

УДК 374.013.83

Бабушко Світлана Ростиславівна – кандидат філологічних наук, доцент кафедри української та іноземних мов Національного університету фізичного виховання і спорту України

E-mail: babushko_sr@mail.ru

SELF-LEARNING ORGANIZATION В ОСВІТІ ДОРОСЛИХ: У ПОШУКАХ АДЕКВАТНОГО УКРАЇНОМОВНОГО ТЕРМІНУ

Анотація. У статті наголошено на необхідності використання у наукових дослідженнях чіткого термінологічного апарату, особливо іншомовних термінів. Для уникнення термінологічної неоднозначності доцільно знаходити адекватні відповідники. У статті представлено результати словникового аналізу англійських термінів «learning» та «self-learning organization», що широко вирисовуються зарубіжними науковцями в освіті дорослих; проаналізовано семантику структурних компонентів зазначених концептів та обґрунтовано доцільність карбування за словотворчими правилами української мови нових термінів; відтворено логіку створення українських еквівалентів «учіннева» та «самоучіннева організація», які максимально повно відповідають змісту англійських термінів.

Ключові слова: освіта дорослих, англomовні терміни, українські відповідники, «учіннева», «самоучіннева організація».

Babushko Svitlana – Candidate of Philological Sciences, Associate Professor, Ukrainian and Foreign Languages Department, National University of Physical Education and Sports of Ukraine

E-mail: babushko_sr@mail.ru

SELF-LEARNING ORGANIZATION IN AULT EDUCATION: THE SEACRH OF AN ADEQUATE UKRAINIAN EQUIVALENT

Summary. The article underlines the necessity of using exact terminology in scientific researches, especially the foreign one. To avoid the terminology mistakes, it is required to find adequate English and Ukrainian equivalents. The article represents the results of vocabulary analysis of the English terms «learning» and «self-learning organization» which are widely used in adult education by foreign researchers; the semantics of the above-mentioned structural components has been analyzed and there has also been substantiated the use of Ukrainian terms «учіннева» and «самоучіннева організація» which maximally fully correlate to the corresponding English terms.

Key words: adult education, English terms, Ukrainian equivalents, «учіннева», «самоучіннева організація».

Вступ. «Одні і ті самі педагогічні явища, процеси, зв'язки і відношення позначаються різними термінами, особливо це стосується

«іншомовних термінів», які можуть позначати абсолютно тотожні конструкти» [1, с. 255]. Слова видатного українського науковця, академіка, педагога С. Гончаренка наразі набули ще більшої ваги в нових сферах дослідження, зокрема в освіті дорослих. Теоретичне підґрунтя андрагогіки – науки про освіту дорослих – активно розробляється українськими дослідниками. Широко визнана у всьому світі, андрагогіка в Україні перебуває на стадії становлення, відтак потребує чіткого термінологічного апарату. Тому «спеціального акценту уваги» [там само, с. 255] вимагають іншомовні терміни, що використовуються ученими з різних країн у дослідженнях проблем освіти дорослих.

Дослідники часто розглядають одне й те саме явище, послуговуючись різними термінами. Недоцільність використання іншомовних термінів за наявності вітчизняних – очевидна. Проте, слід зауважити, що введення в обіг педагогічної науки, зокрема в андрагогіку, англомовної термінології сприятиме розширенню тезаурусу, дасть можливість вітчизняним дослідникам уникнути непорозуміння, неправильного трактування при вивченні зарубіжного досвіду мовою оригіналу, у процесі спілкування з іноземними колегами, які займаються тією ж проблемою, при описуванні своїх наукових здобутків і при друкуванні в міжнародних дослідницьких журналах. Тому актуальність питання не викликає сумніву.

Щоб уникнути термінологічної неоднозначності, яка знижує рівень дослідницької роботи, необхідно досліджувати, як саме корелюють вітчизняні та англомовні терміни, знаходити відповідні їм україномовні аналоги, а за відсутності таких – використовувати іншомовний термін.

Постановка проблеми. Останнім часом керівники підприємств все більше цікавляться питанням переведення своєї компанії в розряд тих, кого прийнято називати організаціями, що навчаються. Причини такої зацікавленості зрозумілі та обґрунтовані. Щоб компанія могла не просто виживати, а процвітати у сучасних умовах, необхідно, щоб вона могла бути гнучкою, мала змогу адаптуватися до постійно мінливих умов та зростаючих вимог. А отже кожен співробітник цієї компанії повинен систематично навчатися, використовуючи можливості формальної, неформальної та інформальної освіти, тобто займатися особистим розвитком. Така потреба, як пояснює вітчизняна дослідниця Л. Сподін, виникає через соціальне замовлення на фахівця нового покоління, людину з інноваційним мисленням, здатну існувати в умовах постійних змін, підготовлену до життя, де визначальну роль будуть відігравати інформація та знання, що невинно оновлюються [2, с. 9].

Зважаючи на широкі освітні можливості для дорослих, які працюють у таких організаціях, постає питання їх дослідження та уточнення сутності самого терміну.

Аналіз досліджень. У зарубіжних джерелах з освіти дорослих дослідження організацій, що навчаються та самонавчаються («learning

organization», «self-learning organization») та вивчення їх освітнього потенціалу є дуже популярними і поширеними. Таку організацію сприймають як одну з новітніх форм освіти дорослих. Однак, у працях відомих науковців К. Арджіріса (С. Argyris), Н. Діксон (N. Dixon), Д. Гарвіна (D. Garvin), С. Керка (S. Kerka), М. Педлера (M. Pedler), П. Сенге (P. Senge), С. Хьюза (С. Hughes) це поняття інтерпретується по-різному. Разом з тим, всі визначення «learning organization» та «self-learning organization», що пропонуються, – досить неоднозначні. Хоча цьому концепту понад 30 років, донині деякі автори не вірять, що такі організації існують. Такий скептицизм щодо самого терміну породжує протиріччя та «відсутність консенсусу щодо його визначення» [3].

Загалом всі праці, присвячені «learning» та «self-learning organization», можна розділити на дві категорії: науково-популярні – ті, що насичені практичними рекомендаціями, як збільшити здатність організації більш результативно навчати без теоретичної бази; академічні – ті, що пропонують теоретичні підходи до вивчення проблеми та які підкріплені практикою.

Представником першої категорії є П. Сенге, друга асоціюється з працями К. Арджіріса. Таким чином, мова йде про два підходи, автори яких відстоюють свої точки зору. Однак, результати застосування тієї чи іншої теорії на практиці схожі – формування високоефективної організації, що оперативно реагує на зміни зовнішнього оточення та максимально використовує потенціал всіх її членів [4, с. x].

З огляду на сказане, *мета* цієї статті – підібрати та обґрунтувати україномовний термін, що якомога повніше відповідав би англomовному терміну «self-learning organization». Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання: проаналізувати сутність терміну в англomовних джерелах; дослідити термін в українському та російському науковому просторі; здійснити словниковий аналіз та обґрунтувати вибір відповідного українського терміну. Для вирішення окреслених завдань та досягнення мети основними *методами дослідження* були загальнонаукові: аналіз, синтез, порівняння та узагальнення. Також використовувався семантичний та компонентно-структурний методи, що уможливили виділення структурних компонентів концепту «організація, що самонавчається» та тлумачення їх сутності.

Результати дослідження. Глобалізація змушує організації точно ідентифікувати для себе конкуруючі переваги, і все частіше такою перевагою стають навички і кваліфікація людей, які працюють в цих організаціях. Компанії потребують працівників, які добре навчені і залишаються компетентними упродовж всієї кар'єри. Працівники, в свою чергу, потребують оновлення навичок, підвищення кваліфікації, яке сприятиме їх кар'єрі, дозволить їм залишатися затребуваними на ринку праці та мобільними.

Нині знання, а не сировина, не матеріали, ні, навіть, інформація – «саме знання стають основним стратегічним ресурсом», а працівники, які володіють корпоративними знаннями, є провідною силою суспільства [5, с. 155]. Тому компанії змушені систематично оновлювати свої знання та доносити їх до своїх працівників, одним із таких шляхів виступає внутрішньофірмове навчання кадрів. Компанії, які забезпечують своїм працівникам можливість для навчання/учіння, зазначають, що їх працівники отримують більше задоволення від роботи. Як наслідок, компанії мають більшу продуктивність. Обидва чинники (задоволення від роботи та збільшення продуктивності праці) позитивно впливають на прибутковість компанії. Тому закономірно, що навчання персоналу повинно бути інкорпорованим в стратегічні плани компанії.

Підкреслюючи роль знань у нинішніх економічних умовах, П. Сенге (P.Senge), відомий розробник теорії організацій, що самонавчаються, зазначає: «Ми сьогодні перебуваємо в процесі фундаментального зсуву філософії та практики менеджменту. Традиційна організація минулого, орієнтована на ресурси, стрімко віддає свої позиції новій організації, що народжується, в основі якої лежать знання» [6, с. 13].

Суголосною цьому твердженню є думка вітчизняних науковців, що впровадження новітніх освітніх тенденцій в діяльність компаній – надзвичайно важливе, адже вони, «являють собою головний важіль підвищення продуктивності праці та забезпечення конкурентоспроможності на світовому ринку» [7, с. 11].

Тому не дивно, що найбільш успішні компанії – організації нового зразку – розглядають навчання своїх працівників як частину стратегічних планів свого розвитку. У зарубіжних наукових джерелах широко використовується термін «learning organization» та «self-learning organization» для позначення таких компаній.

Вперше термін «learning organization» було введено в науковий обіг у працях К. Арджіріса (С. Argyris) у 80-х роках минулого століття. У російськомовній версії його книги «Организационное научение» термін представлено як «научающаяся организация» (learning organization) [4]. Другий термін «self-learning organization» було запропоновано П. Сенге. У російському перекладі його книги «П'ята дисципліна», термін подано як «самообучающаяся организация» [6].

У російськомовних джерелах словосполучення «обучающаяся организация» та «самообучающаяся организация» вже усталені та сприймаються як повноцінні терміни [5]. У вітчизняному науковому тезаурусі поки що відсутній єдиний термін, який позначав би новий освітній феномен. Зустрічаються декілька споріднених за своїм змістом термінів: «інтелектуальні організації», «організації, що навчаються», «організації, що навчають» та найчастотніший по вживаності – «організації, що самонавчаються». Причому, переважна більшість проаналізованих нами праць, що стосуються організацій нового зразка,

належать до сфери економічних дисциплін. Наукові дослідження цього питання з позицій педагогіки практично відсутні, хоча організації, що самонавчаються, можуть бути важливим джерелом для пізнання механізмів навчання/учіння дорослих учнів, працівників такої організації.

З'ясуємо, який україномовний термін найповніше розкриватиме суть досліджуваного явища та відповідатиме його англомовним аналогом «learning organization», «self-learning organization». Для цього проаналізуємо термін «learning», який науковці також сприймають неоднозначно. У загальноприйнятому розумінні «learning» – це процес, який людина здійснює безупинно, як дихання. Людина навчається, навіть, коли сама не усвідомлює цього і вона ніколи не є занадто старою для цього процесу [8, с. 23]. Проте через відсутність розуміння, як саме люди навчаються, педагоги, психологи та дослідники не можуть дійти згоди у визначенні терміну «learning».

Лексична одиниця «learning» у більшості англо-українських словників перекладається як «навчання, вивчення» [9]. Водночас, концепт «навчання» також перекладається англійською мовою як «training», причому спектр його визначень набагато більший: навчання, виховання, підготовка, освіта, тренування та тренінг [9]. За такої інтерпретації англомовний термін «training» за своїм змістом видається ширшим за «learning». Проте аналіз наукових праць зарубіжних дослідників свідчить про протилежне. Концепт «training» слугує основою для «learning».

Отже, терміни «training» та «learning» в українському дискурсі необхідно певним чином розмежувати, підкресливши їх відмінності та те, що «training» є частиною «learning». Однак, найчастіше вітчизняні науковці не розмежовують ці концепти і вживають узагальнюючий термін «навчання».

Введення в науковий тезаурус нового терміну, як нам видається, допоможе розмежувати зазначені вище україномовні та англомовні поняття, а також зможе вирішити проблему їх адекватної відповідності. Українська дослідниця-філософ А. Сингаївська використовує у своїх дослідженнях «відносно новий в науковому обігу й практичному вжитку» термін «учіння» та його похідні [10, с. 145]. Водночас Академічний тлумачний словник української мови вказує на те, що термін «учіння» є застарілим і означає «навчання» [11, Т. 10, с. 538]. Беручи до уваги енциклопедичність видання, можна стверджувати, що термін в українській мові не новий, а незаслужено забутий. На його відродженні та включенні до енциклопедичних педагогічних джерел наголошував С. Гончаренко, зазначаючи, що в більшості сучасних підручників з педагогіки розглядається переважно педагогічна діяльність, тобто діяльність учителя, викладача, вихователя, а навчальна діяльність того, хто навчається найчастіше взагалі не згадується. Це попри те, що всі автори одноставно вказують на суб'єктивність того, хто навчається [12, с. 7].

Під «учінням» А. Сингаївська має на увазі навчальну діяльність учня, яку називає «учіннєвою діяльністю», процесом, що здійснюється самим учнем. Освітніми цілями цього процесу є цілеспрямоване засвоєння знань, умінь і навичок з метою їх подальшого використання у подальшому житті та своїй практичній діяльності [10, с. 146]. Якщо розглядати «учіння» з цих позицій, то відповідним йому англomовним аналогом буде виступати «learning».

Ще одним доказом того, що для іменування концепту «learning» в українській мові доцільно використовувати термін «учіння», виступає відповідність таких термінів. Ми називаємо особу, яка вчиться/навчається, учнем [11], що відповідає англійському «learner». Оскільки англійські терміни мають один корінь «learn», логічно зробити припущення, що українські терміни також повинні бути однокореневі і без префіксів: «учень – учити/учитися – учіння».

Таким чином, розмежовуючи терміни «learning» та «training» та відповідні їм українські терміни «учіння» та «навчання», останній варто тлумачити як основний шлях отримання освіти, процес формування знань, умінь та навичок, який доцільно організований, планомірно і систематично здійснюється під керівництвом педагогів. Відповідно, під «учінням» необхідно розуміти один із видів діяльності, в якому провідна роль належить учневі, метою якого є засвоєння системи знань, набуття умінь та навичок, застосування набутих знань, умінь та навичок на практиці.

Ключова характеристика «учіння» – це природжена притаманна властивість людини, що реалізується через фізичні та інтелектуальні дії [8, с. 23; 10, с. 146.]; вона реалізується повсякчас і безперервно і триває в тій або іншій формі протягом всього життя людини.

Оскільки ключовим словом у досліджуваному англomовному терміні «self-learning organization» є концепт «learning», який було запропоновано трактувати як «учіння», складовою якого є «навчання» (training), то можемо за словотворчими правилами української мови викарбувати новий термін: учіння → учіннєвий. Відтак, відповідними термінами для англійських «learning organization» та «self-learning organization» будуть «учіннєва організація» та «самоучіннєва організація». Якщо притримуватися описаної логіки співвідношення навчання-учіння, то запропонований термін повністю відображає зміст освітніх інновацій. Організація не просто навчає своїх співробітників та розвиває їх професійні уміння та навички (train), а дає їм нові знання, навчає їх учитися (learn). Іншими словами, учіннєва організація не лише дає їм необхідні знання, підвищує їх кваліфікацію, тобто здійснює навчання (training), а розвиває їх основну навичку «вміти навчатися», забезпечуючи їм професійний та особистісний розвиток, завдяки учінню (learning).

Висновки та перспективи подільших досліджень. З урахуванням викладених вище результатів аналізу та роздумів можна дійти висновку,

що в україномовному науковому педагогічному просторі для позначення однієї із новітніх форм освіти дорослих, доцільно вживати терміни «учиннева організація» та «самоучиннева організація».

Стосовно учинневих організацій, напрямами наших подальших наукових пошуків можуть бути обґрунтування сутнісних характеристик такої організації, вивчення її відмінностей від традиційної компанії, аналіз освітніх можливостей, які в ній реалізуються. Крім того, багато інших термінів, що увійшли в освіту дорослих із зарубіжного наукового простору, потребують аналізу, роз'яснень, уточнення, пошуку відповідників.

Література

1. Гончаренко С.У. Педагогічні дослідження: Методологічні поради науковцям / С.У. Гончаренко. – К.; Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2008. – 278 с.
2. Сподін Л.А. Нова освітня парадигма у філософському дискурсі / Л.А. Сподін // Гілея: науковий вісник. – 2012. – Вип. 66. – С. 557 – 561.
3. Kerka S. The learning organization: myths and realities / S. Kerka // Eric Clearinghouse, 1995 [Електронний ресурс]. – URL: <<http://www.cete.org/acve/docgen.asp?tbl=archive&ID=A028>>. – Загол. з екрану. – Мова англ.
4. Арджирис К. Организационное научение: пер. с англ. / К. Арджирис. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 563 с.
5. Авдошин С.М. Синергетические организации в экономике XXI века / С.М. Авдошин, В.Б. Тарасов // Известия АИН им. А.М. Прохорова. – Бизнес-информатика. – 2006. – Т. 17. – С. 155-163.
6. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации: пер. с англ. / П. Сенге. – М.: ЗАО «Олимп-бизнес», 2003. – 408 с.
7. Борисова М.В. Развитие освіти дорослих у Канаді: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / М.В. Борисова. – Черкаси, 2012. – 20 с.
8. Tight M. Key concepts in adult education and training / M. Tight. – New York: Routledge-Falmer, Taylor & Francis e-library 2004. – 208 p.
9. ABBY Lingvo online : безкоштовний словник online [Електронний ресурс]. – URL: <<http://www.lingvo.ua/uk/Translate/en-uk/>>. – Загол. з екрану. – Мова англ.
10. Сингаївська А.М. Розмежування понять «навчання» та «учіння» / А.М. Сингаївська // Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2011. – Вип. 3 [Електронний ресурс]. – URL: <www.novyn.kpi.ua/2011-3/03-ped-Syngayivska.pdf>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
11. Академічний тлумачний словник української мови (1970 – 1980). Мова: укр. – Електронна версія «Словника української мови» в 11 томах. – 2011 [Електронний ресурс]: URL: <<http://sum.in.ua>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
12. Гончаренко С.У. Педагогічні закони, закономірності, принципи: сучасне тлумачення / С.У. Гончаренко. – Рівне: Волинські обереги, 2012. – 192 с.

Bibliography

1. Goncharenko S.U. Pedagogical researches: Methodological advice to researchers / S.U. Goncharenko. – K.; Vinny'cyua: DOV «Vinny'cyua», 2008. – 278 p. (in Ukrainian).
2. Spodin L. A. New educational paradigm in philosophical discourse / L.A. Spodin // Gileya: naukovy'j visny'k. – 2012. – Vol. 66. – Pp. 557-561. (in Ukrainian).
3. Kerka S. The learning organization: myths and realities / S. Kerka // Eric Clearinghouse, 1995 [Electronic resource]. – URL: <<http://www.cete.org/acve/docgen.asp?tbl=archive&ID=A028>>. (in English)

4. Argyris C. Organizational learning: translated from English / C. Argyris. – M.: Y'NFRA-M, 2004. – 563 p. (in Russian).
5. Avdoshy'n S.M. Synergetic organizations in economy of the XXI century / S.M. Avdoshy'n, V.B. Tarasov / Y'zvesty'ya AY'N y'm. A.M. Proxorova // By'znes-y'nformaty'ka. – 2006. – Vol. 17. – Pp. 155-163. (in Russian).
6. Senge P. Fifth discipline: art and practice of self-learning organization: translated from English. / P. Senge. – M.: ZAO «Oly'mp-by'znes», 2003. – 408 p. (in Russian).
7. Bory'sova M.V. Development of Adult Education in Canada: avtoref. dy's. ... kand. ped. nauk: 13.00.01 / M.V. Bory'sova. – Cherkasy', 2012. – 20 p. (in Ukrainian).
8. Tight M. Key concepts in adult education and training / M. Tight. – New York: Routledge-Falmer, Taylor & Francis e-library 2004. – 208 p. (in English).
9. ABBY Lingvo online : free dictionary online [Electronic resource]. – URL: <http://www.lingvo.ua/uk/Translate/en-uk/> (in English).
10. Sy'ngayivs'ka A.M. Distinguishing between concepts «training» and «learning» / A.M. Sy'ngayivs'ka // Visny'k NTUU «KPI». Philosophy. Psychology. Pedagogy. – 2011. – Vol. 3 [Electronic resource]. – URL: www.novyn.kpi.ua/2011-3/03-ped-Syngayivska.pdf (in Ukrainian).
11. Academic Definition Dictionary of Ukrainian language (1970 – 1980). In Ukrainian / Electronic version of «Dictionary of Ukrainian Language» in 11 volumes. – 2011 [Electronic resource]. – URL: <http://sum.in.ua> (in Ukrainian).
12. Goncharenko S.U. Pedagogical laws, patterns, principles, modern definition / S.U. Goncharenko. – Rivne: Voly'ns'ki oberegy', 2012. – 192 p. (in Ukrainian)

УДК 331.378:3

Баніт Ольга Василівна – кандидат педагогічних наук, докторант Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України
E-mail: olgabanit@ukr.net

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОЇ ОСВІТИ

Анотація. Автор виокремлює дві групи сучасних тенденцій професійного розвитку персоналу в системі корпоративної освіти. Перша група охоплює тенденції світового масштабу: зростання інвестицій у людину, підвищення питомої ваги працівників розумової праці, збільшення попиту на кваліфіковану робочу силу, орієнтація нове покоління. Друга група тенденцій відображає стан професійного розвитку персоналу на рівні організації: скорочення витрат на змішане навчання персоналу з наданням переваги на внутрішньофірмову підготовку, переростання методичних центрів в корпоративні університети, широке використання активних методів навчання, перехід внутрішньофірмової підготовки персоналу на дистанційне та віртуальне навчання.

Ключові слова: тенденції, професійний розвиток, персонал, корпоративна освіта.

Banit Olga – Candidate of Pedagogical Sciences, Institute of Pedagogical and Adult Education of the NAPS of Ukraine
E-mail: olgabanit@ukr.net