

РОЗДІЛ II

ТРАДИЦІЇ ТА ІННОВАЦІЇ В ОСВІТІ РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ ДОРΟΣЛИХ

УДК 37.013.347.191

DOI: [https://doi.org/10.35387/od.2\(18\).2020.54-65](https://doi.org/10.35387/od.2(18).2020.54-65)

Баніт Ольга Василівна – доктор педагогічних наук, старший дослідник, провідний науковий співробітник відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-9002-6439>

E-mail: olgabanit@gmail.com

АНАЛІЗ СТРУКТУРНИХ КОМПОНЕНТІВ АНДРАГОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ З РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ У СФЕРІ КОРПОРАТИВНОЇ ОСВІТИ

Анотація. В оглядовій статті представлено чотири структурні компоненти андрагогічної компетентності фахівців з розвитку персоналу у сфері корпоративної освіти: когнітивно-змістовий, ціннісно-мотиваційний, рефлексивно-оцінний, оперативно-діяльнісний. На основі аналізу їхнього змісту й сутності виокремлено критерії й показники. Когнітивно-змістовий компонент охоплює три групи критеріїв, пов'язаних із загальнопрофесійними знаннями, уміннями й навичками, психолого-педагогічними й андрагогічними знаннями, уміннями й навичками, а також низкою особистісних якостей, що сприяють ефективній професійній діяльності. Ціннісно-мотиваційний компонент характеризується трьома групами критеріїв, пов'язаних з особистісними, професійними й корпоративними мотиваційно-ціннісними установками. Рефлексивно-оцінний компонент розкривається через такі три критерії, як адекватність самооцінки й самоаналізу, усвідомлення власного потенціалу в професійній діяльності, здатність планувати, контролювати й адекватно оцінювати хід особистісного розвитку й професійного становлення. Оперативно-діяльнісний компонент проявляється через такі три критерії: корпоративна комунікативна діяльність, професійно-педагогічна діяльність, проєктування власного професійного розвитку.

З'ясовано, що фахівцями, які проводять навчання в корпоративних навчальних центрах, є викладачі закладів вищої освіти, наукові співробітники, майстри професійного навчання, практики з досвідом роботи у своїй галузі. Загалом їх можна розподілити на дві групи: це теоретики, які проводять дослідження кожен у своєму напрямі, та практики, які досконало володіють своєю спеціальністю і можуть

передавати знання й досвід іншим. Теоретикам не вистачає практичного досвіду, а практикам – наукового й дослідницького. Зроблено висновок, що і тим і іншим однаково потрібно розвивати андрагогічну компетентність.

Ключові слова: андрагогічна компетентність; корпоративна освіта; розвиток персоналу; когнітивно-змістовий компонент; ціннісно-мотиваційний компонент; рефлексивно-оцінний компонент; оперативно-діяльнісний компонент.

Banit Olga – Doctor of Pedagogical Sciences, Leading Researcher at the Department of Androgology Ivan Ziaziun Institute of Pedagogical and Adult Education of National Academy of Educational Sciences of Ukraine

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-9002-6439>

E-mail: olgabanit@gmail.com

ANALYSIS OF STRUCTURAL COMPONENTS OF PERSONNEL DEVELOPMENT SPECIALISTS' ANDRAGOGICAL COMPETENCIES IN THE FIELD OF CORPORATE EDUCATION

Abstract. The review article presents 4 structural components of personnel development of the specialists' andragogical competence in the field of corporate education: cognitive and semantic component; value and motivational component; reflexive and evaluative component; and operational and activity component. Based on the analysis of their content and essence, the criteria and indicators of the components are singled out. The cognitive and semantic component covers three groups of criteria associated with general professional knowledge, skills and abilities, psychological, pedagogical and andragogical knowledge, skills and abilities, as well as a range of personal qualities contributing to professional activity effectiveness. The value and motivational component is characterized by three groups of criteria related to personal, professional and corporate motivational and value attitudes. The reflexive and evaluative component reveals itself through such three criteria as self-assessment and self-analysis adequacy, the awareness of one's professional potential, and the ability to plan, control and adequately assess the progress of one's own personal and professional development. Finally, the three criteria covered by the operational and activity component are as follows: corporate communication activities, professional and pedagogical activities, one's own professional development designing.

It has been found that the specialists who run courses in corporate training centers are the staff of higher education institutions, researchers, vocational education and training staff, or experienced practitioners. They can be grouped into two categories: the theorists who conduct research in their fields of study and the practitioners who are perfectly knowledgeable about their specialties and are able to share their knowledge and experience with others.

While the theorists lack practical experience, the practitioners lack scientific and research experience. It has been concluded that both categories need to develop their andragogical competence.

Key words: *andragogical competence; corporate education; staff development; cognitive and semantic component; value and motivational component; reflexive and evaluative component; operational and activity component.*

Постановка проблеми, її актуальність. Глобалізація, інтеграція та соціально-економічний розвиток суспільства актуалізують проблему кадрового забезпечення корпоративної освіти, яка, у свою чергу, вимагає від педагогічного персоналу цієї сфери постійного розвитку й удосконалення професійних компетентностей. Серед низки компетентностей, необхідних фахівцям з розвитку персоналу, однією з ключових є андрагогічна. У контексті нашого дослідження ми розглядаємо зміст андрагогічної компетентності, виходячи зі специфіки професійної діяльності фахівця з розвитку персоналу – з одного боку, як менеджера, організатора й реалізатора навчання й розвитку персоналу компанії, з іншого, як фахівця, який сам потребує систематичного підвищення професійної компетентності, постійного оновлення знань, насамперед у сфері освіти дорослих.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У дослідженнях сучасних вітчизняних і зарубіжних науковців широко представлені праці, присвячені розвитку професійної компетентності переважно педагогічних та науково-педагогічних працівників – вчителів, майбутніх вчителів, викладачів закладів професійної та вищої освіти (Н. Бібік, О. Біда, О. Дубасенюк, І. Зель, С. Ізбаш, О. Огієнко, В. Орос, Т. Сорочан та ін.). Лише в окремих працях, що стосуються освіти дорослих, сучасні вітчизняні вчені звертають увагу на різні аспекти розвитку андрагогічної компетентності педагогічного персоналу для роботи з дорослими поза межами педагогічних закладів освіти. Так, у дослідженнях Л. Лук'янової широко висвітлено зарубіжний досвід підготовки андрагогів, О. Аніщенко піднімає актуальні питання підготовки й професійного розвитку педагогічного персоналу для роботи в Центрах освіти дорослих, що створюються в Україні. О. Василенко та Л. Ващенко обґрунтовують теоретичні й методичні засади розвитку андрагогічної компетентності фахівців, які працюють у сфері неформальної освіти дорослих, О. Волярська розглядає зарубіжні й вітчизняні тенденції підготовки безробітних. У наукових доробках С. Бабушко та Н. Пазюри розкрито особливості організації внутрішньофірмового навчання різних категорій дорослих у розвинених країнах світу (США, Канада, Японія, Корея). Предметом досліджень Л. Пуховської, А. Ворначева та С. Леу є професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу. Натомість особливості розвитку андрагогічної компетентності

фахівців з організації навчання персоналу у сфері корпоративної освіти потребують системного дослідження.

Мета статті: виявити структурні компоненти андрагогічної компетентності фахівців з розвитку персоналу у сфері корпоративної освіти та на основі аналізу їхнього змісту й сутності виокремити критерії та показники.

Виклад основного матеріалу дослідження. У прогресивних організаціях, які позиціонують себе як організації, що навчаються, персонал є найважливішим активом, джерелом і рушійною силою інноваційних змін. Керівництво таких організацій усвідомлює, що навчання персоналу й розвиток професійної компетентності співробітників є однією з основних умов досягнення стратегічної мети. Нині все більше організацій створюють різного роду й рівня корпоративні навчальні центри, що забезпечують неперервне професійне навчання й розвиток персоналу. Фахівцями, які проводять навчання в цих центрах, є викладачі закладів вищої освіти, наукові співробітники, майстри професійного навчання, практики з досвідом роботи у своїй галузі. Загалом їх можна розподілити на дві групи: це теоретики, які проводять дослідження кожен у своєму напрямі, та практики, які досконало володіють своєю спеціальністю і можуть передавати знання й досвід іншим. Теоретикам не вистачає практичного досвіду, а практикам – наукового й дослідницького. Натомість як одним, так і іншим однаково потрібно розвивати андрагогічну компетентність.

На підставі визначення поняття «андрагог», поданого в короткому термінологічному словнику (Лук'янова & Аніщенко, 2014, с. 7), нами було виокремлено такі структурні компоненти андрагогічної компетентності фахівця у сфері корпоративної освіти: когнітивно-змістовий, ціннісно-мотиваційний, рефлексивно-оцінний та оперативно-діяльний. Проаналізуємо їх сутність і зміст детальніше.

Когнітивно-змістовий компонент передбачає дослідження внутрішньої організації психічних (ментальних, мисленнєвих) процесів: сприймання, пам'яті, уваги, мислення (М'ясоїд, 2004, с. 55). Сукупність цих процесів сприяє опрацюванню інформації, що надходить до людини. Відтак означений компонент передбачає прояв розумових та інтелектуальних здібностей, що забезпечують здатність навчатися й пізнавати нове, процедуру отримання й використання знань, як різновиду мисленнєвих операцій, що обслуговують і супроводжують сприйняття, опрацювання, засвоєння, систематизацію, збереження інформації.

З професійної точки зору для фахівців з розвитку персоналу у сфері корпоративної освіти передбачається насамперед володіння теоретичними знаннями у своїй галузі. Це ті базові, універсальні, фундаментальні знання, що не піддаються швидкому старінню, й знаходяться у сфері ключових компетентностей певного виду професійної

діяльності, тобто професійні знання, уміння й навички, сформовані у процесі фахової підготовки. Крім того, потрібні також знання, уміння й навички з суміжних дотичних галузей, що дозволяють виконувати професійні функції, вирішувати професійні завдання, оцінювати й розуміти їхнє значення, коригувати свою професійну діяльність відповідно до умов ринку праці. Важливими також є системність і міцність знань у галузі інформаційно-комунікаційних технологій, навички володіння функціональними можливостями сучасних технологій, що використовуються у професійній діяльності, інформаційно-аналітичні вміння застосовувати програмні продукти й пакети прикладних програм для певної галузі.

З огляду на те, що однією з основних функцій фахівців з розвитку персоналу у сфері корпоративної освіти є організація й реалізація процесу навчання персоналу, їм необхідні психолого-педагогічні та андрагогічні знання. Для успішної організації й провадження внутрішньофірмової освітньої діяльності важливими є знання психолого-педагогічних властивостей особистості, уміння управляти колективом, групою, командою, організаційно-методичні навички й уміння використовувати їх для розв'язання педагогічних ситуацій.

Ефективність і результативність застосування переліченого вище комплексу знань, умінь і навичок уможливають такі особистісні якості, як інтелектуальні здібності, інтелектуальна лабільність (гнучкість), швидкість адаптації до нових знань, пізнавальна активність і креативність, здатність генерувати оригінальні ідеї, уникати шаблонів і стереотипів у процесі мислення, готовність до інновацій, здатність до конструктивного, нестандартного мислення, що сприяє швидкому розв'язанню проблемних ситуацій, усвідомлення й розвитку власного досвіду, адаптації отриманої інформації до реальних умов практичної реалізації.

Таким чином, можемо виокремити три групи ключових критеріїв когнітивно-змістового компонента:

- загальнопрофесійні знання, уміння й навички;
- психолого-педагогічні й андрагогічні знання, уміння й навички;
- особистісні якості.

Показниками, які, на нашу думку, забезпечать об'єктивну якісну й кількісну характеристику рівня розвитку когнітивно-змістового компонента андрагогічної компетентності фахівців з розвитку персоналу у сфері корпоративної освіти можуть слугувати:

- 1) володіння фаховими знаннями у своїй галузі;
- 2) володіння необхідними знаннями в суміжних галузях;
- 3) володіння психолого-педагогічними знаннями, уміннями й навичками;
- 4) розуміння андрагогічних засад освіти дорослих;
- 5) наявність організаційно-методичних умінь і навичок.

Ціннісно-мотиваційний компонент. Практика компаній з розвиненою корпоративною культурою засвідчує, що система цінностей є фундаментом її функціонування й конкурентоспроможності, підвищує її привабливість для клієнтів, партнерів і потенційних стейкхолдерів. З одного боку, топ-менеджмент на цій основі вибудовує курс розвитку компанії, з іншого – грамотно сформульовані цінності роблять колектив єдиним організмом. Фахівці, які проводять навчання персоналу, отримують потужним інструментом для добору й інвестування у співробітників, які стануть ідеальним доповненням згуртованої команди. У той же час співробітники, маючи єдині цінності як орієнтир у щоденній роботі, бачать сенс та отримують потужну мотивацію для роботи на результат.

Численні дослідження засвідчують, що ціннісно-мотиваційний компонент можна розглядати як сукупність ціннісних орієнтації та мотиваційних стимулів. Більшість науковців розглядають поняття «цінність» як багатоаспектне утворення, що охоплює такі категорії, як групові, корпоративні, суспільні норми й правила, яким повинна підпорядковуватися поведінка кожного члена спільності (М'ясоїд, 2004, с. 227, 231-232). Водночас цінності є тими чинниками, що зумовлюють поведінку людини, регулюють її активність, спрямованість значущих для неї дій. Цінності як первинні риси особистості формують її установки, схильності, внутрішні пріоритети і, власне, зумовлюють вектор її розвитку (Лук'янова, Аніщенко, 2014, с. 98-99).

Цінності покладено в основу мотиваційної сфери фахівця з розвитку персоналу. Вони беруть участь у формуванні його як професіонала, зумовлюють рівень і напрям професійного розвитку. Вони слугують фундаментом становлення суспільно-професійних відносин, виступають внутрішнім системотвірним чинником, об'єднуючи в собі сутнісні характеристики фахової діяльності та особливості особистісного професійного розвитку, є необхідною умовою становлення й розвитку професійної майстерності.

Отже, в контексті нашого дослідження цінності відіграють роль як соціального, так й особистісного чинника розвитку фахівця з розвитку персоналу у сфері корпоративної освіти. До актуальних особистісних цінностей означених фахівців можна віднести: цінності активної життєвої позиції, успішної адаптації до мінливих умов, цінності толерантності, комунікабельності, інтелектуальної й емоційної гнучкості, сприйняття нового, творчості, неординарного підходу до справи тощо. До професійних цінностей відносяться ті внутрішні орієнтири, на основі яких фахівець вибудовує власну стратегію професійного становлення і виконує відповідні професійні функції. Серед них ключовими є розвиток професійних компетентностей, підвищення кваліфікаційного рівня, удосконалення професійної майстерності, постійне професійне зростання й підвищення якості життя.

Продумана філософія системи цінностей допомагає організувати навчання й розвиток персоналу з метою успішного втілення стратегічних цілей компанії. Задоволені клієнти, висока якість операційних процесів, сприятлива атмосфера в колективі, ефективні стратегічні рішення та їх реалізація – лише частина того, що дає компанії сформована система цінностей.

Професійні цінності можуть переусвідомлюватися й переоцінюватися, змінюватися й доповнюватися, оскільки це категорія динамічна й постійно перебуває під впливом умов соціокультурного життя. Відтак їх можна розглядати як орієнтири, з якими фахівець з розвитку персоналу співвідносить свою діяльність, у процесі якої він актуалізує професійно значущі й корпоративні цінності.

Мотиваційні стимули фахівця з розвитку персоналу базуються насамперед на потребі у саморозвитку, самовдосконаленні, самоосвіті й оволодінні ефективними способами їхньої організації; прагненні до ефективного кар'єрного зростання, створюючи психологічні передумови продуктивного та творчого виконання обов'язків і професійних функцій. Серед низки необхідних мотивів важливими для фахівця з розвитку персоналу є: усталений інтерес до своєї професії, що перетворює окреслені соціально-виробничими вимогами зовнішні цілі у внутрішні потреби особистості, прагнення досягнути успіху в професійній діяльності, що веде до самоактуалізації у професії, розуміння важливості прийнятих професійних рішень, здійснюваних дій; активна участь у соціально-економічному житті. Мотиви до тих пір впливають на суб'єкт діяльності, допоки не досягнуто мети або не склалися нові умови, що стали для фахівця з розвитку персоналу більш актуальними.

Загалом ціннісно-мотиваційний компонент андрагогічної компетентності фахівців з розвитку 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 фахівець з розвитку персоналу прогнозує власну професійну діяльність, визначає основні пріоритети в ній і планує різні варіанти професійного розвитку.

З огляду на це можемо виокремити три групи критеріїв ціннісно-мотиваційного компонента андрагогічної компетентності фахівця з розвитку персоналу у сфері корпоративної освіти: перша – пов'язана з особистісними мотиваційно-ціннісними установками, друга – з професійними, третя – з корпоративними. Відповідно, показниками цього компонента можуть бути:

1) наявність потреби й усвідомлення значущості неперервного професійного розвитку;

2) ціннісне ставлення до процесу самопізнання, самовдосконалення, саморозвитку, до творчої діяльності;

- 3) стійка мотивація досягнення успіху й професійної самореалізації;
- 4) наявність стійкого інтересу до професійно-педагогічної діяльності, орієнтація на здобуття нових знань у цій сфері, прагнення до створення корисних освітніх продуктів;
- 5) розуміння й прийняття системи корпоративних цінностей;
- 6) потреба бути корисним колективу, компанії, суспільству.

Рефлексивно-оцінний компонент. Розвиток андрагогічної компетентності фахівця у сфері корпоративної освіти можливий за умови його здатності аналізувати власну професійно-педагогічну/андрагогічну діяльність. Цей процес пов'язаний з рефлексією, що тлумачиться, як розумовий розвиток, спрямований на самоаналіз, пізнання людиною себе, усвідомлення власних дій, і вчинків, своєї поведінки, почуттів, психічних станів, здібностей та інших властивостей своєї особистості, на аналіз власної діяльності та її результатів за певний період, на рефлексію власних думок, почуттів, переживань, стосунків у тій чи іншій ситуації (Бусел, 2009, с. 1218).

Рефлексивно-оцінний компонент спонукає до формування таких якостей, що розкривають потребу й здатність критично оцінювати власний досвід, розвивати індивідуальний стиль роботи й уміння формулювати інформаційний запит для забезпечення індивідуально-професійного самовдосконалення та оцінювати соціально-виробничу перспективу індивідуальної стратегії розвитку. Цей компонент поєднує такі особистісні якості як: усвідомлення власних можливостей у професійній діяльності; здатність до рефлексії саморозвитку в процесі навчання й діяльності; уміння порівнювати й узгоджувати реальну ситуацію на ринку праці з власним потенціалом.

Отже, ключовою функцією рефлексивно-оцінного компонента андрагогічної компетентності фахівців з розвитку персоналу у сфері корпоративної є узгодження їхньої внутрішньої самооцінки з зовнішніми проявами професійної діяльності. Ця функція виводить означеного фахівця за межі стандартної ситуації, забезпечуючи конструктивні перетворювальні й регулятивні процеси, що супроводжуються глибоким усвідомленням, критичним аналізом досягнень і перспектив його професійно-педагогічної/андрагогічної діяльності. Водночас рефлексивно-оцінний компонент андрагогічної компетентності охоплює самооцінку, усвідомлення необхідності змінюватися, аналіз своїх сильних і слабких сторін, уміння самостійно опановувати різні види професійних знань, складати й реалізовувати програму особистісного й професійного саморозвитку та самоосвіти.

На нашу думку, рефлексивно-оцінний компонент андрагогічної компетентності фахівців з розвитку персоналу у сфері корпоративної розкривається через такі три критерії, як: адекватність самооцінки й самоаналізу, усвідомлення власного потенціалу у професійній діяльності,

здатність планувати контролювати й адекватно оцінювати хід особистісного розвитку й професійного становлення. Згідно з цими критеріями основними показниками рефлексивно-прогностичного компонента можуть бути:

1) здатність до самоаналізу, самооцінки своїх здібностей, особистісних якостей;

2) здатність адекватно оцінювати свої професійні й особистісні можливості й обмеження, адекватність оцінювання власних вчинків, дій та їхніх наслідків;

3) здатність аналізувати зміни умов професійної діяльності, згідно з якими коригувати вектор особистісного й професійного саморозвитку, адекватно оцінювати власні професійні здобутки;

4) особистісні якості (самокритичність, стресостійкість, адекватна самооцінка, співвідношення власних можливостей і зовнішніх умов, здатність впливати на думки інших тощо);

5) готовність до самоосвіти та постійного професійного й особистісного розвитку, конструювання власної стратегії професійного становлення;

6) рівень розвитку рефлексивності.

Оперативно-діяльнісний компонент. Професійний розвиток педагогічного персоналу повністю залежить від політики підприємств/фірм, і може бути реалізований тільки тоді, коли підтримується самими роботодавцями. Компанії, які розуміють, що висококомпетентні фахівці забезпечують якісну підготовку працівників, сприяють розвитку компетентності свого педагогічного персоналу (Пуховська, 2015, с. 89). У цьому контексті дослідження оперативно-діялісного компонента андрагогічної компетентності фахівця з розвитку персоналу у сфері корпоративної освіти варто здійснювати через усвідомлення місії та стратегічних цілей компанії, розуміння механізмів її функціонування, рівня готовності керівництва і співробітників до соціальних стосунків і міжособистісної взаємодії. З огляду на це основна функція фахівця з розвитку персоналу у сфері корпоративної освіти полягає в забезпеченні зв'язку між виробничим процесом та освітою. Для її реалізації означений фахівець має забезпечувати ефективну суб'єкт-суб'єктну взаємодію у професійно-педагогічному середовищі, володіти алгоритмами і методами розв'язання професійних проблем, умінням проектувати етапи професійної кар'єри, визначати алгоритми дій при змінах у професійній діяльності, планувати шляхи особистісного і професійного саморозвитку.

Відтак, до оперативно-діялісного компонента андрагогічної компетентності фахівця з розвитку персоналу у сфері корпоративної освіти доцільно віднести, на нашу думку, знання, уміння й навички, що дозволяють оптимізувати й підвищувати ефективність дій щодо освоєння професійно-педагогічного середовища та формування індивідуального стилю освітньої

діяльності; уміння визначати цілі професійно-педагогічної діяльності та стратегії їхньої реалізації, сукупність професійних умінь і навичок аналізу інформації, уміння вибирати оптимальні способи опрацювання інформації для розв'язання професійних завдань та адаптувати й використовувати їх у відповідній предметній галузі; навички співпраці, адаптації, соціальної активності; практичні навички спілкування в соціумі, налагодження контакту з представниками різних вікових та соціальних груп.

Останні кілька пунктів стосуються сфери комунікацій. Дослідники зауважують, що комплекс усвідомлених комунікативних дій базується зазвичай на високій теоретичній і практичній підготовці фахівця, володінні розумовими й практичними діями, спрямованими на встановлення й підтримку доречних стосунків з людьми у процесі як навчальної так і професійної діяльності. Загалом професійна комунікація передбачає обмін інформацією між представниками однієї чи суміжних професій у межах професійної діяльності, спрямований на вирішення професійних завдань. Нам же імponує більш вузьке тлумачення професійної комунікації, поширене у галузі ділової або бізнес-комунікації у субдисциплінарному контексті, що охоплює управлінську, корпоративну, організаційну та інституційну комунікації (Професійна комунікація, 2016, с. 141). З цієї позиції комунікативність фахівця з розвитку персоналу у сфері корпоративної освіти можна розглядати через призму гуманістичного характеру спілкування з усіма учасниками освітнього процесу, що базується на знаннях сутності спілкування, його видів і основних характеристик, уміннях застосовувати форми, методи й засоби комунікативної взаємодії, технології та прийоми педагогічного впливу на учасників освітнього процесу; використанні дистанційних технологій та соціальних мереж для спілкування, здатності до співпраці, роботи в команді тощо.

Суттєвою є також ґрунтовна професійна підготовленість фахівця з розвитку персоналу у сфері корпоративної освіти до роботи в сучасному вимогливому середовищі, що змінюється завдяки структурному й системному розвитку компанії із врахуванням демографічного перебігу, міграції, глобалізації бізнесу тощо. З цієї позиції цінними є такі характеристики й якості особистості, що забезпечують активність, гнучкість, креативність професіонала, здатність до соціальної адаптації, його самостійність у вирішенні професійних проблем, здатність приймати виважені рішення, у тому числі й у нестандартних ситуаціях, уміння самопрезентації й висловлення власної думки, уміння здійснювати обмін думками, організовувати діалог, вирішувати конфлікти; уміння організовувати свою працю, уміння оперативно й гнучко застосовувати на практиці свої знання, розв'язувати будь-які професійні завдання оптимальним і найбільш ефективним способом, здатність прогнозувати результати роботи, уміння постійно оновлювати свій арсенал знань і

способів діяльності, використовуючи внутрішні й зовнішні ресурси, необхідні для розв'язання конкретного професійного завдання та ін.

Разом з тим, оперативно-діяльнісний компонент також охоплює уміння практичної реалізації процесу навчання: підготовка програм, формування навчальних планів, розподіл часу, забезпечення навчального середовища, доцільний підбір видів, форм, методів організації навчального процесу та управління групою динамікою. Все більшого значення в роботі фахівця з розвитку персоналу у сфері корпоративної освіти набуває оцінювання результатів навчання з метою виявлення прогресу. Відтак, ці фахівці повинні вміти обирати й використовувати для досягнення цілей і завдань навчання найбільш відповідні методи оцінки, а також забезпечувати зворотний зв'язок.

На завершення аналізу оперативно-діяльнісного компонента андрагогічної компетентності доцільним вважаємо зазначити: якщо фахівець з розвитку персоналу у сфері корпоративної освіти навіть і володіє переліченими вище особистісними й професійними якостями, то компетентність його може проявлятися тільки у діяльності. Відтак говорити про рівень розвитку оперативно-діяльнісного компонента можна лише за результатами діяльності.

Таким чином, у рамках оперативно-діяльнісного компонента андрагогічної компетентності фахівця з розвитку персоналу у сфері корпоративної освіти можна виокремити три критерії: корпоративна комунікативна діяльність, професійно-педагогічна діяльність, проєктування власного професійного розвитку. Характеризуючи ці критерії, варто акцентувати увагу на таких показниках, як:

1) професійна й соціальна активність, комунікативність, узгодження цієї діяльності з соціумом і корпоративною стратегією;

2) здатність і готовність встановлювати необхідні зв'язки й контакти з суб'єктами освітньої діяльності,

3) уміння планування, практичної реалізації й оцінювання навчального процесу;

4) використання прийомів і стратегій виконання інтелектуальної діяльності в сучасних умовах інформатизації освіти та суспільства;

5) уміння знаходити оптимальні шляхи розв'язання проблем і конфліктів, самостійно приймати управлінські рішення;

6) навички управління інформацією, знаннями, освітнім процесом;

7) системне проєктування власного професійного розвитку.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Здійснений аналіз уможливорює висновок про те, що критерії виокремлених нами компонентів андрагогічної компетентності фахівця з розвитку персоналу у сфері корпоративної освіти (когнітивно-змістовий, ціннісно-мотиваційний, рефлексивно-оцінний, оперативно-діяльнісний) можна представити у трьох площинах: 1) корпоративній, що визначається місією та стратегічними

цілями компанії; 2) професійній, обумовленій професійно-педагогічною діяльністю; 3) індивідуальній, що охоплює особистісні якості, які сприяють ефективній професійній діяльності.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми розвитку андрагогічної компетентності фахівця з розвитку персоналу у сфері корпоративної освіти. Актуальним постає вивчення відповідних діагностичних методик та методів математичної статистики, що уможливають виявлення рівня розвитку андрагогічної компетентності. Відтак перспективу подальших досліджень вбачаємо в обґрунтуванні підбору діагностичного інструментарію, необхідного для проведення педагогічного експерименту з метою виявлення й перевірки рівня розвитку андрагогічної компетентності означених фахівців.

Список використаних джерел

- Бусел, В. Т. (2009). *Великий тлумачний словник сучасної української мови*. Київ, Ірпінь: ВТФ «Перун».
- Лук'янова, Л. Б. & Аніщенко, О. В. (2014). *Освіта дорослих: короткий термінологічний словник*. Київ; Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/7697/>
- М'ясоїд, П. А. (2004). *Загальна психологія: навчальний посібник*. Київ: Вища школа.
- Професійна комунікація: мова і культура: збірник матеріалів*. (2016). Житомир: Житомирський державний університет імені Івана Франка.
- Пуховська, Л. П., Ворначев, А. О. & Леу, С. О. (2015). *Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу: посібник*. Київ: ІПТО НАПН України.

References (translated and transliterated)

- Busel, V. T. (2009). *Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy [Large explanatory dictionary of the modern Ukrainian language]*. Kyiv, Irpin: VTF «Perun» [in Ukrainian].
- Lukianova, L. B. & Anishchenko, O. V. (2014). *Osvita doroslykh: korotkyi terminolohichni slovnyk [Adult education: a short glossary]*. Kyiv; Nizhyn: Vydavets PP Lysenko M. M. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/7697/> [in Ukrainian].
- Miasoid, P. A. (2004). *Zahalna psykhohihiia: navchalnyi posibnyk [General psychology: a textbook]*. Kyiv: Vyshcha shkola [in Ukrainian].
- Profesiina komunikatsiia: mova i kultura: zbiryk materialiv [Professional communication: language and culture: a collection of materials]*. (2016). Zhytomyr: Zhytomyrskyi derzhavnyi universytet imeni Ivana Franka [in Ukrainian].
- Pukhovska, L. P., Vornachev, A. O. & Leu, S. O. (2015). *Profesiinyi rozvytok personalu pidpriemstv u krainakh Yevropeiskoho Soiuzu: posibnyk [Professional development of enterprise personnel in the countries of the European Union]*. Kyiv: IPTO NAPNU [in Ukrainian].