.
- 29.2. Педагогічний.
- 29.3. Економічний.
- 29.4. Соціогуманітарний.
- 29.5. Природничо-математичний.

- 29.6. Юридичний.
- 29.7. Інший _____

30.Ваш соціальний статус:

- 30.1. Студент.
- 30.2. Робітник.
- 30.3. Службовець.
- 30.4. Військовослужбовець.
- 30.5. Підприємець.
- 30.6. Домогосподарка.
- 30.7. Непрацюючий пенсіонер.
- 30.8. Працюючий пенсіонер.
- 30.9. Тимчасово непрацюючий.
- 30.10. Переселенець .

31.Який Ви маєте загальний стаж роботи:

- 31.1. До 10 років.
- 31.2. Від 10 до 20 років.
- 31.3. Від 20 до 30 років.
- 31.4. Понад 30 рок

Дякуємо за участь в опитуванні!

Джерело: розробка науковців Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України

Додаток 2
до Методичних рекомендацій щодо
впровадження культури освіти
дорослих

ПРИМІРНА СТРУКТУРА СТРАТЕГІЇ

на 20__–20__ роки

Вступ

Розділ I. Аналітична частина

1. Актуальний стан, основні тенденції та проблеми соціально-економічного розвитку територіальної громади:

- географічне розташування;
- природно-ресурсний потенціал, кліматичні умови;
- чисельність населення, демографічна ситуація, міграція (внутрішня і зовнішня), ринок праці, контингент, який потребує соціальної підтримки;
- наявна інфраструктура (транспортна, екологічна, енергетична, зв'язку, промислова, соціальна);
- економіка територіальної громади;
- фінансовий стан та бюджет громади;
- стан навколишнього природного середовища;
- аналіз інших сфер.

1. Порівняльні переваги, виклики та ризики перспективного розвитку територіальної громади.

Розділ II. Сценарії розвитку територіальної громади

Розділ III. Стратегічне бачення перспективного розвитку територіальної громади

Розділ IV. Стратегічні та оперативні цілі розвитку територіальної громади

Розділ V. Етапи та механізми реалізації місцевої стратегії

Розділ VI. Моніторинг та оцінка результативності реалізації місцевої стратегії

Додаток 3

до Методичних рекомендацій щодо
впровадження культури освіти
дорослих

Орієнтовний перелік показників соціально-економічного розвитку територіальної громади

	Найменування показника	Одиниця виміру	Значення показника у попередньому році	Значення показника у звітному році	Звітний рік у відсотках до попереднього року
I	Демографічна ситуація				
1.	Чисельність постійного населення	осіб			
2.	Чисельність постійного населення віком 16-59 років	осіб			
3.	Кількість дітей віком до 16 років	осіб			
4.	Демографічне навантаження на 1000 осіб працездатного віку	%			
5.	Природний приріст (скорочення) населення	осіб			
6.	Загальний коефіцієнт вибуття населення (зовнішня міграція)	осіб			
7.	Внутрішня міграція населення в межах України, (Дніпропетровської обл.) територіальної громади	осіб			
8.	Чисельність осіб з	осіб			

	інвалідністю, з них:				
	діти віком до 18 років				
9.	Контингент, який потребує соціальної підтримки	осіб			
10.	Кількість зареєстрованих внутрішньо переміщених осіб	осіб			
II	Економічна ефективність				
11.	Обсяг капітальних інвестицій на 1 особу	грн.			
	у тому числі за рахунок коштів державного бюджету	грн.			
	у тому числі за рахунок коштів обласного бюджету	грн.			
	у тому числі за рахунок коштів бюджету територіальної громади	грн.			
12.	Кількість підприємств малого та середнього бізнесу на 1000 осіб наявного населення	одиниць			
13.	Кількість кооперативів на 1000 осіб наявного населення	одиниць			
14.	Протяжність побудованих у звітному році доріг з твердим покриттям місцевого значення	км			
15.	Кількість проєктів регіонального розвитку, що реалізуються на території громади у тому числі за рахунок:	одиниць			
	коштів державного фонду регіонального розвитку	одиниць			

	коштів субвенцій з державного бюджету місцевим бюджетам на формування інфраструктури територіальних громад	одиниць			
	інших джерел	одиниць			
III	Фінансова самодостатність				
16.	Доходи загального фонду бюджету територіальної громади (без трансфертів) на 1 особу	грн.			
17.	Капітальні видатки бюджету територіальної громади (без трансфертів) на 1 особу	грн.			
18.	Рівень дотаційності бюджетів (частка базової дотації в доходах загального фонду бюджету територіальної громади (без урахування субвенцій))	%			
19.	Частка видатків бюджету розвитку в загальному обсязі видатків територіальної громади (без урахування власних надходжень бюджетних установ)	%			
20.	Обсяг надходжень до бюджету територіальної громади від сплати податку на доходи фізичних осіб на 1 особу	грн.			
21.	Обсяг надходжень до бюджету об'єднаної територіальної громади від	грн.			

	плати за землю на 1 особу				
22.	Обсяг надходжень до бюджету територіальної громади від сплати єдиного податку на 1 особу	грн.			
23.	Обсяг надходжень до бюджету територіальної громади від сплати акцизного податку на 1 особу	грн.			
24.	Обсяг надходжень до бюджету об'єднаної громади від сплати податку на нерухоме майно на 1 особу	грн.			
25	Частка видатків місцевого бюджету на фінансування пілг, соціальних послуг, гарантій та житлових субсидій у галузі «Соціальний захист та соціальне забезпечення»	%			
IV	Якість та доступність публічних послуг				
26.	Кількість лікарів загальної практики - сімейних лікарів на 1000 осіб наявного населення на кінець року	осіб			
27.	Середня наповнюваність групи дошкільного навчального закладу територіальної громади	осіб			
28.	Частка дітей дошкільного віку охоплена дошкільними навчальними закладами, у загальній кількості дітей	%			

	дошкільного віку				
29.	Середня наповнюваність класів загальноосвітньої школи територіальної громади	осіб			
30.	Частка дітей, охоплених позашкільною освітою, у загальній кількості дітей шкільного віку	%			
31.	Частка випускників загальноосвітніх навчальних закладів, які повернулись у громаду після закінчення ВНЗ	%			
32.	Кількість осіб, охоплених соціальними програмами та послугами, що фінансуються за кошти місцевого бюджету	осіб			

Додаток 4

до Методичних рекомендацій щодо
впровадження культури освіти
дорослих

SWOT-АНАЛІЗ

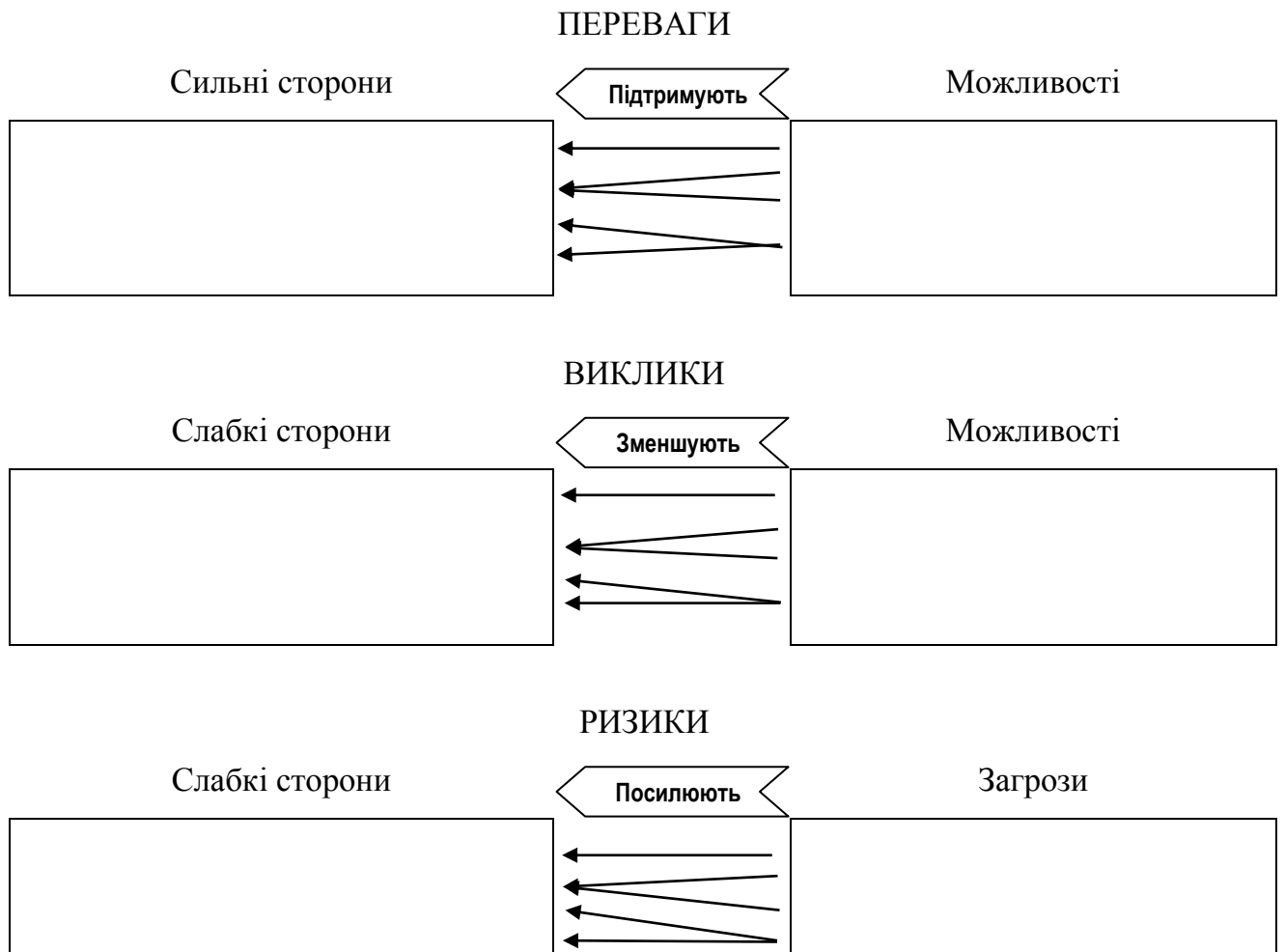
сильних, слабких сторін територіальної громади, можливостей і загроз

Сильні сторони (позитивні фактори громади, які можуть бути використані для її розвитку)	Слабкі сторони (негативні фактори громади, які заважають її розвитку)
<ul style="list-style-type: none">••••	<ul style="list-style-type: none">•••
Можливості (позитивні фактори зовнішнього впливу, які сприяють розвитку громади)	Загрози (негативні фактори зовнішнього впливу, які заважають розвитку громади)
<ul style="list-style-type: none">•••	<ul style="list-style-type: none">•••

Додаток 5

до Методичних рекомендацій щодо
впровадження культури освіти
дорослих

ПОРІВНЯЛЬНІ ПЕРЕВАГИ, ВИКЛИКИ ТА РИЗИКИ



Додаток 6
до Методичних рекомендацій щодо
впровадження культури освіти
дорослих

ОРІЄНТОВНИЙ ФІНАНСОВИЙ ПЛАН

Назва проекту (заходу)	Вартість, тис. грн				
	1-й рік	2-й рік	3-й рік	4-й рік	Разом
Всього					

Додаток 7

до Методичних рекомендацій щодо
впровадження культури освіти
дорослих

ПРИМІРНА СТРУКТУРА ПРОГРАМИ

1. Вступ. Обґрунтування необхідності підготовки програми.

2. Аналітична частина:

- географічне розташування територіальної громади, опис суміжних територій;
- демографічна ситуація територіальної громади;
- ринок праці територіальної громади;
- стан розвитку інфраструктури територіальної громади;
- динаміка та особливості соціально-економічного розвитку за останні п'ять років, тощо;
- фінансово-бюджетна ситуація територіальної громади;
- результати SWOT-аналізу;
- інші дані, визначені відповідальним розробником, як необхідні для проведення аналізу стану розвитку територіальної громади;
- розроблені програми соціальної підтримки за рахунок місцевого бюджету та інших джерел фінансування.

3. Цілі та пріоритети розвитку територіальної громади.

4. Основні завдання та механізми реалізації програми:

- перелік завдань та заходів із визначенням їх змісту та способу виконання, відповідальних виконавців, строків виконання (у цілому і поетапно), обсягів та джерел фінансування з розбивкою по роках, індикатори (показники) виконання та очікуваний результат від їх виконання.

Завдання	Заходи	Відповідальні за виконання	Термін виконання	Орієнтовні обсяги фінансування за роками виконання, тис. грн.			Очікуваний результат виконання заходу, у тому числі за роками виконання	
				2019	2020	2021		
				Загальний обсяг, у т.ч.				
				Державний бюджет				
				Обласний бюджет				
				Міський бюджет				
				Інші джерела				

5. Моніторинг та оцінка результативності реалізації програми:

- індикатори (показники) оцінки результативності виконання завдань і заходів та досягнення цілей, визначених програмою;
- показники соціально-економічного розвитку територіальної громади.

Додаток 8

до Методичних рекомендацій щодо
впровадження культури освіти дорослих

ЗВІТ

про результати проведення моніторингу реалізації місцевої стратегії та програми соціально-економічного розвитку освіти дорослих _____ територіальної громади за 20__ рік

Найменування цілі стратегії розвитку	Найменування заходу (проекту), що реалізується в рамках плану соціально-економічного розвитку територіальної громади	Строк реалізації заходу (проекту)		Стан фінансування заходів (проектів), що реалізуються в рамках плану		Індикатори (показники) результативності виконання плану заходів			
		планований	фактичний	передбачений обсяг фінансування	фактичний обсяг фінансування	найменування індикатора (показника)	одиниця виміру	прогнозоване значення	фактичне значення

Висновки

про рівень досягнення цілей стратегії розвитку

територіальної громади	
необхідність коригування місцевої стратегії та програми соціально-економічного розвитку територіальної громади	