

*The results of the conducted research indicate that the volume of work performed directly depends on the weight category. The dynamics of changes in intensity and impact strengths with increasing durability depending on the weight category is different, namely: "light weight" perform a much larger amount of work than "heavy weight". The biggest differences in the relative strength of a single strike are observed in the left-hand side, which is sufficiently complex for protection and effective for the attack being realized in the melee battle at the most vulnerable place of the enemy-the head. Obviously, this pattern can be determined by the dominant style of duel inherent in "heavy weight", and/or genetically determined factors, in particular the peculiarities of temperament. This assumption is confirmed by the possibility of heavyweights to carry out a series of strikes with significant frequency and effort in the shortest possible time, namely: when performing alactatic work, heavy-duty boxers carry a greater number of strokes, indicating a relatively higher ability to generate excitation in the cerebral cortex which is a determinant of temperament, which, in turn, determines the genetic component of readiness for the realization of activity. In boxers of heavy categories, the duel continues at a relatively low pace with a minimum "price" of work; achievement of victory takes place due to a series of bumps in the unprotected areas of the enemy in the alactatious and glycolytic modes of work. For lightweight players, it is inherent in a duel at a fast pace with a correspondingly high "price" of work, exhausting the enemy through the implementation of shock techniques of moderate strength, which ensures the corresponding outcome of the duel. "Heavy weights" take active attacking actions not so often, realizing the potential of stroke with active protective actions. The final effort is carried out with active protection, which causes the victory in the fight.*

**Key words:** educational process, students, physical working capacity, Spuderg, boxing.

УДК 374.7

**Олена Рассказова**

Комунальний заклад Сумський обласний інститут  
післядипломної педагогічної освіти

ORCID ID 0000-0002-7884-8138

DOI 10.24139/2312-5993/2017.07/116-125

## **НЕФОРМАЛЬНА ОСВІТА ДОРΟΣЛИХ У КОНТЕКСТІ ПОКАЗНИКІВ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ**

*Метою і результатом представленої статті є виявлення й окреслення пріоритетних завдань неформальної освіти дорослих у контексті показників людського розвитку, спираючись на аналіз існуючих світових теорій людського капіталу, людського потенціалу, людського розвитку. Провідними методами дослідження використано аналіз, узагальнення, систематизацію теоретичних і статистичних досліджень. Практичне значення мають зроблені висновки про окреслені завдання; перспективи їх обґрунтування на визначених рівнях – особистісному, корпоративному, регіональному, національному; подальше використання наведених показників для вимірювання результатів неформального навчання дорослих у контексті людського розвитку.*

**Ключові слова:** неформальна освіта дорослих, людський капітал, людський потенціал, людський розвиток.

**Постановка проблеми.** Економічні, соціальні, демографічні зміни нового тисячоліття зумовили потребу суспільства в освіті протягом усього життя. Законом України «Про освіту» (ст. 10) освіта дорослих, у тому числі післядипломна освіта, визнана одним із складників освіти, і реалізовувати право на освіту впродовж життя особа може шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти, які держава повністю визнає і створює умови для розвитку (ст. 8) [5].

Національною академією педагогічних наук України також зроблені значні кроки в окресленні основних завдань національної системи освіти дорослих, про що зазначено в «Національній доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні» [6, 129]. Серед основних завдань – оновлення законодавчої бази України, розроблення й ухвалення Закону України «Про освіту дорослих», упровадження комплексного підходу до освіти дорослих, здійснення моніторингу культурно-освітніх потреб різних категорій дорослих та якості наданих освітніх послуг, підготовку педагогічного персоналу для роботи з дорослими, налагодження міжвідомчої взаємодії, соціального партнерства. Потребують розв'язання проблеми організаційно-управлінського, інформаційного та фінансового забезпечення неформальної освіти дорослих; розвитку неформальної освіти для осіб, які мають обмежений доступ до ринку формальних освітніх послуг (безробітні, люди з обмеженими можливостями, сільське населення, люди з низьким рівнем прибутку, особи старшого віку, маргіналізовані групи тощо) [6, 129].

Тим не менш, реальні освітні запити національної економіки та значущі освітні індивідуальні потреби дорослих сьогодні поки що не є фундаментом формування національної системи неперервної освіти.

Так, поточні й перспективні освітні потреби особистості сьогодні, які пов'язані як із суто професійним навчанням (від англ. – job qualification) і розвитком відповідних «твердих навичок» (від англ. – hard skills), так і особистісним загальнокультурним навчанням (від англ. – life qualification) і розвитком гнучких навичок (від англ. – soft skills), системно залишаються не задоволеними. Темпи і графіки навчання дорослих не є гнучкими й індивідуалізованими.

Підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації професійних кадрів для сучасних підприємств і установ пріоритетно здійснюється з використанням власних ресурсів підприємств і приватних установ. У багатьох випадках колишні зв'язки підприємств із вищими і професійними спеціальними навчальними закладами є розірваними з різних економічних, фінансових чи інших причин. Досвід замовлень вищим і професійним навчальним закладам від місцевих підприємств майже зник, вплинули відсутність оперативності й мобільності реагування навчальних закладів на такі замовлення, невідповідність матеріального чи кадрового

забезпечення, інколи фінансова нерентабельність підготовки окремого виду спеціалістів, затребуваних підприємством.

Існуючі в педагогіці основи цілепокладання, мотивації, результативності, провідні форми, методи, технології навчання розроблені, спрямовані, і є ефективними переважно для дітей, юнаків та молодих людей, а не для навчання дорослих людей середнього і поважного віку.

**Аналіз актуальних досліджень.** Основою аналізу передумов розвитку неформальної освіти дорослих нами взята теорія людського капіталу (ЛК) (Human Capital), яка розкриває вплив людини й накопичених нею результатів інтелектуальної діяльності на темпи та якість розвитку суспільства і економіки.

Значний внесок у її розвиток зробили лауреати Нобелівської премії Т. Шульц та Г. Беккер, а також інші науковці, економісти, соціологи, історики Й. Бен-Порет, М. Блауг, Х. Боуен, М. Вудхол, Ц. Гріліхес, Е. Денісон, Дж. Кендрі, Дж. Кендрик, С. Кузнець, Р. Лукас, В. Макконелл, Дж. Мінцер, Дж. Псахаропулос, Р. Солоу, Л. Туроу, Ф. Уелч, С. Фабрикант, С. Фішер, Дж. Ходжсон, Б. Чизвік та ін.

Численні наукові дослідження людського капіталу того періоду, як зазначає Т. Вакарчук, характеризуються відсутністю єдиного підходу до визначення змісту людського капіталу, але всі дослідники людського капіталу єдині в тому, що він стає капіталом (подібно до матеріально-речових ресурсів) тільки після певного інвестування в нього і, будучи капіталом, набуває спроможності давати відповідну віддачу в часі [2, 63].

Значущим є те, що поняття ЛК було введено в обіг економічних понять і відтоді змінилося сприйняття значення та ролі людини в економіці, її здатності мати прибуток, завдяки вродженим здібностям, таланту, освіті, набутій кваліфікації.

Найбільш популярним розумінням ЛК сьогодні є сукупність професійних знань, умінь і навичок, якими володіє окрема людина. У нашому дослідженні спиратимемося на сучасне наукове трактування ЛК, за О. Грішновою, як сукупності сформованих та розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій поведінки індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці та впливають завдяки цьому на зростання прибутків свого власника й національного доходу [4, 17].

Освітня особистісна і професійна діяльність дорослої людини сьогодні є складовою людського капіталу на різних рівнях – індивідуальному, підприємства (фірми), галузі, загальнонаціональному. Усвідомлення значущості освіти в цифрову епоху, її впливів на зміни якості життя, викликало зацікавленість і попит дорослого населення на

неформальну освіту, яка змогла мобільно й гнучко налаштуватись і задовольнити сучасні освітні запити дорослих людей.

Окреслена неповна низка проблематик дозволила нам визначити цілі цього етапу дослідження і сформулювати **мету** представленої **статті** – виявити й окреслити пріоритетні завдання неформальної освіти дорослих у контексті показників людського розвитку, спираючись на існуючі світові теорії людського капіталу, людського потенціалу, людського розвитку.

Основними **методами дослідження** використано аналіз, узагальнення, систематизацію змісту теоретичних і статистичних досліджень різних рівнів та досвіду практичної діяльності.

**Виклад основного матеріалу.** Погоджуємося з думкою М. Ніколайчук, що аналізована категорія ЛК має двоїсту природу, де, з одного боку, він розглядається як об'єкт інвестування з усіма наслідками очікуваної віддачі на капітал, а з іншого – як особа, індивід, трудовий ресурс із комплексом фізіологічних, соціальних та психологічних властивостей [7, 152].

З цієї точки зору логічно виникає питання щодо співвідношення важливих понять людський капітал, людський ресурс (ЛР), людський потенціал (ЛП).

За М. Ніколайчук, людським капіталом виступають лише людські ресурси, які приносять власнику прибуток, а людським потенціалом є природні можливості людини, отримані при народженні та фізіологічно розвинені, а також набуті в результаті здобуття освіти, життєвого, інтелектуального та виробничого досвіду. Людський потенціал не передбачає обов'язкового отримання віддачі від наявних можливостей [7, 152].

В. Васильченко вважає, що поняття ЛП включає в себе поняття ЛК і є значно ширшим, бо вміщує можливості, які за певних обставин (мотивація, час, праця, соціально-економічні умови, якість управління державою та суспільством) реалізуються як ЛК, і можливості, що залишаються нереалізованими [3, 76].

За І. Бобухом, ЛК та некапіталізована (незадіяна у виробничому процесі) частина потенціалу становлять ЛП в цілому й, відповідно, капіталізація людського потенціалу – це процес перетворення незадіяного потенціалу в людський капітал як джерело створення нової вартості [1, 104].

Т. Вакарчук здійснено ґрунтовне порівняльне дослідження понять ЛК і ЛП на чотирьох основних рівнях: нанорівень (рівень окремої особи), мікрорівень (рівень підприємств), мезорівень (рівень галузей, регіонів), макрорівень (сукупний людський капітал). Дослідницею зроблений висновок, що серед спільних рис зазначених понять є такі: 1) ЛП і ЛК належать людині та є невіддільними від неї; 2) ЛК є тією частиною ЛП, що реалізується в ринковій економіці (капіталізується, дає прибуток), за наявності мотивації, часу, праці (зайнятості в економіці), сприятливої

соціально-економічної ситуації тощо; 3) ЛП та ЛК можуть прирощуватися, залишатися на певному рівні чи зношуватися, від чого залежить міра перетворення ЛП на ЛК.

Серед відмінностей виділено такі: 1) ЛП – це всі наявні можливості людини, а ЛК – це реалізовані людиною можливості з метою отримання економічної вигоди; 2) метою розвитку ЛП є гідне та якісне життя, соціальна справедливість, а метою розвитку ЛК – отримання матеріальних, моральних, соціальних та статусних ефектів, ефектів соціально-економічного, інституційного розвитку та підтримання функціонування національної економіки; 3) ЛК більше піддається вартісному оцінюванню, ніж ЛП, бо ЛК є реалізованою з метою отримання прибутку частиною ЛП, а отже, при оцінюванні ЛК та віддачі від нього можна застосувати наявну статистичну інформацію щодо певних економічних показників, тоді як усі людські можливості, що являє собою ЛП, оцінити неможливо [2, 65].

Аналіз існуючої кількості різноманітних, доповнюючих, чи інколи суперечливих суджень та понять, що характеризують роль і значення людини у формуванні потенціалу економічного розвитку держави, описаних в економічній теорії, для нас є актуальними, оскільки розкривають значимість і мотивацію освітньої діяльності дорослих як однієї з провідних складових розвитку людства взагалі.

Програмою розвитку ООН у «Доповіді про людський розвиток 2016» зазначено: «... Людський розвиток для всіх і кожного – це не мрія, а досяжна мета. Ми можемо опиратися на вже досягнуте, можемо дослідити нові можливості подолання проблем і досягати того, що колись здавалося недосяжним. А те, що сьогодні здається серйозною проблемою, може бути подолано завтра. Нам під силу втілити в життя наші надії. Порядок дня в галузі сталого розвитку на період до 2030 року і Цілі в галузі сталого розвитку – це критично важливі кроки в напрямку людського розвитку для всіх і кожного» [9].

У «Доповіді про людський розвиток 2016» пропонується програма дій із п'яти пунктів щодо забезпечення людського розвитку для всіх і кожного, які включають у себе політичні питання та глобальні зобов'язання: 1) виявити тих, хто стикається з дефіцитом в області людського розвитку, і визначити, де знаходяться ці люди (у тому числі, формулювання та впровадження політичних заходів, спрямованих на підвищення добробуту маргіналізованих та вразливих груп населення); 2) послідовно здійснювати комплекс доступних варіантів політичних заходів (узгоджено задіяти велику кількість зацікавлених сторін із урахуванням місцевих і регіональних умов, а також забезпечувати горизонтальну (за сферами діяльності) і вертикальну (у цілях досягнення міжнародної і глобальної уніфікації) узгодженість; 3) усунути гендерний розрив;

- 4) здійснити цілі в області сталого розвитку та інші глобальні угоди;
- 5) працювати над реформуванням глобальної системи [9, 163–168].

Експерти ООН для забезпечення ЛР пропонують відповідну програму дій із проведення заходів і реформ, із розробкою відповідної концептуальної основи, спрямованої на вирішення проблем, пов'язаних із аналізом і оцінкою соціальних норм, цінностей, дискримінації, зі здійсненням соціологічних і антропологічних досліджень, із перенесенням акцентів концепції людського розвитку від свободи добробуту на свободу суб'єктності, права голосу й самовизначення, із приділенням уваги аналізу і осмисленню колективного потенціалу й колективній суб'єктності, особливо для маргіналізованих і вразливих груп людей.

Важливих змін у зв'язку із загальним прогресом і «забезпеченням ЛР для всіх і кожного» потребують, як указано в «Доповіді про людський розвиток 2016» питання оцінки ЛР, особливо в таких напрямках: по-перше, поряд із урахуванням кількісних показників прогресу ЛР, важливо оцінити якість цих досягнень; по-друге, розробка показника для вимірювання й оцінки права голосу і самовизначення, яким доповнити Індекс людського розвитку (для вимірювання добробуту і як інструмент підтримки людей без права голосу в суспільстві); по-третє, сформулювати чітке уявлення про множинність параметрів різноманітних індикаторів добробуту і знедоленості (позбавлення плодами ЛР у багатьох аспектах життя) і визначити користь від доповнення ними індикаторів ЛР [9, 169].

Концепція ЛР, доповнена оціночним показником Індексу людського розвитку (від англ. Human Development Index (HDI), (ІЛР), або Індексу розвитку людського потенціалу (ІРЛП), є досить складним і багатоаспектним об'єктом дослідження. ІЛР, визнаний у світі як інтегральний показник стану соціально-економічного розвитку країни, що відображає досконалість соціально-трудова відносин, поєднує три показники: очікувана тривалість життя – оцінює здоров'я і довголіття; рівень грамотності (освіти) населення країни; рівень життя, оцінений через валовий національний дохід на душу населення за паритетом купівельної спроможності. З 2010 року ІЛР був скоригований з трьома показниками: Індекс соціально-економічної нерівності (ІЛРН), Індекс гендерної нерівності (ІГН) і Індекс багатовимірної бідності (ІББ).

Рівень грамотності, або Індекс рівня освіти (Education Index) (ІРО), є комбінованим зведеним показником, який стандартизується у вигляді числових значень від 0 (мінімальне) до 1 (максимальне), таких індексів: 1) Індекс грамотності дорослого населення (2/3) – середня тривалість навчання (кількість років навчання для осіб віком від 26 років і старше протягом життя), заснований на показнику рівня освіти населення й перерахований на кількість років навчання через теоретичну тривалість кожного рівня отриманої освіти; 2) Індекс сукупної частки учнів, що

одержують початкову, середню та вищу освіти (1/3) – очікувана тривалість навчання (кількість років навчання, яке очікувано може отримати дитина з офіційного віку вступу до школи, якщо протягом її життя зберігаються поточні тенденції показника залучення населення до освіти).

IPO є універсальним і більше кількісним показником, оскільки не відображає якості самої освіти, не показує різницю в доступності освіти відповідно вимог і тривалості навчання до вікових відмінностей. У контексті освіти впродовж життя показники середньої тривалості або очікуваної тривалості навчання могли бути більш репрезентативними, і потребують допрацювання.

Концепція ЛР, яка виникла на базі теорії ЛК, на відміну від останньої, яка обґрунтовує економічну доцільність удосконалення людини як фактора виробництва, ґрунтується на самоцінності розвитку й реалізації людини, на первинності того, що виробництво існує заради розвитку людини, а не навпаки.

Прогрес людства, за будь-яких змін економік окремих країн, залишатиметься неможливим, якщо не будуть задоволені ключові для людей пріоритети – довге і здорове життя; доступ до прогресивних знань та набуття професійного досвіду; доступ до засобів існування, які забезпечують гідний і якісний рівень життя. Людський розвиток розуміється переважно як процес зростання людських можливостей, що забезпечується політичною свободою, правами людини, суспільною повагою до кожної особистості. Матеріальний добробут залишається однією з базових людських потреб, але не сенсом життя.

Здійснений нами аналіз концепції людського розвитку, теорій розвитку людського потенціалу і людського капіталу дав можливість упевнитися, що суб'єктом прогресу в усіх напрямках є сьогодні людина освічена, ініціативна, креативна, людина-професіонал.

З цих позицій пріоритетними завданнями сучасної неформальної освіти як мобільного, оперативного й ефективного виду освіти дорослих, з огляду на теорію людського розвитку нами окреслено такі:

- здійснити моніторинг актуальних освітніх запитів дорослих на всіх рівнях – особистісному, корпоративному, регіональному, національному, а також різних соціальних груп, вікових категорій тощо;
- систематизувати поточні й перспективні освітні потреби дорослих і ринку праці в напрямках професійного навчання (job qualification) й розвитку відповідних «твердих навичок» (hard skills) дорослих, та особистісного навчання (life qualification) і розвитку гнучких навичок (soft skills) дорослих;
- дослідити існуючий ринок освітніх неформальних послуг як із позицій попиту замовниками – окремими групами дорослого населення, підприємствами та установами, так і з позицій пропозиції цих послуг провайдерами неформальної освіти;

- обґрунтувати на прикладі окремих регіонів можливості взаємодії підприємств і установ із провайдерами неформальної освіти для підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації професійних кадрів;
- проаналізувати організаційні, дидактичні й методичні засади навчання дорослих людей середнього і поважного віку в умовах неформальної освіти;
- довести необхідність визнання неформального навчання на конкретних прикладах із урахуванням обґрунтування відповідності ключових професійних компетенцій – кваліфікаційним вимогам, і соціального визнання – статусу й самооцінці дорослих, які беруть активну участь у неформальній освітній діяльності;
- визначити критерії якості навчання дорослих на всіх рівнях в умовах неформальної освіти й систематизувати критерії якості навчання окремої особистості та їх вплив на провідні показники людського розвитку в цілому.

М. Ріус у своїй статті наводить потужний перелік висновків, до яких дійшли автори недавніх досліджень про вплив освіти на життя людини. Освіченість дорослої людини, на думку багатьох експертів, позитивно впливає на стан її здоров'я, тривалість життя, рівні матеріального добробуту, зайнятості, сімейного життя, соціального статусу, у решті – задоволеність життям, відчуття щастя тощо [8].

**Висновки та перспективи подальших наукових розвідок.** Як бачимо, наведені показники можуть слугувати опосередкованими вимірювачами результатів неформального навчання дорослих у контексті людського розвитку.

Застосування результатів проведеного аналізу ЛК, ЛП, ЛР дало нам можливість виявити й окреслити завдання неформальної освіти дорослих у контексті показників людського розвитку, показало, що подальше детальне обґрунтування визначених завдань маємо здійснити на чотирьох рівнях: особистісному (нанорівні) – рівень окремої особи; корпоративному (мікрорівні) – рівень підприємств, закладів, інших інституцій і організацій; регіональному (мезорівні) – рівень галузей, регіонів різного підпорядкування; національному (макрорівні) – рівень країни.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Бобух, І. М. (2009). Економічна оцінка людського потенціалу України як елементу національного багатства. *Демографія та соціальна економіка*, 2, 102–113 (Bobukh, I. M. (2009). Economic assessment of human potential of Ukraine as an element of national wealth. *Demography and social economy*, 2, 102–113).
2. Вакарчук, Т. С. (2014). «Людський потенціал» та «людський капітал»: порівняльна характеристика. *Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво*, 1, 62–67 (Vakarchuk, T. S. (2014). "Human potential" and "human capital": comparative analysis. *The state and the regions. Series: Economy and entrepreneurship*, 1, 62–67).

3. Васильченко, В. С., Гриненко, А. М., Грішнова, О. А., Керб Л. П. (2005). *Управління трудовим потенціалом*. Київ: КНЕУ (Vasylchenko, V. S., Hrynenko, A. M., Hrishnova, A. A., Kerb, L. P. (2005). *Management of labor potential*. Kiev: KNEU.

4. Грішнова, О. А. (2001). *Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки*. Київ: Знання (Hrishnova, A. A. (2001). *Human capital: formation in education and training*. Kiev: Knowledge).

5. Закон України «Про освіту» (*Law of Ukraine "On education"*) (2017). Retrieved from: <http://zakonrada.gov.ua/laws/show/2145-19/page>

6. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні (До 25-річчя незалежності України). (2016). В. Г. Кремень (ред.), Київ: Педагогічна думка (National report on the status and prospects of development of education in Ukraine (The 25-th anniversary of independence of Ukraine). (2016). V. H. Kremen (Ed.). Kyiv: Pedagogical thought).

7. Ніколайчук, М. В. (2011). Трактатування людського капіталу в системі сучасних парадигмальних пріоритетів розвитку. *Збірник наукових праць НУК*, 2, 150–155 (Nikolaichuk, M. V. (2011). Interpretation of human capital in the modern paradigm of development priorities. *Collection of scientific papers of the NUK*, 2, 150–155).

8. Риус, М. (2012). Образование = здоровье + долголетие. Режим доступу: <http://inosmi.ru/world/20120923/199667762.html> (Rius, M. (2012). Education = health + longevity). Retrieved from: <http://inosmi.ru/world/20120923/199667762.html>.

9. Програма розвитку ООН. Доклад о человеческом развитии 2016: Человеческое развитие для всех и каждого (резюме). (2016). Москва: Весь Мир. (The United Nations development programme. The human development report 2016: Human development for everyone (summary). (2016). Moscow: The Whole World).

## РЕЗЮМЕ

**Рассказова Елена.** Неформальное образование взрослых в контексте показателей человеческого развития.

*Целью и результатом представленной статьи является выявление и определение приоритетных задач неформального образования взрослых в контексте показателей человеческого развития, опираясь на анализ существующих мировых теорий человеческого капитала, человеческого потенциала, человеческого развития. Ведущими методами исследования стали анализ, обобщение, систематизация. Практическое значение имеют сделанные выводы про очерченные задачи; перспективы их обоснования на определенных уровнях – личностном, корпоративном, региональном, национальном; дальнейшее использование указанных показателей для измерения результатов неформального обучения взрослых в контексте человеческого развития.*

**Ключевые слова:** неформальное образование взрослых, человеческий капитал, человеческий потенциал, человеческое развитие.

## SUMMARY

**Rasskazova Elena.** Non-formal adult education in the context of human development indicators.

*The purpose and result of the presented article is the identification and priority-setting for non-formal adult education in the context of human development indicators, based on analysis of existing global theories of human capital, human potential, human development: to monitor the educational needs of adults at all levels and in different social, age groups; to systematize current and future educational needs of adults and labour market destinations of job qualification and the development of relevant hard skills of adult learning and life qualification*

*and soft skills development of adults; to explore the existing non-formal market of educational services in terms of demand customers, and positions proposals with providers; to justify by the example of separate regions of interaction of the enterprises and institutions with providers of non-formal education; to perform organizational, didactic and methodological principles of teaching adults in non-formal education; to prove the necessity of recognition of non-formal learning based on the justification of compliance with key professional competences and social recognition; to define the quality criteria for adult learning at all levels in terms of informal education and to systematize the criteria of quality of training of the individual and their impact on the leading indicators of human development in general.*

*The leading research methods used in the article are: analysis, generalization, systematization of theoretical and statistical studies of different levels and practical experience.*

*The practical importance of the findings of outlined objectives; prospects for their justification at certain levels: personal (nano) – the level of the individual; corporate (micro) – level of enterprises, institutions, other institutions and organizations; regional (meso) – level of industries, regions of different subordination; national (macro) level – the level of the country; continued use of these indicators for measuring the results of non-formal adult learning in the context of human development.*

**Key words:** *non-formal adult education, human capital, human potential, human development.*

УДК 372.8:811.161

**Лілія Рускуліс**

Херсонський державний університет

ORCID ID 0000-0002-4947-5045

DOI 10.24139/2312-5993/2017.07/125-134

## **ПРИНЦИПИ НАВЧАННЯ В МЕТОДИЧНІЙ СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ**

*У статті охарактеризовано специфічні принципи навчання в підготовці майбутнього вчителя української мови; на основі використання теоретичних, історико-логічного й обсерваційного методів обґрунтовано сутність поняття «принцип навчання»; з'ясовано, що принципи є своєрідними вихідними постулатами діяльності викладача, виступаючи вихідною точкою взаємодії суб'єкта й об'єкта навчання, становлячи єдину систему; проаналізовано групи принципів: загальнодидактичні й лінгводидактичні; запропоновано специфічні принципи навчання; доведено, що реалізація запропонованої системи принципів допомагає організувати навчальний процес, обрати оптимальні методи, прийоми, засоби і форми навчання; накреслено перспективні шляхи реалізації запропонованої системи.*

**Ключові слова:** *принцип навчання, загальнодидактичні, лінгводидактичні, специфічні принципи навчання, лінгвістична компетентність, методична система.*

**Постановка проблеми.** У процесі проектування ефективної методичної системи формування лінгвістичних компетентностей майбутнього вчителя української мови з мовознавчих дисциплін необхідним постає питання вибору принципів навчання, які в наукових