

Взрослые для взрослых: внутрикорпоративное обучение иностранному языку

Практика применения андрагогической модели при создании курса Business English для внутрикорпоративного обучения

Константин Мищенко, Елена Евдокимова, Анна Черненко,
Екатерина Шило, Дарья Колоскова

Константин Мищенко

Среди многочисленных функций Управления (Отдела) Кадров (Human Resources (HR) любой компании, идущей в ногу со временем, в особом фокусе внимания находится проблема грамотной, научно обоснованной организации внутрикорпоративного обучения.

Необходимость постоянного циклического корпоративного обучения обусловлена жесткими требованиями конкурентного соперничества на рынке людских ресурсов. Во-первых, сотрудники должны постоянно поддерживать свои профессиональные знания на актуальном уровне — в этом смысле интересы компании и сотрудников совпадают. Во-вторых, бизнес обязан оперативно реагировать на всевозможные внешние и внутренние вызовы, связанные с ростом/сокращением / перераспределением активности, и, как следствие, людских ресурсов компании. В-третьих, с изменением внешней и внутренней конъюнктуры, развитием технологий, кардинально меняются подходы к решению, казалось бы, нерешаемых прежде задач.

Любая успешно развивающаяся компания знает, насколько оправданы инвестиции в собственный персонал с точки зрения его обучения и развития: грамотное, научно организованное внутрикорпоративное обучение является одним из основных экономически эффективных кадровых решений для организаций, стремящихся к экспансии и лидерству на релевантных рынках товаров и услуг. И в самом деле, зачем рекрутерам «просеивать» десятки кандидатов на вакансию, когда есть возможность переобучить или переподготовить способного проверенного служащего внутри компании, естественно при наличии инфраструктуры отдела обучения и развития персонала (Learning and Development (L&D))?

На наш взгляд, теоретически, организационно и методически обучение и переподготовка персонала внутри компании должна основываться на принципах андрагогики: «педагогика для взрослых».

Очевидно, что образование взрослых не вписывается в традиционный контекст педагогики, ввиду того, что



андрагогика и педагогика имеют различные задачи, объемы и содержание образования. В своей статье «Андрогогика и организация корпоративного обучения» В.В. Золотарев подробно описывает этапы обучения в соответствии с андрагогической моделью Алана Роджерса¹.

В целом, следуя модели, которую приводит В.В. Золотарев, специалисты нашей компании адаптировали ее для насущных практических целей и, оттолкнувшись от потребностей заказчика, определили следующие организационные этапы.

1. Стратегический этап постановки задач и целей курса Заказчиком, определение необ- ходимых кадровых и материаль- ных ресурсов, необходимых для реализации поставленных целей

Важнейший этап, позволяющий путем обсуждения сформулировать реалистичные ожидания Заказчика (менеджмента компании), а также высказать соображения по поводу концепции процесса обучения и практических подходов к решению поставленных задач с точки зрения

¹ <http://www.ct-v.ru/category/zolotarev-vv-andragogika-i-organizatsiya-korporativnogo-obucheniya-2009g>

Заказчика и Исполнителя. На этом этапе, исходя из объемов предстоящей работы, намечается состав преподавателей в рамках Компании, и устанавливаются приемлемые для сторон «правила игры», т.е. условия, ресурсы, временные рамки, необходимые для реализации этих задач.

Определяя концепцию курса, было совместно решено, что весь курс будет состоять из пяти модулей, каждый продолжительностью 2–2,5 мес. в зависимости от содержания. Последующие наборы в новые группы обучаемых

предполагалось вести по мере естественного сокращения уже существующих групп, и высвободившихся вследствие этого преподавателей и аудиторий. Сокращение групп, к сожалению, закономерный процесс, связанный, например, с увольнением сотрудников, переходом сотрудников в другой режим работы (командировки), или отказом сотрудников от обучения в силу различных обстоятельств. Таким образом, весь процесс обучения по программе курса делового английского языка изначально задумывался как непрерывный, модульный и циклический.

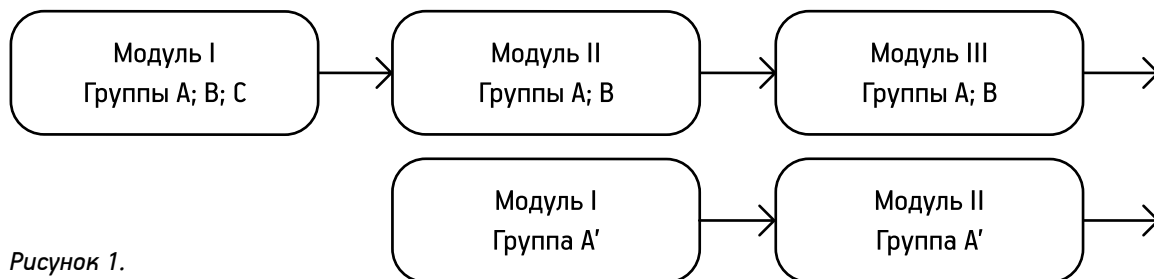


Рисунок 1.

2. Этап планирования процесса обучения в модуле

Когда определена концепция процесса обучения, установлены цели обучения, оговорены материальные ресурсы и временные рамки, стало возможным сконцентрироваться на планировании процесса обучения в рамках конкретного модуля.

На наш взгляд, основными общими задачами данного этапа являются:

- определение тематики модуля в соответствии с целями и временными рамками курса;
- определение количества аудиторных занятий, в соответствии с тематикой модуля;

- определение платформы для дистанционного компонента (blended education);
- подготовка содержания модуля, соответствующего тематике и количеству аудиторных занятий, подбор материалов, как для теоретической, так и для практической частей.

При изначальном планировании курса было решено построить его в соответствии с тремя аспектами, которые получили название **pillars** (в данном контексте «направления»): грамматики (Grammar), делового английского (BE- Business English) и навыков деловой электронной переписки (EM- E-Mailing) на английском языке.

После формализации программа Модуля приняла следующий вид:

Дата	Направление (Pillar) 1 «Грамматика»	Направление (Pillar) 2 «Деловой Английский»	Направление (Pillar) 3 «Электронная переписка»
Занятие 1, дата	Тема 1 «Грамматика (G)»	Тема 1 «Деловой английский (BE)»	Тема 1 «Электронная переписка (EM)»
Занятие 2, дата	Тема 1 «Грамматика (G)» Консолидация	Тема 1 «Деловой английский (BE)» Консолидация	Тема 1 «Электронная переписка (EM)» Консолидация
Занятие 3, дата	Тема 2 «Грамматика (G)»	Тема 1 «Деловой английский (BE)» Диагностическое тестирование	Тема 1 «Электронная переписка (EM)» Консолидация
Занятие 4, дата	Тема 2 «Грамматика (G)» Консолидация	Тема 2 «Деловой английский (BE)»	Тема 1 «Электронная переписка (EM)» Диагностическое тестирование
Занятие 5, дата	Диагностический Тест, Темы 1, 2 (Дистанционный компонент)	Тема 2 «Деловой английский (BE)»	Тема 2 «Электронная переписка (EM)»

и т.д.

3. Этап диагностики ЗУНков (знания/умения/навыки) участников курса, определение входного уровня целевой аудитории, распределение участников по группам в соответствии с уровнем ЗУНков, продемонстрированным на входном тестировании

На данном этапе важно определить основные категории обучаемых, отвечающие уровню их ЗУНков. В соответствии с принципом нормального распределения существуют три основные категории обучаемых: ниже среднего, средний и выше среднего. Причем средний уровень для обучаемых определялся эмпирически, исходя из количества ошибок, сделанных на входном тестировании (Тест

уровня "intermediate"). Отсекалось количество учащихся, кратное группе сильных (Upper intermediate), и группе, показавшей более слабые результаты (Lower intermediate) которые составили впоследствии две «крайние» группы массива обучаемых.

Остальным участникам присваивалась категория «средние (intermediate)», и они распределялись по группам так, чтобы уровень продемонстрированных ЗУНков на входном тестировании был приблизительно одинаковым внутри групп.

К счастью, в нашем случае, уровень ЗУНков был сопоставим с прогнозируемым, и существенных корректировок в уже спланированную программу вносить не пришлось.

Завершается данный этап составлением расписания занятий в модуле с учетом доступных в офисе аудиторий, оборудования и кадровых ресурсов.

Расписание занятий после формализации выглядит следующим образом:

MODULE 1 . Time-Table for February 2015

Day	Date	# of session	Group/Instructor				
			А/Мищенко	Е/Шило	С/Колоскова	Д/Черненко	В/Евдокимова
Понед. Вторник	20150202 20150203	1 1	CR 14	CR 15	SR 14	CR 14	SR 14
Четверг Пятница	20150205 20150206	2 2	SR 14	CR 14	SR 14	CR 15	CR 14
Понед. Вторник	20150209 20150210	3 3	CR 14	CR 15	SR 14	CR 14	SR 14
Четверг Пятница	20150212 20150213	4 4	SR 14	CR 14	SR 14	CR 15	CR 14

где: CR — Комната для переговоров; SR — Учебная аудитория

4. Этап реализации процесса обучения

Наиболее интересный этап с точки зрения реализации модели А. Роджерса «7-4». Как известно, британский ученый-андрагог А. Роджерс выработал 7 характеристик обучающихся взрослых и 4 особенности обучения взрослых.

Рассмотрим эти четыре особенности с примерами учета последних на практике.

а) Эпизодичность

Одной из особенностей андрагогического обучения является эпизодичность, которая при фактическом переходе к обучению подразумевает применение таких практических навыков преподавателя, как создание модульных технологий обучения и эмоциональное насыщение учебного материала для поддержки активного слушания.

Необходимо отметить следующие преимущества и особенности технологии модульного обучения:

- разбивка дисциплинарного курса на законченные части (модули и его элементы), имеющие самостоятельное значение;

- отсеивание материала, являющегося «лишним» для данного конкретного вида работ;
- максимальная индивидуализация продвижения в обучении.

Модуль может быть представлен как комплекс компонентов, которые варьируются в зависимости от конкретной дисциплины. При обучении иностранному языку (на конкретном примере английского) такими компонентами являются:

- точно сформулированная учебная цель;
- собственно грамматический материал в виде краткого конкретного текста, сопровождаемого иллюстрациями;
- практические занятия для отработки необходимых навыков, относящихся к данному учебному элементу;
- конкретная контрольная работа (консолидирующий тест, который строго соответствует целям, поставленным в данном учебном элементе, и является, по сути, одним из главных элементов в модульном обучении английскому языку).



Традиционные системы контроля и оценки знаний ориентируются на контроль со стороны преподавателя, и это лишает обучающихся инициативы и самостоятельности в изучении.

В технологии модульного обучения английскому языку мы используем тесты для контроля уровня знаний, как обязательные, так и на выбор. Перед каждым промежуточным тестом предлагается домашнее задание, основная функция которого — самоподготовка к предстоящему диагностическому тесту.

В тест включается до 25 заданий, которые оцениваются в зависимости от сложности от 1 до 5 баллов (при написании электронных писем как одного из заданий в тесте). Максимальное количество баллов, которое обучаемый может получить за выполнение теста, достигает 30 баллов.

Каждое домашнее задание также состоит примерно из 5 заданий по каждому блоку, входящему в модуль (текст (письменный перевод), составление глоссария (увеличение лексического запаса), обсуждение тем, связанных с текстом, грамматические упражнения, направленные на практическое закрепление теоретических знаний по пройденному грамматическому материалу). Проверка домашней работы производится как фронтально, так и выборочно.

Преимущества данной системы контроля и оценки:

- активное участие обучающихся в контроле и оценке своих достижений;
- мотивация стремления к успеху в учебно-познавательной деятельности;
- стимулирование самостоятельности в обучении;
- учет индивидуальных качеств обучающихся;
- возможность обеспечения индивидуального темпа продвижения по программе.

Но у принятой системы можно выделить и недостатки:

- чрезмерная самостоятельность обучающихся;
- либерализация учебной дисциплины, впрочем, вполне приемлемая для взрослой аудитории;
- доминирование письменной проверки над устным опросом.

Поскольку модульное обучение иностранному языку в качестве одной из основных целей преследует формирование у обучаемого навыков самообразования, весь процесс строится на основе осознанного целеполагания с иерархией целей. Критерии содержания модулей предполагают прозрачность целей, соответствие учебного материала целям, организацию познавательной деятельности, и перспективное использование ее результатов.

Модульная система организации учебного процесса предполагает в начале каждого цикла деятельности обязательность мотивационного этапа. Взаимосвязанные между собой, эти этапы обеспечивают переход от знаний к умениям. Многократно повторяющаяся учебная деятельность обучающихся в ходе самостоятельной работы на адекватном индивидуализированном уровне сложности и трудности учебного материала переводит умения в навыки.

Елена Евдокимова

б) Концентрация на конкретных целях и задачах

С растущими стандартами профессиональной деятельности потребность в непрерывном образовании становится не идеализированной целью, а насущной необходимостью личности. Сегодня для профессионального человека образование на протяжении всей жизни является не только технической или культурной функцией, но и жизнеобеспечивающей, поскольку позволяет гибко адаптироваться к инновационным процессам.

Поскольку в центре идеи непрерывного образования находится человек, его потребности, цели, интересы и способности, то и весь процесс обучения должен выстраиваться в соответствии с этими параметрами. Другими словами, андрагогический процесс необходимо «подстраивать» под специфические характеристики всех элементов системы обучения взрослых и, в первую очередь, под обучающегося.

Так, планирование учебного процесса, определение потребностей и формулирование целей осуществляется совместно с обучающимся. При этом цели обучения конкретны и направлены на решение жизненных проблем. Например, традиционно, написанию грамотных электронных сообщений отводится большое внимание, поэтому грамотная письменная речь (умения) и сопутствующие знания (грамматика) являются наиболее значимыми компонентами программы обучения. Важно показать перспективу: что ожидает обучающихся, что может быть использовано в профессиональной деятельности, и т.д. Причем ведущей технологией в учебной деятельности является технология поиска новых знаний на основе опыта, что, в свою очередь, требует максимальной гибкости и индивидуализации организации обучения.

При работе со взрослыми, обучающий должен учитывать их потребности и, при необходимости, оказывать на них влияние. Следует отметить, что доминирование обучающего изначально неприемлемо. Речь может идти только об организованном и целенаправленном, гибком и психологически настроенном влиянии на обучающегося.

Пространство потребностей, представляя собой сферу, в которой выстраиваются предпочтения, интересы, складывается направленность активности и формируются цели, должно стать основным критерием для обучающего в выборе модели изложения материала и «настраивании» на обучающегося. Именно учет потребностей в организации учебного процесса поощряет продуктивное мышление, принятие самостоятельных решений, собственные мысли, которые возникают под воздействием окружающих условий, и за которые ответственны преподаватель в отведенное ему время, и сам обучающийся все время, отведенное на осмысление.

Характеризуясь социально-профессиональной и практико-ориентированной направленностью, обучение взрослых не может быть форсировано. Необходимо заинтересовать обучающегося, руководствуясь его мотивами.

Мотив, являясь компонентом поведения, в образовательной деятельности приобретает особое значение как фактор запуска образовательного процесса. П.Я. Гальперин определяет мотивацию как ориентирующий момент, направляющий, выделяющий в предмете действия и в самом действии то, что важно для действующего. При том исследователь выделяет три типа мотивации:

- Внешнюю (обучающийся учится для чего-нибудь другого)
- Соревновательную (спортивный интерес)
- Внутреннюю (бескорыстная и ненасытная страсть к знаниям).

В образовании взрослых присутствуют все три типа мотивации с явным преобладанием первого. Мы считаем, что ориентирование учебного процесса на решение проблемы, а не на учебный предмет может расширить мотивационную сферу личности, тем самым увеличив количество задействованных мотивационных факторов. И, несмотря на то, что мотив может иметь в своей основе и отрицательные эмоции: неудовлетворенность текущим положением, нерешаемые проблемы, — «запущенные» факторы мотивации неизменно содействуют переводу личности в режим

постоянного саморазвития и самообучения, что является основополагающей целью андрагогического процесса. На практике, например, обучающий может отступать от последовательности в изложении материала, если это совпадает с мотивационной направленностью обучающегося.

Из вышеизложенного следует:

Андрагогический процесс, «настроенный» под индивидуальные особенности, потребности, мотивы обучающегося, нацеливает последних на новые возможности самореализации. Именно поэтому целью процесса обучения является не только концентрация на существующих потребностях обучающегося, но и на «потенциальных» целях, с учетом будущего изменения сознания, изменения потребностного состояния обучающегося, его управляемости и внутренней свободы.

Обучающий должен стремиться к расширению мотивационной сферы обучающегося для оптимизации процессов мышления, с тем чтобы максимизировать осознание потребности в усвоении новой информации и способ работы с ней.

Организация учебного процесса с учетом области наибольшей осознанности обучающегося позволяет максимально эффективно использовать существующий опыт обучающегося, посредством адекватного выбора роли андрагога при изложении материала.

И, наконец, учет специфических образовательных потребностей обучающегося дает возможность более точно прогнозировать результат обучения, при адекватном выборе технологии преподавания соответственно.

Анна Черненкова

с) Наличие основных стилевых стереотипов

- стиль аналогии: использования имеющегося опыта и знаний;
- стиль эмпирической проверки;
- стереотип плохой памяти;
- стереотип моделей обучения (от простого к сложному) и образов (умение отделять малозначимую информацию от существенной).

К числу особенностей андрагогического обучения можно отнести наличие основных стилевых стереотипов. Данная особенность представляет собой совокупность разнообразных техник, используемых в обучении взрослых, и обусловленных конкретным стилем или стереотипом. В текущем фрагменте статьи будут рассмотрены следующие стилевые стереотипы:

1. Стиль, основанный на аналогии (на использовании имеющегося опыта и знаний)
2. Наличие у обучающихся стереотипных моделей и образов.

Основополагающими техниками первого стиля являются проведение мониторинга текущего опыта в контексте изучаемого курса, а также умение связать новый материал с имеющимся у обучаемых опытом. Без четкого представления об уровне владения языком невозможно создать наиболее эффективную модель обучения, которая бы соответствовала потребностям обучаемых, как образовательным, так и личностным и социальным. Как справедливо отметил А. Роджерс, взрослые находятся в непрерывном процессе развития, они не перестают развиваться в течение всей своей жизни, при этом все люди активно вовлечены в динамичный процесс происходящих вокруг них изменений. Вне всяких сомнений, обучение должно согласовываться с этим процессом.

Среди техник второго стиля можно выделить отделение значимой информации от малозначимой, а также обучение «от простого, к сложному». Взрослые обучаемые уже имеют собственные модели (стили) обучения, сформировавшиеся в процессе личностного развития. **Выделение ключевых моментов в потоке информации есть отличительная особенность каждого взрослого человека.** Равно как и укоренившееся представление о правилах дидактики, использующихся с давних времен, и сформулированных еще в XVII веке великим педагогом Я.М. Коменским, таких как обучение «от простого к сложному», «от известного к неизвестному» и т.д. Таким образом, только учитывая предпочитаемый стиль и модель обучения, можно построить успешный и взаимовыгодный альянс «преподаватель-студент».

Перечисленные выше техники преподавания используются и на занятия в рамках нашего курса. Студенты, на основе уже имеющегося у них опыта и учитывая извлеченную из представленных текстов информацию, имеют возможность самостоятельно порассуждать; и предложенные ими идеи и задумки в устном (обсуждение на занятии) или письменном (написание эссе) виде поистине поражают глубиной их понимания и вовлеченности в тему. На помощь им приходит сформированный общими усилиями глоссарий, который не только обогащает их активный вокабуляр, но и способствует совершенствованию навыка отделения важной информации от малозначимой. Ну и конечно, структура всего нашего курса соответствует правилу «от простого к сложному». Как показывает практика, несмотря на то, что тема хорошо знакома студентам, и они изначально скептически настроены, из-за нежелания «тратить» время на уже изученное ранее, даже по самой легкой теме всегда найдется парочка пунктов или исключений, неизвестных доселе и упрощающих понимание, как языка, так и его структуры.

Екатерина Шило

д) Отсутствие интереса к теоретическим аспектам обучения

В целом, нельзя не согласиться, что процесс обучения взрослых должен иметь практическую направленность вследствие наличия определенных стилевых стереотипов у данной категории обучаемых.

Одним из них является так называемый метод «проб и ошибок», рассматриваемый в статье А.Ф. Шаймуратовой об андрагогической модели образования взрослых.

В соответствии с данным стереотипом взрослым необходимо активно исследовать поставленную задачу, а также самостоятельно (преподаватель выступает в роли консультанта) формулировать выводы. Использование кейс-технологий необходимо при данном подходе к обучению. Работа с «кейсом» как консолидирует недавно изученный материал, так и поднимает, обобщает пласт уже имеющихся у обучающихся знаний не только по иностранному языку, но и по смежным дисциплинам.

Кейс-технологии реализуют принцип обучения, основанного на понимании, а не на заучивании материала обучающимися. Механически заученное языковое правило забывается либо выходит в пассивный запас знаний вследствие значительного объема информации, každодневно получаемого взрослым человеком. Правило же понятое, а также использованное в дальнейшем обсуждении либо работе с «кейсом» найдет свое последующее применение в условиях реального общения. Изучение кейсов, неких конкретных примеров, сопровождающихся построением выводов, определением внутренней логики кейса (примера), на мой взгляд, наиболее эффективный подход к обучению взрослых.



Не последнее место в построении эффективной системы обучения взрослых занимает способ поощрения, используемый преподавателем. Без сомнения, он должен носить характер стимулирующей обратной связи (supportive feedback). При таком виде поощрения оценивается работа и конкретные ее моменты, а не человек, признаются усилия и старание обучающихся при выполнении задания, а также даются советы по оптимизации работы. При данном способе поощрения в группе отсутствует дух соперничества, т.к. акцентируются результаты и прогресс конкретного обучающегося, сравнивается его работа сейчас и ранее. Это представляется одним из плюсов данной системы поощрения при использовании именно в сфере корпоративного обучения.

Дарья Колоскова

5. Этап диагностического тестирования

Для реализации данного этапа построения курса использована платформа Classmarker.

<http://www.classmarker.com>

К сожалению, у меня нет информации о статистике применения данной платформы преподавателями в Республике Беларусь. Однако хотелось бы отметить, что данная платформа привносит электронный компонент в работу, тем самым оптимизируя работу тьютора. На взгляд авторов статьи, платформа Classmarker безусловно эффективна, т.к. позволяет проводить тестирование экономия времени преподавателя, отведенное на проверку заданий. Согласно проведенному опросу в среде обучающихся, оптимальной и удобной она представляется и для них, потому что тестирование проходит в жестком дисциплинирующем временном режиме.

Тестирование в электронном формате также позволяет без дополнительных усилий отслеживать статистику по группе и индивидуально, контролировать время входа и выхода из э/теста, вести мониторинг результатов и выявлять слабо усвоенные темы.

Classmarker позволяет организовать тестирование в 4 форматах (multiple choice, grammar, correction of mistakes, essay), чего вполне достаточно для квалифицированного проведения диагностики.

Естественно, после написания теста мы не просто выставляем обучающимся проценты правильных ответов, что к стати платформа делает самостоятельно (если только тестирование не проводится в формате «эссе»). В режиме очного занятия нами принята практика комментировать ошибки, рекомендовать дополнительные материалы для самоподготовки, произвести необходимые корректировки в курсе, если таковые необходимы, отметить достигнутые результаты, тем самым дополнительно мотивировать обучающихся на дальнейшее обучение.

Диагностическое тестирование — важнейший компонент корпоративного курса, инструмент мониторинга результативности работы преподавателя, действенного усвоения пройденного материала обучающимися, выявления пробелов в пройденном материале.

6. Этап обратной связи (feedback)

Мне кажется, что лучше всего об эффективности курса скажут те, для кого этот курс создавался, т.е. сами обучаемые:

«Я закончил первый модуль курса Business English, который преподавали наши корпоративные преподаватели. Я восхищен работой, которую они проделали для того, чтобы нам (обучаемым) было удобно и легко запоминать и изучать новые для нас термины и правила. За отведенный срок мы смогли не только многократно расширить свой словарный запас, но и поднять уровень грамматики на качественно новый уровень. Также крайне приятно было беседовать на экономические и бизнес темы с нашим преподавателем, что позволило более глубоко понять некоторые процессы, связанные с обсуждаемой экономической тематикой.»

Я очень доволен, курс делового английского в результате получился значительно эффективнее, чем я ожидал. Я с нетерпением жду следующего модуля курса.»

Сергей Фомин | Обслуживание Клиентов | Глобальные услуги в сфере информационных технологий

«Я пришел на курсы с базовыми знаниями английского после 15 лет отсутствия практики. За два с небольшим месяца я существенно подтянул свои знания. Кроме того, что я вспомнил то, чему нас учили в школе, я узнал много нового о правильном применении некоторых грамматических правил и выучил немало новых слов из сферы экономики. Занятия проходили очень интересно. Мы разбирали домашние задания очень подробно, с преподавателем всегда получался конструктивный диалог.»

Сейчас я гораздо увереннее чувствую себя при разговоре с англоязычными коллегами.»

Иван Васильев | Обслуживание Клиентов | Глобальные услуги в сфере информационных технологий

«Признаюсь честно, я пришла на курсы с хорошим уровнем английского, но с большой внутренней потребностью узнать что-то новое, ведь невозможно знать язык в совершенстве. Больше всего мне понравилась интерактивная форма занятий: мы как студенты могли обсуждать с нашим преподавателем те или иные вопросы, связанные с грамматическими и лексическими моментами языка. Разнообразные задания, интересные обсуждения и темы для написания эссе сделали курс увлекательным и одновременно полезным. Могу с уверенностью сказать, что знания, которые я получила в рамках курса по бизнес-английскому останутся со мной надолго.»

Юлия Иванова | Специалист отдела обучения и развития персонала

Конечно, в рамках статьи нет возможности напечатать все отзывы. Отмечу только, что отрицательных отзывов нет.

В приведенном алгоритме пропущен один из важнейших этапов — подписание договора на обучение, его элементы присутствуют в политиках по корпоративному обучению нашей компании, однако в formalized договор пока не был выработан.

В настоящее время методология преподавания, базирующаяся на теории андрагогики, вырабатывается внутри корпораций и компаний в Республике Беларусь почти всегда эмпирически, ввиду скудости источников научных знаний, и, кажется, абсолютного отсутствия экспертов-андрагогов в нашей системе образования. Насколько это известно авторам данной статьи, специалистов по андрагогике не готовит система высшей школы РБ, что приводит, к сожалению, к отсутствию научной полемики. В результате, обучение и развитие персонала «отдано на откуп» неквалифицированным кадрам, что дискредитирует систему образования для поколения взрослых в частности, равно как и сферу неформального образования в целом. Таким образом, проблематика обучения взрослых, как никогда насущная и актуальная сейчас, в основном игнорируется.