

[https://doi.org/10.32405/2218-7650-2021-17\(46\)-123-145](https://doi.org/10.32405/2218-7650-2021-17(46)-123-145)
УДК 374.7:331.36

Піддячий Володимир Миколайович,
доктор філософії, старший науковий співробітник
відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти
і освіти дорослих Імені Івана Зязюна НАПН України.
Київ, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0002-8596-6749>
pvm2010@ukr.net

МЕТОДИ РОЗВИТКУ АНДРАГОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТСТІ ПЕДАГОГІВ

Анотація. У статті розглянуто методи розвитку андрагогічної компетентності педагогів у контексті формальної та неформальної освіти. Зазначено, що розвиток андрагогічної компетентності є складовою професіоналізації педагогів і може відбуватися у різних формах (дуальній, інституційній, на роботі тощо) через: участь у вебінарах, майстер-класах, семінарах, сертифікаційних програмах, тренінгах; навчання за освітньою програмою; стажування тощо. Визначено, що для успішного виконання професійної діяльності педагогу важливо здійснювати безперервне навчання, яке сприяє адаптації до динамічних змін середовища. Зазначено, що розвиток андрагогічної компетентності є складовою неперервного навчання педагога, що передбачає поступове оновлення знань, умінь, навичок, професійних якостей та здобуття досвіду життєдіяльності. Виокремлено, що в освітньому процесі доцільно враховувати такі особливості дорослої людини, як накопичений життєвий досвід, критичне сприйняття інформації, прагнення до самостійності у навчанні та залучені до його організації, надання переваги прикладному аспекту навчання тощо. Визначено, що застосування андрагогічного підходу до навчання дорослих сприятиме підвищенню його ефективності на засадах надання науково-методичної підтримки щодо використання особистісних переваг та запобіганню негативних явищ освітнього процесу. Зазначено, що безперервний професійний розвиток педагогів передбачає набуття компетентностей пов'язаних із андрагогікою, технологіями електронного навчання, медіа грамотності, інформаційної та кібербезпеки. Закцентовано на доцільності розвитку андрагогічної компетентності на рівні формальної, неформальної та інформальної освіти.

Ключові слова: андрагогічна компетентність; методи розвитку андрагогічної компетентності педагогів; педагог; професійний розвиток; професіоналізація.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Прагнення до досягнення і збереження динаміки випереджального розвитку в умовах глобальних інтеграційних процесів [15, с. 59–60], утвердження пріоритетності гармонізації психологічної сфери особистості впродовж її становлення на різних вікових етапах [16, с. 108], реформування освіти і поступова її адаптація до стандартів ЄС (в межах Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом) спонукають дослідження, пов'язані із аналізом методів розвитку андрагогічної компетентності педагогів, зокрема тих, які проявили свою ефективність за кордоном, але з певних причин не набули широкої популярності у вітчизняних умовах. У науковій літературі зустрічається значна кількість напрацювань з даної тематики, але у зв'язку з плином часу і динамічною зміною умов вона потребує подальших розроблень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Результати напрацювань пов'язаних із вирішенням проблем розвитку андрагогічної компетентності педагогів відображені у дослідженнях О. Дубасенюк, О. Зель, Т. Калюжної, О. Огієнко, В. Олійника, М. Піддячого, Т. Сорочан, С. Яшник та ін. На основі аналізу їх наукового доробку встановлено, що розвиток андрагогічної компетентності є складовою професіоналізації педагогів. Це пов'язана з тим, що особливості дорослих суб'єктів учіння (значний життєвий досвід; критичне сприйняття інформації; прагнення до самостійності у навчанні та залучені до його організації; надання переваги прикладному аспекту навчання тощо) доцільно враховувати у навчальному процесі. Застосування андрагогічного підходу до навчання дорослих сприяє підвищенню його ефективності на засадах надання науково-методичної підтримки щодо використання особистісних переваг та запобіганню негативних явищ освітнього процесу [13, с. 185–199.].

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета статті – дослідити методи розвитку андрагогічної компетентності педагогів.

Для реалізації мети визначено такі **завдання**:

1) визначити та проаналізувати методи розвитку андрагогічної компетентності педагогів;

2) встановити умови, які впливають на ефективність використання методів розвитку андрагогічної компетентності педагогів.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Теоретичною основою дослідження розвитку андрагогічної компетентності педагогів є наукові напрацювання вітчизняних і зарубіжних вчених І. Андрощук, О. Аніщенко, О. Баніт, Г. Білавич, Ю. Гайденко, В. Зайцева, С. Зінченко, І. Зязюна, Т. Калюжною, Т. Котирло, В. Кременя, Л. Набока, О. Нежинської, М. Піддячого, В. Пуцова, Б. Савчук, Д. Сьюпера, В. Тименко, Т. Черничко, Н. Яремчук, С. Яшник та ін. Нормативно-правове забезпечення, що регулює організацію та вимоги до розвитку андрагогічної компетентності педагогів відображене у наказі МОН «Про затвердження Орієнтовної навчальної програми підготовки тренерів для навчання педагогічних працівників, які навчатимуть учнів перших класів у 2018/2019 і 2019/2020 навчальних роках» (від 05.02.2018 № 97), наказі МОН «Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти» (від 16.07.2018 № 776), Постанові Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» тощо.

Аналіз літератури показав, що розвиток андрагогічної компетентності є складовою неперервного навчання педагога. Воно передбачає поступове оновлення знань, умінь, навичок, професійних якостей та досвіду. Визначено, що розвиток андрагогічної компетентності передбачає удосконалення умінь: 1) визначати освітні потреби і запити; 2) урахувати особливості мотивації навчання та групової динаміки дорослої аудиторії; 3) застосовувати технології модерації, фасилітації, менторства; 4) залучати аудиторію до інтерактивної взаємодії впродовж навчання; 5) визначати результати навчання; 6) спонукати аудиторію до рефлексії [12, с. 109].

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Для досягнення мети дослідження, окреслення його теоретичних і методологічних засад, формулювання вихідних положень, виокремлення загальних ознак способів розвитку андрагогічної компетентності педагогів використано методи: 1) аналіз джерел (нормативні документи, спеціальна педагогічна, психологічна та філософська література); 2) узагальнення поглядів учених щодо проблем пов'язаних із розвитком андрагогічної компетентності педагогів; 3) абстрагування і конкретизація.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

У статті 18 закону України «Про освіту» (2017 р.) вказано, що складовою освіти впродовж життя є освіта дорослих (безперервний професійний розвиток; курси перепідготовки, підвищення кваліфікації; післядипломна освіта; професійне навчання працівників та інші складники визначені у межах чинного законодавства). Вона сприяє реалізації права людини на безперервне навчання із врахуванням особистісних потреб, пріоритетів розвитку суспільства та економіки держави.

У законі акцентовано увагу на важливості безперервного професійного розвитку, який розглядається як навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої або післядипломної освіти, спрямоване на підтримання або покращення стандартів професійної діяльності і триває впродовж усього часу професійної діяльності. Виокремлено три основні етапи навчання педагогічного працівника впродовж життя: формальну освіту за спеціальністю; початок професійної діяльності – педагогічну інтернатуру, що передбачає комплекс заходів спрямованих на створення умов для входження в професію; безперервний професійний розвиток.

У статті 59 зазначено, що професійний розвиток педагогічних та науково-педагогічних працівників супроводжується неперервною самоосвітою, залученням до програм підвищення кваліфікації тощо. Разом з цим, заклади освіти, в яких вони працюють, мають сприяти підвищенню кваліфікації та професійному розвитку, що у різних формах (дуальній, інституційній, на роботі тощо) може здійснюватися через: участь у вебінарах, майстер-класах, семінарах, сертифікаційних програмах, тренінгах; навчання за освітньою програмою; стажування тощо. У цьому контексті розвиток андрагогічної компетентності педагогів може здійснюватися на рівні формальної, неформальної та інформальної освіти. У законі України «Про освіту» (2017 р.) формальна освіта тлумачиться як освіта, що здобувають за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій). Вона передбачає досягнення здобувачами визначених стандартами освіти, результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій, що визнаються державою. Неформальна освіта визначається як освіта, здобуття якої не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних або присудженням часткових освітніх кваліфікацій. Інформальна освіта (самоосвіта) – це освіта, що передбачає самоорганізоване здобуття суб'єктом учіння певних компетентностей, зокрема впродовж професійної, громадської або іншої діяльності [6].

У концепції розвитку педагогічної освіти зазначається, що конкурентоспроможність педагогічного працівника визначається його професіоналізмом та залежить від: 1) рівня кваліфікації; 2) досвіду педагогічної діяльності; 3) педагогічної майстерності; 4) мобільності; 5) особистої відповідальності за власний неперервний професійний розвиток; 6) налаштованості на сприйняття нового; 7) здатності до особистого творчого розвитку; 8) інноваційних пошуків і відкриттів. Для успішності у здійсненні професійної діяльності педагогічному працівнику важливо здійснювати безперервне навчання, яке сприяє адаптації до динамічних змін середовища. Разом з цим його професійний розвиток спрямований на особистісну самореалізацію, що сприяє самовдосконаленню й самоосвіті та є важливими чинниками професійного зростання педагога. Ця діяльність характеризується сталістю та систематичністю і нерозривно пов'язана з професійним зростанням й підвищенням рівня педагогічної майстерності, а також сприяє поетапному досягненню мети.

Безперервний професійний розвиток здійснюється на рівні формальної, неформальної та інформальної освіти. Його результати фіксуються у електронному портфоліо педагога, розміщеному на офіційному веб-сайті закладу освіти або його засновника. Безперервний професійний розвиток педагогів передбачає набуття компетентностей пов'язаних із андрогогікою, технологіями електронного навчання, медіа грамотності, інформаційної та кібербезпеки. Серед видів підвищення кваліфікації педагогічних працівників виокремлено стажування, участь у сертифікаційних програмах, вебінарах, майстер-класах, тренінгах, семінарах тощо. Обов'язковою умовою для визнання результатів інших видів підвищення кваліфікації є опис досягнутих результатів навчання і витраченого часу [9].

У постанові Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» зазначено, що згідно з державною політикою у галузі освіти педагогічні і науково-педагогічні працівники зобов'язані підвищувати свою кваліфікацію. Їм надається право самостійно обирати форми, види, напрями та заклади підвищення кваліфікації. Разом з цим, підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників забезпечується закладами освіти і здійснюється згідно з планом підвищення кваліфікації на певний рік, однак, не обмежується ним. Серед форм підвищення кваліфікації виокремлено інституційну (очна (денна, вечірня), заочну, дистанційну, мережеву), дуальну, на робочому місці, виробництві тощо.

До основних напрямів підвищення кваліфікації належать: 1) розвиток

ключових та професійних компетентностей; 2) вивчення основ андрагогіки та психолого-фізіологічних особливостей здобувачів освіти різного віку; 3) створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища; 4) розвиток у здобувачів умінь: а) читання та розуміння прочитаного; б) висловлення власних думок в усній та письмовій формі; в) критичного та системного мислення; г) логічного обґрунтування своєї позиції; г) проявляти творчість; д) бути ініціативним; е) конструктивного керування емоціями; є) оцінювання ризиків; ж) прийняття рішень; з) розв'язування проблем; і) співпрацювати з іншими людьми; 5) розвиток інформаційно-комунікативної, цифрової, емоційно-етичної, інклюзивної, комунікаційної, мовленнєвої, управлінської компетентності (для керівників закладів освіти, науково-методичних установ та їх заступників) компетентності; 6) ознайомлення із новітніми виробничими технологіями, сучасним обладнанням, технікою, устаткуванням, станом і тенденціями розвитку галузі економіки, вимогами до рівня кваліфікації працівників за відповідними професіями тощо [17].

У Наказі МОН від 05.02.2018 № 97 «Про затвердження Орієнтовної навчальної програми підготовки тренерів для навчання педагогічних працівників, які навчатимуть учнів перших класів у 2018/2019 і 2019/2020 навчальних роках» акцентовано на необхідності: 1) навчання дорослих із застосуванням сучасних інноваційних освітніх підходів; 2) створення ефективного освітнього середовища опанування новітніх методів, методик, технологій та форма професійної діяльності; 3) урахування потреб громадськості, держави, закладів освіти, регіонів та суспільства. У ній зазначено, що умовою досягнення найкращих результатів навчання дорослих є співпадіння цілей заняття та потреби особистості у професійному становленні. Спираючись на зазначений нормативно-правовий акт розвиток андрагогічної компетентності педагога розглядаємо як процес підвищення готовності до роботи з дорослою аудиторією, що передбачає ускладнення, удосконалення, оновлення структури його вмінь: 1) визначати освітні потреби і запити; 2) урахувати особливості мотивації, навчання, групової динаміки дорослої аудиторії; 3) застосовувати технології модерації, фасилітації, менторства; 4) залучати аудиторію до інтерактивної взаємодії впродовж навчання; 5) визначати результати навчання, спонукати аудиторію до рефлексії [10]. Методи розвитку андрагогічної компетентності педагогів розглядаємо як способи розумової та практичної діяльності педагога і суб'єктів учіння, що спрямовані на опанування андрагогічними знаннями, вміннями і навичками, формування світогляду і цінностей. Їхній відбір з метою застосування залежить від цілей, змісту та вікових особливостей учасників навчально-виховного

процесу. Це сприятиме забезпеченню розвитку пізнавальних здібностей, суб'єктів учіння, їхніх знань, навичок, умінь, цінностей та ставлень.

Одним із ефективних методів розвитку андрагогічної компетентності педагога є міні-лекції. Їхня сутність полягає в усному короткотривалому (зазвичай 15–20 хв.), змістовно насиченому і лаконічному викладенні невеликого за обсягом навчального матеріалу, що розкриває: 1) особливості взаємодії з дорослою аудиторією; 2) зміст уміння: а) визначати освітні потреби і запити вчителів; б) урахувувати особливості мотивації, процесу навчання, групової динаміки дорослої аудиторії; в) застосовувати технології модерації, фасилітації, менторства; г) залучати аудиторію до інтерактивної взаємодії впродовж навчання; д) визначати результати навчання; е) спонукати аудиторію до рефлексії.

Як складова навчального заняття вона передбачає викладення нової інформації, яка є узагальненням різних розділів теми, навчальної дисципліни або програми, а також містить повідомлення щодо практичного застосування вивчених матеріалів. Це зокрема, додатково мотивує необхідність його засвоєння. Метою міні-лекції може бути введення у тему, обговорення певних тенденцій, розгляд проблеми з різних точок зору, підготовка до роботи, інформування, аргументування, обговорення, пояснення певних явищ. Вирішення певних проблем. Разом з цим у ній можливі окреслення напрямів самостійної роботи та практичні завдання. Зважаючи на стислість у часі та обсязі, міні-лекція спрямована на те щоб акцентувати на основних положеннях та питаннях навчального матеріалу. При її побудові важливо змістовно відобразити теоретичну, фактичну та методичну складові. Під час проведення міні-лекції активність учасників є мінімальною, а взаємодія – обмеженою.

Зазвичай викладення матеріалу міні-лекції здійснюється у такій послідовності: постановка проблеми – створення проблемної ситуації – її вирішення. У структурному плані проведення міні-лекції передбачає:

1) розкриття теми заняття та його значення, виокремлення ключових питань проблемного характеру, на вирішення яких спрямований навчальний матеріал. На цьому етапі ефективним буде окреслення конкретної ситуації, яка спонукатиме до саморефлексії суб'єктів учіння;

2) повідомлення матеріалу згідно плану, який зазвичай передбачає від 2 до 3 пунктів та 5–9 нових термінів. З метою активізації осмислення змісту міні-лекції використовують запитання, які передбачають висловлювання суб'єктивних оціночних суджень щодо пройденого матеріалу. Разом з цим рекомендується використовувати ілюстровані документально підтверджені факти;

3) коротке повторне пояснення основних викладених положень;

4) підведення підсумків, окреслення можливостей застосування навчальних матеріалів у практичній діяльності, постановка завдань для самостійної роботи.

Серед ефективних методів розвитку андрагогічної компетентності педагога виокремлюють дискусію. Її визначають як публічну суперечку, що спрямована на вирішення проблемних питань на засадах визначення, оцінювання та порівняння погляду учасників. Вона є способом пізнання, що сприяє привнесенню чіткості і зрозумілості у недостатньо відомі явища. З іншого боку, у випадку коли дискусія не дає можливості дійти спільного висновку, вона, зазвичай, посилює взаєморозуміння між її учасниками. Метою дискусії є досягнення згоди її учасників щодо певної проблеми, пов'язаної із освітою дорослих.

Важливо розуміти, що використання під час дискусії некоректних прийомів може спричинити конфліктну ситуацію. Зважаючи на це її доцільно вести на основі аргументів та фактів, тобто вона має мати логічний та доказовий характер. Під час дискусії доцільно дотримуватись таких правил:

- уважно слухати та чути, поважати думки і гідність співрозмовника;
- уникати тривалих монологічних висловлювань та прагнути до діалогу;
- перед висловленням критичних суджень потрібно зрозуміти смисл думок співрозмовників;
- не перебивати співрозмовника під час вираження його думок;
- бути витриманим, ввічливим, тактовним, доброзичливим, скромним, стриманим та самокритичним;
- коректно, чітко, стисло, послідовно та аргументовано доносити особисті думки;
- враховувати рівень мислення, вік, стать та тип темпераменту співрозмовників;
- бути об'єктивним і намагатися наблизитися до істини [5].

Впродовж дискусії у її учасників розвивається вміння висловлювати думки, конструктивно сперечатись, давати поради, демонструвати незгоду, уточнювати незрозумілі моменти, пояснювати свою позицію, ставити запитання, доходити висновків, проявляти гнучкість мислення та уяви, формувати власну позицію, виявляти ініціативу. Цей метод сприяє кращому взаєморозумінню, актуалізації наявних та ефективнішому засвоєнню нових андрагогічних знань, набуттю мовленнєвого досвіду, розвитку вміння швидко аналізувати інформацію, прогнозувати можливу реакцію співрозмовника на висловлені думки.

Ефективним методом розвитку андрагогічної компетентності педагога є диспут. Його визначають як вид публічної суперечки, предметом якої може бути важливе питання щодо роботи з дорослою аудиторією. Диспут може відбуватися у різних формах, зокрема, обговорення наукових робіт, публічних доповідей, окремих ідей чи положень тощо. Метою диспуту є з'ясування підстав і виявлення позицій тих хто сперечається. Подібно до дискусії він відбувається у формі активного колективного обміну думками щодо питань, які хвилюють його учасників. Впродовж диспуту розширюється кругозір, розвиваються активне, логічне, творче мислення, формуються стійкі переконання. Він характеризується зіткненням протилежних точок зору щодо розуміння сутності певної проблеми та шляхів її вирішення. Диспут передбачає надання оціночних суджень, наведення аргументів, спираючись на життєвий досвід його учасників. Йому властиве яскраве емоційне забарвлення, разом із цим – логічне та обґрунтоване викладення думок, дотримуючись витримки та спокою у сприйнятті критики та виражаючи повагу до думок опонента.

Для того щоб диспут відбувся у цивілізованій формі важливо щоб його учасники дотримувались таких правил: обмін думками має бути зрозумілим, чітким, вільним, лаконічним, активним і рівноправним; висловлювання власної позиції має ґрунтуватися на фактах, бути логічним, доказовим та переконливим; доцільно уникати зайвих розмов та гострих жартів; не допускати щоб за відсутності фактів та аргументів переключались на висвітлення вад опонента; думати що висловлюєш, висловлювати те що думаєш; перед тим як щось стверджувати потрібно у цьому спершу розібратись і спиратись на достовірні факти; малоефективно по декілька разів повторювати одну й ту ж саму думку; не перебивати, поважати думки інших, намагатися їх вислухати і зрозуміти, навіть якщо з ними відразу незгідний; не нав'язувати свою позицію; у випадку з'ясування помилковості власних тверджень, знайти мужність це визнати.

Диспут, спонукаючи до роздумів з певної важливої для його учасників теми щодо роботи з дорослою аудиторією, сприяє знаходженню раціональних шляхів вирішення обговорюваної проблеми, розвиває ерудицію, культуру мислення і поведінки, уміння здійснювати аналіз та узагальнення інформації, здатність логічно висловлюватись та формулювати висновки. Предметом диспуту можуть бути події, ідеї, підходи, факти, положення, технології, методики, художні твори, фахові наукові статті, публікації ЗМІ тощо. Потрібно враховувати, що продуктивність диспуту залежить від рівня підготовленості учасників. У зв'язку з цим його доцільно планувати: 1) на підготовчому етапі важливо визначити тему, мету та завдання диспуту; 2) зазвичай кількість

питань для обговорення не повинна перевищувати п'яти; 3) питання доцільно формулювати так, щоб стимулювати до роздумів над окресленою проблемою; 4) починаючи диспут важливо зробити короткий вступ, оголосити регламент, правила поведінки, конкретизувати його предмет, охарактеризувати актуальність та уточнити розуміння конкретних термінів.

Як ефективний метод розвитку андрагогічної компетентності педагога може використовуватись гра. Її розглядають як засіб активізації пізнавальної діяльності суб'єктів учіння на засадах моделювання певних процесів, явищ або їх складових, упродовж якого учасники здійснюють напружену розумову роботу з пошуку оптимальних шляхів рішення проблемних ситуацій щодо роботи з дорослою аудиторією, ґрунтуючись на власних знаннях, уміннях та досвіді. Метод гри використовується з метою цікавого та інтенсивного набуття досвіду виконання дій, необхідних для професійної роботи. За тривалістю ігри можуть бути короткотривалими та довготривалими, за кількістю учасників – групові та масові, за змістом – економічні, педагогічні, спортивні, оздоровчі тощо.

Важливою ознакою гри є можливість змінювати прийняті рішення, які призвели до невдалих наслідків та аналізуючи, повертатись і переглядати моменти, які до цього призвели. Ігрові ситуації можуть повторюватися декілька разів щоб учасники мали змогу побувати у різних ролях та пропонувати свої рішення тих чи інших задач. Впродовж гри набуваються практичні навички, активується прагнення розширити власні знання шляхом самоосвіти, розвиваються творчі здібності суб'єктів учіння [18].

На етапі підготовки розробляється концепція та сценарій гри, підбирається необхідне обладнання. Впродовж її проведення створюються ігрові ситуації та здійснюється їх обговорення. На завершальному етапі учасники аналізують проведену роботу. Зазвичай гра починається із інструктажу (опис особливостей соціально-економічних та особистісно-ділових умов, які потрібно відтворити) та визначення функцій, які учасники мають виконувати при вирішенні певних проблем. Корисною є робота із наближеною до практики документацією. У сценарію визначаються умови гри, вимоги до учасників та їхні ролі, критерії оцінювання. Важливим елементом гри є як матеріальне так і емоційне заохочення, що стимулює підвищення рівня конкуренції. Прикладом цього може бути наголошення на тому, що учасники, які виконають певну роботу швидше за інших отримають грошовий приз тощо. Разом із цим гра має бути максимально наближена до реальних умов життя. Впродовж гри важливо: 1) коригувати дії учасників, щоб вони відповідали їхнім ролям; 2) визначити набутий досвід; 3) дізнатись про враження та висновки.

Виокремлюють два основні види гри: рольову та ділову. Їхня головна відмінність полягає у тому, що рольова гра сприяє набуттю головним чином досвіду стосунків, а ділова – передбачає отримання досвіду практичної діяльності для успішного виконання певних функцій [4].

Ефективним для розвитку андрагогічної компетентності педагога є метод кейсів, оскільки він дозволяє проаналізувати проблему у практичних умовах. Його застосування сприяє розвитку: 1) творчого підходу до пізнання уміння співпрацювати у групі, застосувати теоретичні знання під час виконання практичних завдань, презентувати результати своїх напрацювань; 2) здатності аналізувати, систематизувати інформацію, брати відповідальність за частину колективної роботи, що спрямована на вирішення загального завдання; 3) критичного мислення; 4) навичок (тайм-менеджменту).

З метою уникнення додаткових труднощів при вивченні предмету, кейсовий метод доцільно застосовувати тоді, коли суб'єкти учіння мають достатні теоретичні знання із досліджуваної проблеми. Метод кейсу передбачає розгляд конкретних історій, подій тощо, які описані у тексті й вже відбулись. Їх використовують для колективного аналізу та напрацювання конкретного розв'язання поставлених задач. Особливістю кейсів є те, що вони пов'язані із певною проблемою, але не мають чітко вираженого характеру і мети. Використання кейсового методу передбачає суб'єктивний пошук вирішення складної ситуації, який певним чином виражає рівень компетентності учасника. Характерною ознакою кейсу є те, що у ньому не прописана конкретна відповідь щодо правильного шляху розв'язання певної проблеми, оскільки вона знаходиться у прихованому вигляді. Тому суб'єкт учіння має самостійно її знайти, спираючись на особистий досвід та розуміння. Це дозволяє виразити власний погляд на проблему. Особливістю кейсового методу є те, що він відображає не тільки практичну проблему, а й актуалізує знання, що необхідні для її вирішення.

Метод кейсу передбачає такі основні етапи: представлення кейсу; індивідуальне вивчення кожним учасником групи; пошук можливих шляхів вирішення окресленої проблеми та їх групове обговорення; проведення загальної дискусії. Серед типів кейсів виокремлюють: кейс-ситуація, кейс-вправа і кейс-випадок. Назва кожного з них відображає його суть. Кейс-випадок передбачає розповідь про конкретний випадок. Його використовують з метою демонстрування та обговорення певної ідеї. Кейс-вправу спрямовано на застосування здобутих компетентностей на практиці. Кейс-ситуація – передбачає аналіз причин, результатів та варіантів вирішення негативних наслідків проблемної ситуації. Функція

педагога при використанні кейс методу є регулюючою. Він виступає у ролі спостерігача, який підбадьорює суб'єктів учіння, вказує на сильні та слабкі сторони прийнятих рішень, оцінює рівень їхньої участі у роботі [7].

Ефективним для розвитку андрагогічної компетентності педагога є метод проектного навчання. Якщо вдатися до історії, то його виникнення пов'язують із постаттю Джона Дьюї, який активно використовував проблемне навчання у своїй педагогічній діяльності. Паралельно із цим на теренах Російської імперії, а згодом СРСР цей метод залучав у педагогічну практику, зокрема С. Шацький (до заборонної постанови ЦКВКП(б) у 1931 р.). На сьогоднішній день метод проектного навчання є досить поширеним не тільки у США та країнах ЄС, а й Україні. До його особливостей належать: 1) орієнтація на самостійну діяльність суб'єктів учіння, що спрямована на застосування знань, умінь та навичок у практичній діяльності; 2) отримання досвіду проектної діяльності; 3) здійснення самоосвіти, розвиток дослідницьких умінь (визначати проблему дослідження; отримувати і обробляти необхідну інформацію; здійснювати експеримент; проводити аналіз отриманих результатів тощо); 4) виконання різноманітних командних ролей; 5) розширення кола спілкування; 6) спрямованість на всебічний аналіз досліджуваної проблеми; 7) індивідуалізація процесу навчання, що надає можливість суб'єкту учіння навчатися в найзручнішому для нього режимі; 8) розвиток критичного мислення, пізнавальних та творчих здібностей, комунікативних умінь.

Робота над проектом передбачає такі етапи: 1) підготовчий (вибір теми і визначення цілей проекту); 2) планувальний (обґрунтування теми, визначення мети та завдань, формування дослідницької групи, складання плану дій, розподіл обов'язків, відбір методів дослідження, форм звіту, критеріїв оцінювання результатів); 3) дослідницький (аналіз, порівняння, критичне сприйняття, оцінювання, самостійне структурування інформації, проведення експерименту); 4) звітний (опис і презентація отриманих результатів у зрозумілій та переконливій для слухачів формі); 5) оціночний (визначення рівня особистісних якостей та цінностей, предметних знань і умінь, коректності оформлення роботи (зрозумілість, логічність, доступність, використання ілюстрацій), презентація доповіді, її обговорення, аналіз допущених помилок, коригування способу дії). Упродовж проектного навчання педагог організовує пізнавальну діяльність суб'єктів учіння, консультує їх та підтримує у починаннях [3].

Ефективним методом розвитку андрагогічної компетентності педагога є програмоване навчання. Воно відбувається за допомогою використання технічних пристроїв (комп'ютера, планшета, смартфона та

ін.), що у автоматичному режимі можуть визначати послідовність, швидкість і якість засвоєння навчального матеріалу. При цьому кожен суб'єкт учіння навчається у зручному для нього темпі і часі, отримує інструктаж та всю необхідну інформацію, виконує індивідуальну роботу над завданнями та працює з викладачем, який контролює рівень самостійного засвоєння студентами передбачених навчальною програмою знань, умінь, навичок тощо.

Аналізуючи історію методу програмного навчання зазначимо, що він набув поширення у часи Другої світової війни, коли у 40-х роках ХХ ст. військовим США здійснювалась підготовка до відкриття другого фронту. Саме у цей період виникла гостра потреба швидкої, масової та якісної підготовки солдат та офіцерів. Через деякий час цей метод перейшов до шкільної освітньої практики.

Особливостями програмованого навчання є те, що окрема тема розділяється на частинки, які розміщуються у визначеній послідовності і відображають логіку навчального матеріалу. Засвоївши певний інформаційний блок, суб'єкт учіння відповідає на запитання, обравши на його думку правильний варіант відповіді. По закінченню, набравши визначену кількість балів програма дозволяє перейти до вивчення наступного блоку. Серед позитивних ознак програмованого навчання можна виокремити: 1) акцентування на основних моментах навчального матеріалу; 2) можливість здійснення оперативного контролю і самоконтролю засвоєння знань; 3) індивідуалізація та оптимізація темпу навчання; 4) розвантаження педагога, виконання ним функцій інструктора. Серед негативних ознак програмованого навчання виокремлюють: 1) неврахування індивідуальних особливостей сприйняття, розуміння і тлумачення навчальної інформації, що призводить до виникнення високої ймовірності некоректного засвоєння або нерозуміння необхідних теоретичних знань; 2) недостатнє мотивування суб'єктів учіння до навчання; 3) низький рівень прояву ініціативності та творчого підходу до навчання з боку суб'єктів учіння.

Розглядаючи методи неформальної освіти, зазначимо, що одними із найпопулярніших для розвитку андрагогічної компетентності педагога є тренінг. Він передбачає групову роботу, що забезпечує активну участь і творчу взаємодію суб'єктів учіння. Впродовж тренінгу в учасників розвивається комунікативні, інтелектуальні, емоційно-почуттєві та вольові якості. Він спрямований на: надання інформації; активізацію учасників щодо формування навичок та умінь; засвоєння нових методів та технологій, що стосуються діяльності пов'язаної із роботою з дорослою аудиторією; подолання власних

недоліків у поведінці, спілкуванні, реакції на певні обставини тощо; зміну світогляду, ставлення до навчання, професійної діяльності, міжособистісних стосунків тощо; знайомство із ефективними шляхами розв'язання проблем на засадах об'єднання та взаємодії учасників.

Серед основних етапів тренінгу виокремлюють: 1) надання інформації про сутність, особливості та проблеми пов'язані із темою тренінгу; 2) засвоєння отриманої інформації через практичні дії, формування відповідних умінь та отримання особистісного досвіду на засадах виконання спеціальних діагностичних, інтерактивних, рефлексивних та тренувальних вправ.

Проведення тренінгу здійснюється у неформальній атмосфері, де учасники мають можливість у цікавій формі невимушено спілкуватися, розв'язуючи навчальні проблеми та задачі. Він дозволяє залучити до роботи і розвинути якості особистості, необхідні для взаємодії з дорослою аудиторією. З метою оптимального використання часу та ефективного навчання зазвичай у тренінгу беруть участь 15–20 осіб. За тривалістю він може бути від 2–4 академічних годин до декількох днів (по 6–8 академічних годин на день з обідньою перервою неменше 1 години та короткими перервами по 15–20 хвилин через кожні 1,5–2 години роботи). Найкращим варіантом розташування учасників впродовж тренінгу прийнято вважати форму кола або на півкола, що сприяє формуванню неформальної атмосфери відкритості, довіри, інтересу та уваги учасників одного до одного їхньому візуальному знайомству. Для забезпечення ефективності проведення тренінгу важливо на початку встановити правила поведінки та діяльності. Часто до них відносять: 1) приходити вчасно; 2) бути позитивним; 3) не критикувати; 4) говорити коротко; 5) добровільність; 6) персоналізація; 7) конфіденційність; 8) чуйність до різноманітності; 9) посилення на авторів [1].

Впродовж тренінгу важливо використовувати інтерактивні методи, що стимулюють активність та взаємодію учасників, забезпечують динамічність навчання. Це можуть бути робота у складі всієї групи, робота в малих групах, парах, колективні презентації, міні-лекції, мозковий штурм, рухливі та рольові ігри тощо [8].

Одним із методів, який здатний забезпечити розвиток андрагогічної компетентності педагогів є коучинг. Він виник на перетині філософії, педагогіки, психології, логіки та менеджменту. Коучинг спрямований на розвиток внутрішнього потенціалу особистості шляхом докорінної зміни моделі поведінки з метою досягнення заздалегідь визначених особистісних та

професійних цілей [11, с. 5]. Його використання сприяє розвитку андрагогічної компетентності на засадах підвищення особистісних ресурсів та потенціалу, комунікативної ефективності, швидкості адаптації до змін, конструктивності та продуктивності дій, оволодінню умінням керувати собою, підвищенню ефективності роботи на суб'єкт-суб'єктному рівні. Це пов'язано з тим, що коучинг характеризується індивідуальним підходом до кожного його учасника з метою підвищення результативності освітньої діяльності.

Розвиток андрагогічної компетентності методом коучингу здійснюється шляхом консультування, навчання і спільного пошуку шляхів досягнення успіху впродовж реалізації визначеної мети. Застосовуючи його, важливо: 1) дотримуватись етичних норм; 2) не висловлювати оціночні судження; 3) уміти здійснювати супровід до запланованого результату; 4) проявляти емпатійність; 5) дослуховуватись до суб'єктів учіння та мати з ними довірливі стосунки, що ґрунтуються на взаєморозумінні. На основі вивчення спеціальної літератури з'ясовано, що сучасний коучинговий процес складається із 5 етапів:

1) аналізу цілей та можливостей особистості;

2) планування дій на засадах визначення основних факторів успіху, сильних і слабких сторін, узгодження послідовності виконання завдань для досягнення цілей;

3) виконання розробленого плану згідно з визначеними пріоритетами, моніторинг результатів;

4) оцінка на основі систематичного зворотного зв'язку рівня розвитку набутих компетентностей, мотивування бути відповідальним у діяльності та приймати нові виклики, а також розроблення методів самодисципліни без підтримки коуча.

Серед методів неформальної освіти спрямованої на розвиток андрагогічної компетентності педагога можна виокремити навчання у дії. Цей метод сприяє швидкому здобуттю та осмисленню індивідуального та колективного досвіду, який сам по собі вважається великою цінністю. Його автором є англійський науковець, викладач та управлінець Реджинальд Реванс (1907–2003 рр.). Сутнісною ознакою застосування методу навчання у дії є те, що суб'єкти учіння не тільки активно засвоюють отримані знання щодо роботи з дорослою аудиторією через виконання практичних завдань, але й допомагають один одному, критично мислять та уважно сприймають точки зору інших. Навчання у дії передбачає проходження таких етапів: 1) визначення важливої складної проблеми, яка всіх турбує; 2) створення команди яка працюватиме над вирішенням цієї проблеми; 3) створення умов, які б стимулювали

допитливість, роздуми, зацікавленість у постановці питань та знаходження відповідей на них; 4) практична реалізація прийнятих рішень, спрямованих на подолання виокремленої проблеми; 5) зобов'язання навчатись.

Застосовуючи метод навчання у дії педагог виконує функцію фасилітатора роботи групи, який сприяє: навчання; самокеруванню групової роботи; обміну досвідом; формулюванню запитань щодо побаченого та почутого. Натомість суб'єкти учіння активно створюють необхідні для вирішення проблеми знання, ініціюють обмін інформацією, беруть відповідальність, самостійно приймають рішення, аналізують та осмислюють труднощі, визначають пріоритети, зосереджуються на проблемах.

Метод навчання у дії широко використовується у сфері освіти, менеджменту та бізнесу. До його переваг можна віднести: формування умінь вирішувати проблеми; розвиток лідерських якостей, критичного мислення, готовності до командної роботи, здатності планувати діяльність; вивчення актуальних та ефективних практик.

Серед методів неформальної освіти спрямованої на розвиток андрагогічної компетентності педагога можна виокремити шедоуінг (пер. з англ. *shadow* – тінь). Він передбачає, що суб'єкт учіння впродовж певного періоду нічого не роблячи, не коментуючи і не ставлячи питань, подібно тіні, слідує та спостерігає за досвідченим фахівцем впродовж виконання ним службових обов'язків, пов'язаних із освітою дорослих. У такий спосіб відбувається знайомство із професією та конкретною посадою, її особливостями, визначеними обов'язками тощо. Суб'єкт учіння залишаючись у «тіні» ходить за фахівцем впродовж робочого дня спостерігає за його роботою, виявляє нюанси, які рідко описуються у підручниках, знайомитися із середовищем, вчиться тому як комунікувати, одягатися тощо.

Широкого розповсюдження цей метод набув у США, для України та пострадянських країн він є досить новим. Шедоуінг застосовується з метою ознайомлення, навчання та адаптації до професії, безперервного професійного розвитку тощо. Він включає такі етапи: 1) підготовчий – суб'єкт учіння разом із керівником визначають об'єкт, час та цілі спостереження, складають і узгоджують план, отримують необхідні дозволи; 2) основний – виконання плану спостереження; 3) підсумковий – співбесіда із керівником щодо результатів спостереження, обговорення питань, що виникли впродовж дня, а також висновків та можливостей застосування отриманих знань на практиці. У відведений для цього час суб'єкт учіння може поставити фахівцю за яким спостерігає різні питання, зокрема: 1) чи подобається йому працювати у цій галузі? 2) чи є у нього

вільний час для особистого життя? 3) які труднощі пов'язані із виконанням посадових обов'язків? 4) що подобається і не подобається у цій роботі? тощо. Це сприяє розумінню того чи захоче працювати суб'єкт учіння у певній галузі, займаючи конкретну посаду, чи зможе він себе реалізувати, чи принесе йому робота і спілкування з учасниками цього середовища задоволення тощо.

Серед переваг даного методу: дешевість; простота; зменшення часу на підготовку фахівця; здійснення навчання на практиці. До недоліків можна віднести те, що використання шедоунгу буде неефективним: 1) за відсутності мотивації спостерігати за роботою досвідченого фахівця; 2) якщо візуальний канал сприйняття інформації не є домінуючим у суб'єкта учіння.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

1. Розвитку андрагогічної компетентності педагогів сприятиме участь у вебінарах, майстер-класах, семінарах, сертифікованих програмах та тренінгах, які розкривають особливості роботи з дорослою аудиторією, а також самоосвіта, стажування, навчання за освітніми програмами тощо.

2. Успішність використання методів формальної та неформальної освіти для розвитку андрагогічної компетентності педагогів залежить від: мети, теми, змісту, засобів, структури часу і місця проведення навчального заняття, індивідуальних особливостей та можливостей суб'єктів учіння, рівня їхньої попередньої теоретичної та практичної підготовленості до роботи із дорослою аудиторією тощо.

3. Підвищенню ефективності розвитку андрагогічної компетентності педагогів сприятиме використання комбінації різних методів (гра, дискусія, диспут, кейс, міні-лекція, програмоване навчання, проектне навчання, тренінг, коучинг, навчання у дії та шедоунг).

4. Успішність застосування методів формальної і неформальної освіти для розвитку андрагогічної компетентності залежатиме від рівня педагогічної майстерності фахівця, що навчає, виховує і розвиває дорослих суб'єктів учіння.

Серед перспективних напрямів подальших досліджень можна виокремити розроблення психолого-педагогічних умов розвитку андрагогічної компетентності педагогів у закладах формальної та неформальної освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] О. В. Аніщенко та ін., *Особистісний і професійний розвиток вчителів вечірніх шкіл в умовах неформальної освіти*. Київ, Україна: ІПОД імені Івана Зязюна НАПН України, 2019.
- [2] Г. Білавич, Б. Савчук, «Феномен коучингу в зарубіжному дискурсі», *Нова педагогічна думка*, № 2(102), 2020.
- [3] Виховні технології та форми роботи. Проектна технологія. *Закарпатський ін-т післядип. пед. освіти*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://zakinppo.org.ua/onlajndovidnik-klasного-kerivnika/vihovni-tehnologii-ta-formi-roboti/1256-proektna-tehnologija>
- [4] Ю. О. Гайденко, *Методичні рекомендації до організації та проведення ділових ігор на заняттях з іноземної мови у технічних університетах*, Київ, Україна: НТУУ «КПІ», 2016, 86 с. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/17510/1/%d0%9c%d0%b5%d1%82%20%d1%80%d0%b5%d0%ba%d0%be%d0%bc %d0%94%d1%96%d0%bb%d0%be%d0%b2%d1%96%20%d1%96%d0%b3%d1%80%d0%b8 %d0%93%d0%b0%d0%b9%d0%b4%d0%b5%d0%bd%d0%ba%d0%be.pdf>
- [5] В. Зайцева, Н. Яремчук, «Дискусія як засіб комунікативної взаємодії учнів», *Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузів. зб. наук. праць молодих вчених Дрогобицького держ. пед. ун-ту імені Івана Франка*, Т. 2, № 29, с. 163–170, 2020. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://op.ua/pedclass/naukova-stattya/diskusiya-yak-zasib-komunikativnoyi-vza-modiyi-uchniv-na-urokah-ukrayinskoyi-movi>
- [6] Верховна Рада України. (2017, Верес. 05). *Закон № 2145-VIII «Про освіту»*. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
- [7] Кейс-технології у навчанні. *КМДШ. Освіта для творців світу*. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://www.creativeschool.com.ua/blog/kejs-tehnologiyi-u-navchanni/>
- [8] Методика і технологія. Основні положення щодо проведення тренінгів. *Освіта.UA*. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://osvita.ua/school/method/technol/598/>
- [9] Міністерство освіти науки України. (2018, Лип. 16). *Наказ № 776 «Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти»*. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-konceptsiyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti>
- [10] Міністерство освіти науки України. (2018, Лют. 02). *Наказ № 97 «Про*

затвердження Орієнтовної навчальної програми підготовки тренерів для навчання педагогічних працівників, які навчатимуть учнів перших класів у 2018/2019 і 2019/2020 навчальних роках». [Електронний ресурс]. Доступно: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-oriyentovnoyi-navchalnoyi-programi-pidgotovi-treneriv-dlya-navchannya-pedagogichnih-pracivnikiv-yaki-navchatimut-uchniv-pershih-klasiv-u-20182019-i-20192020-navchalnih-rokah>

- [11] О. О. Нежинська, В. М. Тименко, *Основи коучингу*. Київ; Харків, Україна: ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017, с.
- [12] В. М. Піддячий, «Методологічні засади розвитку андрагогічної компетентності педагогів у закладах вищої освіти», *Молодь і ринок*, № 5/184, с. 106–110, 2020.
- [13] В. М. Піддячий, «Сутність і зміст професіоналізації педагогів у контексті освіти впродовж життя», *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць. Серія «Педагогічні науки»*, Вип. 13(42), с. 185–199, 2020.
- [14] М. І. Піддячий, «Виховання і розвиток дітей засобами праці», *Трудова підготовка в закладах освіти*, № 3, с. 6–9, 2007.
- [15] М. І. Піддячий, «Освіта і наука України у вимірі громадянських суспільств: соціально-професійна орієнтація», *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*, № 3/4(48/49), с. 59–65, 2016.
- [16] Кабінет Міністрів України. (2019, Серп. 21). *Постанова № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників»*. [Електронний ресурс]. Доступно <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>
- [17] O. Beyhan, «Pedagogical Formation Students Opinions on the Game Method», *Research on Education and Psychology*, Vol. 3, № 2, p. 156–163, 2019.

METHODS OF DEVELOPMENT OF ANDRAGOGICAL COMPETENCE OF TEACHERS

Volodymyr Pididiachyi,
PhD in Pedagogical,
Senior Researcher of Andragogy Department,
Ivan Ziaziun Institute of Pedagogical Education and
Adult Education of the National Academy
of Pedagogical Sciences of Ukraine.
Kyiv, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0002-8596-6749>
pvm2010@ukr.net

Abstract. The article considers the methods of enhancing teachers'

andragogical competence in formal and non-formal education. It is highlighted that enhancing andragogical competence is a component of teachers' professionalization and it can take various forms (dual, institutional, work forms, etc.) through: participation in webinars, workshops, seminars, certification programs, trainings; trainings held in compliance with the educational program; internships, etc. It is determined that for the successful professional activity of a teacher it is important to carry out continuous training, which promotes adaptation to dynamic changes in the environment. It is noted that enhancing andragogical competence is a component of continuous teachers' training, which involves the gradual renewal of knowledge, skills, abilities, professional qualities and life experience. It is emphasized that in the educational process it is advisable to take into account such features of an adult as accumulated life experience, critical perception of information, the desire for independence in learning and involvement in its organization, giving preference to the applied aspect of learning, etc. It is determined that the application of the andragogical approach to adult learning will increase its effectiveness by means of providing scientific and methodological support which is aimed for the use of personal preferences and prevention of negative phenomena in the educational process. It is noted that the continuous professional development of teachers involves the competencies related to androgyny, e-learning technologies, media literacy, information and cybersecurity. Emphasis is placed on the expediency of developing andragogical competence at the level of formal, non-formal and informal education.

Key words: andragogical competence; methods of enhancing teachers' andragogical competence; teacher; professional development; professionalization.

МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ АНДРАГОГИЧЕСКИЙ КОМПЕТЕНТСТИ ПЕДАГОГОВ

Поддячий Владимир Николаевич,
доктор философии,
старший научный сотрудник отдела андрагогики
Института педагогического образования
и образования взрослых
имени Ивана Зязюна НАПН Украины.
Киев, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0002-8596-6749>
pvm2010@ukr.net

Аннотация. В статье рассмотрены методы развития андрагогической компетентности педагогов в контексте формального и неформального образования. Отмечено, что развитие андрагогической компетентности является составной частью профессионализации педагогов и может происходить в разных формах (дуальной, институциональной, на работе и т.п.) через: участие в вебинарах, мастер-классах, семинарах, сертификационных программах, тренингах; обучение по образовательной программе; стажировку и тому подобное. Определено, что для успешного выполнения профессиональной деятельности педагогу важно осуществлять непрерывное обучение, которое способствует адаптации к динамическим изменениям среды. Отмечено, что развитие андрагогической компетентности является составной частью непрерывного обучения педагога, предусматривает постепенное обновление знаний, умений, навыков, профессионально-личностных качеств и опыта. Выделено, что в учебном процессе целесообразно учитывать такие особенности взрослого человека, как накопленный жизненный опыт, критическое восприятие информации, стремление к самостоятельности в учебе и вовлечение в его организацию, предпочтение прикладному аспекту обучения и тому подобное. Акцентируется на том, что профессиональное развитие направлено на личностную самореализацию и являются важными факторами профессионального роста педагога. Определено, что применение андрагогического подхода к обучению взрослых будет способствовать повышению его эффективности на основе предоставления научно-методической поддержки по использованию личностных предпочтений и предотвращению негативных явлений учебного процесса. Отмечено, что непрерывное профессиональное развитие педагогов предусматривает приобретение компетенций связанных с андрагогикой, технологиями электронного обучения, медиа грамотности, информационной и кибербезопасности. Обращено внимание на целесообразность развития андрагогической компетентности на уровне формального, неформального и информального образования.

Ключевые слова: андрагогическая компетентность; методы развития андрагогической компетентности педагогов; педагог; профессиональное развитие; профессионализация.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] O. V. Anishchenko ta in., *Osobystisnyi i profesiinyi rozvytok vchyteliv vechirnykh shkil v umovakh neformalnoi osvity*. Kyiv, Ukraina: IPOOD imeni Ivana Ziaziuna NAPN Ukrainy, 2019.
- [2] H. Bilavych, B. Savchuk, «Fenomen kouchynhu v zarubizhnomu dyskursi», *Nova pedahohichna dumka*, № 2(102), 2020.
- [3] *Vykhovni tekhnologii ta formy roboty. Proektna tekhnologhiia. Zakarpatskyi in.-t pisliadyp. ped. osvity*. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://zakinppo.org.ua/onlajndovidnik-klasno-kerivnika/vihovni-tehnologii-ta-formi-roboti/1256-proektna-tehnologija>
- [4] Yu. O. Haidenko, *Metodychni rekomendatsii do orhanizatsii ta provedennia dilovykh ihor na zaniattiakh z inozemnoi movy u tekhnichnykh universytetakh*, Kyiv, Ukraina: NTUU «KPI», 2016, 86 s. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/17510/1/%d0%9c%d0%b5%d1%82%20%d1%80%d0%b5%d0%ba%d0%be%d0%bc %d0%94%d1%96%d0%bb %d0%be%d0%b2%d1%96%20%d1%96%d0%b3%d1%80%d0%b8 %d0%93%d0%b0%d0%b9%d0%b4%d0%b5%d0%bd%d0%ba%d0%be.pdf>
- [5] V. Zaitseva, N. Yaremchuk, «Dyskusiia yak zasib komunikatyvnoi vzaiemodii uchniv», *Aktualni pytannia humanitarnykh nauk: mizhvuziv. zb. nauk. prats molodykh vchenykh Drohobyskoho derzh. ped. un-tu imeni Ivana Franka*, T. 2, № 29, s. 163–170, 2020. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://op.ua/pedclass/naukova-stattya/diskusiya-yak-zasib-komunikativnoyi-vza-modiyi-uchniv-na-urokah-ukrayinskoyi-movi>
- [6] Verkhovna Rada Ukrainy. (2017, Veres. 05). Zakon № 2145-VIII «Pro osvitu». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
- [7] *Keis-tekhnologii u navchanni*. KMDSh. *Osvita dlia tvortsiv svitu*. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://www.creativeschool.com.ua/blog/kejs-tehnologiyi-u-navchanni/>
- [8] *Metodyka i tekhnologhiia. Osnovni polozhennia shchodo provedennia treninhiv*. Osvita.UA. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://osvita.ua/school/method/technol/598/>
- [9] Ministerstvo osvity nauky Ukrainy. (2018, Lyp. 16). Nakaz № 776 «Pro zatverdzhennia Kontseptsii rozvytku pedahohichnoi osvity». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-koncepciyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti>
- [10] Ministerstvo osvity nauky Ukrainy. (2018, Liut. 02). Nakaz № 97 «Pro zatverdzhennia Oriientovnoi navchalnoi prohramy pidhotovky treneriv dlia navchannia pedahohichnykh pratsivnykiv, yaki navchatymut uchniv pershykh klasiv u 2018/2019 i 2019/2020 navchalnykh rokakh».

- [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-oriyentovnoyi-navchalnoyi-programi-pidgotovi-treneriv-dlya-navchannya-pedagogichnih-pracivnikiv-yaki-navchatimut-uchniv-pershih-klasiv-u-20182019-i-20192020-navchalnih-rokah>
- [11] O. O. Nezhynska, V. M. Tymenko, *Osnovy kouchynhu*. Kyiv; Kharkiv, Ukraina: TOV «DISA PLIuS», 2017, 220 s.
- [12] V. M. Pididiachyi, «Metodolohichni zasady rozvytku andrahohichnoi kompetentnosti pedahohiv u zakladakh vyshchoi osvity», *Molod i rynok*, № 5/184, s. 106–110, 2020.
- [13] V. M. Pididiachyi, «Sutnist i zmist profesionalizatsii pedahohiv u konteksti osvity vprodovzh zhyttia», *Visnyk pisladyplomnoi osvity: zb. nauk. prats. Seriiia «Pedahohichni nauky»*, Vyp. 13(42). s. 185–199, 2020.
- [14] M. I. Pididiachyi, «Vykhovannia i rozvytok ditei zasobamy pratsi», *Trudova pidhotovka v zakladakh osvity*, № 3, s. 6–9, 2007.
- [15] M. I. Pididiachyi, «Osvita i nauka Ukrainy u vymiri hromadianskykh suspilstv: sotsialno-profesiina oriientsiia», *Neperervna profesiina osvita: teoriia i praktyka*, № 3/4(48/49), s. 59–65, 2016.
- [16] Kabinet Ministriv Ukrainy. (2019, Serp. 21). Postanova № 800 «Deiaki pytannia pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh i naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv». [Elektronnyi resurs]. Dostupno <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>
- [17] O. Beyhan, «Pedagogical Formation Students Opinions on the Game Method», *Research on Education and Psychology*, Vol. 3, № 2, p. 156–163, 2019.

*Стаття надійшла до редакції
26 травня 2021 року*