

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
ВАСИЛЯ СТЕФАНИКА
Педагогічний факультет
Кафедра педагогіки та освітнього менеджменту
імені Богдана Ступарика



Вікторія Стинська

ПРОФЕСІЙНА АНДРАГОГІКА

Навчально–методичні рекомендації

Івано-Франківськ – 2025

УДК 374.7:378
74.58я73
С-80

Рекомендовано до друку Науково-методичною радою Педагогічного факультету Карпатського національного університету імені Василя Стефаника (протокол № 6 від 20 січня 2025 р.)

Рецензенти:

Тернопільська В.І. – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри теорії та технологій соціальної роботи Українського державного університету імені Михайла Драгоманова.

Штифурак В.Є. – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри права Вінницького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету.

С-80 Стинська В.

Професійна андрагогіка: *навчально-методичні рекомендації*. Івано-Франківськ, 2025. 54 с.

У навчально-методичних рекомендаціях викладено теоретико-методологічні та практичні засади професійної андрагогіки як науки про освіту дорослих і безперервний професійний розвиток.

Матеріали спрямовані на формування умінь проєктувати програми підвищення кваліфікації, здійснювати діагностику освітніх потреб дорослих фахівців, застосовувати андрагогічні технології та розробляти систему оцінювання результатів навчання з інтеграцією ціннісного й компетентнісного підходів у професійну практику.

Видання адресовано здобувачам другого (магістерського) та третього (освітньо-наукового) рівнів вищої освіти, науково-педагогічним працівникам і менеджерам у сфері освіти та розвитку персоналу.

УДК 374.7:378
© В.Стинська, 2025

ПЕРЕДМОВА

Сучасний етап розвитку освіти характеризується переходом до моделі безперервного професійного навчання, що відповідає викликам глобалізації, цифрової трансформації та динамічного ринку праці. Освіта дорослих стає стратегічним чинником соціально-економічного розвитку, а професійний розвиток фахівця – процесом, який триває впродовж усього життя. У цьому контексті особливого значення набуває професійна андрагогіка як наукова і практична основа організації навчання дорослих.

Професійна андрагогіка досліджує закономірності, принципи та технології навчання дорослих у системі вищої, післядипломної та корпоративної освіти, зосереджуючись на формуванні професійної компетентності, розвитку рефлексії, автономності та відповідальності здобувачів освіти. Вона інтегрує положення філософії освіти, психології дорослості, теорії професійного розвитку та менеджменту освіти, забезпечуючи науково обґрунтоване проектування освітніх програм для дорослих.

Курс «Професійна андрагогіка» спрямований на формування системного уявлення про теоретико-методологічні засади навчання дорослих, принципи андрагогічної взаємодії, особливості мотивації, ціннісні орієнтири та механізми професійного саморозвитку. Особлива увага приділяється сучасним формам організації навчання дорослих – фасилітації, наставництву, коучингу, тренінговим технологіям, цифровим освітнім платформам та інструментам оцінювання результатів навчання.

Навчально-методичні рекомендації містять

структуру курсу, тематичний план, практичні та аналітичні завдання, кейси та орієнтири для самостійної роботи, що сприяють розвитку здатності проєктувати андрагогічно обґрунтований освітній процес.

Видання адресоване здобувачам другого (магістерського) та третього (освітньо-наукового) рівнів вищої освіти, науково-педагогічним працівникам, менеджерам освіти, а також фахівцям, які здійснюють професійне навчання дорослих у різних освітніх і корпоративних середовищах.

РОЗДІЛ 1. СТРУКТУРА ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ «Професійна андрагогіка»

1. Загальна характеристика курсу

Показник	Обсяг
Загальний обсяг курсу	90 год.
Лекції	20 год.
Практичні заняття	10 год.
Самостійна робота	60 год.
Форма контролю	Залік

2. Тематичний план курсу

№	Тема	Лекції (год.)	Практичні (год.)	Самостійна робота (год.)
1	Професійна андрагогіка як науковий напрям і навчальна дисципліна	2	–	4
2	Теоретико-методологічні засади освіти дорослих	2	–	4
3	Психологічні особливості навчання дорослих	2	–	4
4	Принципи андрагогіки та їх реалізація у професійній освіті	2	–	4
5	Мотивація та професійні потреби дорослих здобувачів	2	–	4
6	Освіта дорослих у системі безперервного професійного розвитку (LLL)	2	–	4
7	Андрагогічна взаємодія:	–	2	4

№	Тема	Лекції (год.)	Практичні (год.)	Самостійна робота (год.)
	фасилітація, наставництво, коучинг			
8	Тренінгові технології в професійній освіті дорослих	–	2	4
9	Проектування програм підвищення кваліфікації	–	2	4
10	Оцінювання результатів навчання дорослих	–	2	4
11	Ціннісний та компетентнісний виміри професійної андрагогіки	–	2	4
12	Цифрові технології в освіті дорослих	–	2	4
13	Корпоративна освіта та професійне навчання персоналу	–	2	4
14	Інтернаціоналізація та зарубіжний досвід освіти дорослих	–	2	4
15	Рефлексія та саморозвиток дорослого фахівця	–	2	4
	Усього	12	18	60

РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНИЙ ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ

Тема 1. Професійна андрагогіка як науковий напрям і навчальна дисципліна

Гене́за андрагогіки як науки про навчання дорослих. Еволюція поняття «андрагогіка» у світовій та вітчизняній науковій думці. Формування професійної андрагогіки як окремого напрямку в системі педагогічних наук.

Поняттєво-категорійний апарат професійної андрагогіки: «освіта дорослих», «професійний розвиток», «безперервна освіта», «навчання впродовж життя (LLL)», «андрагогічна взаємодія», «професійна компетентність дорослого». Співвідношення педагогіки і андрагогіки.

Методологічні засади професійної андрагогіки: гуманістична парадигма, компетентнісний і аксіологічний підходи, теорія саморозвитку особистості, концепція навчання впродовж життя.

Структура та функції професійної андрагогіки: теоретико-методологічна, прогностична, проєктувальна, технологічна, рефлексивна. Її місце у системі вищої, післядипломної та корпоративної освіти.

Професійна андрагогіка як навчальна дисципліна: мета, завдання, результати навчання, міждисциплінарні зв'язки, практична спрямованість курсу.

Актуальні проблеми та перспективи розвитку професійної андрагогіки в умовах цифрової трансформації та інтернаціоналізації освіти.

Тема 2. Теоретико-методологічні засади освіти дорослих

Філософські передумови становлення освіти дорослих: гуманістична, екзистенційна, прагматична та персоналістична традиції. Освіта дорослих як соціокультурний феномен і стратегічний ресурс розвитку суспільства.

Теоретичні концепції андрагогіки: теорія самоспрямованого навчання (self-directed learning), теорія трансформативного навчання, концепція досвідного навчання (experiential learning), теорія навчання впродовж життя (lifelong learning). Співвідношення формального, неформального та інформального навчання дорослих.

Методологічні підходи в освіті дорослих: андрагогічний, компетентнісний, аксіологічний, діяльнісний, особистісно орієнтований, системний. Їх інтеграція у проєктуванні програм професійного розвитку.

Принципи навчання дорослих: усвідомленість і мотиваційна зумовленість, опора на життєвий досвід, самостійність і відповідальність, практична спрямованість, рефлексивність. Відмінності педагогічної та андрагогічної моделей навчання.

Освіта дорослих у контексті безперервного професійного розвитку та сучасних викликів: цифровізація, мобільність, гнучкі формати навчання, інтернаціоналізація освітнього простору.

Проблеми і перспективи розвитку теоретико-методологічних засад освіти дорослих в Україні та світі.

Тема 3. Психологічні особливості навчання дорослих

Дорослість як стадія онтогенетичного розвитку особистості: когнітивна зрілість, сформованість професійної ідентичності, стабілізація системи цінностей та смисложиттєвих орієнтацій. Специфіка пізнавальної діяльності дорослого: інтегративність мислення, рефлексивність, критичність, здатність до проблематизації та інтерпретації досвіду.

Теоретичні моделі психології навчання дорослих: концепція самоспрямованого навчання (self-directed learning), теорія трансформативного навчання, модель досвідного навчання, теорія розвитку професійної ідентичності. Психологічні механізми інтеріоризації нового знання через переосмислення власного професійного досвіду.

Мотиваційна структура дорослого здобувача освіти: домінування внутрішньої мотивації, орієнтація на практичний результат, потреба у самореалізації та професійному зростанні. Взаємозв'язок мотивації, професійних цінностей та освітньої активності.

Психологічні бар'єри навчання дорослих: когнітивна ригідність, опір змінам, страх професійної некомпетентності, рольові конфлікти. Стратегії подолання бар'єрів у андрагогічному процесі: підтримка автономії, створення безпечного рефлексивного простору, фасилітаційна взаємодія.

Рефлексія як центральний психологічний механізм професійного розвитку дорослого. Її функції: смислотворча, регулятивна, корекційна, прогностична. Значення емоційного інтелекту та комунікативної компетентності у процесі професійного навчання

дорослих.

Методологічні імплікації для професійної андрагогіки: необхідність урахування індивідуального досвіду, професійної ідентичності та ціннісної структури дорослого здобувача при проектуванні освітніх програм і технологій навчання.

Тема 4. Принципи андрагогіки та їх реалізація у професійній освіті

Принципи андрагогіки як методологічна основа організації навчання дорослих. Їх генеза у працях класиків андрагогіки та сучасних дослідників освіти дорослих. Відмінність андрагогічних принципів від традиційних педагогічних засад навчання.

Принцип самоспрямованості (автономії) дорослого здобувача: визнання його суб'єктності, професійного досвіду, права на вибір освітньої траєкторії. Механізми реалізації в професійній освіті: індивідуальні освітні маршрути, модульність програм, проектна діяльність.

Принцип опори на життєвий і професійний досвід: інтеріоризація нового знання через рефлексію та переосмислення практики. Реалізація через кейс-метод, аналіз професійних ситуацій, дискусійні формати, практико-орієнтовані завдання.

Принцип практичної спрямованості та проблемності: орієнтація на розв'язання реальних професійних задач. Застосування тренінгових технологій, фасилітаційних методів, симуляцій та проектного навчання.

Принцип мотиваційної зумовленості: навчання дорослого базується на актуальних професійних потребах і ціннісних орієнтаціях. Інструменти реалізації –

діагностика освітніх запитів, адаптація змісту програм, партнерська взаємодія.

Принцип рефлексивності: усвідомлення результатів власної діяльності та професійного зростання. Реалізація через рефлексивні сесії, портфоліо, самооцінювання та супервізію.

Принцип партнерської взаємодії: рівноправний характер освітньої комунікації, співтворчість у навчальному процесі. Трансформація ролі викладача у фасилітатора професійного розвитку.

Методологічне значення принципів андрагогіки для проєктування програм підвищення кваліфікації, корпоративного навчання та безперервного професійного розвитку в умовах цифрової трансформації освіти.

Тема 5. Мотивація та професійні потреби дорослих здобувачів

Мотивація як системоутворювальний чинник навчальної активності дорослого. Теоретичні підходи до аналізу мотиваційної сфери: гуманістична психологія, теорія самодетермінації, концепція внутрішньої та зовнішньої мотивації, теорія досягнення успіху. Особливості мотивації дорослих у професійній освіті.

Структура професійних потреб дорослого здобувача: потреба в самореалізації, підвищенні кваліфікації, професійній мобільності, соціальному визнанні, стабільності та конкурентоспроможності. Взаємозв'язок між ціннісними орієнтаціями та освітніми запитами.

Внутрішня мотивація як провідний чинник ефективного навчання дорослих. Її детермінанти: автономія, компетентність, соціальна залученість. Роль

професійного досвіду у формуванні мотиваційної готовності до навчання.

Психологічні бар'єри мотивації: професійне вигорання, ригідність мислення, рольові конфлікти, дефіцит часу. Стратегії підвищення мотивації в андрагогічному процесі: індивідуалізація освітніх траєкторій, проблемно-орієнтоване навчання, рефлексивні практики.

Методологічні імплікації для професійної андрагогіки: необхідність діагностики професійних потреб, адаптації змісту програм до реальних запитів дорослих, створення мотиваційно підтримувального освітнього середовища. Роль андрагога у стимулюванні внутрішньої мотивації та професійного саморозвитку.

Тема 6. Освіта дорослих у системі безперервного професійного розвитку (LLL)

Концепція навчання впродовж життя (Lifelong Learning, LLL) як стратегічна парадигма сучасної освітньої політики. Генеза ідеї безперервної освіти у міжнародному та європейському контексті. Освіта дорослих як ключовий механізм забезпечення професійної мобільності, конкурентоспроможності та соціальної інтеграції.

Структура системи LLL: формальна, неформальна та інформальна освіта; післядипломна підготовка, підвищення кваліфікації, стажування, корпоративне навчання, самоосвіта. Взаємозв'язок інституційних та індивідуальних траєкторій професійного розвитку.

Професійний розвиток дорослого як процес постійного оновлення компетентностей, цінностей та професійної ідентичності. Роль рефлексії,

самоспрямованості та внутрішньої мотивації у підтриманні освітньої активності протягом життя.

Методологічні підходи до організації безперервного професійного розвитку: компетентнісний, аксіологічний, діяльнісний, системний. Механізми реалізації LLL у вищій, післядипломній та корпоративній освіті: модульні програми, мікрокваліфікації, цифрові платформи, професійні спільноти практики.

Інституційні та соціальні умови ефективності LLL: нормативно-правове забезпечення, партнерство між освітою та ринком праці, цифрова інфраструктура, культура професійного саморозвитку.

Актуальні виклики розвитку освіти дорослих у системі LLL: цифрова трансформація, швидка зміна професійних стандартів, глобалізація, необхідність міждисциплінарності. Перспективи розвитку безперервного професійного навчання в Україні в контексті європейської інтеграції.

РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНИЙ ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 1 АНДРАГОГІЧНА ВЗАЄМОДІЯ: ФАСИЛІТАЦІЯ, НАСТАВНИЦТВО, КОУЧИНГ

Мета заняття – сформувати системне розуміння сутності андрагогічної взаємодії як ключового механізму навчання дорослих; розкрити особливості фасилітації, наставництва та коучингу у професійній освіті; визначити їх методологічні засади та специфіку реалізації в діяльності викладача вищої школи.

I. Питання для обговорення

1. Поняття «андрагогічна взаємодія» та її відмінність від традиційної педагогічної моделі.
2. Фасилітація як технологія підтримки навчання дорослих: принципи, функції, інструменти.
3. Наставництво (mentoring) у професійному розвитку дорослих: моделі та етапи.
4. Коучинг як індивідуалізована стратегія професійного саморозвитку.
5. Співвідношення фасилітації, наставництва та коучингу в системі безперервної освіти.
6. Роль викладача як фасилітатора професійного розвитку дорослого здобувача.

II. Завдання для самоконтролю

1. Поясніть відмінність між фасилітацією, наставництвом і коучингом.
2. Визначте психологічні передумови ефективної андрагогічної взаємодії.

3. Охарактеризуйте роль автономії дорослого здобувача в коучинговому процесі.
4. Проаналізуйте функції наставника в системі професійного розвитку.
5. Обґрунтуйте значення фасилітаційних методів у роботі з дорослою аудиторією.
6. Визначте ризики неефективної андрагогічної взаємодії.

III. Аналітичні завдання

1. Побудуйте порівняльну таблицю:

Модель	Мета	Інструменти	Роль викладача	Очікуваний результат
--------	------	-------------	-------------------	-------------------------

2. Проаналізуйте конкретну освітню ситуацію (підвищення кваліфікації, тренінг, стажування) та визначте, яка модель взаємодії є найбільш доцільною.
3. Складіть логічну схему:
Професійна потреба → Модель взаємодії → Освітній процес → Рефлексія → Професійний розвиток.

IV. Кейс-завдання

Кейс 1. Формальна взаємодія

Ситуація: під час курсів підвищення кваліфікації викладач використовує переважно лекційний формат, не враховуючи досвід і професійні потреби дорослих слухачів. Учасники демонструють низьку залученість.

Завдання:

1. Проаналізуйте ситуацію з позицій андрагогічного підходу.

2. Визначте, які принципи андрагогічної взаємодії порушено.
3. Запропонуйте модель фасилітаційної взаємодії для підвищення ефективності навчання.

Кейс 2. Наставництво без рефлексії

Ситуація: у системі професійного стажування наставник виконує функцію контролю, але не забезпечує підтримку рефлексії та самостійності молодого фахівця.

Завдання:

1. Проаналізуйте модель взаємодії.
2. Визначте слабкі сторони наставницького процесу.
3. Запропонуйте інтеграцію коучингових елементів у наставництво.

V. Творче завдання

Розробіть міні-модель андрагогічної взаємодії у власній професійній практиці, визначивши:

- цільову аудиторію;
- обрану модель (фасилітація / наставництво / коучинг);
- механізми реалізації;
- критерії оцінювання результативності.

VI. Самостійна робота

1. Підготувати аналітичну доповідь (3–4 стор.): «Фасилітація як технологія професійного розвитку дорослих».
2. Розробити алгоритм організації коучингової сесії для дорослого здобувача освіти.

VII. Очікувані результати

Після виконання практичного заняття здобувачі повинні:

- розуміти специфіку андрагогічної взаємодії;
- диференціювати фасилітацію, наставництво та коучинг;
- аналізувати освітні ситуації з позицій андрагогіки;
- проектувати ефективну модель професійної взаємодії з дорослими здобувачами;
- інтегрувати принципи андрагогіки у власну науково-педагогічну діяльність.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 2 ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ ДОРΟΣЛИХ

Мета заняття - сформулювати системне розуміння тренінгових технологій як ефективного інструменту професійної освіти дорослих; розкрити їх методологічні засади, структурні елементи та специфіку застосування в системі безперервного професійного розвитку.

I. Питання для обговорення

1. Поняття «тренінг» у системі професійної андрагогіки.
2. Відмінність тренінгу від традиційних форм навчання дорослих.
3. Психолого-педагогічні засади тренінгових технологій.
4. Структура тренінгу: мотиваційний, інформаційний, діяльнісний та рефлексивний блоки.

5. Види тренінгів у професійній освіті дорослих (комунікативні, управлінські, лідерські, цифрові, антикризові).
6. Роль фасилітатора у тренінговому процесі.

II. Завдання для самоконтролю

1. Поясніть сутність тренінгових технологій у контексті андрагогіки.
2. Охарактеризуйте принципи організації тренінгу для дорослої аудиторії.
3. Визначте особливості групової динаміки під час тренінгу.
4. Проаналізуйте роль рефлексії у структурі тренінгового заняття.
5. Обґрунтуйте переваги тренінгу як форми професійного розвитку.
6. Визначте ризики неефективного застосування тренінгових методів.

III. Аналітичні завдання

1. Побудуйте порівняльну таблицю:
Ознака Лекційна форма Семінар Тренінг
2. Розробіть структурну модель тренінгу для дорослих фахівців (мета, завдання, етапи, методи, очікувані результати).
3. Складіть логічну схему:
Професійна проблема → Тренінг → Практична діяльність → Рефлексія → Професійний розвиток.

IV. Кейс-завдання

Кейс 1. Формальний тренінг

Ситуація: під час проведення тренінгу викладач обмежився теоретичною інформацією без залучення учасників до активної діяльності. Учасники втратили інтерес.

Завдання:

1. Проаналізуйте ситуацію з позицій андрагогічного підходу.
2. Визначте, які принципи тренінгової технології порушено.
3. Запропонуйте механізм підвищення інтерактивності тренінгу.

Кейс 2. Низька ефективність групової взаємодії

Ситуація: під час тренінгу спостерігається домінування окремих учасників та пасивність інших.

Завдання:

1. Проаналізуйте особливості групової динаміки.
2. Визначте роль фасилітатора у регулюванні взаємодії.
3. Запропонуйте інструменти активізації групи.

V. Творче завдання

1. Розробіть міні-проект тренінгу для дорослих фахівців (4–6 годин), визначивши:

- тему;
- цільову аудиторію;
- методи і вправи;
- критерії оцінювання результативності.

2. Розробіть модель оцінювання ефективності тренінгу для дорослих фахівців, передбачивши:

- рівні оцінювання (реакція учасників, засвоєння, поведінкові зміни, професійний результат);
- інструменти збору даних (анкета, рефлексивний звіт, спостереження, портфоліо);
- критерії визначення результативності;
- механізм подальшого вдосконалення тренінгової програми.

VI. Самостійна робота

1. Розробити комплекс інтерактивних вправ для тренінгу з обраної професійної тематики.
2. Підготувати проєкт аналітичної записки (4–5 стор.): «Андрагогічні умови підвищення ефективності тренінгових технологій у професійній освіті дорослих», у якій: проаналізувати типові помилки в організації тренінгів; визначити психолого-педагогічні чинники успішності; запропонувати алгоритм удосконалення тренінгового формату.

VII. Очікувані результати

Після виконання практичного заняття здобувачі повинні:

- розуміти методологічні засади тренінгових технологій;
- проєктувати тренінгові програми для дорослих;
- аналізувати ефективність тренінгу;
- інтегрувати інтерактивні методи у професійну діяльність;
- застосовувати рефлексивні механізми оцінювання результатів навчання дорослих.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 3

ПРОЄКТУВАННЯ ПРОГРАМ ПІДВИЩЕННЯ

КВАЛІФІКАЦІЇ

Мета заняття – сформулювати системне розуміння теоретико-методологічних засад проєктування програм підвищення кваліфікації дорослих фахівців; розвинути здатність здійснювати андрагогічно обґрунтоване планування змісту, структури та механізмів оцінювання результатів навчання.

I. Питання для обговорення

1. Поняття «програма підвищення кваліфікації» у системі безперервного професійного розвитку.
2. Нормативно-правові та інституційні засади організації програм підвищення кваліфікації.
3. Андрагогічні принципи проєктування освітніх програм для дорослих.
4. Компетентнісна логіка формування результатів навчання у програмах підвищення кваліфікації.
5. Модульність, гнучкість та індивідуалізація освітніх траєкторій.
6. Інструменти оцінювання результатів професійного навчання дорослих.

II. Завдання для самоконтролю

1. Поясніть відмінність між програмою підвищення кваліфікації та освітньою програмою формальної освіти.
2. Охарактеризуйте етапи проєктування програми підвищення кваліфікації.

3. Визначте роль діагностики професійних потреб дорослих у структурі програми.
4. Проаналізуйте співвідношення компетентностей і результатів навчання.
5. Обґрунтуйте значення модульного підходу у професійному навчанні дорослих.
6. Визначте критерії ефективності програми підвищення кваліфікації.

III. Аналітичні завдання

1. Побудуйте структурну модель програми підвищення кваліфікації:

Елемент програми	Зміст	Інструменти реалізації	Очікуваний результат
------------------	-------	------------------------	----------------------

2. Розробіть алгоритм проектування програми:
Діагностика потреб → Формування цілей → Визначення компетентностей → Структурування модулів → Оцінювання результатів → Рефлексія та корекція.
3. Проаналізуйте існуючу програму підвищення кваліфікації та визначте її відповідність принципам андрагогіки.

IV. Кейс-завдання

Кейс 1. Невідповідність змісту професійним потребам

Ситуація: програма підвищення кваліфікації була розроблена без попередньої діагностики потреб учасників. Після її завершення слухачі зазначили, що зміст не відповідав їхнім професійним запитам.

Завдання:

1. Проаналізуйте помилки у проектуванні програми.

2. Визначте механізм діагностики професійних потреб дорослих.
3. Запропонуйте модель адаптивного оновлення програми.

Кейс 2. Формальне оцінювання результатів

Ситуація: оцінювання результатів навчання здійснюється виключно через тестування, без урахування практичних результатів професійної діяльності.

Завдання:

1. Проаналізуйте обмеження такого підходу.
2. Запропонуйте систему багаторівневого оцінювання (портфоліо, проєкт, рефлексивний звіт).
3. Розробіть критерії оцінювання результативності програми.

V. Творче завдання

Розробіть концепцію програми підвищення кваліфікації (30–60 годин) для обраної категорії фахівців, визначивши:

- мету та цільову аудиторію;
- перелік компетентностей;
- структуру модулів;
- методи навчання;
- систему оцінювання;
- механізм зворотного зв'язку.

VI. Самостійна робота

1. Підготувати аналітичну довідку (4–5 стор.): «Проектування програм професійного розвитку в системі LLL».

2. Розробити діагностичний інструментарій для визначення освітніх потреб дорослих фахівців.

VII. Очікувані результати

Після виконання практичного заняття здобувачі повинні:

- володіти методологією проєктування програм підвищення кваліфікації;
- здійснювати діагностику професійних потреб дорослих;
- формувати компетентнісно орієнтовані результати навчання;
- проєктувати модульну структуру програми;
- оцінювати ефективність професійного навчання дорослих.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 4

ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ

Мета заняття - сформувати системне розуміння методологічних засад оцінювання результатів навчання дорослих у системі професійної освіти; розвинути здатність проєктувати критерії, індикатори та інструменти оцінювання з урахуванням принципів андрагогіки та компетентнісного підходу.

I. Питання для обговорення

1. Поняття «результати навчання» у професійній освіті дорослих.
2. Співвідношення компетентностей і результатів навчання.

3. Принципи оцінювання в андрагогічній моделі (об'єктивність, прозорість, рефлексивність, практична спрямованість).
4. Формувальне та підсумкове оцінювання в освіті дорослих.
5. Інструменти оцінювання: тестування, портфоліо, проект, кейс, самооцінювання, взаємооцінювання.
6. Оцінювання професійних досягнень у системі безперервного розвитку (LLL).

II. Завдання для самоконтролю

1. Поясніть відмінність між формувальним і підсумковим оцінюванням.
2. Визначте роль самооцінювання в професійному розвитку дорослого.
3. Охарактеризуйте критерії компетентісно орієнтованого оцінювання.
4. Проаналізуйте значення рефлексії в оцінювальному процесі.
5. Визначте ризики формалізації оцінювання результатів навчання дорослих.
6. Обґрунтуйте необхідність практико-орієнтованих форм оцінювання.

III. Аналітичні завдання

1. Побудуйте порівняльну таблицю:

Вид оцінювання Мета Інструменти Переваги Обмеження

2. Розробіть систему критеріїв оцінювання для програми підвищення кваліфікації (визначити індикатори сформованості компетентностей).

3. Складіть логічну схему:
Мета програми → Компетентності → Результати навчання → Критерії → Інструменти оцінювання → Рефлексія.

IV. Кейс-завдання

Кейс 1. Формальне тестування

Ситуація: у програмі підвищення кваліфікації оцінювання здійснюється виключно через тестові завдання, що не відображають реальні професійні вміння слухачів.

Завдання:

1. Проаналізуйте обмеження такого підходу.
2. Запропонуйте альтернативні форми оцінювання.
3. Розробіть модель комплексного оцінювання результатів навчання.

Кейс 2. Відсутність рефлексії

Ситуація: після завершення навчання слухачі отримують сертифікат без аналізу власного професійного прогресу.

Завдання:

1. Проаналізуйте значення рефлексивного компонента в оцінюванні.
2. Запропонуйте механізм інтеграції рефлексії в систему оцінювання.
3. Визначте критерії оцінювання професійного саморозвитку.

V. Творче завдання

Розробіть модель оцінювання результатів навчання для програми підвищення кваліфікації (30 годин), визначивши:

- компетентності;
- індикатори їх сформованості;
- інструменти оцінювання;
- систему зворотного зв'язку.

VI. Самостійна робота

1. Підготувати аналітичну довідку (4–5 стор.): «Компетентнісне оцінювання в освіті дорослих».
2. Розробити матрицю відповідності результатів навчання та інструментів оцінювання.

VII. Очікувані результати

Після виконання практичного заняття здобувачі повинні:

- розуміти специфіку оцінювання в андрагогічній моделі;
- проєктувати критерії та індикатори результатів навчання;
- застосовувати формувальне та рефлексивне оцінювання;
- інтегрувати систему зворотного зв'язку у професійну освіту дорослих;
- оцінювати ефективність програм підвищення кваліфікації.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 5

ЦІННІСНИЙ ТА КОМПЕТЕНТІСНИЙ ВИМІРИ

ПРОФЕСІЙНОЇ АНДРАГОГІКИ

Мета заняття – сформувати системне розуміння взаємозв'язку аксіологічного та компетентнісного підходів у професійній андрагогіці; розкрити їх методологічні засади та визначити механізми інтеграції ціннісного і компетентнісного компонентів у програмах професійного розвитку дорослих.

I. Питання для обговорення

1. Аксіологічний підхід у професійній андрагогіці: сутність і функції.
2. Компетентнісний підхід як інструмент проектування результатів навчання дорослих.
3. Цінності професійної діяльності дорослого фахівця.
4. Співвідношення професійних компетентностей і професійних цінностей.
5. Формування професійної ідентичності в умовах безперервного розвитку.
6. Ризики формалізації компетентностей без аксіологічного наповнення.

II. Завдання для самоконтролю

1. Поясніть відмінність між цінністю та компетентністю в професійному розвитку.
2. Охарактеризуйте структуру професійної компетентності дорослого фахівця.
3. Визначте роль професійних цінностей у мотивації дорослого здобувача.

4. Проаналізуйте взаємозв'язок між аксіологічним та компетентнісним підходами.
5. Обґрунтуйте значення рефлексії у формуванні ціннісно-компетентнісної моделі.
6. Визначте критерії інтеграції ціннісного компоненту у програму підвищення кваліфікації.

III. Аналітичні завдання

1. Побудуйте порівняльну таблицю:

Вимір	Основна мета	Ключові категорії	Освітній результат	Ризики формалізації
2. Розробіть модель інтеграції ціннісного і компетентнісного компонентів у програмі підвищення кваліфікації.
3. Складіть логічну схему:
 Цінності → Професійна мотивація →
 Компетентності → Професійна діяльність →
 Рефлексія → Саморозвиток.

IV. Кейс-завдання

Кейс 1. Формалізація компетентностей

Ситуація: у програмі підвищення кваліфікації чітко прописані компетентності, проте відсутній акцент на професійні цінності та етичні засади діяльності.

Завдання:

1. Проаналізуйте можливі наслідки такого підходу.
2. Визначте, які цінності мають бути інтегровані у програму.
3. Запропонуйте механізм поєднання компетентнісного та аксіологічного вимірів.

Кейс 2. Конфлікт цінностей

Ситуація: дорослий здобувач демонструє високий рівень професійних умінь, але ігнорує етичні стандарти професії.

Завдання:

1. Проаналізуйте проблему з позицій ціннісного підходу.
2. Визначте роль андрагога у формуванні професійної відповідальності.
3. Розробіть стратегію корекції професійної поведінки.

V. Творче завдання

Розробіть міні-концепцію програми професійного розвитку, що інтегрує:

- перелік ключових професійних цінностей;
- відповідні компетентності;
- індикатори їх сформованості;
- механізми рефлексивного оцінювання.

VI. Самостійна робота

1. Підготувати аналітичну доповідь (4–5 стор.): «Аксіологічний та компетентнісний підходи в професійній андрагогіці: точки перетину».
2. Розробити матрицю відповідності «Професійна цінність – Компетентність – Освітній результат».

VII. Очікувані результати

Після виконання практичного заняття здобувачі повинні:

- розуміти взаємозв'язок ціннісного та компетентнісного вимірів;

- аналізувати професійний розвиток дорослих у комплексному контексті;
- інтегрувати етичний та компетентнісний компоненти у програми навчання;
- здійснювати рефлексивний аналіз професійної ідентичності;
- проектувати цілісну модель професійної андрагогіки.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 6

ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОСВІТІ ДОРΟΣЛИХ

Мета заняття – сформувати системне розуміння ролі цифрових технологій у професійній освіті дорослих; розкрити їх методологічні, андрагогічні та аксіологічні засади; розвинути здатність проектувати цифрово орієнтовані освітні програми у системі безперервного професійного розвитку.

I. Питання для обговорення

1. Цифровізація освіти як складова стратегії Lifelong Learning (LLL).
2. Цифрова компетентність дорослого здобувача та андрагога.
3. Онлайн- і змішане навчання в професійній освіті дорослих: можливості та обмеження.
4. Цифрові платформи, LMS, мікрокваліфікації та масові онлайн-курси (MOOC) у системі професійного розвитку.
5. Цифрова етика, академічна доброчесність та інформаційна безпека.

6. Ризики цифрової трансформації освіти дорослих (формалізація, цифровий розрив, зниження рефлексивності).

II. Завдання для самоконтролю

1. Поясніть сутність цифрової компетентності в контексті освіти дорослих.
2. Охарактеризуйте відмінності між традиційною та цифровою моделями навчання.
3. Визначте переваги змішаного навчання для дорослої аудиторії.
4. Проаналізуйте роль цифрових технологій у персоналізації освітньої траєкторії.
5. Обґрунтуйте значення цифрової етики у професійній освіті.
6. Визначте ризики надмірної технологізації навчального процесу.

III. Аналітичні завдання

1. Побудуйте порівняльну таблицю:

Формат навчання	Переваги	Обмеження	Андрагогічні умови ефективності
2. Розробіть модель цифрово орієнтованої програми підвищення кваліфікації (визначте цифрові інструменти, методи, форми зворотного зв'язку).			
3. Складіть логічну схему: Цифрова платформа → Освітній контент → Інтерактивна взаємодія → Рефлексія → Професійний розвиток.			

IV. Кейс-завдання

Кейс 1. Низька цифрова готовність

Ситуація: під час впровадження онлайн-програми підвищення кваліфікації частина дорослих слухачів демонструє низький рівень цифрової грамотності.

Завдання:

1. Проаналізуйте проблему з позицій андрагогіки.
2. Визначте механізми підтримки цифрової адаптації дорослих.
3. Запропонуйте модель поетапного впровадження цифрових інструментів.

Кейс 2. Формалізація онлайн-навчання

Ситуація: цифровий курс складається переважно з відеолекцій і тестів без інтерактивної взаємодії та рефлексії.

Завдання:

1. Проаналізуйте обмеження такої моделі.
2. Запропонуйте інструменти активізації онлайн-взаємодії.
3. Розробіть критерії оцінювання ефективності цифрової програми.

V. Творче завдання

Розробіть концепцію цифрового модуля (8–12 годин) для дорослих фахівців, визначивши:

- цілі та компетентності;
- цифрові інструменти;
- інтерактивні методи;
- систему оцінювання;
- механізми забезпечення академічної доброчесності.

VI. Самостійна робота

1. Підготувати аналітичну доповідь (4–5 стор.):
«Цифрова трансформація освіти дорослих у системі LLL».
2. Розробити матрицю відповідності:
«Цифрова компетентність – Освітній інструмент – Професійний результат».

VII. Очікувані результати

Після виконання практичного заняття здобувачі повинні:

- розуміти методологічні засади цифровізації освіти дорослих;
- проектувати цифрові освітні програми;
- інтегрувати онлайн- та змішане навчання в систему професійного розвитку;
- забезпечувати цифрову етику та академічну доброчесність;
- оцінювати ефективність цифрових освітніх рішень.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 7

КОРПОРАТИВНА ОСВІТА ТА ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Мета заняття – сформувати системне розуміння корпоративної освіти як складової безперервного професійного розвитку персоналу; розкрити її методологічні, андрагогічні та управлінські засади; розвинути здатність проектувати програми професійного навчання в організаційному середовищі.

I. Питання для обговорення

1. Поняття корпоративної освіти в контексті професійної андрагогіки.
2. Корпоративна освіта як інструмент розвитку людського капіталу.
3. Моделі корпоративного навчання (внутрішнє навчання, корпоративні університети, наставництво, e-learning).
4. Компетентнісний підхід у системі професійного навчання персоналу.
5. Аксіологічний вимір корпоративної культури та її вплив на навчання.
6. Оцінювання ефективності програм корпоративного розвитку.

II. Завдання для самоконтролю

1. Поясніть відмінність між формальною освітою та корпоративним навчанням.
2. Охарактеризуйте роль корпоративної культури у професійному розвитку персоналу.

3. Визначте етапи організації програми професійного навчання в компанії.
4. Проаналізуйте значення компетентнісної моделі у формуванні програм розвитку.
5. Обґрунтуйте необхідність діагностики освітніх потреб персоналу.
6. Визначте критерії результативності корпоративного навчання.

III. Аналітичні завдання

1. Побудуйте порівняльну таблицю:

Ознака Академічна освіта Корпоративна освіта

Мета

Зміст

Методи

Результат

2. Розробіть модель корпоративної програми навчання (цілі, компетентності, модулі, методи, оцінювання).
3. Складіть логічну схему:
Стратегія компанії → Компетентнісний профіль → Програма навчання → Оцінювання → Підвищення ефективності діяльності.

IV. Кейс-завдання

Кейс 1. Формальне корпоративне навчання

Ситуація: компанія регулярно проводить навчальні семінари, але їх зміст не пов'язаний із реальними професійними завданнями працівників.

Завдання:

1. Проаналізуйте причини низької ефективності навчання.
2. Запропонуйте механізм узгодження змісту навчання зі стратегією організації.
3. Розробіть критерії оцінювання практичної результативності.

Кейс 2. Опір персоналу навчання

Ситуація: частина співробітників демонструє низьку мотивацію до участі у програмі професійного розвитку.

Завдання:

1. Проаналізуйте проблему з позицій андрагогіки та мотиваційної теорії.
2. Визначте роль керівництва у формуванні культури навчання.
3. Запропонуйте інструменти підвищення залученості персоналу.

V. Творче завдання

Розробіть концепцію корпоративної програми навчання для конкретної галузі (освіта, ІТ, державне управління, бізнес), визначивши:

- стратегічну мету;
- компетентнісний профіль;
- формати навчання (тренінг, коучинг, e-learning, наставництво);
- систему оцінювання ефективності (KPI, портфоліо, проєкти).

VI. Самостійна робота

1. Підготувати аналітичну доповідь (4–5 стор.): «Корпоративна освіта як складова системи Lifelong Learning».
2. Розробити модель діагностики освітніх потреб персоналу.

VII. Очікувані результати

Після виконання практичного заняття здобувачі повинні:

- розуміти специфіку корпоративної освіти;
- проєктувати програми професійного навчання персоналу;
- інтегрувати компетентнісний та аксіологічний підходи у корпоративний розвиток;
- оцінювати ефективність програм навчання;
- аналізувати вплив освітніх стратегій на розвиток організації.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 8

ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОСВІТИ ДОРОСЛИХ

Мета заняття – сформуванати системне розуміння процесів інтернаціоналізації освіти дорослих; проаналізувати зарубіжні моделі професійного навчання в контексті Lifelong Learning; розвинути здатність до критичної адаптації міжнародного досвіду в український освітній простір.

I. Питання для обговорення

1. Поняття інтернаціоналізації освіти дорослих: сутність, напрями, рівні.
2. Європейська стратегія Lifelong Learning та її вплив на розвиток освіти дорослих.
3. Моделі освіти дорослих у країнах ЄС, США, Канаді та країнах Північної Європи.
4. Визнання результатів неформальної та інформальної освіти в міжнародному контексті.
5. Академічна мобільність та міжнародні програми професійного розвитку.
6. Ризики механічного перенесення зарубіжних моделей в національний контекст.

II. Завдання для самоконтролю

1. Поясніть сутність інтернаціоналізації у сфері освіти дорослих.
2. Охарактеризуйте особливості європейської моделі безперервного навчання.
3. Визначте механізми визнання професійних кваліфікацій у міжнародному просторі.

4. Проаналізуйте роль міжкультурної компетентності в освіті дорослих.
5. Обґрунтуйте значення академічної мобільності для професійного розвитку.
6. Визначте критерії адаптації міжнародного досвіду до українських умов.

III. Аналітичні завдання

1. Побудуйте порівняльну таблицю:

Країна / модель	Організаційні засади	Форми навчання	Визнання результатів	Особливості
--------------------	-------------------------	-------------------	-------------------------	-------------

2. Проаналізуйте одну міжнародну програму освіти дорослих та визначте можливості її адаптації в Україні.
3. Складіть логічну схему:
Міжнародний досвід → Критичний аналіз →
Адаптація → Інституційна інтеграція →
Професійний розвиток.

IV. Кейс-завдання

Кейс 1. Механічне запозичення моделі

Ситуація: заклад освіти планує впровадити модель корпоративного навчання, запозичену з однієї з європейських країн, без урахування національного нормативного та культурного контексту.

Завдання:

1. Проаналізуйте ризики механічного перенесення моделі.
2. Визначте аксіологічні та нормативні аспекти, які потребують адаптації.

3. Запропонуйте алгоритм інтеграції зарубіжного досвіду.

Кейс 2. Міжкультурні бар'єри

Ситуація: у міжнародному проєкті професійного розвитку дорослих учасники стикаються з різними освітніми традиціями та ціннісними орієнтаціями.

Завдання:

1. Проаналізуйте проблему з позицій міжкультурної компетентності.
2. Визначте роль фасилітатора у гармонізації взаємодії.
3. Запропонуйте механізми забезпечення ефективної міжнародної співпраці.

V. Творче завдання

Розробіть концепцію міжнародного освітнього модуля для дорослих фахівців, визначивши:

- цілі та компетентності;
- міжкультурний компонент;
- формат реалізації (онлайн, змішаний, мобільність);
- систему оцінювання;
- механізм визнання результатів навчання.

VI. Самостійна робота

1. Підготувати аналітичну доповідь (4–5 стор.): «Інтернаціоналізація освіти дорослих у контексті європейської інтеграції України».
2. Розробити матрицю адаптації міжнародної освітньої практики до національної системи освіти дорослих.

VII. Очікувані результати

Після виконання практичного заняття здобувачі повинні:

- розуміти процеси інтернаціоналізації освіти дорослих;
- аналізувати зарубіжні моделі професійного навчання;
- здійснювати критичну адаптацію міжнародного досвіду;
- інтегрувати міжкультурний компонент у професійну діяльність;
- проектувати програми освіти дорослих з урахуванням глобальних тенденцій.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 9

РЕФЛЕКСІЯ ТА САМОРОЗВИТОК ДОРОСЛОГО ФАХІВЦЯ

Мета заняття – сформувані системне розуміння рефлексії як методологічної основи професійного саморозвитку дорослого фахівця; розкрити механізми рефлексивної діяльності в системі безперервного професійного розвитку (LLL); розвинути здатність до проектування індивідуальної траєкторії професійного зростання.

I. Питання для обговорення

1. Поняття рефлексії в андрагогіці: сутність, функції, рівні.
2. Рефлексія як механізм професійного самопізнання та самокорекції.
3. Рефлексивна компетентність дорослого фахівця: структура та індикатори.

4. Самоосвіта та саморозвиток у системі Lifelong Learning.
5. Професійна ідентичність та її трансформація в процесі рефлексії.
6. Бар'єри рефлексивної діяльності (професійна ригідність, вигорання, стереотипізація).

II. Завдання для самоконтролю

1. Поясніть відмінність між самоаналізом і рефлексією.
2. Охарактеризуйте етапи рефлексивного процесу.
3. Визначте роль цінностей у формуванні професійної ідентичності.
4. Проаналізуйте взаємозв'язок між рефлексією та професійною компетентністю.
5. Обґрунтуйте значення саморозвитку у професійній діяльності дорослого.
6. Визначте критерії оцінювання рівня рефлексивної компетентності.

III. Аналітичні завдання

1. Побудуйте порівняльну таблицю:

Рівень рефлексії	Характеристика	Інструменти розвитку	Освітній результат
-------------------------	-----------------------	-----------------------------	---------------------------

2. Розробіть алгоритм індивідуальної траєкторії професійного саморозвитку дорослого фахівця.
3. Складіть логічну схему:
Професійна діяльність → Аналіз досвіду → Рефлексія → Корекція дій → Професійне зростання.

IV. Кейс-завдання

Кейс 1. Відсутність рефлексії

Ситуація: дорослий фахівець регулярно проходить курси підвищення кваліфікації, однак не демонструє професійного зростання через відсутність осмислення власного досвіду.

Завдання:

1. Проаналізуйте причини низької ефективності навчання.
2. Визначте механізми розвитку рефлексивної компетентності.
3. Запропонуйте інструменти впровадження рефлексії у професійну діяльність.

Кейс 2. Професійне вигорання

Ситуація: фахівець демонструє зниження мотивації та професійної залученості.

Завдання:

1. Проаналізуйте проблему з позицій рефлексивного та аксіологічного підходів.
2. Визначте роль саморозвитку у подоланні професійної кризи.
3. Розробіть програму рефлексивної підтримки.

V. Творче завдання

Розробіть індивідуальний план професійного саморозвитку (1–2 роки), визначивши:

- професійні цілі;
- компетентності для розвитку;
- форми навчання (формальні, неформальні, інформальні);

- рефлексивні інструменти (портфоліо, щоденник, коучинг);
- критерії оцінювання прогресу.

VI. Самостійна робота

1. Підготувати аналітичну доповідь (4–5 стор.): «Рефлексія як умова професійного зростання дорослого фахівця».
2. Розробити матрицю відповідності: «Професійна цінність – Рефлексивна дія – Компетентнісний результат».

VII. Очікувані результати

Після виконання практичного заняття здобувачі повинні:

- розуміти роль рефлексії у професійному розвитку дорослих;
- аналізувати власну професійну діяльність;
- проектувати індивідуальну траєкторію саморозвитку;
- застосовувати рефлексивні інструменти в професійній практиці;
- інтегрувати ціннісний і компетентнісний виміри у процес самовдосконалення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Базова

1. Боярська-Хоменко А.В. Освіта дорослих в країнах Центральної та Східної Європи: ретроспективний аналіз: монографія. Харків: ХНПУ, Мітра, 2019. 376 с.
2. Десятов Т. Андрагогіка: теорія, досвід, перспективи: навч. посіб. для студентів ЗВО пед. спеціальностей / Т. Десятов, І. Лещенко. Черкаси: видавець Чабаненко Ю., 2022. 164 с.
3. Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи: збірник наукових статей / кол. авторів; за ред. Кременя В.Г., Ничкало Н.Г.; укл. Аніщенко О.В., Лук'янова Л.Б. Київ: Знання України, 2018. 616 с.
4. Концепція освіти дорослих в Україні /Укл.: Лук'янова Л.Б. Ніжин: ПП Лисенко М.М., 2011. 24 с
5. Лук'янова Л. Законодавче забезпечення освіти дорослих: зарубіжний досвід: Українська Асоціація освіти дорослих. Київ, Україна: ТОВ «ДКСЦентр», 2017. 147 с.
6. Освіта дорослих у перспективі змін: інновації, технології, прогнози: колективна монографія /За ред. А.Василюк, А.Стоговського. Ніжин: В-ць ПП Лисенко М.М., 2017. 248с.
7. Теорія та методика професійно-педагогічної підготовки освітянських кадрів: акмеологічні аспекти: монографія / керівн. авт. кол. Н.В.Гузій; Мін-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М.П.Драгоманова. Київ: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2018. 516 с.
8. Технології професійного розвитку педагогів в умовах формальної і неформальної освіти: практичний

посібник / М.П.Вовк, Г.І.Сотська, Н.О.Філіпчук, Ю.В.Грищенко, С.О.Соломаха, Л.Ю.Султанова, Н.С.Гомеля. Київ: Талком, 2019. 320 с.

9. Якою має бути політика навчання дорослих в Україні? Аналітичний звіт / Р.Колишко, О.Лазоренко. Київ: Проект «Громадянська синергія», 2018. 52 с.

Додаткова

1. Архипова С.П. Соціальна андрагогіка: Навчально-методичний посібник. Черкаси, 2018. 65с.

2. Дем'яненко Н. Освіта дорослих: світові тенденції другої половини ХХ- початку ХХІ ст. Педагогічні науки : збірник наукових праць / ред.кол.: М. Степаненко (гол. ред.) та ін. Полтава, 2011. Вип. 2. С. 39-44.

3. Йохансен Б. Нові навички лідера – Київ: Network TwentyOne Ukraine, 2018. 160 с.

4. Боярська-Хоменко А.В. Розвиток питань освіти у педагогічній думці. URL: www.ps.journal.kspu.edu2. Гриневич Л. Концептуальні засади формування середньої школи. URL: <https://mon.gov.ua/>

5. Ключові новації в освіті. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/BOOKLETTE_INFO-ZAKON-2018_PRESS.pdf

6. Концептуальні засади розвитку освіти дорослих. URL: <https://cutt.ly/NmXAiAx>

7. Лазоренко О., Колишко Р. Навчання дорослих в Україні. URL: <https://www.civic-synergy.org.ua/>

8. Ноулз М.Ш. Андрагогіка: принципи практичного навчання для дорослих. URL: <http://www.elitarium.ru/>

9. Орлова О.А. Андрагогічні засади оновлення підготовки вчителів у системі післядипломної освіти.

Теорія і практика підготовки майбутніх учителів до педагогічної дії. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/>

10. Про освіту дорослих: проєкт Закону України URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-zakonu-ukrayini-pro-osvitu-doroslih>

11. Stynska, V., Prokopiv, L. Bosa, V., Tymchenko, A., Bielikova, V., & Bezliudnyi, O. Formation of professional competence in the training of specialists in Ukrainian. *Revista Conrado*. 2024. v.20 (100). P. 322-334.

12. Rusyn H., Stynska V., Matsuk L., Korostelova Y., Stetsyk S. Efficiency of the project method in the development of professional competencies in future teachers. *Revista de la universidad del Zulia*. 3^a época. Año 12. N° 35, 2021. P. 303 – 321.

ДОДАТКИ

Додаток А

ПРОГРАМОВІ ПИТАННЯ ДО ЗАЛІКУ з курсу «Професійна андрагогіка»

1. Професійна андрагогіка як науковий напрям: предмет, завдання, функції.
2. Генеза освіти дорослих у вітчизняному та міжнародному контекстах.
3. Поняттєво-категорійний апарат професійної андрагогіки.
4. Співвідношення понять «освіта дорослих», «професійний розвиток», «підвищення кваліфікації».
5. Теоретико-методологічні засади освіти дорослих.
6. Принципи андрагогіки та їх реалізація у професійній освіті.
7. Психологічні особливості навчання дорослих.
8. Мотивація та професійні потреби дорослих здобувачів.
9. Освіта дорослих у системі безперервного професійного розвитку (LLL).
10. Формальна, неформальна та інформальна освіта дорослих.
11. Компетентнісний підхід у професійній андрагогіці.
12. Аксіологічний вимір професійної андрагогіки.
13. Цінності професійної діяльності дорослого фахівця.

14. Професійна ідентичність дорослого та її трансформація.
15. Андрагогічна взаємодія: фасилітація, наставництво, коучинг.
16. Тренінгові технології в професійній освіті дорослих.
17. Проєктування програм підвищення кваліфікації.
18. Діагностика освітніх потреб дорослих фахівців.
19. Модульність та індивідуалізація освітніх траєкторій.
20. Оцінювання результатів навчання дорослих.
21. Формувальне та підсумкове оцінювання у професійній освіті дорослих.
22. Рефлексія як механізм професійного саморозвитку.
23. Самоосвіта та самоменеджмент у професійному становленні дорослого.
24. Корпоративна освіта як складова розвитку людського капіталу.
25. Моделі професійного навчання персоналу в організаціях.
26. Аксіологічні засади корпоративної культури.
27. Цифрові технології в освіті дорослих.
28. Цифрова компетентність дорослого здобувача та андрагога.
29. Онлайн- та змішане навчання у професійній освіті дорослих.
30. Академічна доброчесність і цифрова етика в освіті дорослих.
31. Інтернаціоналізація освіти дорослих.
32. Зарубіжний досвід організації професійного навчання дорослих.

33. Міжкультурна компетентність у міжнародних освітніх проєктах.
34. Визнання результатів неформальної та інформальної освіти.
35. Управління якістю в системі освіти дорослих.
36. Професійне вигорання та механізми його профілактики.
37. Професійна мобільність дорослого фахівця.
38. Стратегічний розвиток системи освіти дорослих в Україні.
39. Роль державної політики у розвитку професійної освіти дорослих.
40. Інституційні механізми реалізації Lifelong Learning.
41. Соціальне партнерство в освіті дорослих.
42. Професійна етика андрагога.
43. Рефлексивна компетентність як складова професійної майстерності.
44. Індивідуальна траєкторія професійного розвитку дорослого.
45. Проєктування освітніх середовищ для дорослих здобувачів.
46. Інноваційні технології у професійній андрагогіці.
47. Моніторинг ефективності програм підвищення кваліфікації.
48. Порівняльний аналіз моделей освіти дорослих у різних країнах.
49. Перспективи розвитку професійної андрагогіки в умовах цифрової трансформації.
50. Інтеграція ціннісного та компетентнісного підходів у професійній андрагогіці.

Додаток Б

Загальна система оцінювання курсу

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Рейтинговий показник	Оцінка ECTS	Оцінка у національній шкалі	
		Екзамен, диф.залік, курс роб.(проект), практика	Залік
90-100	A (відмінно)	Відмінно	Зараховано
82-89	B (добре)	Добре	
75-81	C (добре)		
64-74	D (задовільно)	Задовільно	
60-63	E (задовільно)		
35-59	FX (незадовільно) з можливістю повторного складання	Незадовільно	Незараховано
1-34	F (незадовільно) з обов'язковим повторним вивченням		

ЗМІСТ

Передмова.....	3
Розділ 1. Структура програми навчального курсу	5
Розділ 2. Теоретичний змістовий модуль	7
Розділ 3. Практичний змістовий модуль	14
Список використаних джерел	46
Додатки	49

Навчально-методичне видання

Вікторія Стинська

ПРОФЕСІЙНА АНДРАГОГІКА

Навчально-методичні рекомендації

Підписано до друку 22.03.2025 р.
Формат 60х84/16. Папір офсетний
Обл.-вид. арк. 2,0

Наклад 100. Зам. 30

Видавництво «НАІР», м. Івано-Франківськ,
вул. Височана, 18