

natsional'noi humanitarno-tekhnichnoi elity: zb. nauk. pr. / red. L.L. Tovazhnyans'kyu, O.H. Romanovs'kyu. – Kharkiv: NTU «KhPI», 2010. – Вуп. 27 (31) : V Krymski pedahohichni chytannia «Pedahohika vyshchoi shkoly 21-ho stolittia ta formuvannia natsionalnoi humanitarno-tekhnichnoi elity» : v 3 ch. – Ch. 1. – S. 102-107. (in Ukrainian)

6. Key competencies. A developing concept in general compulsory education. – Eurydice, 2002 [Elektronnyy resurs]. – URL: <http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=503>. (in English)

УДК 37.377

Литовченко Ірина Миколаївна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри англійської мови технічного спрямування № 2 Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»

E-mail: irinalyt@ukr.net

ФОРМИ Й МЕТОДИ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ У КОНТЕКСТІ НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ

Анотація. Статтю присвячено актуальній проблемі корпоративного навчання, яке здійснюється виробничими структурами з метою навчання, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників, і є відповіддю на виклики, що постають перед сучасною освітою в умовах переходу до ринкових відносин; визначено основні форми й методи корпоративного навчання, виявлено їх переваги й недоліки, встановлено, що їх вибір обумовлений інвестиційними, ресурсними, адміністративно-управлінськими та іншими можливостями організації, метою та змістом заняття, контингентом учнів, кваліфікацією викладача. Зроблено висновок, що корпоративна освіта, як складова освіти дорослих, базується на принципах андрагогіки, що впливають з особливостей дорослого учня, й переважно використовує активні методи навчання.

Ключові слова: корпоративне навчання; освіта дорослих; організація; форми корпоративного навчання; методи корпоративного навчання; принципи андрагогіки.

Lytovchenko Iryna – Candidate of Pedagogical Sciences, Assistant Professor of the Technical English Department № 2 of the National Technical University of Ukraine «Kyiv Polytechnic Institute»

E-mail: irinalyt@ukr.net

FORMS AND METHODS OF CORPORATE TRAINING IN THE CONTEXT OF ADULT LEARNING

Summary. The article is devoted to the problem of corporate training which is conducted by enterprises for training, retraining and professional development of employees. It is a response to the challenges facing modern education in the transition to a market economy. The basic forms and methods of

corporate training are identified; their strengths and weaknesses are revealed. It has been found that the choice of forms and methods of corporate training is determined by the resources of the organization, its investment, administrative and managerial capabilities, as also the purpose of the class, the characteristics of the students and the teacher's qualifications. It has been concluded that corporate education, as part of the adult education, is based on the principles of andragogy arising from the characteristics of the adult learner and it mainly uses active learning methods.

Key words: *corporate training; adult education; organization; forms of corporate training; corporate training methods; principles of andragogy.*

Вступ. Перехід до ринкових відносин ставить нові завдання перед сучасною професійною освітою. Виникає потреба не лише в традиційній передачі знань та формуванні загальних умінь, а й у всебічному розвитку особистості, формуванні рис, необхідних працівникові в умовах ринкової економіки, зокрема професійної мобільності й компетентності, комунікативних та організаторських здібностей. З метою вирішення кадрових питань сучасне виробництво не лише здійснює пошук на ринку праці спеціалістів з вищою та середньою професійною освітою, підготовлених у системі державних освітніх закладів, але й створює корпоративну освіту, тобто навчання, перепідготовку й підвищення кваліфікації працівників компанії за рахунок роботодавця. Для забезпечення конкурентоздатності нашої країни на світовому ринку необхідне реформування й модернізація вітчизняної освіти з урахуванням кращого досвіду зарубіжних країн, які мають потужну систему корпоративної освіти і завдяки їй забезпечують собі провідні позиції у світовій економіці.

Аналіз досліджень і публікацій. Проблемаами корпоративної освіти опікувалася низка вітчизняних і зарубіжних учених: К. Аргіріс, С. Бабушко, О. Березкіна, А. Кир'янов, В. Кузнецов, Л. Лук'янова, Н. Ничкало, О. Огієнко, Н. Пазюра, П. Сенж та ін. Проте проблема технологій корпоративного навчання залишається недостатньо вивченою.

Мета статті – виокремлення й аналіз форм і методів корпоративного навчання в контексті навчання дорослих. Для досягнення поставленої мети використовувався комплекс взаємопов'язаних *методів* дослідження, а саме: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, компонентно-структурний та пошуковий методи.

Результати дослідження. Учені розглядають корпоративне навчання в широкому й вузькому сенсі [1]. У широкому сенсі – це сукупність відносин трансляції в зовнішньому та внутрішньому конкурентному оточенні специфічних знань, умінь, навичок, затребуваних підприємницькою структурою. Проте з огляду на складність такого визначення, у корпоративному середовищі цей термін вживається у вузькому сенсі й означає навчання персоналу організації.

Корпоративна освіта базується на андрагогічних принципах організації навчання, що випливають з особливостей дорослого учня, обґрунтованих видатним американським педагогом та провідним діячем у галузі освіти дорослих Малколмом Ноулзом (Malcolm Knowles):

1. Дорослим необхідно знати, в чому полягає для них цінність навчання і яку користь вони від нього отримають.

2. Доросла людина має самосвідомість незалежної особистості, здатної до самоспрямованого навчання.

3. Дорослий має певний життєвий досвід, який повинен стати багатим джерелом та основою навчання.

4. Готовність дорослої людини до навчання безпосередньо пов'язана із соціальними завданнями, що постають перед нею в процесі її розвитку.

5. Дорослі мають практикоорієнтований підхід до навчання й зацікавлені в негайному застосуванні набутих знань.

6. Мотивація дорослих до навчання зумовлена переважно внутрішніми чинниками [5, с. 57-63].

Методом професійної освіти називають спосіб взаємодії педагога корпоративного навчання й учнів, спрямований на оволодіння ними професійними знаннями, навичками, вміннями. Активними методами навчання є способи взаємопов'язаної діяльності педагога й дорослих учнів, які спрямовані на досягнення навчальної мети й водночас сприяють активізації пізнавальної діяльності учнів [3, с. 66].

У практиці корпоративної освіти розвинених країн існують різноманітні форми, методи й засоби розвитку професійних знань та вмінь працівників. Науковці розрізняють дві основні форми навчання в організаціях: навчання безпосередньо на робочому місці та навчання поза робочим місцем. Вибір організаційної форми реалізації корпоративного навчання здійснюється підприємницькою структурою і залежить від мети навчання й можливостей підприємства.

Навчання на робочому місці організовується безпосередньо для конкретної організації та її співробітників. Працівник навчається виконувати певну роботу безпосередньо у процесі її виконання на конкретному робочому місці. Він розвиває певні навички в реальних виробничих умовах, безпосередньо використовуючи обладнання й матеріали підприємства під час навчання. Таке навчання має практичну спрямованість. Навчаючись на робочому місці, працівник має можливості для повторення й закріплення вивченого, для формування навичок, необхідних для виконання поточних виробничих завдань. Ефективність цієї форми організації навчання також полягає в тому, що учні здійснюють навчання в реальних умовах, а не в класній аудиторії, а отже не забувають вивчене, повертаючись на робоче місце. До його переваг

належать своєчасність навчання та негайне використання вивченого на робочому місці [7]. Цей метод також характеризується [4, с. 28]:

- гнучкістю (зміст і час навчання можуть бути адаптовані до можливостей організації);
- адаптивністю (у процесі навчання використовується реальне обладнання, наявне в організації);
- рентабельністю (за наявності засобів, експертів та викладачів можливе навчання досить великого контингенту працівників).

Проте таке навчання має певні недоліки, оскільки воно є досить вузько спрямованим, обмеженим ситуацією на конкретному робочому місці, а відтак не дозволяє вийти за рамки традиційної поведінки й не створює можливостей для повного розкриття потенціалу працівника, формування принципово нових поведінкових та професійних навичок [2].

До методів навчання на робочому місці відносимо ротацію, наставництво, зворотний зв'язок, інструктаж, делегування повноважень, метод ускладнення завдань, внутрішнє й зовнішнє стажування з навчальною метою, екскурсії всередині компанії та в інші організації тощо.

Зазначимо, що в науковій літературі, відповідно до джерела навчання, розрізняють закрите й відкрите корпоративне навчання. Закрите навчання здійснюється силами персоналу підприємства, без залучення фахівців, які не є працівниками підприємства. Відкрите навчання здійснюється зовнішніми тренерами. Існує також комбінована форма навчання, яка залучає як внутрішніх, так і зовнішніх інструкторів. Відповідно до цієї класифікації, зазначені вище методи є закритими.

Навчання поза робочим місцем – це навчання, яке відбувається за межами робочого місця й організовується зовнішніми структурами [4, с. 29]. Воно може здійснюватись у класній кімнаті, в кафетерії компанії, в залі засідань тощо. До основних методів навчання поза робочим місцем відносимо лекцію, професійну й корпоративну конференцію, тематичну дискусію, семінар, коучинг, гуртки з обміну знаннями й досвідом, аналіз практичних ситуацій (кейс-метод), ділову та рольову гру, самонавчання, симуляцію, моделювання, тренінг, робочу групу консалтингового проекту, навчальні експедиції, відео-, аудіо- та DVD курси, он-лайн курси, вебінари, соціальні медіа, зокрема корпоративні блоги, вікі, подкасти.

Навчання поза робочим місцем має певні переваги над навчанням на робочому місці, серед яких можливість обміну досвідом та інформацією щодо вирішення проблем між працівниками різних компаній, створення максимально сприятливого середовища для навчання, мінімізація усіх відволікаючих факторів, спрямування навчального процесу тренером на всіх його етапах. Таке навчання розвиває допитливість учнів, підвищує їхню мотивацію до формування й розвитку навичок, необхідних для успішного виконання функціональних обов'язків. Проте воно може

мати певні недоліки, насамперед пов'язані з можливими частковими розбіжностями між навчальними потребами персоналу й фактичним змістовим наповненням запропонованого курсу навчання.

Сучасні корпорації широко використовують комп'ютерне навчання, яке дає змогу розвивати професійні знання, навички та вміння в інтерактивній формі. Працівники навчаються у процесі виконання певних навчальних програм на комп'ютері. Таке навчання відбувається по-різному. У деяких компаніях існують електронні бібліотеки з різними навчальними програмами, які працівники можуть брати додому й опрацювати самостійно. У інших компаніях функціонують комп'ютерні лабораторії, де працівники можуть практикуватися й отримувати необхідну допомогу штатних тренерів. Багато організацій здійснюють он-лайн навчання, встановлюючи на своїх комп'ютерах програмне забезпечення і таким чином даючи можливість працівникам чергувати роботу й навчання. Комп'ютерне навчання має практичні переваги. Інтерактивні технології в середньому скорочують час навчання на 50 %, підвищують його ефективність, мотивацію слухачів, зменшують відсоток їх відсіву [6].

Вибір форм організації корпоративної освіти здійснюється підприємством і обумовлений його інвестиційними, ресурсними, адміністративно-управлінськими та іншими можливостями з урахуванням ризиків і переваг тієї чи іншої форми. Вибір методу навчання визначається метою заняття, його змістом, контингентом учнів, кваліфікацією викладача. Кожний з методів має свої переваги й недоліки, тому сучасні корпоративні програми здебільшого поєднують різні способи подачі матеріалу, враховуючи їхні сильні й слабкі сторони та широко використовуючи активні (проблемні) методи, які найбільше відповідають завданням навчання дорослих. Головний критерій у виборі методу – його ефективність для досягнення мети навчання працівниками організації.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, можемо зробити висновок, що корпоративна освіта є відповіддю на виклики, які постають перед сучасною професійною освітою в умовах переходу до ринкових відносин. Вона здійснюється виробничими структурами з метою навчання, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників. Корпоративна освіта базується на принципах андрагогіки й використовує різні форми й методи навчання, вибір яких обумовлений інвестиційними, ресурсними, адміністративно-управлінськими та іншими можливостями організації, метою та змістом заняття, контингентом учнів, кваліфікацією викладача. Кожний з методів має свої сильні й слабкі сторони, тому сучасні корпоративні програми здебільшого їх поєднують, надаючи перевагу активним методам навчання.

До перспективних напрямів подальших досліджень належить аналіз програм корпоративної освіти у США.

Література

1. Каганов В.Ш. Корпоративное обучение и конкурентоспособность предпринимательских структур: монография / Вениамин Шаевич Каганов. – М.: Маркет ДС, 2009. – 216 с.
2. Кирьянов А.В. Повышение эффективности внутрифирменного обучения персонала промышленного предприятия: дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05 / Кирьянов Алексей Владимирович. – М., 2005. – 184 с.
3. Кузнецов В.В. Корпоративное образование: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Кузнецов В.В. – Екатеринбург: Изд.-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. – 227 с.
4. Федорова П.С. Система адаптации персонала в организации / П.С. Федорова // Социально-педагогическое обеспечение изменений личности: сб. научн. тр. студентов и аспирантов института педагогики и психологии / Костромской технологический ун-т. – Кострома, 2005. – С. 134–139.
5. Knowles M.S. The adult learner: a neglected species (4th ed.) / Malcolm Shepherd Knowles. – Houston, London, Paris, Zurich, Tokyo: Gulf Publishing Company, 1990. – 293 p.
6. Sims R.R. Human resource development: Today and tomorrow / Ronald R. Sims. – Greenwich: Information Age Pub, 2006. – 339 p.
7. Van der Klink R.M. Effectiveness of On-the-Job Training / R.M. Van der Klink, J.N. Streumer // Journal of European Industrial Training. – 2002. – Vol. 26, № 2. – P. 196-199.

Bibliography

1. Kaganov V.S. Corporate training and competitiveness of business structures / Veniamin S. Kaganov. – M.: Market DS, 2009. – 216 s. (in Russian)
2. Kir'janov A.V. Improving the efficiency of in-house training of staff of industrial enterprises: dis. ... kand. jekonom. nauk: 08.00.05 / Kir'janov Aleksej. – M., 2005. – 184 s. (in Russian)
3. Kuznecov V.V. Corporate education: ucheb. posobie dlja stud. vyssh. ucheb. zavedenij / Kuznecov V. V. – Ekaterinburg: Izd.-vo Ros. gos. prof.-ped. un-ta, 2010. – 227 s. (in Russian)
4. Fedorova P.S. System of adaptation of personnel in the organization / P.S. Fedorova // Social'no-pedagogicheskoe obespechenie izmenenij lichnosti: sb. nauchn. tr. studentov i aspirantov instituta pedagogiki i psihologii / Kostromskoj tehnologicheskij un-t. – Kostroma, 2005. – S. 134-139. (in Russian)
5. Knowles M.S. The adult learner: a neglected species (4th ed.) / Malcolm Shepherd Knowles. – Houston, London, Paris, Zurich, Tokyo: Gulf Publishing Company, 1990. – 293 s. (in English).
6. Sims R.R. Human resource development: Today and tomorrow / Ronald R. Sims. – Greenwich: Information Age Pub, 2006. – 339 p. (in English).
7. Van der Klink R. M. Effectiveness of On-the-Job Training / R.M. Van der Klink, J.N. Streumer // Journal of European Industrial Training. – 2002. – Vol. 26, № 2. – P. 196-199. (in English).