

Світлана Бабушко

(Київ, Україна)

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

В статті розглядаються деякі підходи до підготовки організаторів навчання дорослих, на прикладі фахівців туристичної сфери. Здійснено аналіз тлумачень основних термінів, пов'язаних з підготовкою вчителя для дорослих. Визначено та проаналізовано провідні ролі, які виконує вчитель дорослих упродовж навчальної діяльності, розглянуто шляхи набуття основних фасилітуючих умінь організаторами навчання дорослої аудиторії.

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

В статье рассматриваются современные подходы к подготовке организаторов обучения взрослых, на примере работников туристской сферы. Проанализированы основные термины, отражающие подготовку педагога для взрослых. Определены и проанализированы ведущие роли, исполняемые педагогом взрослых во время учебной деятельности, рассмотрены способы развития фасилитирующих умений организаторами обучения взрослой аудитории.

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

Актуальність дослідження. 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 декілька причин, що актуалізують потребу дорослої людини у постійному оновленні знань. Як стверджується в педагогічних джерелах, «у сучасному світі знання змінюються швидше, ніж змінюються покоління» [1, с.7]. Навчання «на все життя», тобто один раз здобута освіта, не задовольняє сьогоденних потреб людства і повільно, але неухильно змінюється на «освіту упродовж життя».

Економічний розвиток суспільства, ускладнення процесів сучасного життя викликає 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» [2, с. 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 і методів навчання дорослих.

Сфера туризму, як жодна інша, потребує навчених висококваліфікованих кадрів, які постійно розвивають та підвищують свої професійні компетенції, розвиваються професійно та особистісно. Туристичні компанії гостро відчують потребу у кваліфікованих спеціалістах, професійна майстерність яких відповідала б європейським та світовим стандартам гостинності. Вирішальне значення для усунення проблеми має внутрішньофірмове навчання працівників, наприклад в 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 процес, що 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 робляться лише перші кроки в цьому напрямку. Тому аналіз зарубіжних джерел стосовно різних аспектів підготовки педагогів для дорослої аудиторії, особливо для навчання працівників на робочому місці, є актуальним.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питаннями освіти та навчання дорослих займалися і продовжують займатися зарубіжні та вітчизняні дослідники: М.Ноулз (M.Knowles), М.Гросс (M.Gross), Д.Колб (D.Kolb), С.Меріам (S.Merriam), П.Каннінгхем (P.Cunningham), Н.Бідюк, , О.Кукуєв, , С. Вершловський, С. Гончаренко, Н. Ничкало, С. Сисоєва, Л.Тарасюк, О.Хахубія, П.Чередниченко та інші. Увагу багатьох дослідників, і зарубіжних (М.Махлін, О.Ерліх, Е.Джонс, М.Лен, Р.Гордон), і вітчизняних (С.Змейов М. Громкова Л. Б. Лук'янова, О.Огієнко) привернула проблема підготовки педагогів для галузі освіти дорослих. Загалом, досліджувалися різні аспекти такої підготовки та критерії її ефективності. Однак, аналіз науково-педагогічних джерел

свідчить про те, що ці дослідження не охоплювали питання підготовки вчителя для дорослих в контексті ролей, які він виконує упродовж освітньої діяльності.

З огляду на це, **метою статті** є аналіз процесу підготовки педагога-андрагога з позицій провідних ролей, які він виконує в процесі педагогічної діяльності. Досягнення поставленої мети передбачає розв'язання таких завдань: аналіз тлумачень термінів, пов'язаних з підготовкою вчителя для дорослих, визначення ролі, яку виконує вчитель дорослих упродовж навчальної діяльності та опис шляхів набуття основних фасилітуючих умінь організаторами навчання дорослої аудиторії.

Виклад основного матеріалу. Підготовку педагога дорослих в англійській літературі іменують терміном “training of trainers”. Упродовж такого навчання, за словами Д.Мерфі, здійснюється підготовка педагогів до виконання ролі наставників дорослих, їх менторів [3]. Загальноприйнято в наукових джерелах використовувати для позначення цього процесу аббревіатуру “TOT”. Однак, існує більш вузьке трактування скорочення “TOT”. Під ним розуміють підготовку тих, хто сам буде навчати педагогів дорослих [4, с. 2]: “trainer of trainers”, дослівний переклад «тренер тренерів». В статті ми будемо розуміти під терміном “TOT” підготовку педагогів для дорослих.

Вчителя для дорослих в зарубіжних джерелах називають «тренером дорослих» (adult trainer) або «викладачем дорослих» (adult educator). У вітчизняній педагогічній літературі його йменують андрагогом. Термін утворено по аналогії з терміном «педагог» від «педагогіки», «андрагог» від «андрагогіки» (теорії і практика навчання дорослих). Іншими словами, це – вчитель, викладач, який навчає не дітей, а дорослих. Однак, в англійській літературі термін “andragogue” майже не використовується, віддається перевага вище зазначеній термінології. Можливо, це пояснюється тим, що в англійській довідковій літературі енциклопедичного характеру, означення терміну «андрагогіка» пропонується таке: «1) Методи чи технології, які використовуються при навчанні дорослих. Помилково охоплює 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» [5].

Водночас в російськомовних та вітчизняних джерелах широкого розповсюдження цей термін поки що не отримав. 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) [6]; спеціаліст в області управління, консультування, соціальної, реабілітаційної, корекційної роботи в середовищі дорослих людей [7]; це провідний спеціаліст, який працює з дорослими [8]. Як бачимо, дефініції терміну

варіюються від вузького до більш широкого тлумачення. Через неоднозначне трактування терміну «андрагог», в своїй роботі ми будемо користуватися більш загальним терміном «вчитель/педагог дорослих», або «організатор навчання дорослих», що відповідає англomовному терміну “adult trainer” .

В своїй діяльності вчитель дорослих повинен керуватися основними положеннями андрагогіки, які були сформульовані М.Ноулзом [9], а саме:

- 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 повинні бути використані в процесі навчання;
- доросла людина шукає місце й спосіб якнайшвидшого застосування отриманих знань і вмінь;
- процес навчання значною мірою визначається часовими, просторовими, соціальними чинниками, які обмежують 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 і ціннісних орієнтирів; вироблення нових особистісних якостей; задоволення пізнавальних інтересів.

Враховуючи зазначені принципи навчання дорослих, організатор навчання працівників туристичної сфери, як і будь-яких інших фахівців, 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 використовуватиме набутий життєвий та професійний досвід своїх дорослих учнів. Завдання вчителя полягає в тому, щоб зміст навчального процесу був релевантним та відповідав потребам учнів. Наприклад, якщо навчання проходить на робочому місці, організатор навчання має добре знати посадові обов'язки працівників, яких він навчає. Лише в такому випадку дорослі учні зможуть успішно застосувати здобуті знання, уміння та навички. Оскільки дорослі учні більш мотивовані внутрішніми чинниками, ніж зовнішніми, як наприклад, більшою зарплатнею чи необхідністю підвищити кваліфікацію згідно наказу директора чи керуючого розділом, то педагог дорослих має зробити все

можливе, щоб ця внутрішня мотивація не була заблокованою або через низьку самооцінку чи часовими обмеженнями чи з інших причин.

Щоб бути успішним у своїй діяльності організатор навчання дорослих має бути добре ерудованим, досвідченим та високо кваліфікованим педагогом. Він повинен знати: сутність, зміст та структуру освітніх процесів; вікові особистісні психофізіологічні, соціальні, професійні особливості дорослої людини як суб'єктів освітнього процесу; психологічні основи освіти дорослих; теорію і технологію освіти дорослих; організаційні основи освіти дорослих, 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. Він повинен уміти виконувати багато різноманітних завдань: організовувати освітній процес в 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 сумісну 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 [10].

З цього випливає, що підготовка вчителя для дорослих – довготривалий і складний процес. Окрім зазначеного вище, 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. Його мета – набагато об'ємніша. Він виступає в ролі вчителя, лідера, спонсора, керівника, розробника навчальних програм, представника навчального закладу та моделі, зразка для інших. Іншими словами ефективний педагог для дорослих має «носити безліч капелюхів» упродовж навчального процесу [11, с.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 природню внутрішню

потребу до навчання, яка зберігається упродовж всього їх життя. Однак, людей не можна вчити прямо, безпосередньо, вчитель має лише фасилітувати навчання [12].

Що це за явище фасилітація і чому в процесі підготовки вчителя дорослих навчають бути фасилітатором? Термін для вітчизняних науковців ще досить новий, в словниках не зафіксований. У Вікіпедії фасилітацію розуміють як допомогу групі досягнути поставлених завдань підвищеної складності чи важливості [13]. Таким чином, фасилітатор – це той, хто допомагає групі зрозуміти загальну мету і підтримує позитивну динаміку для досягнення цієї мети, не захищаючи при цьому жодну із сторін. В груповому навчанні, а це найкращий спосіб навчати дорослих, такого вчителя називають диригентом. Фасилітатор відповідальний за створення сприятливого фізичного клімату та психологічного клімату двосторонньої довіри і поваги [14, с.25]. З точки зору педагогіки, фасилітатор допомагає дитині в процесі розвитку, полегшує «важку працю зростання». В цьому значенні термін було запропоновано К.Роджерсом [13]. Проводячи паралель, можемо стверджувати, що завдання фасилітатора – полегшувати процес залучення дорослої людини до нових знань.

В якості фасилітатора навчального процесу педагог допомагає своїм дорослим учням осмислювати здобуті знання та їх правильно їх застосувати (коли та як). А, 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 [15].

Розглянемо детальніше цілі, на які повинен орієнтуватися педагог-фасилітатор. Сприятливе навчальне середовище має бути середовищем рівноправності педагога та його учнів. Це допоможе їм почуватися комфортно, не в якості учнів, а як дорослим, кваліфікованим фахівцям. В такому випадку педагог зможе легко оцінити досвід, який мають учасники навчального процесу, та його рівні. Як наслідок, з'являється можливість провести успішне навчання на основі співпраці та обміну досвідом. Таким чином, вчитель дорослих має створити середовище для навчання з позитивною атмосферою, навіть, до того, як учасники навчального процесу зайдуть к класну кімнату. Вона 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, не зважаючи на те, наскільки важливий матеріал, чи наскільки сучасні аудіо-візуальні засоби використовувалися на занятті.

Учасники навчального процесу приносять з собою у кімнату для занять різноманіття думок про належне виконання своїх робочих обов'язків. Деякі з них незадоволені 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 в результаті навчання. Постійна задіяність дорослих учнів у навчальному процесі спонукатиме їх до активного мислення.

Інший засіб, щоб підтримувати увагу учасників – це використання різних методів і форм викладання матеріалу. Дорослі учні зможуть сприйняти зміст викладеного краще, якщо методи навчання будуть суголосними їх індивідуальному навчальному типу (ті, хто краще сприймають зоровим методом, на слух чи через рухи).

Щоб досягнути цих цілей, необхідно, навчати педагогів дорослих фасилітуючим вмінням. За словами М.Робсона та С.Бері, педагогам-фасиліторам необхідно використовували певний набір засобів, що включають, зокрема:

- *Розвиток емпатії.* Фасилітатори повинні сприймати все через призму інтересів клієнта для того, щоб розвивати довірливі стосунки і ефективно працювати з цією особою. Необхідно використовувати специфічні методи, щоб установити стосунки і продемонструвати емпатію, наприклад: схилити голову, коли говорить інша особа, активно слухати, повторювати постать іншої особи ніби в дзеркалі.

- *Уважне вислуховування.* Фасилітатори повинні чути, що дійсно було сказано і уникати «вибіркового сприйняття», тобто чути те, що хочуть почути або ж, що очікують почути. Фасилітатори можуть продемонструвати, що вони розуміють, що було сказано, повторивши все, що вони зрозуміли, своїми словами.

- *Висвітлення інформації.* Технології включають використання відкритих запитань, які виключають односкладові відповіді «так» чи «ні» і використання невербальних форм 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, збентежити членів групи таким чином, щоб вони зіткнулися з проблемою та спровокувати їх до висловлення своєї точки зору, до її захисту чи протистояння іншим. Це потребує великої майстерності і практики. Позитивна конфронтація найкраще досягається, коли є зворотній зв'язок, бажано у формі опису, а не у формі судження. Наприклад, фасилітатор може

розпочати такий зворотний зв'язок фразою «Я, можливо, помиляюся, проте здається корисним розгляд і інших трактувань». Але, якщо член групи продовжує наполягати лише на своїй точці зору, то фасилітатор повинен, не зважаючи на те, яка точка зору фактично правильна, переконати, що на нас всіх впливають судження інших, а отже, для нашої користі необхідно вислухати всі точки [16].

Всі зазначені засоби було розроблено для використання в бізнесі, однак, їх можна застосувати для навчання дорослих будь-якої спеціальності та кваліфікації. Адже, за влучним твердженням Г.Раша, фасилітаторам не потрібно знати зміст предмету, експерти змісту – це вчителі [17]. Водночас, якщо вчитель дорослих володіє вміннями та навичками фасилітатора, то процес навчання, який він організує, безсумнівно, буде успішним.

В цьому контексті варто звернути увагу на підготовку таких спеціалістів (вчителів з вміннями фасилітатора) у сфері професійної освіти. Зрозуміло, що одних лише фасилітуючих вмінь буде недостатньо. Організаторам навчання для дорослих, які працюють у тій чи іншій 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 напрямках: як вчителя дорослих і як галузевого спеціаліста-професіонала. Аналіз наукової літератури свідчить, що існує два шляхи вирішення проблеми здобуття такої освіти. Перша – це здобуття освіти в інституціонізованих 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 в формальній ланці освіти, а іншу – в неформальній ланці, тобто на курсах). Варіантом другої можливості може стати здобуття галузевої професії в 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 єдиний 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. В педагогічній літературі наголошується, що вчителі, які продовжують своє навчання, тобто займаються самоосвітою як педагоги дорослих, збільшують свій освітній потенціал, професійно розвиваються і зростають. Як наслідок, зростають і

навчальні досягнення їх учнів [18, с. 4]. З поміж інших результатів підготовки педагогів дорослих, необхідно згадати:

- відкриття нових і більш різноманітних перспектив для того, щоб стати справжнім професіоналом;
- покращення навичок коучінгу та вміння вислухати;
- збільшення задоволення своєю роботою;
- набуття навичок лідерства;
- професійна задіяність.

Висновки. Отже, процес підготовки організаторів навчання дорослих – складний і довготривалий процес, який відбувається в рамках формальної та неформальної освітньої систем і націлений на формування у педагогів дорослих відповідних фасилітуючих вмінь і навичок роботи з дорослою аудиторією. Для того, щоб бути успішним і конкурентним такий педагог має постійно підвищувати свою кваліфікацію та удосконалюватися професійно та особистісно.

Підготовка спеціалістів з андрагогічною освітою, які можуть проводити навчання фахівців туристичної сфери в Україні, поки що знаходиться 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 напрямку її ґрунтового аналізу, разом з дослідженням механізмів підготовки організаторів внутрішньофірмового навчання та їх професійного розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Десятов Т. Актуальні проблеми освіти дорослих у контексті глобалізації / Т. Десятов // Порівняльна професійна педагогіка. - №1. – 2012. – С. 6 – 13.
2. Лук'янова Л. Б. Внутрішньофірмове навчання як складова неперервної професійної освіти / Л. Б. Лук'янова // Психологічні та педагогічні проблеми педагогічної дії : зб. наук. праць : у 2-х ч. – Ч. 2. – Харків : НТУ «ХП», 2012. – С. 326-333.
3. 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-TrainerManual2.pdf>

4. Delaney S., Noten T. Training the trainer. A Guide to Training Trainers. - Amsterdam, Bangkok: ECPAT, Netherlands, 2008. – 69 p.
5. Andragogue // Encyclopedia online [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.encyclo.co.uk/define/andragogue>
6. Даниленко Н. Профессия – андрагог / Н. Даниленко // Обруч. - №5. – 2006. – Иркутск [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.obruch.ru/index.php>
7. Маслова В. В. Основы андрагогики. Терминологический словарь-справочник для студентов социально-гуманитарных специальностей. / В. В. Маслова. – Мариуполь, 2004.- 19 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://voluntary.ru/dictionary/695/word/andragog>
8. Наумова В. Діяльність викладача-андрагога в системі післядипломної освіти / В. Наумова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://archive.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/obrii/2010_1/Naymova.doc\).pdf](http://archive.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/obrii/2010_1/Naymova.doc).pdf)
9. Knowles M. S. The modern practice of adult education: andragogy versus pedagogy / M. S. Knowles. - New York: Association Press, 1984. - 384 p.
10. Спеціальність «педагог-андрагог» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://virtkafedra.ucoz.ua>
11. Galbraith M. W., Shedd P. E. Building skills and proficiencies of the community college instructor of adult learners / M. W. Galbraith, P. E. Shedd // Community College Review.- 18(2). – 1990. – pp. 6-14.
12. Rodgers C.R. Freedom to learn: a view of what education might become / C. R. Rodgers. - Columbus OH: Ch. E. Merrill / Macmillan, 1969 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.panarchy.org/rogers/learning.html>
13. Фасилитатор // Wikipedia [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Фасилитатор>
14. 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. – pp. 25-42 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iup.edu/assets/0/347/349/4951/4977/10267/E552742A-880A-4C68-A02B-3023D470B29C.pdf>
15. 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.
16. Robson M., Beary C. Facilitating / M. Robson, C. Beary – Aldershot, England: Gower Publishing Company Ltd., 1995. – 224 p.

17. Rush G. “The FoCuSeDTM” Facilitator / G.Rush // e-Newsletter [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.mgrconsulting.com/Newsletters/eNewsletter_09_09.pdf
18. Ross-Gordon J. Contemporary viewpoints on teaching adults effectively / J. Ross-Gordon. – San-Francisco, CA: Jossey-Bass, 2001. - 127 p.