

УДК 378; 374.7
DOI: 10.24144/2524-0609.2022.50.285-289

Товканець Оксана Сергіївна

доктор педагогічних наук, доцент
професор кафедри загальної педагогіки та педагогіки вищої школи
ДВНЗ «Ужгородський національний університет», м.Ужгород, Україна
tovkanecoksana@ukr.net
http://orcid.org/0000-0003-4438-0167

ЗМІСТОВІ АСПЕКТИ СЕМІНАРІВ І ТРЕНІНГІВ У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ З МЕНЕДЖМЕНТУ ДЛЯ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ В ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇНАХ

Анотація. Мета статті: окреслити змістові аспекти семінарів і тренінгів у підготовці фахівців з менеджменту для освіти дорослих в європейських країнах. Для з'ясування поставленої мети використано різні методи наукового дослідження: аналіз наукової літератури і документальних джерел – для визначення науково-теоретичного підґрунтя змістових аспектів семінарів і тренінгів у підготовці фахівців з менеджменту для освіти дорослих; теоретичне узагальнення, систематизація досліджень – для визначення особливостей організації підготовки фахівців з менеджменту для освіти дорослих. В статті обґрунтовано змістові аспекти семінарів і тренінгів у підготовці фахівців з менеджменту для освіти дорослих в європейських країнах. Здійснено аналіз освітніх програм різного напрямку, серед яких значний відсоток освітніх програм, спрямованих на формування і розвиток управлінських компетенцій і лідерських навичок. Наведено приклад серії семінарів, що передбачають вивчення таких проблем з підготовки менеджерів для освіти дорослих: «Основи управління персоналом», «Успішне інтерв'ю», «Ефективна співбесіда», «Проведення оцінювання персоналу», «Коучинг співробітників», «Корпоративна культура».

Ключові слова: освіта дорослих, фахівець з менеджменту освіти, європейський освітній простір.

Вступ. Надзвичайно важливого значення у ХХІ ст. набуває освіта дорослих. Поступово відбувається її змістове й організаційне відокремлення, яке виявляється у збільшенні мережі установ і закладів, орієнтованих на задоволення освітньо-культурних потреб дорослої людини, урізноманітненні програм, які істотним чином відрізняються від тих, що реалізуються у дитячій та юнацькій освіті.

Відповідно, гостро постає потреба у підготовці керівників-професіоналів, генераторів творчих ідей, конкурентоспроможних організаторів виробничого й освітнього процесу для освіти дорослих. Цій проблемі приділено значну увагу у міжнародних та європейських стратегічних документах (Програма ООН «Трансформація нашого світу: Порядок денний стійкого розвитку 2030» (2015); Міжнародний звіт публічного сектору ООН «Адаптивне та відповідальне публічне управління» (2015); рекомендація Ради Європи «Європа 2020. Стратегія розумного, стійкого та всебічного зростання» (2010); Проект Всесвітньої ради підприємців зі сталого розвитку (WBCSD) «Бачення–2050» (2010) та ін.

Проблеми підготовки і професійного розвитку фахівців, зокрема з менеджменту освіти, задекларовано у стратегіях і концепціях Європейської Комісії, МОП, ОЕСР, ООН, ЮНЕСКО («Стратегія для розумного, сталого та всеохоплюючого зростання» («Європа 2020», 2010); «Неперервна освіта для дорослих» (OECD, 2012), «Освіта впродовж життя. Політика і стратегія» (UNESCO, 2014); Інчхонська декларація «Концепція розвитку освіти до 2030 року» (2015)) та інших документах, в яких обґрунтовано стратегічну діяльність у сфері розвитку освіти європейських країн («Стратегія розвитку професійної освіти і навчання на період 2015 – 2020 рр.» в Болгарії, «Бачення і стратегія розвитку Словацької Республіки до 2030 р.», «Стратегія інтернаціоналізації вищої школи 2016 – 2020» у Словенії, «Стратегія освітньої політики Чеської Республіки до 2020 р.») тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, невирішеної раніше частини загальної проблеми. Цій проблемі приділено значну увагу у міжнародних та європейських стратегічних документах (Програма ООН «Трансформація нашого світу: Порядок денний

стійкого розвитку 2030» (2015); Міжнародний звіт публічного сектору ООН «Адаптивне та відповідальне публічне управління» (2015); рекомендація Ради Європи «Європа 2020. Стратегія розумного, стійкого та всебічного зростання» (2010); Проект Всесвітньої ради підприємців зі сталого розвитку (WBCSD) «Бачення–2050» (2010) та ін.

Проблеми підготовки і професійного розвитку фахівців, зокрема з менеджменту освіти, задекларовано у стратегіях і концепціях Європейської Комісії, МОП, ОЕСР, ООН, ЮНЕСКО («Неперервна освіта для дорослих» (OECD, 2012), «Освіта впродовж життя. Політика і стратегія» (UNESCO, 2014); Інчхонська декларація «Концепція розвитку освіти до 2030 року» (2015)) та інших документах, в яких обґрунтовано стратегічну діяльність у сфері розвитку освіти європейських країн.

В наукових розвідках вітчизняних (Л. Антонюк, В. Берега, С. Бурдіна, Г.Дмитренко, Г. Єльнікова, С.Калашнікова, Т.Коваль, Л. Лук'янова, В. Любарець, В.Маслов, О. Мармаза, І.Наумчук, Н. Протасова, А. Прокопенко, Т. Сокол, Т.Сорочан та ін.) та європейських дослідників (Ф. Бачік, І. Люткова, В. Троян, Й.Кітцбергер (Чехія), Т. Ажман, Д. Цанкар, А. Корен (Словенія), К.Горватова, З.Обдражек (Словаччина) та ін. розкриваються особливості підготовки фахівців з менеджменту освіти, зокрема в освіті дорослих, керівників шкіл до управлінської діяльності, теоретико-методологічні засади функціонування системи освіти та управління загальноосвітніми навчальними закладами як соціальними системами з урахуванням інноваційних змін, що відбуваються на початку ХХІ ст.

Зосередимо увагу на змістових аспектах та умовах забезпечення ефективності семінарів і тренінгів як організаційних форм у підготовці фахівців з менеджменту для освіти дорослих.

Мета статті: окреслити змістові аспекти семінарів і тренінгів у підготовці фахівців з менеджменту для освіти дорослих в європейських країнах. Для з'ясування поставленої мети використано різні методи наукового дослідження: аналіз наукової літератури і документальних джерел – для визначення науково-теоретичного підґрунтя змістових аспектів

семинарів і тренінгів у підготовці фахівців з менеджменту для освіти дорослих; теоретичне узагальнення, систематизація досліджень – для визначення особливостей організації підготовки фахівців з менеджменту для освіти дорослих.

Виклад основного матеріалу. Зазначимо, що у професійній підготовці фахівців з менеджменту для освіти дорослих у європейських країнах застосовуються різні організаційні форми.

У Словаччині в підготовці фахівців з менеджменту для освіти дорослих надається перевага неформальній освіті. Переважно – це курси, тренінги, завданням яких є розвиток певних менеджерських, управлінських компетенцій управлінців на основі вже здобутої вищої освіти, які дуже часто пропонують не тільки університети чи вищі школи, а і освітні організації, які зареєстровані як товариства, що надають окремі освітні послуги [1; 2].

Пропонуються освітні програми різного напрямку, серед яких значний відсоток освітніх програм, спрямованих на формування і розвиток управлінських компетенцій і лідерських навичок.

Наприклад, ТОВ «Прогрес» (м. Братислава) пропонує цикл семінарів «Управління персоналом. Теорія і практика формування навичок».

Мета циклу семінарів полягає у розвитку та формуванні у фахівців з менеджменту освіти дорослих навичок для здійснення контролю в системі підготовки спеціалістів у формальній і неформальній освіті. Особливістю такої програми визначається можливістю вільного вибору для слухачів/студентів та компонування серії семінарів у залежності від необхідності для самого слухача/студента удосконалення професійних компетенцій (можна вибрати тільки один з семінарів або ж здійснювати навчання за повним циклом запропонованих семінарів). *Цільова група учасників* – це менеджери, усі, хто займається кадровою політикою і працює в компанії. *Найбільш ефективними методами проведення семінарів є* дидактична гра, модераторська дискусія учасників, максимальна концентрація на практичних ситуаціях, рольові ігри, особисті тести, групова і індивідуальна робота, тематичні дослідження, відео тренінг, кейс-ситуації, вирішення конкретних кейсів з практики учасників.

Зміст курсу. Серія семінарів включає 6 окремих семінарів: 1. Семінар: «Основи управління персоналом»; 2. Семінар: «Успішне інтерв'ю»; 3. Семінар: «Ефективна співбесіда»; 4. Семінар: «Проведення оцінювання персоналу»; 5. Семінар: «Коучинг співробітників»; 6. Семінар: «Корпоративна культура».

Більш докладно подаємо інформацію про окремі семінари:

1-й семінар: Основи управління персоналом – зміст: місце, значення і основні напрями роботи персоналу в компанії, специфікація і аналіз нової роботи, джерела робочої сили (внутрішньої і зовнішньої), пошук і підбір нових співробітників, процес набору персоналу в двох словах, необхідний персонал адміністрування, оцінка співробітників, процес оплати праці, чинники мотивації і створення пільг, система кафетерію, навчання, підготовка і навчання співробітників, звільнення з роботи, культура компанії і її значення, перевірка індивідуальних кадрових вправ. Обсяг семінару – 16 годин / 2 дні.

2-й семінар: Співбесіда – зміст: як визначити нову роботу (комплексний аналіз), вакансії, джерела робочої сили (внутрішні та зовнішні, переваги і недоліки), співпраця з бюро з працевлаштування, навчання ефективному процесу найма. Обсяг семінару – 8 годин / 1 день.

3-й семінар: Ефективна співбесіда – зміст: про-

цес визначення нової роботи, встановлення основних вимог до кандидата, джерел підходящих кандидатів, правильної реклами і того, що робити далі, методи відбору співробітників, попередній відбір для досягнення більш високої ефективності, створення відповідного місця, часу і атмосфера співбесіди, етап співбесіди, які підходять і недоречні запитання, тексти, оцінка здібностей, знань і особистості кандидата, надання вичерпної інформації кандидату, як «продати» роботу, підготовка до співбесіди, обсяг семінару – 8 годин / 1 день,

4-й семінар: Проведення оціночних інтерв'ю – зміст: створення системи оцінки в компанії, оцінка цілей співробітників, формальні і неформальні оцінки та їх переваги, оціночні інтерв'ю і їх структура, визначення критеріїв і компетенцій для оцінки, підготовка до оцінки, проведення оціночного інтерв'ю, принципи для забезпечення зворотного зв'язку, результати оціночних інтерв'ю і їх використання, оцінки співробітників, розвитку співробітників, навчання правильному проведенню оціночного інтерв'ю. Обсяг семінару – 8 годин / 1 день.

5-й семінар: Коучинг співробітників – зміст: сутність коучингу, особливості коучингу, відмінності між коучингом і менеджментом, коучинг, діагностика та стратегія, коучинг / коучингові відносини, індивідуальні та командні тренування, практичні питання і індивідуальні та командні вправи. Обсяг семінару – 8 годин / 1 день.

6-й семінар: Корпоративна культура – контент: корпоративна культура, хто її створює і хто на неї впливає, типи корпоративної культури, елементи корпоративної культури, корпоративна культура і особистість, корпоративна культура і стратегія, вплив корпоративної культури на результативність, знання корпоративної культури як основи для її формування, визначення основних цінностей організації, створення корпоративних цілей і цінностей, корпоративної культури, орієнтованої на клієнта, корпоративної культури, орієнтованої на якість, корпоративної культури, орієнтованої на інновації, спільного використання цінностей співробітниками, чинників комунікації, менеджмент як ключ до ефективності підтримки корпоративної культури. Обсяг семінару – 16 годин / 2 дні.

У Словенії в рамках активізації управління в освіті дорослих діє «Консорціум 17» (<http://www.firis-imperl.si/konzorcij-17/>), організація як асоціація за інтересами, що створена 25 середніми і малими муніципалітетами країни, а також компанією FIRISIMPERL й Інститутом геронтології і співіснування поколінь ім. Антона Трстеняка. Його діяльність спрямована на координацію різних освітніх програм, що орієнтуються на створення мережі інтегрованої допомоги на місцевому рівні. Завданням такого консорціуму є ініціювання та вироблення освітніх програм, що допоможуть в розвитку управлінських компетенцій керівників організацій і керівників підрозділів освітніх організацій для дорослих.

Звернемо увагу на зміст освітньої програми та тренінгу, які активно впроваджуються в Словенії консорціумом.

Освітня програма «Школа Директорів / Менеджмент освітніх організацій і організації соціального забезпечення» діє за рішенням Градської палати Словенії за погодженням з Експертною радою Республіки Словенія по загальній освіті.

Основними цілями програми є навчання щодо ефективного виконання завдань планування, організації, управління і контролю в організації; координації людських, матеріальних і фінансових ресурсів з

цлями організації та встановлення в'язків організації з зовнішнім середовищем і реагування на освітні і соціальні потреби окремих осіб і груп в суспільстві.

Досягнувши основних цілей навчальної програми, учасники будуть розвивати такі загальні компетенції:

1. Управління методами, процедурами і процесами, розробка критичного і самокритично судження.
2. Узгоджене володіння базовими знаннями і здатність інтегрувати знання з різних сфер і їх застосування в бізнес-середовищі.
3. Здатність самостійно шукати і набувати досвіду й інтегрувати його з існуючими знаннями.
4. Автономність у професійній діяльності та в прийнятті ділових рішень.
5. Уміння вирішувати конкретні завдання роботи.
6. Розвиток співпраці, вміння працювати в групі.

Тренінг призначений призначений для директорів організації; кандидатів на посади директорів і управлінських посад в сфері освіти і соціального забезпечення; менеджерів різних рівнів (професійні менеджери, керівники, керівники підрозділів і програм).

Зміст програми складає три модулі, два з яких поділяються на підмодулі:

I / A: Організація і управління людськими ресурсами.
I / B: організація і управління матеріальними ресурсами.

II / A: Елементи успішного планування і прийняття рішень – управління якістю

II / B: Впровадження змін і управління проектом.

III / A: Динаміка управління, організаційна культура і особистісний розвиток співробітників.

Тренінг для керівників організаційних підрозділів – це проект впровадження нового підходу до проектування освітньої діяльності вимагає організаційних змін в напрямку децентралізації операцій шляхом створення декількох організаційних підрозділів, в рамках яких діють автономні робочі групи. *Мета тренінгу* полягає в усвідомленні осучасненої ролі лідера в новому соціальному і освітньому середовищі; визначити базові умови, які забезпечують командну автономію; навчитися делегувати завдання і обов'язки команді; бути навченим виконувати процеси взаємодії в команді; бути навченим до використання конкретних інструментів для надання допомоги в керівництві; розвивати навички, пов'язані з соціальним та емоційним інтелектом; розробити відповідний стиль керівництва.

Програма призначена для установ, які впроваджують модель «Культура гармонійних відносин». Він спрямований на фахівців, які керуватимуть окремими організаційними одиницями групи (2–4 автономних робочих групи), як для тих, хто буде лідерами на етапі тестування проекту, так і для тих, хто пізніше візьме на себе управління організаційними одиницями в поширенні концепції на всю групу. Директор також повинен бути включений в програму, оскільки йому / їй знадобляться ці нові лідерські навички і знання для його / її керівництва, в той же час він / вона зможе краще розуміти і підтримувати нові орієнтації керівників організаційних підрозділів.

Сама програма «Навчання керівників організаційних підрозділів» розрахована на два роки і реалізується в формі восьми-, дво- і триденних семінарів (146 год.)

Цікавий досвід з підготовки організаторів освіти дорослих в Словенії має Андрагогічний центр Республіки Словенія (ACS. <https://www.acs.si/o-nas/>) [3].

Основою діяльності з професійної підготовки педагогів і організаторів (управлінців) для освіти дорослих в ACS є спрямування на розвиток і реалізацію завдань освіти дорослих, яке навчить фахів-

ця ефективно працювати в професійній, особистій і соціальній сферах на основі компетентнісного підходу до планування освіти. Це означає професійний пошук відповіді на питання, пов'язані з сучасними проблемами розвитку освіти дорослих і її становленням.

Такі підходи проаналізовані в науковій праці (монографія) авторів С. Клеменчич, Т. Можіни, Н. Залец «Компетентнісна основа навчання педагогів для освіти дорослих (Klemenčič, 2012, URL), де відображено проблему дизайну компетентностей для навчання в освіті дорослих [4].

Дослідники наголошують на напрямках та змістових лініях підготовки фахівців з менеджменту освіти дорослих в Словенії, серед яких актуальними окреслені наступні: <https://izobrazevanje.acs.si/dokument/N-363-3.pdf> (Zmožnosti vodje / organizatorja izobraževanja odraslih Andragoški center Slovenije 2014, URL); (Адаптовано із: Загальні європейські принципи компетентностей та кваліфікацій учителів (2007). Європейська Комісія, Брюссель):

1) Визначення потреб в освіті дорослих: визначення потреб особистості, цільових груп, освітнього середовища.

2) Планування і організація роботи: планування реалізації завдань освіти дорослих стимулювання (активізація) потенційних учасників до включення в освіту, підготовча робота до навчання з учасниками, організація освіти

3) Забезпечення навчального процесу: консультативна підтримка учасників під час тренінгів і різних форм організації освітнього процесу, педагогічний супровід учасників під час навчання.

4) Оцінювання і якість в освіті дорослих: поточне та підсумкове оцінювання якості освіти.

5) Лідерство в освіті дорослих: робота з персоналом, розвиток персоналу та особистісний розвиток, робота з розвитку і інновацій в освіті дорослих, робота з партнерами / робота з освітнім середовищем, сприяння розвитку освіти дорослих

6) Управління в освіті дорослих: планування ділової, фінансової та звітної діяльності, регулювання нормативних питань, пов'язаних з навчанням дорослих, документальне забезпечення і ведення обліку роботи.

Для кожного напрямку роботи визначається детальний опис діяльності, зазначається, на формування яких компетенцій лідерів та організаторів освіти дорослих спрямовується навчання – загальних і спеціальних професійних умінь.

Наприклад, визначення потреб в освіті дорослих (визначення потреб особистості, цільових груп, освітнього середовища) та основних завдань професійної діяльності полягають у виявленні суспільних потреб в освіті та потреб регіону чи місцевої громади; виявленні освітніх потреб галузі, спеціальності, організації; виявленні освітніх потреб цільових груп в суспільному та освітньому середовищі; виявленні індивідуальних освітніх потреб.

Професійна підготовка спрямовується на формування загальних компетенцій фахівця з менеджменту освіти – здатності до ідентифікації соціальних потреб, потреб регіону або місцевої громади та потреб цільових груп і особи в освіті дорослих. Спеціальними професійними вміннями лідера та організатора освіти дорослих за даним напрямком визначаються здатність передбачати розвиток соціальних тенденцій та їх вплив на освіту дорослих, вміння аналізувати ситуації, які диктують потреби після навчання дорослих, вміння спілкуватися з представниками різних галузей соціального середовища

стосовно вивчення освітніх потреб; вміння визначати освітні потреби в галузі, організації чи установі, здатність ідентифікувати різні цільові групи та їх освітні потреби, можливість виявити потреби людей у необхідності здобуття освіти, здатність розвивати нові освітні потреби.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Слід підкреслити, що підготовка фахівців з менеджменту для освіти дорослих в європейських країнах орієнтується на вимоги, суть яких полягає у врахуванні ключових особливостей і типології здобувачів освіти. Очевидно, що це і вимоги до уміння працювати у соціумі та для соціуму. Тобто взаємодія із різними соціальними групами, здатність сприяти, а також власним прикладом зміцнювати повагу до

різних культур, розуміючи їх та виявляючи загальні цінності, здатність визнавати, зрозуміти та збагатити соціальну згуртованість різних цільових груп та посилити етичний вимір освітньої організації, вміння ефективно працювати та співпрацювати з місцевими громадами, партнерами та іншими зацікавленими сторонами, представниками груп в освіті, здатність збагатити систему забезпечення якості власним досвідом. Відповідно, потрібно і враховувати такі особливості при змістовому наповненні різних організаційних форм освітньої діяльності. Перспективами подальших досліджень може бути вивчення кваліфікаційних вимог до менеджменту в освіті дорослих в європейських країнах та їх адаптація в українському освітньому просторі.

Список використаної літератури

1. Лук'янова Л. (2013). Историко-теоретичні аспекти підготовки андрагогів у Польщі. Професійна порівняльна педагогіка. №1(5). С.7–15.
2. Товканець О. (2019). Тренінгові технології у професійній підготовці майбутніх магістрів з педагогічної освіти – фахівців з менеджменту освіти. Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія: Педагогіка та психологія. №1(9). С.117–122.
3. ACS. URL <https://www.acs.si/o-nas/> (дата звернення: 11.02.2022)
4. Klemenčič S., Možina T, Žalec N. Kompetenčna zasnova spopolnjeva njai zobraževalcevo draslih. Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 2012.
5. Tureckiová M. Záměry a efekty dalšího vzdělávání pracovníků vzdělávacích organizací. In M.Dvořáková, V.Trojan, M.Tureckiová (Eds.) Efektivita vzdělávání. Praha: ČSM PedF UK, 2016. pp.119–123
6. Zmožnosti vodje. Organizatorja izobraževanja odraslih Andragoški center Slovenije, 2014.

References

1. Lukianova, L. (2013). Istoryko-teoretychni aspekty pidhotovky andrahohiv u Polshchi. *Profesiina porivnialna pedahohika*, 1(5), 7–15. [in Ukrainian].
2. Tovkanets, O. (2019). Treninhovi tekhnolohii u profesiinii pidhotovtsi maibutnikh mahistriv z pedahohichnoi osvity – fakhivtsiv z menedzhmentu osvity [Training technologies in professional training of future masters in pedagogical education – specialists in education management]. *Naukovyi visnyk Mukachivskoho derzhavnoho universytet. Seriya: Pedahohika ta psykhologhiia*, 1(9), 117–122.
3. ACS. <https://www.acs.si/o-nas/>
4. Klemenčič, S., Možina, T, Žalec, N. (2012). Kompetenčna zasnova spopolnjeva njai zobraževalcevo draslih [Competent design perfects the adult educator]. Andragoški center Slovenije. [in Slovenian].
5. Tureckiová, M. (2016). Záměry a efekty dalšího vzdělávání pracovníků vzdělávacích organizací [Intentions and effects of further education of employees of educational organizations]. In M. Dvořáková, V. Trojan, & M. Tureckiová (Eds.), *Efektivita vzdělávání* (pp. 119–123). Praha: ČSM PedF UK. [in Czech]
6. Zmožnosti vodje (2014). *Organizatorja izobraževanja odraslih Andragoški center Slovenije*. [in Slovenian].

Стаття надійшла до редакції 31.03.2022 р.

Стаття прийнята до друку 06.04.2022 р.

Tovkanets Oksana

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor

Professor of the Department of General Pedagogy and Higher School Pedagogy Uzhhorod National University, Uzhhorod, Ukraine

CONTENT ASPECTS OF SEMINARS AND TRAININGS IN THE TRAINING OF MANAGEMENT SPECIALISTS FOR ADULT EDUCATION IN EUROPEAN COUNTRIES

Abstract. The article substantiates the content aspects of seminars and trainings in the training of management specialists for adult education in European countries. The analysis of educational programs of different directions has been carried out, among which there is a significant percentage of educational programs aimed at the formation and development of managerial competencies and leadership skills. It has been emphasized that the peculiarity of the programs is determined by the possibility of free choice for listeners/students and the arrangement of a series of seminars, depending on the need of the listener/student to improve professional competencies. The most effective methods for conducting seminars are didactic games, moderation of participants' discussions, maximum concentration in practical situations, role-playing games, personal tests, group and individual work, case studies, video training, case situations, solving specific cases from participants' practice. An example of a series of seminars has been given that provides for the study of such problems of training managers for adult education «Fundamentals of personnel management», «Successful interview», «Effective interview», «Personnel assessment», «Employee coaching», «Corporate culture». It has been determined that the main goals of the educational program are the development of such competencies: management of methods, procedures and processes, development of critical and self-critical judgment; consistent possession of basic knowledge and the ability to integrate knowledge from different areas and their application in the business environment; the ability to independently seek and acquire experience and integrate it with existing knowledge; autonomy in professional activities and business decision-making; ability to solve specific tasks of work; development of cooperation; ability to work in a group. It has been noted that certain areas and content lines of training management specialists for adult education in European countries are relevant: determination

of needs in adult education; determination of the needs of the individual, target groups, educational environment; planning and organization of work: ensuring the educational process; leadership in adult education; management in adult education, etc.

Key words: adult education, specialist in education management, European educational space.