

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ ОСВІТИ

На міжнародних конференціях все частіше піднімається питання щодо світової освітньої кризи у зв'язку зі швидким застаріванням навчальних програм та низькою здатністю формальної освіти адаптуватися до глобальних змін. Стає очевидним, що здобути необхідні знання лише в системі формальної освіти неможливо. Ні в якому разі не заперечуючи її важливість і потрібність, водночас варто наголосити на її консервативності й надмірній бюрократичності: поки програма розробляється, затверджується і впроваджується, проходить кілька років і вона вже встигає застаріти. З огляду на це поруч із формальною освітою, яка домінувала в минулому столітті, актуальною постає неформальна та інформальна освіта.

Ключові слова: корпоративна освіта, інформальна освіта.

International conferences are increasingly raising the issue of the global education crisis due to the rapid obsolescence of curricula and the low ability of formal education to adapt to global change. It becomes obvious that it is impossible to acquire the necessary knowledge only in the system of formal education. By no means denying its importance and necessity, it is worth emphasizing its conservatism and excessive bureaucracy: while the program is being developed, approved and implemented, several years have passed and it has become obsolete. In view of this, along with formal education, which dominated in the last century, non-formal and informal education is relevant.

Keywords: corporate education, informal education.

У неформальній освіті нині чітко прослідковується 2 напрями розвитку: професійне спрямування і загальнокультурний розвиток.

Різновидами неформальної освіти професійного спрямування є додаткова освіта, бізнес-освіта, корпоративна освіта, а також як її окремий напрям – внутрішньофірмове навчання.

Системно цей процес можна прослідкувати на прикладі міжнародних і транснаціональних корпорацій. Усі вони без виключення мають корпоративні навчальні центри – університети чи академії. Корпоративні університети з'явилися з метою прив'язати теорію й практику навчання до потреб бізнесу і як відповідь на нездатність традиційної академічної освіти вирішити проблему своєчасної підготовки кваліфікованих фахівців в умовах зростаючої конкуренції. Їх основна ціль – в потрібний час і найбільш ефективними методами організувати навчання тієї категорії персоналу, якій воно необхідне [2]. У кожному з них вибудована система корпоративної освіти. Здебільшого вона базується на моделі потрібної спіралі, запропонованій Г. Іцковіцем: Університет → Бізнес → Влада. Бізнес зацікавлений у високопрофесійних, інноваційних, творчо мислячих фахівцях і створює консорціум підприємства та закладу освіти, що не лише здійснює підготовку таких фахівців, а й пропонує інноваційні розробки для подальшого розвитку підприємства. Влада, зі свого боку, створює відповідні умови (законодавче й нормативно-правове забезпечення, податкова політика, субсидії) для підтримки підприємств, які організовують навчання своїх співробітників.

Система корпоративної освіти охоплює:

1) базову професійну освіту, здобуту в освітньому закладі за спільною програмою. Це означає, що корпорації укладають угоди з Міністерствами освіти різних країн про підготовку фахівців на базі їхніх закладів освіти. У закладі освіти формується окрема група учнів/студентів, які навчаються за спеціальною програмою, підготовленою спільно з корпорацією. Такі програми зазвичай передбачають дуальне навчання: 2 дні учні навчаються в коледжі, отримують теоретичні знання, і 3 дні вони вчаться на виробництві, на базі підприємства, в реальних виробничих умовах. Там навчання

проводять спеціально підготовлені майстри;

2) внутрішньофірмове навчання: для цього кожна корпорація має власний корпоративний навчальний центр, який організовує короткострокове обов'язкове навчання, що здійснюється на підприємстві, а також наставництво, підвищення кваліфікації, професійну перепідготовку, короткострокове додаткове навчання;

3) зовнішнє навчання, зокрема, довгострокову обов'язкову освіту менеджерів, що передбачає отримання другої вищої чи бізнес-освіти;

4) післянавчальний супровід;

5) самоосвіту і саморозвиток [1].

Помимо організації навчання, корпорації розробляють систему заохочення й стимулювання персоналу, та що найважливіше – утримання вивчених фахівців в організації. Для цього розробляються програми лояльності, індивідуальні траєкторії професійного розвитку тощо.

Незважаючи на те, що корпоративна освіта – це значною мірою індивідуальний «продукт», налаштований під вимоги та завдання конкретної компанії, натомість як показує практика, ці структури стають все більш потужними й впливовими завдяки їхній інноваційності, мобільності й незаформалізованості. Загалом, цей комплекс дає можливість реалізувати Концепцію неперервної освіти, що стала трендом початку 3 тисячоліття, і передбачає перехід від освіти на все життя до навчання впродовж життя.

Література

1. Баніт О. В. Системи професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях досвід Німеччини і Польщі : монографія. Київ : ДКС- Центр, 2018b. 414 с.

2. Баніт О. В. Корпоративні університети як одна з сучасних форм внутрішньофірмової підготовки персоналу. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи, 2015. Вип. 1. С. 164-172.

URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/OD_2015_1_21