УДК 377.8/378.7:379.85
Б 74

Світлана БАБУШКО

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПІДГОТОВКИ ОРГАНІЗАТОРІВ НАВЧАННЯ ДОРОСЛИХ НА ПРИКЛАДІ ФАХІВЦІВ ТУРИСТИЧНОЇ СФЕРИ

У статті досліджуються питання підготовки вчителя для дорослих. На підставі опрацювання сучасної наукової літератури здійснено аналіз тлумачень основних термінів, пов'язаних з підготовкою організаторів навчання дорослих. Визначено та проаналізовано провідні ролі, які виконує вчитель дорослих упродовж навчальної діяльності, розглянуто шляхи набуття основних фасилітуючих умінь організаторами навчання дорослої аудиторії на прикладі фахівців туристичної сфери.

Ключові слова: *організатори навчання дорослих, фахівці туристичної сфери, ролі, фасилітуючі уміння.*

Постановка проблеми. Навчання дорослих, набуття ними нових знань, умінь та компетенцій є важливою складовою освітньої системи будь-якої країни. В контексті сучасних інтеграційних процесів, що мають місце в Європі, освіта дорослих набуває особливої значущості. Об'єднаний ринок праці, можливості працевлаштуватися в компаніях світових мереж, збільшення вікових рамок для продовження трудової діяльності, швидке зростання обсягів інформації та поява нових технологій – лише кілька причин, що актуалізують потребу дорослої людини у постійному оновленні знань. Як стверджується в педагогічних джерелах, "у сучасному світі знання змінюються швидше, ніж змінюються покоління'' [3, 7]. Навчання "на все життя", тобто один раз здобута освіта,

© Бабушко Світлана, 2013

не задовольняє сьогоденних потреб людства і повільно, але неухильно змінюється на "освіту упродовж життя".

Економічний розвиток суспільства, ускладнення процесів сучасного життя викликають необхідність неодноразово впродовж життя, професійної кар'єри змінювати соціальний і професійний статус, безперервно підвищувати свій компетентнісний та кваліфікаційний рівень. Але не тільки для ефективної виробничої діяльності. Людина повинна бути "добре розвиненою в культурному, моральному, психологічному сенсі, повною мірою відчувати себе повноцінною особистістю, членом суспільства колективу, сім'ї" [4, 327]. Тому дедалі більшого значення нині набуває освіта дорослих, для якої необхідні спеціально навчені педагоги, організатори навчання для дорослих. Зазначена необхідність підготовки спеціальних педагогів для проведення навчання дорослих учнів викликає потребу кардинального перегляду традиційних підходів до навчання дорослих та розробки і застосування інноваційних, інтерактивних форм та методів навчання дорослих.

Сфера туризму, як жодна інша, потребує навчених висококваліфікованих кадрів, які постійно розвивають та підвищують свої професійні компетенції, розвиваються професійно та особистість Туристичні компанії відчувають гостру потребу у кваліфікованих спеціалістах, професійна майстерність яких відповідала б європейським та світовим стандартам гостинності. Вирішальне значення для усунення проблеми має внутрішньофірмове навчання працівників, наприклад у готелях, ресторанах, туристичних агенціях та інших туристичних фірмах. Переваги такого навчання очевидні. Проте існує проблема підготовки організаторів внутрішньофірмового навчання.

Загалом процес підготовки педагогів для дорослих – складний і довготривалий, він охоплює вивчення теорії і практики андрагогічного навчання. Освіту педагога-андрагога можна здобути у всіх високорозвинених країнах світу, де вже давно функціонують навчальні заклади, які готують таких спеціалістів. В Україні зроблено лише перші кроки в цьому напрямі. Тому актуальним є вивчення зарубіжних джерел стосовно різних аспектів підготовки педагогів для дорослої аудиторії, особливо для навчання працівників на робочому місці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що питаннями освіти та навчання дорослих активно займаються зарубіжні та вітчизняні дослідники С. Брукфілд [11], М. Ноулз [14], Г. Раш [19], М. Робсон [17] та інші. Проблема підготовки педагогів для галузі освіти дорослих привертала увагу багатьох зарубіжних дослідників (Дж. Гордон [18], С. Деленей [12], Дж. Сандлін [20]). Однак вони досліджували переважно критерії ефективності такої підготовки і не охоплювали питань підготовки вчителя для дорослих у контексті ролей, які він виконує в освітній діяльності.

В Україні недостатня кількість наукових розвідок, присвячених проблемі підготовки педагогів для проведення навчання дорослих. У науковому дискусійному полі практично немає ґрунтовних досліджень, пов'язаних із цією проблемою. Найближчими до наших наукових пошуків є науково-творчі доробки Н. Бідюк, Л. Лук'янової, О. Огієнко.

У дисертаційному дослідженні "Теорія і практика професійного навчання безробітних у США" Н. Бідюк аналізує психолого-педагогічні умови діяльності андрагогів та їхні ключові професійно-педагогічні компетентності з позицій професійного навчання безробітних [1]. До "групи ризику", що потребує соціального захисту і підтримки засобами освіти, вона зараховує, людей найманої праці, безробітних, пенсіонерів, колишніх військовослужбовців, мігрантів, представників національних меншин, інвалідів. Слушно твердить Н. Бідюк, що "професійне навчання має свої особливості, зумовлені соціальними, психологічними, віковими і тендерними чинниками, врахування яких є необхідною умовою при розробці змісту освітніх програм, визначенні форм організації навчання, використанні відповідних технологій навчання, комплектуванні навчальних груп, регулюванні термінів і тривалості навчання" [1, 163].

Л. Лук'янова виокремлює дві моделі навчання дорослих : педагогічну й андрагогічну. У першій домінуюче становище має той, хто навчає. "Саме він визначає практично усі параметри процесу навчання: цілі, зміст, форми, засоби й джерела інформації. Той, хто навчається, займає підлеглу, залежну позицію й водночас не має можливості суттєво впливати на планування й оцінювання процесу навчання" [4, 330]. А в андрагогічній моде-

лі провідна роль належить особі, яка навчається й у навчальному процесі є рівноправним суб'єктом.

О. Огієнко досліджує систему освіти дорослих у скандинавських країнах і з'ясовує особливості підготовки педагогічного персоналу. Незважаючи на інтенсивний розвиток освіти для дорослих у Європі, проблемі підготовки андрагогік не приділяється належна увага і навіть термін "педагог для дорослих" не є загальновизнаним [7, 322]. О. Огієнко вирізняє кілька ролей, які у своїй професійній діяльності відіграє педагог для дорослих : учитель, модератор, тренер, фасилітатор. На нашу думку, сутність ролей розкрита не повною мірою. В контексті нашої статті це стосується, насамперед, ролі фасилітатора, яка є провідною у внутрішньофірмовому навчанні фахівців туристичної сфери.

Недостатність дослідження проблеми підготовки фахівців для навчання дорослої аудиторії зумовлює необхідність її узагальнення та систематизації.

Мета статті – узагальнити та систематизувати особливості підготовки педагогів для дорослих через призму ролей, які вони виконують у своїй професійній діяльності.

У викладі основного матеріалу дослідження наголосимо, що підготовку педагога дорослих в англомовній літературі називають терміном "training of trainers" (TOT). Упродовж такого навчання, за словами Д. Мерфі, здійснюється підготовка педагогів до виконання ролі наставників дорослих, їх менторів [15]. Загальноприйнято в наукових джерелах використовувати для позначення цього процесу абревіатуру "TOT". Однак існує вужче трактування скорочення "TOT". Під ним розуміють підготовку тих, хто сам буде навчати педагогів дорослих [12, 2] : "trainer of trainers", дослівний переклад "тренер тренерів". У статті ми будемо розуміти під терміном "TOT" підготовку педагогів для дорослих.

Учителя для дорослих у зарубіжних джерелах називають "тренером дорослих" (adult trainer) або "викладачем дорослих" (adult educator). У вітчизняній педагогічній літературі є термін андрагог за аналогією з терміном "педагог" від "педагогіки", "андрагог" від "андрагогіки" (теорія і практика навчання дорослих). Це – вчитель, викладач, який навчає не дітей, а дорослих. Однак в англомовній літературі термін "andragogue" майже не

використовується, надається перевага наведеній термінології. Можливо, це пояснюється тим, що в англомовній довідковій літературі енциклопедичного характеру пропонується таке означення терміна "андрагогіка": "1) Методи чи технології, які використовуються при навчанні дорослих, помилково охоплюють освіту та навчання всіх дорослих: і чоловіків, і жінок. "Помилково", тому що andro-, andra- стосується виключно чоловіків. 2) Ще одна помилкова дефініція, це – наука та мистецтво допомагати дорослим вчитися" [7].

Водночас цей термін ще не отримав у російськомовних та вітчизняних джерелах значного поширення. Однією з причин, на нашу думку, є його різне наповнення у різних джерелах. Андрагог – спеціаліст, який безпосередньо навчає дорослих в освітніх закладах для дорослих (наприклад, інститути підвищення кваліфікації, курси тощо) [2]; спеціаліст у галузі управління, консультування, соціальної, реабілітаційної, корекційної роботи в середовищі дорослих людей [5]; це провідний спеціаліст, який працює з дорослими [6]. Як бачимо, дефініції варіюються від вузького до ширшого тлумачення. Через неоднозначне трактування терміна "андрагог", у статті ми користуємося загальним терміном "вчитель/педагог дорослих", або "організатор навчання дорослих", що відповідає англомовному терміну "adult trainer".

Учитель дорослих повинен керуватися основними положеннями андрагогіки, які М. Ноулз сформулював так:

– дорослій людині, яка навчається, належить провідна роль у процесі навчання;

– вона є сформованою особистістю, ставить перед собою конкретні цілі навчання, прагне до самостійності, самореалізації, самоуправління;

– доросла людина має професійний і життєвий досвід, знання, вміння й навички, які використовує в навчанні;

– доросла людина шукає місце й спосіб швидшого застосування отриманих знань і вмінь;

– процес навчання визначається часовими, просторовими, соціальними чинниками, які обмежують його або сприяють йому;

– процес навчання організований у вигляді спільної діяльності на всіх його етапах: отримання нових знань, нової

інформації; оволодіння інформацією на новому рівні; набуття навичок і умінь у використанні інформації; вироблення переконань та ціннісних орієнтирів; вироблення нових особистісних якостей; задоволення пізнавальних інтересів [14].

Організатор навчання працівників туристичної сфери має, передусім, допомогти своїм дорослим учням ідентифікувати свої навчальні потреби і використати власний навчальний досвід. Навчання буде результативним, якщо педагог якомога швидше забезпечить усвідомлення своїми учнями цілей навчання і в повному обсязі використає набутий життєвий та професійний досвід своїх дорослих учнів. Завдання вчителя полягає в тому, щоб зміст навчального процесу був релевантним та відповідав потребам учнів. Оскільки дорослі учні більш мотивовані внутрішніми чинниками, ніж зовнішніми, як наприклад, більшою зарплатнею чи необхідністю підвищити кваліфікацію відповідно до наказу директора чи керівника підрозділу, то педагог дорослих має зробити все можливе, щоб ця внутрішня мотивація не була заблокованою через низьку самооцінку, чи часові обмеження, чи з інших причин.

Щоб бути успішним у своїй діяльності, організатор навчання дорослих має бути добре ерудованим, досвідченим та висококваліфікованим педагогом. Він повинен знати : сутність, зміст та структуру освітніх процесів; вікові особистісні психофізіологічні, соціальні, професійні особливості дорослої людини як суб'єкта освітнього процесу; психологічні основи освіти дорослих; теорію і технологію освіти дорослих; її організаційні основи, систему освітніх установ і управління ними; історію і сучасні тенденції розвитку психолого-педагогічних та андрагогічних концепцій; основи геронтології та герантагогіки; основи права (адміністративного, громадянського тощо); основи економіки. Педагог повинен уміти виконувати багато різноманітних завдань: організовувати освітній процес у різних соціокультурних умовах; здійснювати проектування, реалізацію, оцінювання та корекцію освітнього процесу; здійснювати консультаційну роботу з дорослими; визначати мету освіти (індивідуальну, групову), розробляти навчальні плани, програми (або контракти) освіти дорослих; забезпечувати навчальний процес навчально-методичними джерелами та засобами навчання; організовувати

спільну діяльність усіх учасників освітнього процесу; визначати та використовувати різні критерії, форми, методи, засоби і процедури оцінювання досягнень дорослих учнів; визначати зміни особистісних якостей і мотиваційно-ціннісних установок дорослих тощо [8].

У процесі підготовки вчителів для дорослих до їх професійної діяльності необхідно також враховувати ролі, які вони відіграють у навчальному процесі. Завдання педагога – навчати інших, але не просто передавати знання чи інформацію своїм учням. Він виступає в ролі вчителя, лідера, спонсора, керівника, розробника навчальних програм, представника навчального закладу та моделі, зразка для інших. Іншими словами, успішний педагог для дорослих має "носити безліч капелюхів" упродовж навчального процесу [13, 9]. Серед основних "капелюхів" (професійних ролей) вчителя дорослих основними можна вважати роль тьютора (того, хто забезпечує супровід індивідуальних освітніх програм у системі підвищення кваліфікації); модератора (того, хто виконує функції консультанта упродовж навчального процесу). Проте, безсумнівно, провідною для андрагога є роль фасилітатора. К. Роджерс стверджував, що люди бажають навчатися і мають природну внутрішню потребу в навчанні, яка зберігається упродовж всього їхнього життя. Однак людей не можна вчити прямо, безпосередньо, вчитель має лише фасилітувати навчання [16].

У педагогічному словнику терміни "фасилітація", "фасилітатор" відсутні. У Вікіпедії "фасилітацію" розуміють як допомогу групі досягнути поставлених завдань підвищеної складності чи важливості [9]. Отже, фасилітатор – це той, хто допомагає групі зрозуміти загальну мету і підтримує позитивну динаміку для досягнення цієї мети, не захищаючи при цьому жодну зі сторін, зокрема у груповому навчанні такого вчителя називають диригентом. Фасилітатор відповідальний за створення сприятливого фізичного клімату та психологічного клімату двосторонньої довіри і поваги [20, 25]. К. Роджерс зазначає, що фасилітатор допомагає дитині в процесі розвитку, полегшує "важку працю зростання" [16]. Проводячи паралель, можемо стверджувати, що завдання фасилітатора – полегшувати процес залучення дорослої людини до нових знань.

Педагог як фасилітатор навчального процесу допомагає своїм дорослим учням осмислювати здобуті знання та правильно їх застосувати. Отже, він має підтримувати процес розвитку дорослих через:

– створення сприятливого навчального середовища;

– використання принципів навчання дорослих у плануванні часу та способу навчатися (тобто як і коли);

– заохочення дорослих учнів формулювати власні цілі навчання;

– заохочення учнів обирати та використовувати різні ресурси для досягнення своїх цілей;

– допомогу дорослим учням оцінювати власні навчальні результати [11].

Фасилітатор повинен орієнтуватися на сприятливе навчальне середовище рівноправності педагога та його учнів. Це допоможе їм почуватися комфортно, не в ролі учнів, а дорослих, кваліфікованих фахівців. Як наслідок, з'являється можливість провести успішне навчання на основі співпраці та обміну досвідом. Отже, вчитель дорослих має створити середовище для навчання з позитивною атмосферою ще до того, як учасники навчального процесу зайдуть у класну кімнату. Ця атмосфера розпочинається з позитивного і дружнього ставлення педагога, яке завжди відчуває кожен учасник. Тому якщо педагог сам не усвідомить цінності навчального матеріалу, це відразу відчують усі учасники – і навчання не буде успішним, незважаючи на те, наскільки важливий матеріал, наскільки сучасні аудіовізуальні засоби використовувалися на занятті.

Учасники навчального процесу приносять із собою у кімнату для занять різноманіття думок про належне виконання своїх робочих обов'язків. Деякі з них не задоволені тим, що їх будуть навчати. Тому педагог має дати можливість кожному висловити свою думку про матеріал, який вони вивчають, і про те, чого вони досягнуть у результаті навчання. Постійна задіяність дорослих у навчальному процесі спонукатиме їх до активного мислення.

Інший засіб для підтримки уваги учасників – це використання різних методів і форм викладання матеріалу. Дорослі учні зможуть сприйняти зміст викладеного краще, якщо методи на-

вчання будуть суголосними їх індивідуальному навчальному типу (ті, хто краще сприймають зоровим методом, на слух чи через рухи).

Щоб досягти цих цілей, необхідно навчати педагогів дорослих фасилітуючих умінь. М. Робсон та С. Беарі пропонують педагогам-фасилітаторам використовувати певний набір засобів, що включать зокрема:

– *Розвиток емпатії.* Фасилітатори повинні сприймати все через призму інтересів клієнта, щоб розвивати довірливі стосунки та ефективно працювати з цією особою. Необхідно використовувати специфічні методи, щоб налагодити взаємини і продемонструвати емпатію, наприклад: схиляти голову, коли говорить інша особа, активно слухати, повторювати поставу іншої особи ніби в дзеркалі.

– *Уважне вислуховування*. Фасилітатори повинні чути, що дійсно було сказано, й уникати "вибіркового сприйняття", тобто чути те, що хочуть або очікують почути. Фасилітатори можуть продемонструвати, що вони розуміють сказане, повторивши все своїми словами.

– *Висвітлення інформації.* Технології включають використання відкритих запитань, які містять односкладові відповіді "так" чи "ні" і невербальні форми комунікації (кивок головою, нахил вперед, заохочувальна посмішка, коли говорить інша особа). Фасилітатори мають обмежувати своє мовлення, щоб дати час для обговорення всім членам групи.

– *Позитивну конфронтацію*. Фасилітатор повинен вміти заплутати, так збентежити членів групи, щоб вони збагнули проблему, спонукати до висловлення своєї точки зору, до її захисту чи протистояння іншим. Це потребує великої майстерності і практики. Позитивна конфронтація найкраще досягається, коли є зворотний зв'язок, бажано у формі опису, а не у формі судження. Наприклад, фасилітатор може розпочати такий зворотний зв'язок фразою "Я, можливо, помиляюся, проте вважаю корисним розгляд ще й інших трактувань". Але, якщо член групи продовжує наполягати лише на своїх поглядах, то фасилітатор повинен, незважаючи на те, які з них правильні, переконати, що на нас усіх впливають судження інших, а отже, для спільної користі необхідно вислухати всіх [17].

Усі згадані засоби було розроблено для використання в бізнесі, але їх можна застосувати для навчання дорослих будь-якої спеціальності та кваліфікації. За влучним твердженням Г. Раша, фасилітаторам не потрібно знати зміст предмету : експерти змісту – це вчителі [19]. Водночас якщо вчитель дорослих володіє уміннями та навичками фасилітатора, то процес навчання, який він організує, безсумнівно, буде успішним.

У цьому контексті варто звернути увагу на підготовку таких спеціалістів (вчителів з уміннями фасилітатора) у сфері професійної освіти. Зрозуміло, що одних лише фасилітуючих вмінь буде недостатньо. Організаторам навчання для дорослих, які працюють у тій чи тій галузі економіки, необхідне також знання специфіки професії. Наприклад, такі знання дуже необхідні тим, хто навчає фахівців туристичної сфери, оскільки остання охоплює надзвичайно багато секторів.

Отже, актуалізується необхідність отримувати освіту такого організатора у двох напрямах: як вчителя дорослих і як галузевого спеціаліста-професіонала. Аналіз наукової літератури свідчить, що існує два шляхи розв'язання проблеми здобуття такої освіти. Перша – це здобуття освіти в інституціолізованих закладах формальної ланки освіти (тобто отримати дві освіти – як педагога дорослих та галузеву освіту, наприклад, менеджера готельно-ресторанної справи чи менеджера туризму тощо). Друга можливість – комбінована (здобути освіту педагога дорослих у формальній ланці освіти, а іншу – в неформальній ланці, тобто на курсах). Варіантом другої можливості може стати здобуття галузевої професії у формальному сегменті, а освіти педагога – в неформальному. Нині для України перша можливість поки що неприйнятна – у зв'язку з відсутністю навчальних закладів, що пропонують освіту організатора з навчання для дорослих. Тому другий варіант – поки що єдино можливий.

Здобувши необхідну освіту, організатор навчання дорослих має підтримувати свою професійно-методичну кваліфікацію на належному рівні. Особливої ваги ця теза набуває в контексті неперервної професійної освіти, курс на яку взяли всі європейські держави, й Україна зокрема. У педагогічній літературі наголошується, що вчителі, які продовжують своє навчання, тобто займаються самоосвітою як педагоги дорослих, збільшу-

ють свій освітній потенціал, професійно розвиваються і зростають. Як наслідок, зростають і навчальні досягнення їх учнів [18, 4]. З-поміж інших результатів підготовки педагогів дорослих необхідно згадати:

– відкриття нових і різноманітніших перспектив для того, щоб стати справжнім професіоналом;

– поліпшення навичок коучінгу та вміння вислухати;

– зростання рівня задоволення своєю роботою;

– набуття навичок лідерства;

– професійна задіяність.

З викладеного робимо висновки: процес підготовки організаторів навчання дорослих – складний і довготривалий, він відбувається в рамках формальної та неформальної освітньої систем і націлений на формування у педагогів дорослих відповідних фасилітуючих умінь і навичок роботи з дорослою аудиторією. Щоб бути успішним і конкурентноздатнимим, такий педагог має постійно підвищувати свою кваліфікацію та вдосконалюватися професійно й особистісно.

Підготовка спеціалістів з андрагогічною освітою, які можуть проводити навчання фахівців туристичної сфери в Україні, поки що перебуває на стадії становлення. Зокрема, це стосується педагогів, вчителів, тренерів, інструкторів, які проводять навчання фахівців на робочому місці, тобто в умовах внутрішньофірмового навчання. Оскільки і сама система внутрішньофірмового навчання фахівців туристичного профілю комплексно не досліджувалася, подальші наукові розвідки можуть здійснюватися в напрямі її ґрунтовного аналізу, разом із дослідженням механізмів підготовки організаторів внутрішньофірмового навчання та їх професійного розвитку.

Література

1. Бідюк Н. М. Теорія і практика професійного навчання безробітних у СШФ : дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 “Теорія та методика професійної освіти” / Наталія Михайлівна Бідюк. – К. : АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих, 2009. – 544 с.

2. Даниленко Н. Профессия — андрагог / Н. Даниленко // Обруч. – 2006. – № 5. – Иркутск. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.obruch.ru/index.php

3. Десятов Т. Актуальні проблеми освіти дорослих у контексті глобалізації / Т. Десятов // Порівняльна професійна педагогіка. – 2012. – № 1. – С. 6 – 13.

4 Лук'янова Л. Б. Внутрішньофірмове навчання як складова неперервної професійної освіти / Л. Б. Лук'янова // Психологічні та педагогічні проблеми педагогічної дії : зб. наук. пр. : у 2-х ч. – Ч. 2. – Х. : НТУ "ХПІ", 2012. – С. 326 – 333.

5. Маслова В. В. Основи андрагогики : терминологический словарь-справочник для студентов социально-гуманитарных специальностей / В. В. Маслова. – Мариуполь, 2004. – 19 с. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http.//voluntary.ru/dictionarv/695/word/andragog

6. Наумова В. Діяльність викладача-андрагога в системі післядипломної освіти / В. Наумова. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/obrii/2010_I/Naymova.doc).pdf

7. Огієнко О.І. Тенденції розвитку освіти дорослих у скандинавських країнах (друга половина XX століття) : дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.01 "Загальна педагогіка та історія педагогіки"/ Олена Іванівна Огієнко. – К. : АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих, 2009. – 511 с.

8. Спеціальність "педагог-андрагог". – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://virtkafedra.ucoz.ua

9. Фасилитатор // Wikipedia. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ru.wikipedia.org/wiki/Фасилитатор

10. Andragogue // Encyclopedia online. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.encyclo.co.uk/define/andragogue

11. Brookfield S. Understanding and Facilitating Adult Learning : A comprehensive analysis of principles and effective practices / S. Brookfield. – San-Francisco, CA : Jossey-Bass, 1986. – 400 p.

12. Delaney S. Training the trainer. A Guide to Training Trainers / S. Delaney, T. Noten. – Amsterdam, Bangkok : ECPAT, Netherlands, 2008. – 69 p.

13. Galbraith M. W. Building skills and proficiencies of the community college instructor of adult learners / M. W. Galbraith, P. E. Shedd // Commuity College Review. – 18 (2). – 1990. – P. 6 – 14.

14. Knowles M. S. The modem practice of adult education: andragogy versus pedagogy / M. S. Knowles. – New York : Association Press, 1984.– 384 p.

15. Murphy J.C. Mentoring adult learners / J. C .Murphy // Train-the-Trainer Manual. - Chicago, IL : Chicago State University, 2012. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.csu.edu/TLMP/documents/TLMPTraining-the-TraincrManual2.pdf

16. Rodgers C. R. Freedom to learn: a view of what education might become / C. R. Rodgers. - Columbus OH : Ch. E. Merril / Macmillan, 1969 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.panarchy.org/rogers/learning.html

17. Robson M. Facilitating / M. Robson, C. Beary. – Aldershot, England : Gower Publishing Company Ltd., 1995. – 224 p.

18. Ross-Gordon J. Contemporary viewpoints on teaching adults effecttively / J. Ross-Gordon. – San-Francisco, CA : Jossey-Bass, 2001. – 127 p.

19. Rush G. "The FoCuSeDTM" Facilitator / G. Rush // e-Newsletter [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.mgrconsulting.com/Newsletters/eNewsletter_09_09.pdf

20. Sandlin J. A. Andragogy and its discontents: an analysis of andragogy from three critical perspectives / J. A. Sandlin // PAACE Journal of Lifelong Learning. – Vol.14. – 2005. – P. 25 – 42. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.iup.edU/assets/0/347/349/4951/4977/10267/E552742A-880A-4C68-A02B-3023D470B29C.pdf

Бабушко Светлана. Современные подходы к подготовке организаторов обучения взрослых на примере работников туристической сферы. В статье рассматриваются вопросы подготовки педагога для взрослых. На основе анализа современной научной литературы определены основные термины, отражающие подготовку педагога для взрослых, а также ведущие роли педагога взрослых в ходе его профессиональной деятельности, рассмотрены способы развития фасилитирующих умений организаторами обучения взрослой аудитории на примере работников туристической сферы.

Ключевые слова: организаторы обучения взрослых, работники туристской сферы, взрослых, фасилитирующие умения.

Babushko Svitlana. New approaches of training the trainers for adults employed in tourism industry. The article illustrates some approaches towards the training of adult trainers in the case of tourism employees. The basic terms related to the problem of training adult trainers have been defined and analyzed. There have also been considered the roles, adult teachers play, in the teaching and training process. The ways of acquiring necessary facilitating skills by such teachers have been described.

Key words: adult trainers, tourism industry employees, roles, facilitating skills.