

О.В. БАНІТ

*д. п. н., старший дослідник відділу андрагогіки
Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України
Київ, Україна*

ГОТОВНІСТЬ КОРПОРАТИВНИХ АНДРАГОГІВ ДО РОЗРОБЛЕННЯ ТРЕНІНГІВ ДЛЯ РОБОТИ З ДОРΟΣЛИМИ

Інтерес до тренінгів у сфері корпоративної освіти останніми роками не тільки не згасає, але, навпаки, посилюється. Вже давно минув той час, коли керівництво компаній задовольняла ситуація стабільності: люди працюють, робота просувається, доходи ніби є. Нині, з урахуванням науково-технічного прогресу й швидкоплинних змін у всіх сферах життя, компанії мусять рости, примножувати капітал, впроваджувати нові технології швидше конкурентів. Відповідно, співробітників потрібно вчити освоювати нові ніші ринку, та й самим постійно бути в курсі всіх нових напрямів, що з'являються в інформаційному просторі.

Корпоративні тренінги пропонують широкий вибір програм навчання, спрямованих на підвищення стандарту якості послуг, індивідуальний підхід, врахування специфіки бізнесу клієнта, підвищення ефективності кожної людини як в компанії, так і в особистісному зростанні, активізацію внутрішніх ресурсів, необхідних для реалізації завдань, зростання цінності кожного співробітника, розвитку міцних взаємостосунків між членами команди та ін. Разом з тим їхня вартість часто буває високою навіть для багатих фірм. Тому перед корпоративними андрагогами постає завдання самостійно розробляти й проводити внутрішньофірмові тренінги.

Незважаючи на те, що корпоративна освіта передбачає уніфікацію навчальних програм, тренінгів це не може стосуватися. Погоджуємося з Н. Афанасьєвою та Л. Перелигіною, що немає універсальних сценаріїв, інструментів, рецептів, придатних на всі випадки життя. Тренінг, як відомо, не може бути «широкого спектру дії». Кожна з тренінгових програм спрямована на формування, розвиток або корекцію певної сторони особистості, самосвідомості, поведінки та ін. [1, с. 6]. Тому для корпоративного андрагога вкрай важливо навчитися створювати тренінгові програми для різних категорій замовників, з урахуванням проблематики клієнтів, специфіки роботи професійних, вікових, гендерних особливостей, складу групи, особливостей окремих її учасників, стадії групового процесу та ін.

Для того, щоб навчитися створювати програми корпоративного тренінгу, корпоративному андрагогу, з одного боку, необхідно засвоїти й узагальнити наявний досвід практичної (тренінгової) роботи, накопичений у певній сфері зарубіжними й вітчизняними теоретиками й практиками. З іншого боку, неможливо

створити уніфікований сценарій тренінгу, апробувати його на певній кількості груп, і запустити в «серійне виробництво». Вирішуючи конкретне завдання компанії, корпоративний андрагог, як тренер, повинен володіти значною кількістю різноманітних тренінгових алгоритмів (методів, прийомів, вправ тощо) і вміти комбінувати їх в найрізноманітніших варіантах згідно з обставинами, що складаються. Але й цього замало. Корпоративний андрагог-тренер повинен бути готовий у будь-який момент забути звичний алгоритм та імпровізувати, в ході тренінгу модифікуючи вправи й створюючи нові комбінації.

Подібний рівень професіоналізму досягається тільки на основі досвіду й творчих здібностей. Щоб вільно маніпулювати прийомами та вправами, потрібно дуже глибоко розуміти їхній сенс, відчувати їх, тобто на кожному етапі пройти момент переживання/ Тоді кожна вправа буде не сухим алгоритмом, схемою дій, покроковим планом – а проживанням досвіду, причому не тільки для учасників групи, але й для самого корпоративного андрагога. Проживаючи вправу кожного разу разом із групою, він набуває нового досвіду. Особистісні зміни під час тренінгу активізують творчий потенціал, позитивну трансформацію особистості, розширюють самосвідомість, сприяють формуванню нових динамічних стереотипів [2, с. 251].

Література

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. (2016). Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу. Навчальний посібник. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4053>

2. Лук'янова Л.Б. Підготовка педагогічного персоналу для роботи з дорослими: теоретичний і методичний аспекти: монографія. К.: ІПОД НАПН України, 2016.