criteria and procedures of concordance of the levels of qualification of both countries with the European Qualifications Framework (EQF) are considered.

Key words: the National Qualifications Framework, competence, the European Qualifications Framework, the results of studies, qualification, the Bologna process.

Стаття надійшла до редакції 18.09.2012 р.
Прийнято до друку 26.10.2012 р.

УДК 377.3

Н. В. Пазюра

ІННОВАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ У ВНУТРІШНЬОФІРМОВІЙ ПІДГОТОВЦІ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ У СВІТІ

Останні два десятиріччя минулого століття стали свідками підвищеної уваги дослідників до питання внутрішньофірмової підготовки, як необхідної умови конкурентоспроможності підприємств. Необхідність постійно підвищувати професіоналізм працівників – це вимога сучасного світу праці: „Жодна людина, команда або компанія ніколи і нічого не знає у достатній мірі" (Р. Калакота, М. Робінсон) [1, с. 9]. Постійні зміни в бізнес оточенні змушують керівників та власників знати, як притягнути, підготувати та зберігати „працівників знань". І якщо в минулому це розглядалось як коштовна діяльність і обов'язок, то нині внутрішньофірмова підготовка – умова ефективного функціонування компанії [1, с. 5].

Дж. М. Вайтмен (2006) зазначає, що „постійний розвиток технологій робить навички праці все більш складними, сприяє швидкому старінню інформації". Аксіома „знання – це сила" набуває особливого значення у суспільстві, де „не існує такої освіти або навичок, які б існували протягом всього життя" (Дж. Найсбітт, П. Абердин). Кваліфікованих працівників важко знайти та дорого найняти [1, с. 14]. Р. М. Сміт, Дж. Насбітт, П. Абердин найбільш важливим для успішного навчання дорослих вважають розуміння себе як учня, що надає можливість адаптуватись та змінюватись незалежно від технологічних, соціальних та економічних умов.

Різні аспекти внутрішньофірмої підготовки вивчались ученими в світі: стратегії неформального навчання на робочому місці (для менеджерів), які передбачають професійний досвід, досліджували Дж. Дейвіс, М. Істербі-Сміт (1984) [2, с. 169], М. Макколл (1988); питання, як вирішуються реальні проблеми виробництва за допомогою підготовки досліджували Б. Дж. Шеклі, М. Т. Кітон (1997) [3, с. 20]; різні аспекти діяльності коучів або менторів, інформальні форми та методи навчання (зустрічі, взаємодія з клієнтами, спілкування з колегами, внутрішня

взаємодія клієнтів, спостереження за колегами та супевайзером з метою запозичення досвіду) були предметом дослідження К. Е. Воткінс, В. Дж. Марсік (1992), Н. Дей (1998) [4, с. 31].

Неформальна підготовка на робочому місці вивчалася К. Коіке і Т. Інокі (1990), Д. Тарсфілд (2001), С. Золінген, Дж. Стремер, Р. Юнг та М. Клінк та іншими. Увагу дослідників привертає те, що неструктуроване та незаплановане навчання на робочому місці передбачає неформальні методи навчання (ненавмисне навчання, навчання як побічна діяльність щоденного розкладу) характеризується відсутністю розробленого плану і працівники навчаються шляхом, наприклад, копіювання дій досвідчених працівників.

Багато уваги приділялось плануванню навчальних програм внутрішньофірмової підготовки (Е. Дж. Бун, 1985; П. Дж. Бойл, 1981; Р. О. Брінкерхофф, С. Дж. Джілл, 1994; М. Л. Брод, Дж. У. Ньюстром, 1992; М. С. Ноулз, 1980; Т. Дж. Сорк, Дж. Г. Баскі, 1986; Р. С. Каффарелла, 1989). На думку Р. М. Серверо, А. Л. Вілсон, Т. Дж. Сорк, планування та виконання таких навчальних програм значно відрізняється від звичних моделей академічних програм [5, с. 9]. Але багато аспектів корпоративної підготовки виробничого персоналу на підприємствах світу все ще залишається поза увагою дослідників.

Мета статті – дослідити інноваційні стратегії у внутрішньофірмовій підготовці виробничого персоналу у світі, схарактеризувати найбільш ефективні форми та методи професійної підготовки в компаніях, які забезпечують неперервність професійної підготовки працівників, що є основною умовою конкурентоспроможності компаній на ринках.

Проведений аналіз матеріалів свідчить, що більшість компаній у світі організують велику кількість формальних програм підготовки для розвитку у персоналу навичок вирішення проблеми, як найбільш важливого аспекту професійної діяльності С. Берейтер, М. Скардамалія 1993. Програми професійного розвитку виробничого персоналу концентрують увагу на основних проблемах виробництва як основи навчання, і здібності фахівців вирішувати проблеми покращуються в результаті їх участі в цих програмах (Н. М. Діксон, Н. Фінкелштейн, Р. С. Шанк, Т. Р. Берман, К. Макферсон).

Внутрішньофірмова підготовка розглядається як неперервний процес змін потенціалу виробничого персоналу. Такі зміни можуть відбуватись в результаті формального та запланованого навчання, що відбувається у навчальних ситуаціях або незапланованого, спонтанного навчання, яке має місце під час виконання професійних обов'язків на робочому місці (К. Е. Воткінс, 1998). Навчання відбувається на індивідуальному рівні та передбачає набуття вербальної інформації, інтелектуальних та моторних навичок, формування особистого ставлення до роботи, розробці індивідуальних навчальних стратегій, які сприяють розвитку потенціалу людини (Р. М. Гагне, К. Л. Медскер). Навчання проводиться і на інших рівнях (групи або організації) відповідно до концепції „Компанії знань" П. Сенджа, 1990). Таким чином, навчання – це невід'ємний складник

розвитку ефективно працюючих робочих систем, забезпечення навчання перетворюється на основну мету сучасного розвитку людських ресурсів [7. с. 210].

Дж. Лейв і Е. Венджер у 1991 р. висловили ідею, що неформальне навчання – це соціальний процес, який передбачає безпосередню участь у професійній діяльності та взаємодію з іншими працівниками. Така діяльність не існує в ізоляції і є складовою інтегрованого набору процесу взаємодії, який реалізується на робочому місці. С. Біллет уважає, що навчання може відбуватися як результат керівництва з боку інших під час виконання професійних обов'язків. У.С. Чу зазначає, що знання можуть передаватись чітко висловленим способом, та прихованим (мовчазним) способом від більш досвідченого працівника до новачка, які спілкуються один з одним у межах своїх професійних завдань.

Таким чином, шляхом спостереження, допомоги, копіювання поведінки досвідчених працівників, може розвиватись розуміння „норм" компанії висловленим та невисловленим способом [3, с. 23]. Л. Йоркс, Г. Д. Столовіч, А. Япі вважають, що навички, які були здобуті під час неформальної підготовки на робочому місці, більш швидко використовуються, ніж ті, які одержані формальним способом [8, с. 65]. Л. Дж. Бассі, М. Е. Ван Буррен стверджують, що компанії, які більше інвестують у внутрішньофірмову підготовку, ніж у формальні форми навчання, є більш успішними та ефективними. Таким чином, формальне навчання у внутрішньофірмовій підготовці є не єдиним джерелом знань, і більш уваги приділяється неформальній підготовці [3, с. 25].

Неформальне навчання може бути забезпечено різними шляхами, один з яких – адаптація стилю роботи та тактики вирішення проблем виробництва через непряме навчання (Д. А. Джіола, С. С. Манз, 1985). Неформальне навчання відрізняється від формального, головним чином, завдяки використанню більше практичної, ніж теоретичної підготовки, привалюванню ненавмисного характеру навчання, ніж запланованих і систематичних дій для досягнення навчальної мети, більшої спрямованості учнів на себе під час засвоєння нової інформації, ніж на людей навколо (С. Б. Меріам, Р. С. Каффарелла) [9, с. 225].

Згідно з теорією неформального навчання К. Е. Воткінса та В. Дж. Марсіка, неформальна навчальна діяльність передбачає як явне (висловлене), так і скрите (невисловлене) навчання. Такі свідомі дії, як взаємодія з іншими, спостереження за іншими, рефлексія є важливими компонентами неформального навчання [3, с. 20]. До переваг навчання на робочому місці зараховують можливість спілкуватись з колегами щодо вирішення професійних завдань за допомогою використання надбаних навичок, що формує комунікативні моделі, створює особливий клімат взаєморозуміння в команді (М. С. Гершвін) [10, с. 13].

Відповідно до результатів дослідження М. Махаррі, 70% навчальних потреб працівника було задоволено за допомогою неформального навчання. У дослідженні також було вказано, що найбільш ефективним є

неформальне навчання в командах шляхом випадкових зустріч, спілкування з клієнтами. Бечтольд визначає коучинг та групові зустрічі як найбільш зручні методи неформального навчання на робочому місці. Р. Сісакхт виділяє такі форми неформального навчання, як когнітивне учнівство (набуття знань на робочому місці) і в якому працівник прикріплюється до наставника, який допомагає в розвитку складних когнітивних навичок, менторство, яке передбачає орієнтацію підлеглого на соціополітичні аспекти компанії або коучинг для професійних завдань, інтернатура, яка забезпечує можливості для праці в інших департаментах або відділеннях. Таким чином, можна говорити про те, що неформальне навчання – це соціальний процес, який залежить від взаємодії працівників на робочому місці, слугує важливим способом накопичення, формулювання, розповсюдження в організації професійних знань. І тому повинна відбуватись інтеграція між професійною діяльністю та взаємодією працівників між собою для активізації цього процесу [3, с. 23].

Необхідно зазначити, що планування програм внутрішньофірмової підготовки має свою специфіку, оскільки воно проводиться у специфічному оточенні, визначається потребами промисловості, керівництва компанії, фінансовими можливостями й матеріально-технічною базою підприємства та відбувається з урахуванням корпоративної культури підприємства, специфіку норм і вимог до персоналу, традицій, цінностей і історії компанії (Р. М. Серверо, А. Л. Вілсон [11], Дж. Форестер, Т. Дж. Сорк, О. Елгстром [12], У. Рііс, К. Амбл, Б. Янг [13]). Для правильного планування та розробки програм внутрішньофірмової підготовки потрібне проведення переговорів з керівництвом компанії для визначення цілей таких навчальних програм. І тому Т. Дж. Сорк розглядає планування у „соціально-політичних та етичних вимірах". Р. М. Серверо і А. Л. Вілсон погоджуються, що планування повинно розглядатись як соціальна діяльність, в якій педагоги обговорюють персональні інтереси працівників та інтереси компанії. Виявляється, що найбільш важливу роль у процесі розробки навчальних програм та їх обговоренні відіграють педагоги й працівники департаментів розвитку людських ресурсів.

Наше дослідження показало, що роботи багатьох вчених наполягають на використанні прийомів неформального навчання для покращення корпоративної підготовки. Бечтолд вважає, що працівник повинен одержати більш глибокий рівень навчання, такий, що в додаток до набуття та розподілу знань передбачає генерацію та використання більш глибоких знань. Він також пропонує використання рефлексії як шлях поглиблення навчання [14, с. 821 – 827].

Важливим у цьому контексті є дослідження навчальних стратегій, які використовуються у внутрішньофірмовій підготовці. Навчальні стратегії – це методи та прийоми, які використовує людина для навчання та набуття знань (Р. А. Фелленз, Дж. Дж. Конті). Основною особливістю навчальних стратегій є те, що вони обираються для вирішення певного завдання, досягнення певної мети і змінюються відповідно до індивідуальних

особливостей та цілей навчання. Використання навчальних стратегій внутрішньофірмової підготовки залежить від умов навчання. Учені наполягають на важливості розвити у працівників розуміння преференцій власної навчальної стратегії. Такий погляд спонукає до подальшого вивчення додаткових методів, які б були більш ефективні у покращенні професійної діяльності. „Навчальні стратегії забезпечують кожного студента потенціалом адаптуватись належним чином до кожної навчальної ситуації" [15, с. 330 – 331].

Зазвичай, основна мета професійних програм внутрішньофірмової підготовки – це навчання навичкам вирішення мультидісциплінарних складних проблем виробництва. Тому під час розробки таких програм основна увага приділяється вибору правильної структури та адекватному представленню проблеми для посилення поведінки працівників, спрямованої на вирішення професійної проблеми (М. А. Албаніз, С. Мітчелл). За результатами нашого дослідження такий проблематично спрямований підхід зазвичай передбачає використання таких форми внутрішньофірмової підготовки: кейзстадіз, цілеспрямований сценарій, проблемно-засноване навчання, дієве навчання.

Кейзстадіз передбачає визначення, аналіз, інноваційне вирішення проблеми (У. Е. Фулмер, К. Ф. Харлінг, Дж. Акрідж). Зазвичай проводиться детальне пояснення проблемної ситуації, в якому вказані факти, перешкоди, необхідна вхідна інформація, погляди конфліктуючих сторін (Р. Дж. Маквілліам), діаграми, таблиці, схеми, фінансова звітність, дані ринку (А. К. Грехам, Дж. Д. Морекрофт, Р. М. Сендж, Дж. Д. Стерман). Студенти використовують обговорення базових даних, на основі яких визначають тип проблеми, формулюють та оцінюють можливі рішення, обирають найбільш оптимальне рішення, та обговорюють шляхи втілення (У. Е. Фулмет, К. Ф. Харлінг, Дж. Акрідж).

У заснованому сценарії працівники виконують завдання робочого місця у модельованій ситуації (Р.С. Шанк). Моделювання починається з представлення цілей, причому студенти одержують мінімальну інформацію, обирають шляхи для одержання більше даних та працюють для досягнення поставленої мети. Стратегія більш орієнтована на студентів, які працюють незалежно або в невеликих групах, наставник відповідальний за надання технічної та процедурної допомоги під час роботи.

Проблемно-засноване навчання спонукає студентів до циклічного процесу визначення проблеми, самостійно-спрямованого навчання, формулювання гіпотези та її випробування для вирішення проблеми. Основна перевага за думкою вчених в тому, що студенти набувають знання та навички з визначення, розуміння та вирішення проблеми. В такій формі навчання точна причина проблеми не ясна, і надається недостатня кількість інформації. Оскільки існує більше ніж один шлях для вирішення, проблема не має єдиного правильного рішення. Такий метод передбачає використання п'яти етапів: проблема представляється групі студентів, яка намагається ідентифікувати загальну природу проблеми,

процедуру вирішення, та можливе вирішення; на другому етапі студент аналізує причини виникнення, оцінює ресурси та розподіляє незалежні дослідні завдання; потім передбачається, що студент проводить незалежне дослідження; студент роздумує над тим, що було вивчено, формулює нове розуміння, переглядає гіпотезу щодо причин проблеми та її вирішення. Такий циклічний процес продовжується доки декілька шляхів не будуть знайдені для відповідного рішення проблеми. Дослідники навчальних стратегій внутрішньофірмової підготовки вважають доцільним використання такої форми у групах середнього розміру, яким надається когнітивна, метакогнітивна та процесуальна підтримка (С. А. Галагер, С. Е. Хмело, М. Ферраррі та інші).

У дієвому навчанні група студентів обирає реальну проблему, формулює, аналізує її, розробляє та втілює рішення, розглядає результати дій групи та знову використовує шляхи вирішення (Н. М. Діксон). Дієве навчання орієнтовано на студента, і основною передумовою є те, що дорослі учні навчаються краще шляхом співпраці та роздумів над актуальними та важливими для них проблемами (Онейл, В. Дж. Марсік, К. Е. Воткінс, А. Брукс). Дієве навчання є циклічним, передбачає етапи ідентифікації проблеми, дослідження шляхів її вирішення, випробування вирішення, моніторингу результатів та перегляд сформульованої проблеми. Важливо, що увага приділяється знайденню проблеми та її аналізу. Наприклад, проблема сформульована з технічної точки зору, а після проведення дослідження вона переформулюється на проблему з галузі соціології. Така форма внутрішньофірмової підготовки дозволяє виявити ті аспекти проблеми, які залишились поза увагою.

Хоча всі зазначені форми підготовки передбачають участь працівників у процесі вирішення проблеми, але за думкою С. А. Галагер, В. Дж. Марсік, Дж. Р. Норман, Г. Дж. Шмідт, Р. С. Шанк існує різниця в структурі поставленої проблеми, а на думку Г. С. Барроуз, В. Дж. Марсік, Р. С. Шанк, А. Фано, М. Йона, К. Е. Воткінс, А. Брукс вони відрізняються типами навчальних стратегій підготовки, які використовуються під час вирішення проблеми. Ми можемо зробити висновок, що ці відмінності у дизайні програм значні, тому що навички вирішення проблеми набуваються різними шляхами.

Головною проблемою навчальних програм внутрішньофірмової підготовки є не тільки їх розробка, але і правильне застосування. Всі зазначені форми внутрішньофірмової підготовки потребують більшу кількість навчальних годин ніж директивні форми інструктажу. Другим важливим аспектом їх застосування є фінансування. Якщо провести порівняння фінансових витрат на організацію зазначених форм професійної підготовки, то можна зробити висновок, що кейзстадіз не коштовна форма, так як використовується в великих групах студентів, і не потребує спеціального обладнання. Інші три форми підготовки – більш коштовні, так як проводяться в невеликих групах, і деякі передбачають додаткові витрати на комп'ютерну підтримку. Крім того, успіх таких

програм залежить від фасілітаторських здібностей наставника (С. А. Галагер), який повинен володіти досвідом у вихованні навичок рефлексії, групового спілкування, слухання індивідуального та групового вирішення проблеми [16, с. 640 – 644].

Уважаємо за необхідне звернути увагу, що навчальні стратегії внутрішньофірмової підготовки виробничого персоналу необхідно здійснювати з урахуванням принципів андрагогіки. М. Ноулз (1980 р.), чия теорія андрагогіки говорить, що дорослі студенти мотивовані оточенням яке заохочує їх бути незалежними учнями та самостійно керованими, та згідно з якою навчання повинно передавати „дух взаємності між студентом та вчителем". М. Ноулз, Е. Холтон (1998), С. Маілік, С. А. Стампф підтвердили думку, що неформальне навчання більш ефективне ніж пасивне за характером формальне навчання, оскільки воно інтегрує набуття нових знань та проведення досліджень з використанням експерименту, що забезпечує активізацію знань у професійній діяльності (Е. Холтон, Р. Бейтс, Д. Сейлерг, М. Карвалхо).

Отже, нині, коли багато компаній в Україні стикнулись з загрозою реорганізації або скорочення, формальне навчання, яке зазвичай проводиться у формі навчальних класів та семінарів, має тенденцію до скорочення за умов відсутності достатнього фінансування. Тому неформальне навчання бачиться як доступний спосіб забезпечення неперервної професійної підготовки виробничого персоналу підприємств та необхідна умова для успішних змін в компанії та її успішної діяльності. Дизайн професійних програм внутрішньофірмової підготовки є дуже важливим, який проводиться з урахуванням необхідності забезпечення неперервної підготовки, поширення діалогу та співпраці команді, запровадження системи для утримання і розподілу знань.

Подальші дослідження доцільно спрямувати на вивчення світових тенденцій у посиленні зацікавленості роботодавців та працівників щодо підвищення професійного рівня персоналу компаній.

Список використаної літератури

1. Pang, K. Video-Driven Multimedia, Web-Based Training in the Corporate Sector: Pedagogical Equivalence and Component Effectiveness International Review of Research in Open and Distance Learning. – V. 10. – № 3. – 2009. – P. 1 – 14. **2. Davies J.,** Easterby-Smith M. Learning and development from managerial work experiences. Journal of management studies. – V. 21. – № 2, 1984. – P. 169 – 183. **3. M. D. Enos,** Marijke Kehrhahn. Transfer of learning: how managers develop proficiency. / „Transfer of learning". Symposium. Academy of human resource development (AHRD) Conference proceedings (Honolulu, Hawaii, February 27 – March 3, 2002). – P. 19 – 26. **4. Day N.** Informal learning gets results. Workforce. V. 77. – № 6, 1998. – P. 30 – 36. **5. C. K. Mabry,** A. L. Wilson Tactical management of power: the practical work of negotiating stakeholder interests in planning education programs in corporate context / Integrating university and corporate learning with work.

Symposium 2. Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001). – P. 9 – 16. **6. D. Strazzo.** A study of e-learning practices in selected fortune 1000 companies / (Ed. Aliaga O. A.) Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001). V. 1 – 2. Baton Rouge, LA, 2001. – P. 599 – 605. **7. R. A. Bates,** T. Hatcher, E. F. Holton, N. Chalofsky. Redefining human resource development: an integration of the learning, performance, and spirituality of work perspectives / (Ed. Aliaga O. A.) Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001). V.1 – 2. Baton Rouge, LA, 2001. – P.204 – 213. **8. Stolovitch H.D.,** Yapi A. Use of case study method to increase near and far transfer of learning. Performance improvement quarterly, v. 10, n. 2, 1997. – P. 64 – 82. **9. W.E.A. Ruona,** A.C. Rusaw. The role of code of ethics in the future of human resource development. /(Ed. Aliaga O. A.) Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001). V.1 – 2. Baton Rouge, LA, 2001. – P. 221 – 228. **10. Whiteman J. A.** Relevance of education and training in a business environment. U.S department of education, Office of educational research and improvement, Education resources information center (ERIC), 2001. – 17 p. **11. Elgstrom O,** Riis U. Framed negotiations and negotiated frames / Scandinavian journal of educational research, v. 36, n. 2, 1992. – P. 99 – 120. **12. Wilson A.L.,** Cervero R.M. The song remains the same: the selective tradition of technical rationality in adult education program planning theory / International journal of lifelong education, v. 16, n. 2, 1997. – P. 84 – 108. **13. Yang B.** Development and validation of an instrument to measure adult educator's power and influence tactics in program planning practice / Adult education quarterly, v. 48, n. 4, 1998. – P. 227 – 243. **14. T. Powell,** B. Hubschman, M. Doran. Caree development through informal learning : a review of the literature. / (Ed. Aliaga O. A.) Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001). V.1 – 2. Baton Rouge, LA, 2001. – P. 821 – 827. **15. P. Willyard,** G.J.Conti. Learning strategies: a key to training effectiveness. / (Ed. Aliaga O. A.) Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001). V. 1 – 2. Baton Rouge, LA, 2001. – P. 325 – 331. **16. Lohman M.** A comparative analysis of problem-based approaches to professional development. / (Ed. Aliaga O. A.) Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001). V. 1 – 2. Baton Rouge, LA, 2001. – P. 640 – 647.

Пазюра Н. В. Інноваційні стратегії у внутрішньофірмовій підготовці виробничого персоналу в світі

У статті проведено дослідження інноваційних стратегій у внутрішньофірмовій підготовці виробничого персоналу у світі, які є важливою умовою неперервного професійного навчання в „економіці

знань". Особливу увагу приділено найбільш ефективним формам та методам професійної підготовки в компаніях, схарактеризовані неформальні методи підготовки на робочому місці, шляхи подальшого розвитку професійного навчання на виробництві.

Ключові слова: внутрішньофірмова підготовка, виробничий персонал, інноваційні освітні стратегії, неформальне навчання.

Пазюра Н. В. Инновационные стратегии в корпоративной подготовке рабочей силы в мире

В статье проводится исследование инновационных стратегий рабочей силы корпоративной подготовки в мире, что является важным условием обеспечения непрерывного профессионального обучения в „экономике знаний". Автор уделяет особое внимание наиболее эффективным формам и методам профессиональной подготовки в компаниях, охарактеризованы неформальные методы подготовки на рабочем месте, пути дальнейшего развития профессионального обучения на производстве.

Ключевые слова: корпоративная подготовка, рабочая сила, инновационные образовательные стратегии, неформальное обучение.

Pazyura N. V. Innovative Strategies In Corporate Training of Labour Force in the World

In the article innovative strategies in corporate training of labour force in the world are considered, which have always been the main prerequisite of lifelong vocational training in "Knowledge economy". The author pays much attention to the most effective methods of professional training in companies, informal forms of on-the-job training are characterized, further ways of the development of corporate training are considered.

Key words: corporate training, labour force, innovative educational strategies, informal training.

Стаття надійшла до редакції 22.08.2012 р.
Прийнято до друку 26.10.2012 р.

УДК 37.(091)

О. А. Устименко-Косоріч

СТРУКТУРА СЕРБСЬКОЇ БАЯННО-АКОРДЕОННОЇ ШКОЛИ

У статті баянно-акордеонна школа розглядається як феномен культурно-освітньої традиції й у цьому сенсі значення освіти поглиблюється соціокультурною функцією та дозволяє визнати школу як освітню категорію (баяністи-акордеоністи брали активну участь у