

Л.Б. Лук'янова,

доктор педагогічних наук,

професор, завідувач відділу

андрагогіки ІПООД НАПН України,

м. Київ

ВНУТРІШНЬОФІРМОВЕ НАВЧАННЯ ЯК СКЛАДОВА НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Висвітлено роль професійної освіти дорослих, посилення якої на сучасному етапі розвитку суспільства визначається масштабною науково-технічною революцією, розвитком економіки, виникненням нових технологій. Розкрито теоретичні засади й методичні особливості внутрішньофірмового навчання як окремого напрямку освіти дорослих.

***Ключові слова:** неперервна професійна освіта, освіта дорослих, внутрішньофірмове навчання, тренінг.*

Нині умови ринкової економіки вимагають удосконалення компетентності працівників, у тому числі й потенційної, яку необхідно постійно підвищувати. Проте освіта, здобута у навчальному закладі, вже не може повсякчас задовольняти потреби особистості. Відтак однією з актуальних проблем сучасності є пошук оновлення змісту й способів діяльності людини в межах попередньо набутих знань та накопиченого практичного досвіду. Одним із можливих шляхів у вирішенні цього завдання є неперервне навчання в системі освіти дорослих, яка сьогодні опинилася у фокусі уваги світової спільноти.

Визнаними дослідниками в галузі освіти дорослих є М. Ноулз, М. Нокс (США), Д. Кид (Канада), Ф. Пеггелер (Німеччина), Т. Александр, Х. Радницка, Л. Торрус (Польща). У 70-80 рр. ХХ ст. праці таких зарубіжних вчених як

Ф. Джессап (Великобританія), М. Дюрко (Угорщина), А. Корреа (Бразилія), П. Лангран (Франція), П. Шукла (Індія) сприяли впровадженню андрагогічної проблематики в контекст досліджень неперервної освіти. У цей же період в Росії проблеми теорії освіти дорослих вивчали А. Даринський, С. Вершловський, Ю. Кулюткін, В. Онушкін, Г. Сухобська.

Роль і функції освіти дорослих за останні півстоліття неодноразово змінювалися. Так, у 60-70 роки минулого століття перші позиції посідала компенсаторно-адаптивна функція освіти, яка полягала в усуненні недоліків і прогалин раніше здобутих знань, але вже з 80-х років освіта дорослих набула інтегрального характеру через технічні і соціальні перетворення, а також активне залучення широких верств суспільства до культури. Починаючи з 90 - х років ХХ століття почав формуватися новий підхід до освіти дорослих – як сфери можливостей в працевлаштуванні, зміні професій у відповідності до вимог ринку праці (С. Вершловський). Нині, як стверджують вчені, посилилася динаміка процесів і явищ навколишнього світу, які треба сприймати й адаптуватися до них, а відтак накопичені знання вимагають систематизації і структурування (М. Громкова).

Отже усе більша кількість дорослих людей прагне вирішити свої життєво важливі проблеми й задовольнити зрілі освітні потреби через систему неперервної освіти. У свідомості людей дедалі більше закорінюється думка, висловлена ще в 1972 р. французьким громадським діячем Е. Фором, керівником комісії ЮНЕСКО, яка визначила тенденції освіти наприкінці ХХ – початку ХХІ ст.: «Вчитися необхідно, щоби існувати. Тобто ... саме буття людини має бути нерозривно пов'язано з навчанням. Тільки тоді людина в змозі стати справжньою й цілісною особистістю».

Серед основних чинників, які ілюструють важливість неперервної освіти, можна виокремити такі:

1. Впровадження нової техніки, виробництво сучасних товарів, ліквідація або кардинальні зміни у виконання певних видів робіт вимагають відповідної кваліфікації, яка не може бути гарантована базовою вищою освітою.

2. Світ перетворюється в ринок з високим рівнем конкуренції між країнами, а країни, які мають сучасну систему інженерної вищої освіти і програми неперервної освіти, є лідерами в умовах цієї конкуренції. Відтак мають можливість в короткі терміни відповісти на будь-який «виклик» підвищенням продуктивності інженерної і управлінської праці.

3. Зміни в усіх сферах життя – головний елемент сучасності. Неперервні й швидкі зміни в технології вимагають неперервного навчання персоналу.

4. Для фірми більш ефективним є підвищення кваліфікації співробітників в системі неперервного навчання, аніж залучення нових кадрів [1].

Важливою передумовою підвищення якості освіти дорослих є орієнтація на пошук нового андрагогічного досвіду. Нині в освіті дорослих відбувається трансформація традиційних способів передавання готових знань, створюються нові технології, які уможливають задоволення потреб як окремої особистості, так і суспільства загалом (рис.1).

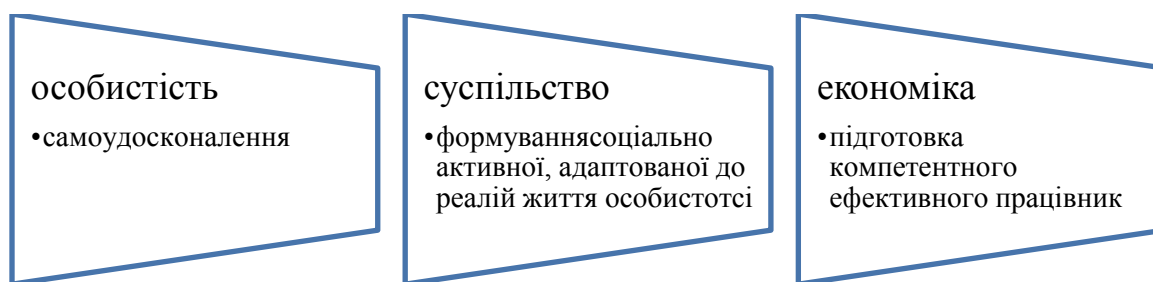


Рис.1. Рівні реалізації потреб в освіті дорослих

За таких умов в організації освітнього процесу дорослих провідні позиції посідає компетентнісний і діяльнісний підходи, коли метою і змістом програм стає діяльність. З цих позицій освіту дорослих можна брати до уваги як процес, що сприяє створенню технології «занурення» в знання, тобто технології, що є адекватною творчої індивідуальності. Таким чином необхідно створити умови

для розвитку технологічної культури дорослих, які навчаються в системі формальної або неформальної освіти.

Однією з актуальних проблем освіти дорослих є розробка моделі освітнього процесу, що ґрунтується на засадах, коли (рис. 2):

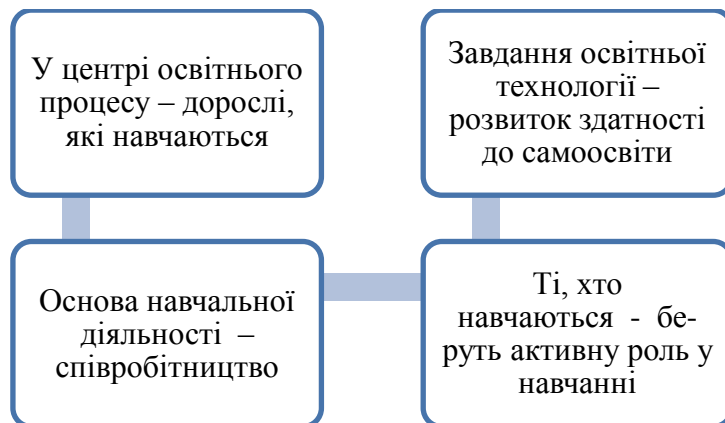


Рис. 2. Засади освітньої моделі навчання дорослих

Американський психолог К. Роджерс доводить, що доросла людина є ініціатором власного навчання й відповідальним та активним учасником самого процесу навчання. Вчений сформулював психологічні особливості людини, що створюють передумови її успішного навчання, які поширюються й на внутрішньо фірмове навчання [6, с. 221]:

- людина за своєю природою має суттєвий потенціал до навчання;
- навчання може бути ефективним за умови актуальності його предмета і коли особистості людини (його «Я» нічого не загрожує);
- навчання охоплює усю особистість, а відтак спонукає до змін в самоорганізації й самоусвідомленні;
- самокритика і самооцінка сприяють творчості, підвищенню незалежності й упевненості у собі.

Так, у США, в країнах західної Європи професійна освіта дорослих посіла передові позиції ще у 60-70 роки минулого століття. Це пов'язано з масштабною науково-технічною революцією, розвитком економіки, виникненням нових технологій, а також таким соціальним явищем як масове безробіття. Саме в цей період у США, Франції, Великій Британії, Швеції,

Японії було вжито надзвичайних заходів щодо освіти дорослих. Зокрема, практично в усіх країнах було прийнято законодавчі акти, що визначили шляхи розвитку, джерела фінансування й підтримки освіти дорослих, усе більшого значення набувала загальноосвітня й загальнокультурна підготовка дорослих. В розвинених країнах набагато раніше усвідомили, що для ефективної виробничої діяльності людина повинна не тільки добре володіти професійними навичками, але й бути добре розвинутою в культурному, моральному, психологічному сенсі, повною мірою відчувати себе повноцінною особистістю, членом суспільства, колективу, сім'ї.

Ще з 70-х років минулого століття переважна більшість керівників американських корпорацій почали розглядати витрати на навчання як прибуткові капіталовкладення, а відділи розвитку персоналу й внутріфірмові навчальні центри – як структурні підрозділи, що беруть активну участь в створенні прибутку.

У середині 80-х років ХХ ст. американські корпорації витрачали на освіту і професійну підготовку свого персоналу понад 60 млрд. доларів, а на підприємствах, які їм належали, навчалось близько 8 млн. осіб – приблизно стільки ж студентів налічували вищі навчальні заклади США. Один із варіантів оцінювання прибутку, заснований на теорії людського капіталу, за ким знання і кваліфікація найманих робітників є капіталом, що приносить прибуток, а витрати часу й засобів на здобування знань і навичок – інвестиції в нього [5].

Загалом витрати на внутрішньофірмове навчання можна зіставити з витратами на державні й приватні школи (середньої і вищої освіти), що становить приблизно 350 млрд. дол. Наприклад, у 80-х роках ХХ ст. відомі світові фірми вкладали суттєві кошти на внутрішньо фірмову підготовку кадрів (без урахування заробітної платні працівникам, які навчалися) [2]:

ІВМ - 750 млн. дол. (5% витрат на оплату праці); «Дженерал електрик» - 260 млн. дол. (2%); «Ксерокс» - 257 млн. дол. (4%); «Текас інструменте» - 45 млн. дол. (3,5%); «Моторолла» - 42 млн. дол. (2,6%).

Отже внутрішньофірмове навчання, як певна схема організації професійної підготовки дорослих, набуває нині надзвичайної актуальності, а розвиток персоналу через неперервне навчання стає одним із важливих чинників, що забезпечують успішну діяльність організації. Навчання в рамках фірм або спеціальних навчальних центрах, як зазначає Н. Машукова, доповнює знання, здобуті в школі чи вищому навчальному закладі, дає можливість пристосовуватися виробничих потреб організації [4].

Теоретичні проблеми навчання дорослих в умовах підприємства (внутрішньофірмове навчання) представлені у дослідженнях психологів (Г. Абрамова, Л. Анциферова, Ю. Ємельянов, Г. Зборовський, С. Змейов, О. Степанова, Г. Крайг, Б. Лівехуд). Акмеологічний підхід до навчання дорослої людини, з позиції О. Анісімова, А. Деркач, Л. Степной, А. Маркової й ін., дозволяє організувати навчання на підприємстві як професійно-особистісний розвиток. Внутрішньофірмове навчання може ґрунтуватися на інноваційній методології (В. Дудченко), впроваджувати проектний підхід (С. Ніканоров, В. Луков), використовувати ідеологію процесуального консультування (Н Ключєва, А. Прігожин) на принципах андрагогіки (С. Змейов, І. Колесникова).

Як правило, програми внутріфірмового навчання створюються спеціально для конкретного підприємства або організації й орієнтовані на розвиток персоналу та його підготовку до змін в організації. Водночас, у структуруванні програм суттєву ролі відіграють цілі організації. За Е. Шайном усю різноманітність цілей організації можна класифікувати на два типи [7, с.112] (рис. 3)

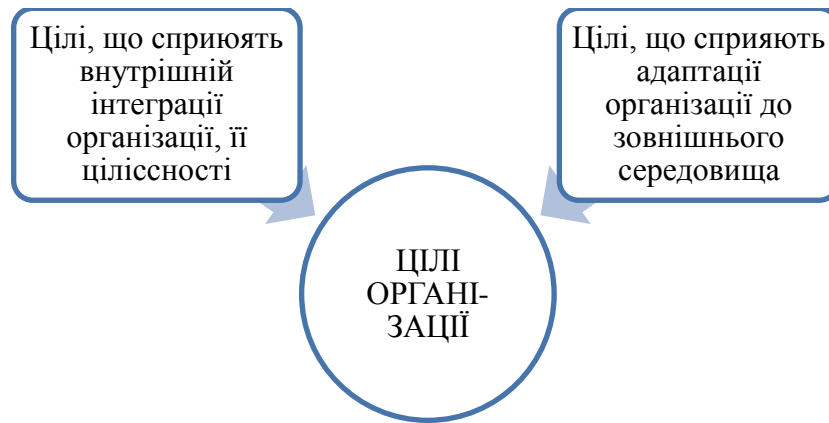


Рис. 3. Сукупність цілей організації

Цим програмам відповідають методи навчання:

1. Спеціалізовані програми (тренінги продажу, перемовин, креативності) → Методи поведінкового тренінгу.
2. Програми командо утворення. Активна групова і між групова діяльність з наступною рефлексією групової діяльності → Ділові й групові рольові ігри, аналіз проблем організації.
3. Розвиток міжособистісної й внутрішньо фірмової комунікації, формування навичок подолання конфліктів → Тренінг сенситивності, рольові ігри, імітаційні ділові ігри, стажування, проектування корпоративної культури.
4. Управлінська підготовка → Лекції семінари, практичні заняття, навчальні ділові ігри.
5. Підготовка до організаційних інновацій → Організаційно-мисленнєві ігри, розробка проектів, аналіз ситуацій організації.

Спрямованість такого процесу має забезпечувати готовність тих, хто навчається адекватно розв'язувати виклики сучасності, реагувати на них, прогнозувати й змінювати соціальну реальність. Одним із засобів, що дозволяють ефективно розв'язати цю задачу є використання активних форм навчання, поєднаних з психолого-педагогічним забезпеченням навчального процесу.

На думку дослідників освіти дорослих (О. Дьянченко, С. Змейов, В. Ляудис, Л. Мітина), спільна діяльність в групових формах навчання є більш результативною, оскільки відповідає соціальній природі знань. Саме тому групові форми нині активно використовуються в різних освітніх технологіях.

Зокрема, тренінгові технології у професійній підготовці і навчанні персоналу є надзвичайно результативними. Зазвичай виокремлюють три основні функції тренінгових програм [3, с. 98]:

1. Як засіб ліквідації суперечностей між навичками співробітників й посадовими вимогами.
2. Як засіб формування корпоративної компетенції робітників.
3. Вирішення актуальних задач компанії.

Тренінгова діяльність здійснюється через застосування певних навчальних методів і прийомів. Саме цей компонент забезпечує засвоєння навчального змісту учнями, формування в них професійних умінь і навичок, формує систему відносини дорослих учнів до демократичного утворення, встановлює взаємозв'язок й активізує досвід. Для забезпечення успішності тренінгової діяльності тренеру важливо враховувати особливості навчальних стилів, робити інформацію варіативною, практично значимою. Ці фактори впливають на створення атмосфери згоди й співробітництва, гарного настрою, дають можливість відчувати радість від спілкування й пізнання.

Залучення дорослих до активного навчання значною мірою залежить від наявності конструктивної мотивації до навчальної діяльності. У змісті внутрішньо фірмового навчання стандартними чинниками, що можуть ефективно мотивувати співробітників належать: прагнення зберегти роботу; бажання отримати підвищення або обійняти іншу посаду; зацікавленість у підвищенні заробітної плати; зацікавленість самим процесом здобування нових знань і навичок, бажання встановити контакти з іншими учасниками програми; прагнення зрозуміти шляхи розв'язання певних проблем власної діяльності. Дорослі учні вважають висококваліфіковану професійну діяльність не тільки

соціально важливим явищем, а, насамперед, особистісною, суб'єктивною цінністю. Тому тренер має враховувати, що мотивування навчальної діяльності дорослих учнів є важливою складовою тренінгів. Мотивація навчання забезпечується через цікаву, змістовну діяльність, актуальність тематики, самопізнання й самооцінювання, використання нестандартних технік, практичну значимість навчання, самостійну насиченість взаємодії, колегіальну підтримку й інші. Реалізації цих підходів відбувається у конкретних ситуаціях, якими повинні бути насичена тренінгові діяльність - ситуації визнання, успіху, емпатії, обговорення, колективного перегляду, багато логічного спілкування, саме-оцінювання, самоаналізу, самостійне порівняння.

Водночас система внутрішньофірмового навчання може набути ефективності лише за умови ґрунтовного аналізу навчальних потреб, оцінювання перспективи й визначення мети та шляхів її досягнення, прогнозуванні змін, обґрунтуванні проєктів, визначенні термінів і витрат на реалізацію програми. Цей процес, як вказують дослідники, нині не має відповідного методичного й дидактичного забезпечення, ефективних технологій навчання, розрахованих на дорослу аудиторію.

ЛІТЕРАТУРА

1. Внутрифирменное обучение как технология развития кадрового потенциала организации. – [Електронний ресурс]: Режим доступу 15.12.2010: <<http://www.smart-edu.com/index.php/stati-korporativnoe-obuchenie/vnut>>. – Загол. з екрану. – Мова рос.
2. Внутрифирменное обучение как процесс непрерывного образования и его особенности. – [Електронний ресурс]: Режим доступу 15.08.2010: <http://buklib.net/component/option,com_jbook/task,view/Itemid>. – Загол. з екрану. – Мова рос.
3. Кларин, М.В. Корпоративный тренинг от А до Я / М.В. Кларин. – М. : Дело, 2002. – 224 с.

4. Маншукова Н.Д. Организация внутрифирменного обучения персонала / Н.Д. Машукова. – Ярославль: ГОУДПО ЯрИПК, 2002. - 78 с.
5. Симбирёва А.Л. Внутрифирменное обучение: теория и практика осознанной необходимости . – [Электронный ресурс]: Режим доступа 17.01.2011: < <http://www.hr-hunter.com/lib/practicum/28>>. – Загол. з экрану. – Мова рос.
6. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека : пер. с англ. / Общ. ред. и предисл. Исниной Е.И./ М. : Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1994. – 480 с.
7. Шайн Е. Организационная культура и лидерство. перс англ. под ред. В. А. Спивака. - СПб. : Питер, 2002. - 336 с.

Раскрыта роль профессионального образования взрослых, усиление которой на современном этапе развития общества определяется масштабной научно-технической революцией, развитием экономики, возникновением новых технологий. Определены теоретические основы и методические особенности внутрифирменного обучения как направления образования взрослых.

Ключевые слова: непрерывное образование, образование взрослых, внутрифирменное обучение, тренинг.

The author emphasizes the role of vocational adult education, reinforced in the current development of society by a large-scale scientific and technological revolution, economic development and the emergence of new technologies. Under review are the theoretical foundations and methodological features of in-house corporate training as a separate direction of adult education.

Keywords: continuous professional education, adult education, intercompany training.