

**Ольга Василівна Баніт**

доктор педагогічних наук, старший дослідник

провідний науковий співробітник відділу андрагогіки

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих

імені Івана Зязюна НАПН України вул. Берлінського, 9, Київ, Україна

E-mail: [olgabanit@ukr.net](mailto:olgabanit@ukr.net) ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-9002-6439>

**ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ АНДРАГОГІЧНОЇ  
КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ  
У СФЕРІ КОРПОРАТИВНОЇ ОСВІТИ**

В Україні спостерігається стійка тенденція до зростання кількості корпоративних навчальних центрів і посилення їхнього впливу не лише на ринок праці, але й на ринок освітніх послуг. Фахівці, які професійно займаються організацією освітнього процесу у цих центрах, поєднують у своїй діяльності низку функцій, що стосуються навчання й розвитку персоналу, виконуючи при цьому різні соціальні ролі: наставник, консультант, тьютор, фасилітатор, коуч, тренер та ін. Така діяльність потребує розвитку андрагогічної компетентності.

У статті виявлено й обґрунтовано тенденції розвитку андрагогічної компетентності педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти. Вони корелюються, з одного боку, з розвитком освіти і навчання дорослих загалом, з іншого – пов'язані зі стратегією та місією кожної конкретної організації. З огляду на це їх можна класифікувати на загальні та специфічні.

Серед загальних тенденцій важливими для розвитку андрагогічної компетентності педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти є: динаміка суспільно-політичних і соціально-економічних процесів і явищ, які необхідно усвідомлювати, сприймати, адаптуватись до них (глобальний аспект); усвідомлення власної причетності до світової спільноти з її культурними загальними і професійними тенденціями (кроскультурний аспект); урізноманітнення освітніх послуг внаслідок розвитку ІКТ та широке залучення різних категорій дорослих (технологічний аспект); вдосконалення законодавчого та нормативно-правового забезпечення освіти і навчання дорослих (правовий аспект).

Специфічними тенденціями розвитку андрагогічної компетентності педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти є: зростання ролі особистості, її інтересів і потреб (ціннісний аспект); посилення суб'єктивної позиції в соціумі, що потребує розвитку м'яких навичок (діяльнісний аспект); розширення інформаційного простору з одночасними змістовими змінами інформації, що вимагають уміння переопрацювати її й використовувати в нових умовах (когнітивний аспект); конструювання власної стратегії особистісного й професійного саморозвитку (рефлексивний аспект); самостійність у прийнятті рішень і відповідальність за власне здоров'я й життєзабезпечення (ресурсний аспект).

Усвідомлення означених тенденцій дозволяє педагогічному персоналу посідати суб'єктну позицію у процесі навчання й розвитку співробітників організації, формувати етико-соціальні норми професійної поведінки в рамках корпоративної культури організації, самостійно визначати траєкторію власного розвитку.

**Ключові слова:** андрагогічна компетентність; корпоративна освіта, педагогічний персонал, професійний розвиток, тенденції.

**Вступ і постановка проблеми.** Актуальність розвитку корпоративної освіти в Україні визначається посиленням глобальної конкуренції та стрімкими змінами ринкової кон'юнктури. Одним із найважливіших факторів конкурентоспроможності й довгострокового успіху організації є її здатність постійно підвищувати кваліфікацію персоналу в умовах корпоративної освіти. Ефективна система корпоративної освіти є джерелом потужного інноваційного розвитку організації завдяки накопиченню унікальних корпоративних знань, формуванню корпоративних цінностей, підвищенню мотивації персоналу, прискоренню адаптації нових працівників, підготовці кадрового резерву. Сучасним інструментом комплексного управління знаннями в умовах корпоративної освіти є корпоративний навчальний центр, що створюється з метою задоволення потреб бізнесу в навчанні й розвитку персоналу. У корпоративних центрах працюють зазвичай викладачі, які мають ґрунтовну теоретичну підготовку, або фахівці з практичним досвідом у своїй сфері діяльності. Як одні, так і інші для повноцінної професійної діяльності потребують розвитку андрагогічної компетентності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Розвиток андрагогічної компетентності педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти доцільно розглядати в контексті концепції неперервної освіти (Lifelong learning) та концепції організації, що навчається [21]. Важливим чинником є створення особливої корпоративної культури, певного освітнього духу, що стимулює персонал до навчання та вдосконалення навичок на всіх рівнях організаційної структури. Доповнення та розширення означених концепцій містяться у працях таких всесвітньо відомих теоретиків і практиків як: М. Аллен (M. Allen), Е. Бласс (E. Blass), П. Друкер (P. Drucker), Д. Гарвін (D. Garvin), Д. Мейстер (D. Meister), К. Камерон (K. Cameron), Д. Кіркпатрік (D. Kirkpatrick), М. Педлер (M. Pedler), М. Портер (M. Porter), Т. Стюарт (T. Stewart), К. Уїллер (K. Wheeler), Е. Шейн (E. Schein), Дж. Уолтон (D. Walton) та ін.

Вітчизняні науковці також досліджують актуальні проблеми розвитку педагогічного персоналу для роботи з дорослими (О. Аніщенко, Л. Лук'янова, О. Матвієнко, Н. Ничкало, О. Огієнко, та ін.); управління навчанням і розвитком персоналу (С. Бабушко, Т. Борисенко, А. Волковська, В. Данюк, О. Жихорська, Т. Збрицька, О. Кир'янова, А. Колот, С. Курбатов, І. Литовченко, Н. Пазюра, А. Поручник, В. Савченко, І. Серняк та ін.). Попри численні публікації однією з найбільших проблем у дослідженнях, пов'язаних з розвитком педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти є порівняно незначна кількість наукових робіт, що стосуються андрагогічної компетентності, та й вони, зазвичай, розкривають окремі вузько направлені питання. У нинішніх умовах стрімких соціально-економічних змін це питання залишається актуальним і потребує системного дослідження.

**Метою статті** є виокремлення й аналіз тенденцій розвитку андрагогічної компетентності педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти.

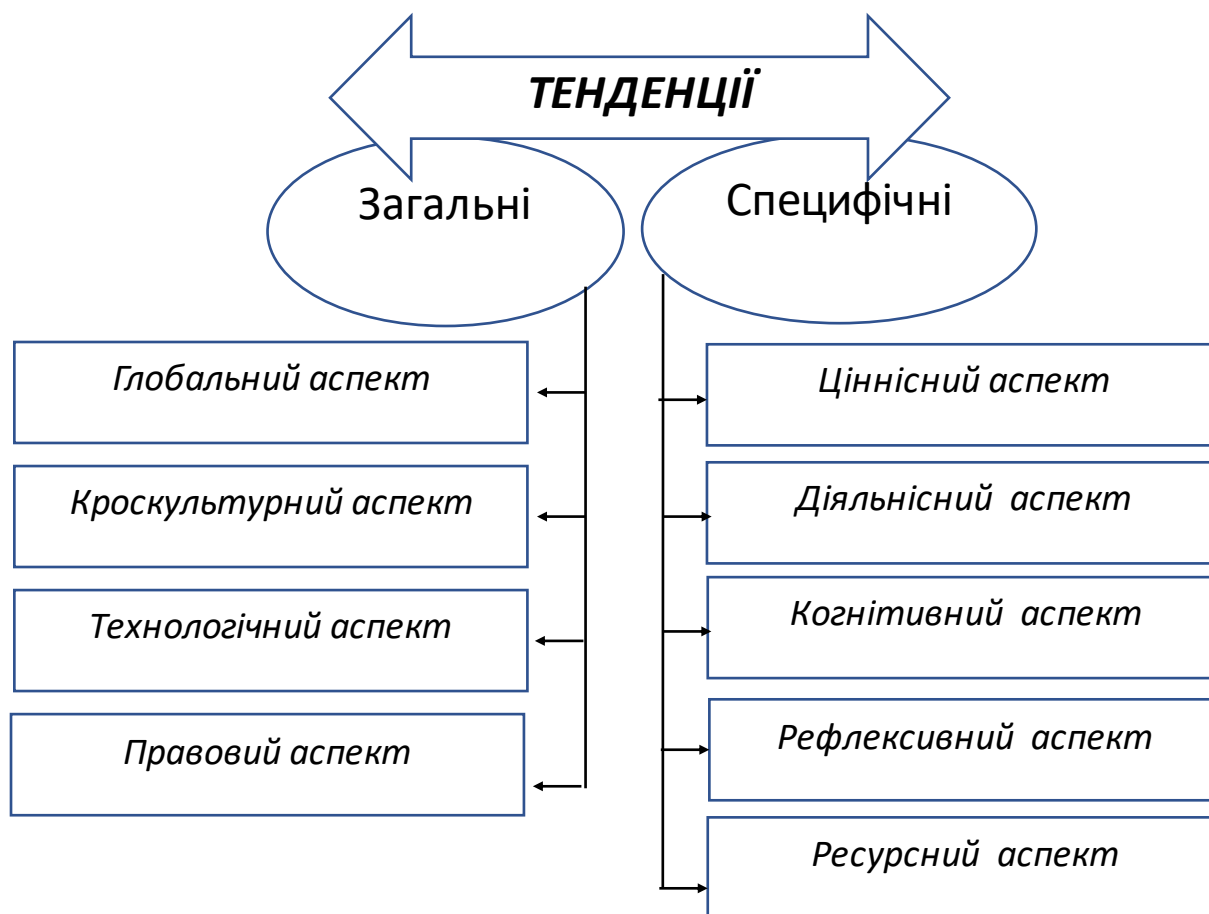
**Методи дослідження.** У дослідженні використано комплекс взаємопов'язаних методів: аналізу, синтезу та узагальнення. Теоретико-методологічний аналіз літератури та вивчення документів і нормативних матеріалів щодо освіти дорослих дав можливість виокремити тенденції розвитку андрагогічної компетентності педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти. Завдяки синтезу та узагальненню вдалося систематизувати й візуалізувати взаємозв'язок між ними. Інформаційною базою дослідження послуговували результати аналізу публікацій з обраної теми, власний досвід і практика роботи в закладах освіти та бізнес-організаціях.

**Виклад результатів дослідження.** В Україні спостерігається стійка тенденція до зростання кількості корпоративних навчальних центрів і посилення їхнього впливу не лише на ринок праці, але й на ринок освітніх послуг. Педагогічний персонал, який займається організацією освітнього процесу у цих центрах (корпоративних університетах, корпоративних академіях), називаємо корпоративними андрагогами. Вони поєднують у своїй професійній діяльності низку функцій, що стосуються навчання й розвитку персоналу всієї організації,

виконуючи при цьому різні соціальні ролі: наставник, консультант, тьютор, фасилітатор, коуч, тренер та ін. [16, с. 54; 20]. Така діяльність потребує розвитку андрагогічної компетентності.

Андрагогічна компетентність є складним, багатограним, міждисциплінарним поняттям, що охоплює сучасні уявлення про дорослість як феномен, про місце й призначення людини в сучасному глобалізованому світі, про особливості організації освітнього простору для навчання дорослих, а також розуміння освітнього процесу як відкритої гнучкої інтегративної системи, що передбачає розвиток усіх сфер особистості: когнітивної, аксіологічної, креативної, емоційної та ін. [7, с. 9; 8, с. 195].

Варто зазначити, що це відносно новий напрям наукових досліджень, однак вже можемо виокремити основні тенденції розвитку андрагогічної компетентності педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти (далі – корпоративних андрагогів). Вони корелюються, з одного боку, з розвитком освіти і навчання дорослих загалом, з іншого – пов’язані зі стратегією та місією кожної конкретної організації [6, с. 163]. З огляду на це їх можна класифікувати на загальні та специфічні і розподілити за такими напрямками (рис. 1):



**Рис. 1. Тенденції розвитку андрагогічної компетентності корпоративних андрагогів**  
Джерело: узагальнено автором.

Серед загальних тенденцій важливими для розвитку андрагогічної компетентності корпоративних андрагогів є:

- динаміка суспільно-політичних і соціально-економічних процесів і явищ, які необхідно усвідомлювати, сприймати, адаптуватись до них (*глобальний аспект*);
- усвідомлення власної причетності до світової спільноти з її культурними загальними і професійними тенденціями (*кроскультурний аспект*);
- урізноманітнення освітніх послуг внаслідок розвитку інформаційно-комунікаційних

технологій та широке залучення різних категорій дорослих (*технологічний аспект*);

- вдосконалення законодавчого та нормативно-правового забезпечення освіти і навчання дорослих (*правовий аспект*).

Специфічними тенденціями розвитку андрагогічної компетентності корпоративних андрагогів є:

- зростання ролі особистості, її інтересів і потреб (*ціннісний аспект*);

- посилення суб'єктивної позиції в соціумі, що потребує розвитку м'яких навичок (*діяльнісний аспект*);

- розширення інформаційного простору з одночасними змістовими змінами інформації, що вимагають уміння переопрацьовувати її й використовувати в нових умовах (*когнітивний аспект*);

- конструювання власної стратегії особистісного й професійного саморозвитку (*рефлексивний аспект*);

- самостійність у прийнятті рішень і відповідальність за власне здоров'я й життєзабезпечення (*ресурсний аспект*).

Проаналізуємо детальніше кожен з виокремлених тенденцій.

*Глобальний аспект розвитку андрагогічної компетентності* пов'язаний із викликами VUCA- й BANI-світу, на які нашарувалися пандемія та військова агресія. Корпоративним андрагогам необхідно самим сприймати й усвідомлювати суть та масштаби стрімко змінних суспільно-політичних і соціально-економічних процесів, оперативно адаптуватися до них і водночас організувати навчання персоналу в таких умовах. Загалом можна констатувати, що педагогічний персонал у сфері корпоративної освіти розвиває андрагогічну компетентність за формулою «навчаючи вчимося», виробляючи навички управління інформацією, знаннями, освітнім процесом [17; 20].

*Кроскультурний аспект розвитку андрагогічної компетентності* допомагає корпоративним андрагогам змінювати ставлення до розуміння культур і сприйнятливості до культурних розходжень, проявляти гнучкість і творчий потенціал, налагоджувати відносини, вільні від забобонів, стереотипів й етноцентризму. Якщо раніше можна було взаємодіяти в рамках чітко встановленої організаційної структури й культурної ієрархії, то нині доводиться мати справу з представниками різних країн і націй, а у великих організаціях потрібно розвивати компетентності глобального масштабу. Корпоративним андрагогам вже не достатньо зосередитися на тому, як бути ефективним в одній зарубіжній культурі, їм доводиться дізнаватися про багато культур і працювати в багатонаціональних командах. Здатність адаптуватися й організувати навчання у відповідності зі стилем інших культур відіграє важливу роль у їхній професійній діяльності [14].

*Технологічний аспект розвитку андрагогічної компетентності* зумовлений активною діджиталізацією, яка набирає обертів, і навіть кризові явища та військові дії не зупиняють цей процес. Діджиталізація сприяє урізноманітненню освітніх послуг, розгалуженню цілей і напрямів корпоративної освіти. З огляду на це постає необхідність підготовки IT-менеджерів, які б забезпечували технічну підтримку [19]. Серед уже відомих і усталених цілей корпоративної освіти – соціальної, адаптивної, інформативної – важливого значення набувають такі цілі як відновлення стабільності, динамічного розвитку суспільства, упровадження добробуту (wellbeing) [3] як у професійній так і в побутовій сферах. Перед корпоративними андрагогами відкриваються широкі можливості підвищувати свій рівень андрагогічної компетентності за допомогою неформальної освіти. Численні пропозиції провайдерів освітніх послуг дають змогу кожному вибрати потрібні йому тренінги й курси з розвитку інших компонентів андрагогічної компетентності, зокрема, мотиваційно-ціннісного (особистісні якості), рефлексивно-оцінного (комплекс психофізичних засобів саморегуляції і впливу, психотехнічні уміння, діагностика рівня володіння професією), операційно-діяльнісного (педагогічна техніка, культура мовлення, міміка, управління своєю психофізіологічною саморегуляцією, досвід використання

інноваційних технологій навчання тощо) [13, с. 141; 15]. І, звичайно ж, найціннішим є власний досвід і його рефлексія.

*Правовий аспект розвитку андрагогічної компетентності* є нині особливо актуальним для освіти дорослих в Україні. Прийняття закону «Про освіту дорослих» сприятиме вдосконаленню законодавчого та нормативно-правового забезпечення освіти і навчання дорослих загалом і корпоративної освіти зокрема. Наразі підготовлено 2 проекти: Проект Закону про освіту дорослих [12] і Проект Закону про навчання та освіту дорослих [11]. Закони мають на меті визначення правових, організаційних і економічних засад функціонування та розвитку системи освіти дорослих, створення умов для ефективного співпраці, а також реалізації права осіб на безперервне навчання з урахуванням пріоритетів суспільного розвитку та запитів економіки. Наразі дороговказом в діяльності корпоративних андрагогів може бути план відновлення України від наслідків війни [10], що передбачає інтеграцію України в Єдиний цифровий ринок ЄС, реформування ІТ-освіти, розвиток цифрової економіки та ін.

*Ціннісний аспект розвитку андрагогічної компетентності* актуалізується переосмисленням ціннісних орієнтирів сучасного освітнього простору, в центрі уваги якого залишається людиноцентризм. Цінності лежать в основі мотиваційної сфери корпоративних андрагогів. Вони є необхідною умовою становлення й розвитку професійної майстерності та фундаментом становлення суспільно-професійних відносин, об'єднуючи сутнісні характеристики фахової діяльності та особливості особистісного й професійного розвитку. Загалом ціннісно-мотиваційний аспект андрагогічної компетентності педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти можна розглядати як систему ієрархічно пов'язаних потреб, мотивів, цілей особистості, які спонукають, регулюють і спрямовують її діяльність на досягнення високих результатів у професійній діяльності. Через мотивацію і ціннісні установки корпоративний андрагог прогнозує власну професійну діяльність, визначає основні пріоритети в ній і планує різні варіанти власного професійного розвитку та розвитку персоналу організації [1, с. 68; 2, с. 60].

*Діяльнісний аспект розвитку андрагогічної компетентності* спрямований на посилення суб'єктивної позиції в соціумі та розвиток м'яких навичок. Він характеризується такими критеріями, як потреба в пізнанні, опануванні знань про засоби, мотиви, стимули взаємодії у професійній діяльності й готовності до їх використання у практичній роботі. Для цього корпоративним андрагогам необхідні уміння планування, практичної реалізації й оцінювання навчального процесу: підготовка програм, формування навчальних планів, розподіл часу, забезпечення навчального середовища, доцільний підбір видів, форм, методів організації навчального процесу, управління груповою динамікою та ін. [5, с. 460; 9]. Професійна й соціальна активність має узгоджуватися з корпоративною стратегією. Формування навичок професійної взаємодії, уміння налагоджувати взаєморозуміння між суб'єктами взаємодії корелює з усвідомленням місії та стратегічних цілей організації, розумінням механізмів її функціонування, готовністю керівництва й співробітників до соціальних стосунків і міжособистісної взаємодії, умінням встановлювати необхідні зв'язки й контакти з суб'єктами освітнього процесу [1, с. 69; 2, с. 64].

*Когнітивний аспект розвитку андрагогічної компетентності* передбачає активну участь корпоративних андрагогів у відборі й структуруванні змісту власного навчання та навчання персоналу організації, орієнтуючись на певну цільову аудиторію, рівень, цінності, інтереси, досвід, конкретні потреби суб'єктів освітньої діяльності. Розширення інформаційного простору з одночасними змістовими змінами інформації вимагають уміння переопрацьовувати її й використовувати в нових умовах за допомогою прийомів і стратегій виконання інтелектуальної діяльності в сучасних умовах інформатизації освіти та суспільства. Готовність до самоосвіти та постійного розвитку в рамках когнітивного аспекту виявляється через усвідомлення необхідності змінюватися, розвивати професійно важливі якості, уміння самостійно опановувати різні види професійних знань, зокрема загальнопрофесійні знання у своїй та в суміжних галузях, розуміння

андрагогічних засад освіти дорослих, а також організаційно-методичні навички [1, с. 68; 2, с. 57; 4, с. 7].

*Рефлексивний аспект розвитку андрагогічної компетентності* характеризується здатністю корпоративних андрагогів аналізувати зміни умов професійної діяльності, згідно з якими коригувати вектор особистісного й професійного саморозвитку, адекватно оцінюючи власні професійні здобутки. Загалом рефлексія передбачає узгодження внутрішньої самооцінки з зовнішніми проявами професійної діяльності. Водночас цей аспект розкривається через аналіз своїх сильних і слабких сторін, усвідомлення власного потенціалу у професійній діяльності, адекватність самооцінки, здатність планувати, контролювати й адекватно оцінювати хід особистісного розвитку й професійного становлення [1, с. 68; 2, с. 61].

*Ресурсний аспект розвитку андрагогічної компетентності* проявляється через самостійність у прийнятті рішень щодо особистісного й професійного розвитку з урахуванням відповідальності за власне здоров'я та життєзабезпечення. Важливими у цьому контексті є такі особистісні якості, як адекватна оцінка навколишньої обстановки, стресостійкість, самокритичність, співвідношення власних можливостей і зовнішніх умов, наполегливість у подоланні перешкод, налаштованість на ефективність особистої професійної діяльності, тайм-менеджмент [18], здатність самостійно приймати управлінські рішення; високий рівень відповідальності за власні рішення та дії; уміння знаходити оптимальні шляхи розв'язання проблем і конфліктів, здатність займати експертну позицію у сфері своєї діяльності, бути джерелом кращих практик та досвіду.

**Висновки й перспективи подальших досліджень.** Здійснений аналіз підводить до висновку про те, що усвідомлення тенденцій розвитку андрагогічної компетентності дозволяє педагогічному персоналу у сфері корпоративної освіти (у нашому дослідженні – корпоративним андрагогам) посідати суб'єктну позицію в організації навчання й розвитку персоналу організації, формувати етико-соціальні норми професійної поведінки в рамках корпоративної культури організації, а також самостійно визначати траєкторію власного розвитку, вибудовувати стратегії професійної діяльності на основі позитивного чи негативного досвіду, вдосконалювати навички самоаналізу, підвищувати вмотивованість до особистісного і професійного розвитку.

Водночас зазначимо, системна криза, спричинена кардинальними змінами в соціально-економічних відносинах, міграційні процеси дорослого населення, входження на ринок праці нових поколінь (генерацій) також впливають на тенденції. Ці зміни неоднозначні та мають як позитивний так і негативний вияв: скорочення коштів на розвиток персоналу, зміна видів, форм, термінів навчання, подекуди низька результативність та ефективність освітніх програм, складнощі в їх оцінюванні, в аналізі змін у роботі персоналу після завершення навчання. Зважаючи на обмежені можливості андрагогічної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації в умовах формальної освіти, корпоративні андрагоги вимушені звертатися переважно до неформальної освіти, самоосвіти й саморозвитку. Ці та інші виклики виокремлюємо як перспективний напрям подальших наукових досліджень.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Аніщенко О.В., Баніт О.В., Калюжна Т.Г. Андрагогічна компетентність педагогічного персоналу у сфері освіти дорослих: сутність, структура. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. 2021. № 2(20). С. 51-62. URL: <http://surl.li/dryeh>
2. Баніт О. В. Аналіз структурних компонентів андрагогічної компетентності фахівців з розвитку персоналу у сфері корпоративної освіти. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. 2020. 2(18). С. 54-65. URL: <http://www.adult-education-journal.com.ua/index.php/aej/article/view/146>
3. Баніт О.В., Мерзлякова, О.Л. Wellbeing-управління персоналом бізнес-організацій в умовах сталого розвитку суспільства: розділ до монографії. Київ: КНЕУ, 2021. С. 311-326. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/731994/>

4. Григорчук Т. В. Формування професійно важливих якостей менеджера як основи його компетентності в умовах дистанційного навчання. Наукові записки кафедри педагогіки. 2021. Випуск 48. С. 7-14. URL: <https://periodicals.karazin.ua/pedagogy/article/view/17465>
5. Калюжна Т.Г., Котирло Т.В., Самко А.М. Андрагогічна компетентність як основа професіоналізації педагогічного персоналу сучасних закладів вищої освіти. Publishing House of University of Technology. Poland: Katowice, 2022. С. 450-466. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/730440/>
6. Лук'янова Л.Б. Тенденції розвитку освіти дорослих. Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Наукова спадщина академіка Івана Зязюна у вимірах сучасності та майбутнього» (11-12 квітня 2019 р.). 2019. С. 161-169. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/718443/1/3.pdf>
7. Лук'янова Л.Б., Аніщенко О.В. Освіта дорослих: короткий термінологічний словник. Київ-Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2014.
8. Огієнко О. І. Андрагогічна компетентність педагога: традиції та інновації у зарубіжному досвіді. Освіта впродовж життя: вимоги часу. Київ: ІПООД НАПН України, 2012. С. 194-198.
9. Піддячий В.М. Сутність і зміст андрагогічної компетентності педагогів. Молодь і ринок. 2021. № 10(196). С. 29-35. URL: <http://mir.dspu.edu.ua/article/view/243150/245681>
10. План відновлення України. 2022. URL: <https://recovery.gov.ua/>
11. Проект Закону про навчання та освіту дорослих. 2022. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=73746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73746)
12. Проект Закону про освіту дорослих. 2022. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-pidtrimav-zakonoproekt-shchodo-osviti-dlya-doroslih>
13. Самко А.М. Особливості андрагогічної компетентності педагогічного персоналу закладів післядипломної педагогічної освіти Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. 2021. № 2(20). С. 133-144. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/729768/1/Особливості%20ак.pdf>
14. Тодорова Н.Ю. Кроскультурний менеджмент: навчальний посібник. 2009. URL: <http://surl.li/dtoqp>
15. Banit O., Shtepura A., Rostoka M., Cherevychnyi G., Dyma O. Students' Readiness to Distance Learning: Results of Research in the Institutions of Higher Education. Mobility for Smart Cities and Regional Development – Challenges for Higher Education: proceedings of the 24th International Conference on Interactive Collaborative Learning (ICL-2021). 2022. № 1(389). С. 426-434. URL: <http://surl.li/ceiqe>
16. Knowles M. The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development (6th ed.). Burlington, MA: Elsevier, 2005.
17. Kušića S., Klapanb A., Vrcelj S. Competencies for working with adults – an example of andragogues in Croatia. The 4th International Conference on Education (ICED-2015). 2015. URL: <http://surl.li/dtolg>
18. Lukianova L., Androshchuk I., Banit O. Time Management as a Pedagogical Technology of PhD Students' Effective Self-Management. The New Educational Review. 2019. Volume 56. P. 53-65. Wydawnictwo Adam Marszałek Toruń. URL: <http://www.educationalrev.us.edu.pl/issues/volume-56-2019/>
19. Lukianova L., Banit O., Goretko T. Effects of Global Labor Market Trends on the Content of Professional Training of Future It-Managers. Information Technologies and Learning Tools, 2019. № 2(70). P. 16-27. URL: <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/2917>
20. Miroslav K., Rovňanová L. Andragogical Competences Among University Teachers. In book: Learning Never Ends... Spaces of Adult Education: Central and Eastern European Perspectives. (2022). URL: <http://surl.li/dtolc>
21. Senge P. The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization. New York: Doubleda, 1994.

## **Olga Banit**

Doctor of Pedagogical Sciences, Leading Researcher, Leading Scientific Worker of Andragogy Department Ivan Ziaziun Institute of Pedagogical and Adult Education National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

St. 9 Berlinskyi, Kyiv, Ukraine

E-mail: [olgabanit@ukr.net](mailto:olgabanit@ukr.net) ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-9002-6439>

### **TRENDS OF ANDRAGOGY COMPETENCE DEVELOPMENT OF TEACHING STAFF IN THE CORPORATE EDUCATION FIELD**

In Ukraine, there is a steady trend towards the growth of the number of corporate training centers and the strengthening of their influence not only on the labor market, but also on the market of educational services. Specialists who are professionally engaged in the organization of the educational process in these centers combine in their activities a number of functions related to training and development of personnel, while performing various social roles: mentor, consultant, tutor, facilitator, coach, trainer, etc. Such activity requires the development of andragogical competence.

The article reveals and substantiates the trends in the development of andragogical competence of pedagogical staff in the field of corporate education. They are correlated, on the one hand, with the development of adult education and training in general, and on the other hand, they are related to the strategy and mission of each specific organization. With this in mind, they can be classified into general and specific.

Among the general trends important for the development of andragogical competence of corporate andragogues are: the dynamics of socio-political and socio-economic processes and phenomena, which must be realized, perceived, adapted to them (global aspect); awareness of one's involvement in the world community with its general cultural and professional trends (cross-cultural aspect); diversification of educational services and broad involvement of different categories of adults as a result of ICT development (technological aspect); improvement of legislative and regulatory support for education and training of adults (legal aspect).

The specific trends in the development of andragogical competence of corporate andragogues are: the growth of the role of the individual, his interests and needs (value aspect); strengthening of the subjective position in society, which requires the development of soft skills (activity aspect); expansion of the information space with simultaneous content changes of information, which require the ability to rework it and use it in new conditions (cognitive aspect); construction of one's own strategy of personal and professional self-development (reflective aspect); independence and responsibility for one's own health and livelihood (resource aspect).

Awareness of these trends will allow corporate andragogues to take a subject position in the organization of training and development of the organization's personnel, form ethical and social norms of professional behavior within the framework of the organization's corporate culture, and independently determine the trajectory of their own development.

**Key words:** andragogical competence; corporate education, teaching staff, professional development, trends.

## **REFERENCES**

1. Anishchenko, O.V., Banit, O.V., Kalyuzhna, T.G. (2021). Andragogical competence of teaching staff in the field of adult education: essence, structure. *Adult education: theory, experience, perspectives*, 2 (20), 51-62. URL: <http://surl.li/dryeh>
2. Banit, O. V. (2020). Analysis of the structural components of andragogical competence of personnel development specialists in the field of corporate education. *Adult education: theory, experience, perspectives*, 2(18), 54-65. URL: <http://surl.li/dryen>
3. Banit, O.V., Merzlyakova, O.L. (2021). *Wellbeing-Management of Personnel of Business*



- Organizations in the Conditions of Sustainable Development of Society: Chapter to Mogography.* Kyiv: KNEU. P. 311-326. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/731994/>
4. Hryhorchuk, T. V. (2021). Formation of professionally important qualities of a manager as the basis of his competence in the conditions of distance learning. *Scientific notes of the department of pedagogy*, 48, 7-14. URL: <https://periodicals.karazin.ua/pedagogy/article/view/17465>
  5. Kalyuzhna, T.G., Kotyrlo, T.V., Samko, A.M. (2022). Andragogical competence as the basis of professionalization of the teaching staff of modern institutions of higher education. *Publishing House of University of Technology.* Katowice, Poland. P. 450-466. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/730440/>
  6. Lukyanova, L.B. (2019). Trends in the development of adult education. *Materials of the 3rd International Scientific and Practical Conference "Scientific Heritage of Academician Ivan Zyzun in Dimensions of Modernity and Future" (11-12 april 2019 p.)*, 161-169. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/718443/1/3.pdf>
  7. Lukyanova, L.B., Anishchenko, O.V. (2014). *Adult education: a short glossary.* Kyiv-Nizhyn: Publisher: PP Lysenko M.M.
  8. Ohienko, O. I. (2012). Andragogical competence of the teacher: traditions and innovations in foreign experience. *Lifelong education: the demands of the times.* Kyiv: IPOOD NAPN of Ukraine, 194-198.
  9. Piddyachy, V.M. (2021). The essence and content of andragogic competence of teachers. *Youth and the market*, 10(196), 29-35. URL: <http://mir.dspu.edu.ua/article/view/243150/245681>
  10. Ukraine recovery plan. (2022). URL: <https://recovery.gov.ua/>
  11. Draft of the Law on Training and Education of Adults. (2022). URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=73746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73746)
  12. Draft of the Law on Adult Education. (2022). URL: <http://surl.li/dtoqj>
  13. Samko, A.M. (2021). Peculiarities of Andragogical Competence of Teaching Staff of Postgraduate Pedagogical Education Institutions. *Adult education: theory, experience, perspectives*, 2 (20), 133-144. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/729768/1/Особливості%20ак.pdf>
  14. Todorova N.Yu. *Cross-cultural management: a study guide.* URL: <http://surl.li/dtoqp>
  15. Banit, O., Shtepura, A., Rostoka, M., Cherevychnyi, G., Dyma, O. (2022). Students' Readiness to Distance Learning: Results of Research in the Institutions of Higher Education. *Mobility for Smart Cities and Regional Development – Challenges for Higher Education: proceedings of the 24th International Conference on Interactive Collaborative Learning (ICL-2021)*, 1 (389), 426-434. URL: <http://surl.li/ceiqe>
  16. Knowles, M. (2005). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development (6th ed.)*. Burlington, MA: Elsevier. 342 p.
  17. Kušića, S., Klapanb, A., Vrceljc, S. (2015). Competencies for working with adults – an example of andragogues in Croatia. *The 4th International Conference on Education (ICED-2015)*. URL: <http://surl.li/dtolg>
  18. Lukianova, L., Androshchuk, I., Banit, O. (2019). Time Management as a Pedagogical Technology of PhD Students' Effective Self-Management. *The New Educational Review*, 56, 53-65. Wydawnictwo Adam Marszałek Toruń. URL: <http://www.educationalrev.us.edu.pl/issues/volume-56-2019/>
  19. Lukianova, L., Banit, O., Goretko, T. (2019). Effects of Global Labor Market Trends on the Content of Professional Training of Future IT-Managers. *Information Technologies and Learning Tools*, 2 (70), 16-27. URL: <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/2917>
  20. Miroslav, K., Rovňanová, L. (2022). Andragogical Competences Among University Teachers. In book: *Learning Never Ends... Spaces of Adult Education: Central and Eastern European Perspectives.* URL: <http://surl.li/dtolc>
  21. Senge, P. (1994). *The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization.* New York: Doubleday.