

## РОЗДІЛ I

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ТА ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

УДК 374.7.091

DOI: [https://doi.org/10.35387/od.1\(17\).2020.9-19](https://doi.org/10.35387/od.1(17).2020.9-19)

**Лук'янова Лариса Борисівна** – доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України, директор Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-0982-6162>

E-mail: [larysa.lukianova@gmail.com](mailto:larysa.lukianova@gmail.com)

**Павлов Іван** – PhD, доцент, професор кафедри андрагогіки педагогічного факультету Університету Матея Бела (Словацька Республіка)

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-8097-4291>

E-mail: [ivan.pavlov@umb.sk](mailto:ivan.pavlov@umb.sk)

### СУТНІСНИЙ АНАЛІЗ АНДРАГОГІЧНОЇ МОДЕЛІ М. НОУЛЗА ТА ДОЦІЛЬНІСТЬ ЇЇ ВИКОРИСТАННЯ У СУЧАСНІЙ ПРАКТИЦІ НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ

**Анотація.** В оглядовій статті йдеться про безпосередній зв'язок між рівнем економіки, соціальної сфери та освіченості суспільства. Доведено, що вмотивоване набуття та постійне оновлення знань стає вирішальним чинником конкурентоспроможності будь-якої організації. У сучасних умовах реальність вимагає постійного розвитку та самовдосконалення. Освіта є значною частиною і водночас визначальним фактором людської діяльності. На сучасному ринку праці це необхідна умова професійної адаптації, гнучкості, ефективності та конкурентоспроможності.

Проаналізовано конструкти процесуальної андрагогічної моделі М. Ноулза, сукупність яких візуалізовано у трьох вимірах: цілі і завдання у навчанні (Goals and Purposes for Learning); індивідуальні та ситуативні відмінності (Individual and Situational Differences); основні принципи навчання дорослих (Core Adult Learning Principles). Цілі навчання, представлені у моделі, визначені трьома основними категоріями (інституційним (Institutional Growth), суспільним (Societal Growth) та індивідуальним розвитком (Individual Growth)). Кола моделі взаємопов'язані, що дозволяє цілісно сприймати і сам тривимірний процес навчання дорослих і бачити його особливості. Представлено сутнісні відмінності андрагогічної моделі навчання М. Ноулза, які передусім полягають в активному залученні тих, хто навчається, на усіх етапах навчання.

Обґрунтовано, що на практиці поєднання цілей, а також дотримання андрагогічних принципів, представлених у моделі, в сучасних умовах корпоративного навчання забезпечують успіх. У висновках автор підкреслює, що на практиці будь-які теоретичні моделі не здатні повною мірою відобразити реалії освіти дорослих, оскільки практика навчання дорослих, завжди багатша і менш чітка, ніж її теоретичні моделі.

**Key words:** Малколм Ноулз, андрагогічна модель, неперервне навчання, професійний розвиток.

**Lukyanova Larisa** – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Corresponding Member of the NAES of Ukraine, Director of the Ivan Ziaziun Institute of Pedagogical and Adult Education of the NAES of Ukraine

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-0982-6162>

E-mail: [larysa.lukianova@gmail.com](mailto:larysa.lukianova@gmail.com)

**Pavlov Ivan** – PhD, Associate Professor, Professor of the Andragogy Department, Pedagogical Faculty, Matej Bela University (Slovak Republic)

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-8097-4291>

E-mail: [ivan.pavlov@umb.sk](mailto:ivan.pavlov@umb.sk)

## **CONTENT ANALYSIS OF M. KNOWLES' ANDRAGOGICAL MODEL AND EXPEDIENCY OF ITS USE IN MODERN PRACTICE OF ADULT TEACHING**

**Abstract.** *The article deals with a direct correlation between the level of economy, the social sphere, and the literacy of society. It is proved that motivated acquisition of and continuous updating knowledge becomes an essential factor in the competitiveness of any organization. A number of dynamising personal, social, organizational and economic factors determines transformations in lives and careers of individuals, and at the same time they affect the significance of educational process. Currently, being an employee requires constant development and self-improvement. Learning is both a significant part of and the factor determining the activity of a person. It is a necessary condition of professional adaptation, flexibility, effectiveness and competitiveness on the today's labour market.*

*The constructs of the procedural andragogical model by M. Knowles were analyzed. The complex of the constructs is visualized in three dimensions: Goals and Purposes for Learning; Individual and Situational Differences; Core Adult Learning Principles. The goals of learning presented in the model are defined by three main categories of development (institutional, social, and individual). The model circles are interconnected, that enables to holistically perceive the three-dimensional process of adult learning and understand its peculiarities.*

*The core differences of M. Knowles' andragogical model of teaching have been presented, which primarily consist in the active involvement of students at all stages of study. It is substantiated that, in practice, the combination of these goals as well as adherence to the andragogical principles*

*presented in the model ensure success in modern corporate training conditions. In the conclusions, the author emphasizes that in practice any theoretical models are not able to fully reflect the adult education realia, since the practice of adult education is always richer and less clear than its theoretical models.*

**Key words:** *Malcolm Knowles, andragogical model, continuous learning, professional development.*

**Постановка проблеми, її актуальність.** В умовах розвитку трансформаційних процесів освіта суттєво перетинається з економічною, соціальною та іншими сферами суспільства, а освітня діяльність стає надзвичайно важливою компонентою його розвитку. Отже знання, а також мотивація щодо їх постійного оновлення й навички, необхідні для цього, стають вирішальним чинником професійного розвитку особистості, що загалом визначає конкурентоспроможності будь-якої держави.

Означена проблема актуалізується наразі й у зв'язку зі стрімкими змінами як зовнішніх (міжнародна інтеграція, науково-технічний прогрес, глобалізаційні процеси в економіці, освіті, політиці, зміни в законодавстві, посилення конкурентності, швидке застарівання знань), так і внутрішніх (структурно-організаційні й технологічні зміни, стратегічне планування, поява нових професій, зростання вимог до кваліфікаційного та компетентнісного рівнів фахівців) чинників функціонування підприємств, організацій, фірм, компаній, корпорацій, що призводить до потреби неперервного навчання й професійного удосконалення персоналу.

Статистика свідчить, що 10 % компаній світу щорічно банкрутують через недостатню підготовленість персоналу. Натомість провідні компанії вважають витрати на навчання персоналу стратегічними інвестиціями. Наприклад, ще з 70-х років ХХ ст. переважна більшість керівників американських корпорацій почали розглядати витрати на навчання як прибуткові капіталовкладення, а відділи розвитку персоналу й внутрішньофірмові початкові центри – як ефективні підрозділи у створенні прибутку. Як показує досвід, будь-які організації, установи, компанії змушені постійно займатися навчанням свого персоналу, оскільки, вони переживають зміни як зовнішні, так і внутрішні, тому неперервне навчання стає необхідною умовою ефективності, успішності та конкурентоспроможності; окрім того, кожна компанія спроможна і повинна навчатися, але навчання має бути не просто підвищенням кваліфікації, а постійним самовдосконаленням, як кожного члена організації, так і всієї організації, як єдиного організму (Баніт, 2018). Ця обставина, підкреслює польська дослідниця Е. Дзелніцка, вимагає перегляду традиційних підходів до організації і змісту підготовки персоналу. Зокрема, розгортання програм навчання за безпосередніми запитами організацій; урахування зростлого інтересу компаній до моделей неперервної освіти; необхідність удосконалення організаційних механізмів внутрішньофірмового навчання (Dzielnicka, 2013).

Викладене вище свідчить про посилення уваги як теоретиків, так і практиків до питань професійного розвитку персоналу на робочому місці

шляхом корпоративного/внутрішньофірмового навчання. З одного боку, йдеться про необхідність організації неперервного навчання, перенавчання великої кількості дорослого населення, а, з іншого, підкреслює зрослу роль андрагогічного знання. Увіраження його актуалізації розпочалося з другої половини ХХ ст., а з розширення сфери формальної і неформальної освіти дорослих зумовило необхідність здійснення спеціальних пошуків щодо підвищення ефективності навчального процесу.

Результати досліджень з психології дорослих свідчать, що людина в усі періоди її життя здатна набувати нові знання, розширювати світогляд, під час професійної діяльності поглиблювати досвід, а за потреби оволодівати новими і суміжними професіями. Але наразі навчання дорослих переважно ґрунтується на традиційній (педагогічній) моделі навчання. Водночас сучасна професійна освіта і навчання детермінують широкі перспективи впровадження андрагогічних принципів і підходів в освітню практику.

**Мета публікації** полягає в аналізі конструктів андрагогічної моделі навчання М. Ноулза та обґрунтуванні доцільності її впровадження у навчання й професійний розвиток персоналу організацій, підприємств, установ.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Звернемося до праць засновника теорії навчання дорослих, автора андрагогічної моделі навчання Малколма Ноулза. Принагідно процитуємо відому американську дослідницю С. Мерріам, яка наголошує, що андрагогіка, запропонована Ноулзом як «нова назва і нова технологія», уможливила розмежування навчання дорослих і навчання дітей та молоді, і стала ідеєю, що надихає викладачів дорослих у їхньому прагненні бачити своє особливе місце у сфері освіти» (Merriam, 2004, с. 202).

У процесі аналізу ми використовуємо термін «модель навчання», вкладаючи у зміст поняття комплекс систематизованих чинників діяльності того, хто навчається й того, хто навчає. Водночас урахуємо й інші компоненти навчального процесу, зокрема: зміст навчання, засоби, форми, методи, технології тощо. Підкреслимо, моделювання як метод дослідження об'єктів на їхніх моделях посідає особливе місце в освіті дорослих, оскільки є необхідним елементом педагогічної майстерності. Не можемо оминати й думку польського дослідника В. Олешак, за яким моделювання освітніх процесів наразі набуває дедалі більшої підтримки серед організаторів освіти дорослих. Власне сам процес моделювання треба розуміти як процес мисленнєвого відкриття певних зв'язків між складниками оригіналу і його символічної візуалізації (Oleszak, 2011, р. 35).

Слід підкреслити, що андрагогічна модель навчання розроблялася вченими Ноттінгемського університету (Nottingham Andragogy Group, 1986), основоположником андрагогіки М. Ноулзом (Knowles, 2005) та іншими західними науковцями (П. Фрейре, Р. Ганьє). Водночас саме андрагогічна модель навчання М. Ноулза й досі залишається найбільш популярною, а сам учений в автобіографічних спогадах називає її своїм найбільшим внеском у теорію та практику освіти дорослих.

Роль М. Ноулза в обґрунтуванні підходів до навчання дорослої людини підкреслює Р. Бард (Bard), зазначаючи, що саме андрагогічна модель у найбільшому ступені визначає роль учня у навчальному процесі, оскільки ураховує його життєвий досвід, потребу в самоспрямованості, мотивацію до навчання, уможлиблює задоволення освітніх потреб, залучає до вибору наповнення програми та керування навчальним процесом (Bard, 1984).

У своїх попередніх публікаціях М. Ноулз визначив андрагогіку як інтегровану сукупність принципів. З часом, з урахуванням власного досвіду, вчений підкреслив, що сила андрагогіки радше полягає у можливості її гнучкого застосування. Існують конкретні докази, що Ноулз (1984) мав наміри розглядати андрагогічні принципи гнучко, відповідно до ситуації. Він підкреслював, що дві декади його експериментування спонукали до таких висновків: *по-перше*, андрагогічна модель є системою елементів, яку можна прийняти/застосовувати повністю або частково; вона не є ідеологією, яку необхідно приймати без жодних модифікацій; засадничою рисою андрагогіки є її гнучкість; *по-друге*, стратегія застосування андрагогіки залежить від ситуації.

*Конструкти андрагогічної моделі М. Ноулза.* Слід підкреслити, зазвичай, коли йшлося про особливості навчання дорослих, ми завжди спиралися тільки на андрагогічні принципи, натомість модель М. Ноулза поєднує принципи з додатковими чинниками, які впливають на ефективність та результат процесу навчання дорослої людини. Отже, модель М. Ноулза (Knowles, Holton III, & Swanson, 2000, s.135-150) є процесуальною і тривимірною. В її основі лежить процес, що визначає її процесуальність, а три її виміри візуалізують:

- a) *цілі і завдання* навчання (Goals and Purposes for Learning);
- b) *відмінності й особливості* індивідуальні, предметні, ситуативні (Individual, Situational Differences);
- c) *основні принципи* навчання дорослих (Core Adult Learning Principles).

Проаналізуємо кожне коло моделі. Так, зовнішнє коло окреслює *цілі й завдання навчання*, відокремлені середнім колом від андрагогічних принципів, але вони мають безпосередній вплив на увесь процес навчання. У моделі цілі навчання дорослих визначаються трьома основними категоріями розвитку: інституційного (Institutional Growth), суспільного (Societal Growth), між якими знаходиться індивідуальний розвиток (Individual Growth).

За Дж. Мезіров (Mezirow, 1991), індивідуальний розвиток є визначальним в освіті дорослих. На підтвердження цієї думки пригадаємо типологічну теорію Д. Холланда (Holland 1968), відповідно до якої процес професійного розвитку визначається самим індивідом. Іншими словами, індивід самостійно вибирає професійну сферу та кваліфікаційний рівень, виходячи, на думку вченого, з рівня свого інтелекту й самооцінки.



Рис. 1. Модель андрагогіки в практиці  
(Knowles, Holton III, & Swanson, 2005, s.136)

Інституційний розвиток дорослої людини має потужний вплив як на розвиток дорослого учня, так і організації, де він працює. З точки зору розвитку людських ресурсів, кінцевою метою навчальної діяльності є розвиток організації, яка може відігравати потужний спонукальний вплив щодо навчальної діяльності. Таким чином, контроль цілей і завдань розподіляється між організацією і особистістю. Тоді як цілі та завдання навчання дорослих орієнтовані на особистісне удосконалення, розвиток суспільних перетворення з урахуванням інтересів організації.

Середне коло андрагогічної моделі – візуалізує *сукупність особливостей*, згрупованих за трьома категоріями: особистісні – індивідуальні особливості (Individual Learner Differences), навчально-змістові – особливості навчального предмету (Subject Matter Differences) та ситуативні особливості (Situational Differences).

Слід зауважити, що особливості навчання дорослих значною

мірою ґрунтуються на індивідуальних (психофізіологічних) особливостях дорослої людини (Tennant, 1998, с. 69). Дорослим учням притаманні особливості, які впливають на сприйняття пізнавальної інформації й визначають специфічну основу навчального процесу. Ми погоджуємось з думкою К. Кросс, що педагоги-андрагоги повинні урахувати три виміри особливостей дорослих: фізіологічний, соціокультурний та психологічний, а також два виміри освітнього середовища: очна або заочна форма навчання, навчання з власної ініціативи або інших причин (Cross 1981, с. 234-235).

Зазначимо, що англійські вчені при формуванні змісту андрагогічної моделі також виходили з вікових та психологічних особливостей дорослих учнів, специфіки їх діяльності у процесі навчання. Вони підкреслюють, що людина є найбільш адекватною соціальною істотою, здатною до навчання і постійно знаходиться у взаємодії з соціально-історичним середовищем. Тоді як потенційні можливості щодо постійного розвитку мислення, почуттів у дорослих виявляються в якісних змінах розумових структур, які і відрізняють розвиток особистісних форм компетентного мислення у дорослих від подібного мислення дітей або підлітків. Повністю суголосним їх концепції з думками М. Ноулза, є положення, що освіта – це не передавання знань, а радше відбір, синтез, відкриття і діалог (Nottingham Andragogy Group, p. 36-370).

Особливості предметного матеріалу зумовлюють вибір різних стратегій навчання. За М Ноулзом, методи навчання доречно обирати залежно від ситуації й незалежно від віку учня і безпосереднє їх використання залежить від досвіду викладача (Knowles, 1980, с. 43-58). Наведемо думку А. Роджерса про те, що зміст занять й інших навчальних заходів, а також використані при цьому методи мають бути спрямовані на допомогу слухачам стати більш зрілими, менш наївними, більш рішучими (Rogers, 2002). Ситуативні відмінності охоплюють будь-які чинники, що виникають у конкретній навчальній ситуації, і включають групи впливу на трьох (мікро-, мезо-, макро-) рівнях. Серед ситуативних відмінностей можна виокремити наявність численних сімейних і соціальних обов'язків. Так само необхідно зважати й на те, що дорослі набувають нові знання і навички з різною швидкістю, а відтак індивідуалізація навчання має посісти провідне місце у навчальному процесі, так само як урахувати необхідність підвищувати самооцінку та відчуття особистого достоїнства кожної людини.

У центральному, найбільшому колі моделі, М. Ноулзом викладено шість принципів навчання, що впливають з особливостей дорослого учня: 1) дорослим необхідно усвідомлювати цінність навчання і яку користь вони отримують; 2) доросла людина має самосвідомість, є незалежною особистістю, здатної до самоспрямованого навчання; 3) дорослий має певний життєвий досвід, який повинен стати багатим джерелом та основою навчання; 4) готовність дорослої людини до навчання безпосередньо пов'язана із соціальними завданнями, що постають перед нею в процесі її розвитку; 5) дорослі мають практикоорієнтований підхід до навчання й

зацікавлені в негайному застосуванні набутих знань; б) мотивація дорослих до навчання зумовлена переважно внутрішніми чинниками (Knowles, 2005, s.136). На цих принципах, за М. Ноулзом ґрунтуються усі ключові відмінності у навчанні між дорослими і недорослими, що впливають на вибір технології навчання в інституціях освіти дорослих, залежать від: особистісної автономії та високої самостійності дорослих, їх життєвого досвіду, який треба трактувати як потенційне джерело навчання; ступеня готовності навчатися, який обґрунтовано життєвими умовами і виконуваними суспільними ролями, а також прагматичної орієнтації дорослих, щодо безпосереднього використання набутих компетенцій у вирішенні тогочасних життєвих проблем.

Таким чином, андрагогічна модель навчання передбачає і забезпечує активну діяльність тих, хто навчається, їх мотивацію і, отже, високу ефективність процесу навчання.

Головна відмінність принципів педагогічної моделі полягає у тому, що вона переважно регламентує *діяльність того, хто навчається*, натомість андрагогічна модель визначає діяльність щодо організації процесу навчання. Оскільки педагогічна модель передбачає передавання – трансляцію інформації та навичок, її ще називають «змістова модель», тоді як андрагогічна модель визначає й забезпечує процедури і ресурси, необхідні для того, щоб знайти цю інформацію та набути навичок щодо її використання, отже вона отримала назву «процесуальна модель» (рис. 2).

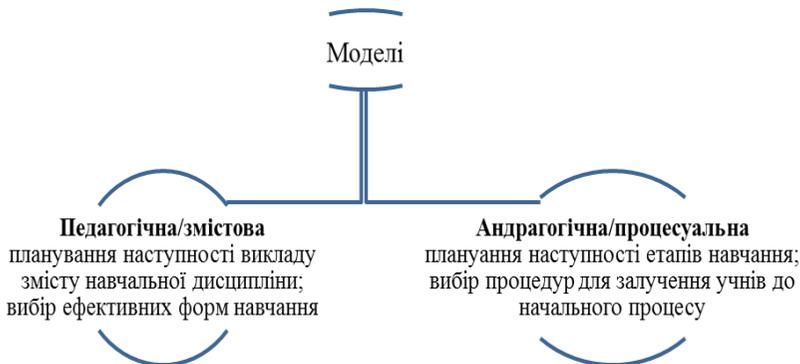


Рис. 2. Сутнісні відмінності моделей навчання

Оскільки доросла людина, здобуває знання у процесі діяльності через досвід і теорію, які знову повертаються у діяльність задля її розвитку, процес навчання в андрагогічній моделі можна уявити як етапи руху свідомості, подібних ланцюжку, що й зумовлює зміни підходів в організації і формах освіти дорослих: дія → усвідомлення → знання → дія.

Як доводить М. Ноулз, особливості навчання дорослої людини полягають у тому, що, їй належить провідна роль у навчанні; це

сформована особистістю, яка ставить перед собою конкретні цілі навчання, прагне до самостійності, самореалізації, самоуправління; вона має професійний і життєвий досвід, знання, вміння й навички, які повинні бути використані в процесі навчання; шукає можливість застосування набутих знань і вмінь; навчання значною мірою визначається часовими, просторовими, соціальними чинниками, які обмежують або сприяють йому. Окрім того, підкреслює вчений, процес навчання організований у формі спільної діяльності на усіх його етапах: набуття нових знань, інформації; оволодіння інформацією на новому рівні, а також навичок і умінь у використанні інформації; вироблення переконань і ціннісних орієнтирів; формування нових особистісних якостей; задоволення пізнавальних інтересів.

Акцентуємо увагу на висновках таких вчених, як М. Хайден, Дж. Леві, Дж. Томпсон (Hayden, Levy, & Thompson, 2006). Вони також підкреслюють, що дорослі є автономними і самокерованими, і їм необхідно надавати свободу у виборі напряму розвитку; вони вже мають знання, акумульовані життєвим досвідом, який їм необхідно пов'язувати з новим знанням; спрямованими на досягнення поставлених цілей та вирішення актуальних проблем, прагнуть знати як здобути нове знання, що допоможе їм у досягненні цілей і вирішенні проблем; орієнтовані на релевантність і прагнуть розуміти основи навчання; практикоорієнтованими, мають усталені цінності, сформовані уявлення і власну думку; вимагають врахування індивідуальних й вікових особливостей.

Практичної цінності андрагогічна модель М. Ноулза набуває завдяки елементам, що визначають можливість дорослого учня брати участь у проектуванні освітнього процесу і у такий спосіб демонструється його активна позиція. Загалом модель передбачає певну сукупність елементів проектування навчального процесу і включає 8 позицій:

- 1) участь у підготовці програми навчання;
- 2) створення сприятливого психологічного клімату під час навчання;
- 3) залучення дорослих до спільного планування навчальної діяльності;
- 4) залучення дорослих до діагностування їх освітніх потреб;
- 5) залучення дорослих до формування цілей навчання;
- 6) залучення дорослих до проектування навчальних планів;
- 7) надання допомоги дорослим у виконанні навчального плану;
- 8) залучення дорослих до оцінювання навчання.

Отже, ключова ідея андрагогічної моделі М. Ноулза полягає в активному залученні тих, хто навчається, на усіх етапах навчання й уможливує самостійне оволодіння будь-яким, необхідним для них, змістом.

Зазначимо, що в Україні кількість компаній, котрі надають великого значення професійному розвитку своїх співробітників, останнім часом почала стрімко зростати. З кожним роком збільшується чисельність навчальних центрів, корпоративних університетів. Однак більшість спроб

організувати системне ефективне навчання залишаються малоефективними. Серед виявленої сукупності проблем і перешкод, що стають на заваді створення ефективної системи освіти дорослих, зокрема й корпоративної освіти в Україні слід назвати слабе урахування підходів і принципів, представлених у процесуальній моделі М. Ноулза.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** На завершення зробимо два висновки, які, на перший погляд, видаються суперечливими.

*Висновок перший.* Успішні установи й організації активно впроваджують навчання своїх підрозділів, організоване з урахуванням андрагогічних принципів і підходів, викладених у моделі М. Ноулза. Таке навчання уможлиблює професійний розвиток персоналу організації, компанії, установи максимально сумісно з їх цілями; забезпечує здатність швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища й зміцнювати конкурентні позиції за рахунок оперативного й ефективного упровадження сучасних технологій роботи, що ведуть до загального зростання ефективності, неабияке значення у цьому процесі відіграє і створення сприятливого психологічного клімату завдяки тренінгам і програмам, спрямованим на командування, управління конфліктами й підвищення ефективності командної взаємодії. Все це в результаті впливає підтримання іміджу й підвищення привабливості компанії / корпорації / установи. Наразі задля ефективного наближення теорії і практики успішні західні бізнес-школи прагнуть залучати до лав викладачів осіб, які працювали на керівних посадах у компаніях і державних органах, водночас мають докторський ступінь (PhD), а також певний викладацький досвід і досвід наукових досліджень. Викладачі, які пройшли таку ротацию, є особливо цінною для сучасних шкіл категорією андрагогів.

*Висновок другий.* Теоретичний аналіз андрагогічної моделі Ноулза і можливостей впровадження її у практику свідчать, що на практиці будь-які теоретичні моделі не здатні повною мірою відобразити реалії освіти дорослих. Отже, ми погоджуємося із точкою зору В. Олешак, що практика навчання дорослих завжди більш різноманітна й менш чітка, ніж її теоретичні моделі (Oleszak 2011, p. 42). Нарешті, знання з повсякденного життя, що формують життєвий досвід людей, можуть суттєво їх змінити, значно модернізувати або навіть зовсім дезактуалізувати.

Перспективним напрямом подальших наукових пошуків є аналіз проблеми використання андрагогічної моделі М. Ноулза у сучасній практиці професійної підготовки андрагогів.

### **Список використаних джерел**

- Bard, R. (1984). Foreword. In M. S. Knowles, *Andragogy in action: Applying modern principles of adult learning* (p. 3). San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Cross, K.P. (1981). *Adults as Learners. Increasing Participation and Facilitating Learning*. San Francisco. Jossey-Bass Publishers.

- Dzielnicka, E. (2013). *Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi. Teraźniejszość i przyszłość*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the Oppressed*. N. Y.: Herder and Herder.
- Hayden, M.C., Levy, J., & Thompson, J.J. (2006). *Handbook of Research in International Education*. London: Sage.
- Holland, Y. L. (1968). Explorations of a theory of vocational choice. *Journal of Applied Psychology*, 52(1), 13–27.
- Knowles, M.S. (1984). *Andragogy in action: Applying modern principles of adult learning*. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Knowles, M. S. (1995). *Designs for adult learning: practical resources, exercises, and course outlines from the father of adult learning*. Alexandria, VA: American Society for Training and Development.
- Knowles, M.S., Holton III, E.E., & Swanson, R.A. (2005). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development* (6th ed.). London, New York, etc.: ELSEVIER Butterworth Heinemann.
- Merriam, S.B. (2004). The changing landscape of adult learning theory. In J. Comings, B. Garner, & C. Smith (Eds.), *Review of adult learning and literacy* (Vol. 4, pp. 199–220). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Nottingham Andragogy Group. (1986). *Towards Developmental Theory of Andragogy*. Nottingham: University of Nottingham.
- Баніт, О. (2018). *Systemy profesiinoho rozvytku menezheriv u transnatsionalnykh korporatsiakh: dosvid Nimechchyny i Polshchi [Systems of professional development of managers in multinational corporations: the experience of Germany and Poland]*. Monohrafiia. Kyiv: DKS-Tsentr [in Ukrainian].

УДК 378.7: 371.017

DOI: [https://doi.org/10.35387/od.1\(17\).2020.19-29](https://doi.org/10.35387/od.1(17).2020.19-29)

**Бабушко Світлана Ростиславівна** – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри туризму Національного університету фізичного виховання і спорту України

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-8348-5936>

E-mail: [babushko64sr@gmail.com](mailto:babushko64sr@gmail.com)

## ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ АКТИВНОГО ГРОМАДЯНСТВА ДОРΟΣЛИХ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

**Анотація.** В оглядовій статті проаналізовано досвід європейських країн з розвитку активного громадянства дорослого населення засобами формальної, неформальної та інформальної освіти. Демократичні процеси, що відбуваються в Україні, актуалізували питання розвитку активного громадянства. Перед освітою постає завдання сформувати громадянську ідентичність її громадян, розвинути здатність і готовність до активної участі у житті суспільства, до