

ФОРМИ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Дубровінська Т. В.
(Полтава, Україна)

Науковий керівник: *Сас Наталія Миколаївна* – доктор педагогічних наук, доцент кафедри педагогічної майстерності та менеджменту імені І. А. Зязюна Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка

У практиці корпоративного навчання, як правило, присутні три рівня навчальних програм: навчання знанням і навичкам, які підтримують функціональну діяльність співробітників; навчання навичкам ділової поведінки, навчання менеджменту [1, 2, 4].

Найбільш розповсюджені та нові форми корпоративного навчання персоналу такі:

1. Навчання з інструктором. Це – найбільш традиційна форма навчання. Ефективна пряма передача інформації, в ході якої практично не виникає її спотворень. Включає в себе такі форми навчання як:

– Лекція – проходить за добре знайомою схемою: інструктор розповідає, аудиторія слухає.

– Семінар – проходить у формі діалогу з аудиторією, інструктор розповідає і використовує інтерактивний формат спілкування з аудиторією.

– Тренінг – інструктор виступає в ролі організатора процесу навчання, яке спрямоване на отримання особистого досвіду здобувачами освіти. Здобувачі освіти отримують необхідні навички, беручи участь в завданнях і вправах, запропонованих інструктором.

– Коучинг – індивідуальне навчання, інструктор опосередковано бере участь в навчанні через розкриття потенціалу студента.

– Наставництво – індивідуальне навчання, здійснюється через передачу власного досвіду. Інструктор виступає в якості «еталона», надаючи ідеальну модель поведінки для здобувачів освіти в певних ситуаціях.

– Інтерактивні ігри (ділові, рольові та ін.) – Інструктор виступає організатором процесу навчання. Навчання проходить через моделювання ситуацій, реальних випадків з життя, в яких потрібно застосувати певні знання і навички.

– Командний коучинг – інструктор бере на себе направляючу і підтримуючу роль для управління процесом прийняття та пошуку нових рішень [3].

2. Дистанційне навчання – це формат, в якому інструктор не взаємодіє зі студентом безпосередньо, а використовує інші способи передачі інформації. Переваги цієї форми – можливість навчатися на великій територіальній відстані від інструктора, у зручній для

здобувача освіти час. На даний момент дистанційне навчання активно розвивається і охоплює все більший відсоток навчальних програм.

– Самонавчання на основі розсилки матеріалів поштою – один з перших способів дистанційного навчання із застосуванням електронних засобів зв'язку. Інструктор відправляє завдання для самостійної підготовки, а потім проводить перевірку знань.

– Інтерактивні навчальні курси – сучасний спосіб дистанційного навчання з використанням всіх можливостей ПК. В програму навчання вбудовані тести і завдання. В інтерактивних навчальних курсах використовуються аудіо та відео фрагменти, 3D моделювання та віртуальні подорожі.

– Конкурси та розвиваючі ігри. Учасникам пропонується взяти участь в конкурсі і вирішити задачу. Інструктор виступає в ролі організатора процесу розсилки завдань і збору відповідей.

– Вебінари – групове навчання, в якому здобувачі освіти беруть участь в семінарі, організованому через засоби дистанційних комунікацій. Інструктор проводить навчання з використанням спеціалізованого електронного майданчика, що дозволяє демонструвати навчальні матеріали та організовувати спілкування з аудиторією.

– Відео конференції – групове навчання, в якому здобувачі освіти можуть взаємодіяти з інструктором в форматі питання – відповідь, а також слухати лекційний матеріал. Навчання організовується через спеціалізовані програми, що підтримують багатоканальне спілкування.

– Відеуроки – це записи на відео лекційного матеріалу, а також фрагментів з демонстрацією предмета навчання. Здобувачі освіти можуть переглядати матеріал у зручний для них час.

– Запис еталонів – інструктор записує короткі фрагменти з ідеальним виконанням предмета навчання. Здобувачі освіти можуть побачити, як робити правильно. Запис готових зразків, еталонів дозволяють перенести практику в навчальну аудиторію.

– Запис навчальних кейсів (прикладів) – інструктор створює кілька прикладів на різні, реально існуючі ситуації, студенти можуть побачити різні варіанти рішень або прийняти рішення самостійно за описом ситуації. Готові навчальні кейси можуть служити темою для прийняття рішення, моделювання оцінки або діагностики, проведення інтерактивних ігор та ін.

Комп'ютерне навчання передбачає як самостійне вивчення матеріалів, так і навчання з тьютором (викладачем-консультантом), через спілкування в чатах, форумах, проведення телеконференцій.

Аутсорсинг – можливий спосіб навчання персоналу. Зовнішні консалтингово-тренінгові центри повною мірою зможуть задовольнити запит на підвищення кваліфікації співробітників фірм-замовників в разі чіткого формулювання замовлення [3, 5].

Список використаних джерел:

1. Баніт О. В. Сучасні тенденції професійного розвитку персоналу в системі корпоративної освіти. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 2015. Вип. 2 (11). С. 28–38.
2. Панчук Т. В. Мотивація вдосконалення управлінської діяльності директора школи : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія». Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К., 2002. 20 с.
3. Перетятко А. Розробка ефективної системи управління персоналом. *Персонал*. 2008. №1. С. 42–45.
4. Сас Н. М. Тенденції до змін сучасної системи професійної освіти. *Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського*, 2018. Вип. №2(109). Серія «Педагогічні науки». Ч. 2. С. 114–121.
5. Хілуха О. А. Інтерактивні методи корпоративного навчання та формування компетентностей персоналу. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Економічні науки», 2019. Вип. 33. С. 150–153.

**ОСНОВНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ
ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ ОСОБИСТОСТІ**

Дяченко-Богун М. М.
(Полтава, Україна)

Формування загальної культури особистості в сучасному суспільстві виступає центральною потребою системи освіти. Провідне місце у вирішенні цієї проблеми займає формування культури здорового способу життя, культури здоров'я особистості, що є складовою її загальної культури. На сьогодні відомо, що спосіб життя кожної людини значною мірою обумовлений соціальними та екологічними умовами, але в той же час він широко залежить від мотивів суспільної діяльності людини, від особливостей функціонування її психіки і адаптаційних можливостей організму. Цим, зокрема, можна пояснити суттєву різноманітність способу життя людей різних вікових категорій [2, с. 10].

Сам спосіб життя включає три основні категорії: рівень життя, якість життя, стиль життя. *Рівень життя* – це економічна категорія, яка відображає глибину задоволення матеріальних, духовних і культурних потреб людини, які взаємопов'язані з *якістю життя* – а саме, ступінь того комфорту який необхідний для задоволення людських потреб (переважно потреб соціальної категорії). *Стиль життя* – характеризує різноманітні поведінкові механізми, тобто ті які відображають психологічні і фізіологічні особливості прояву людей (соціально-психологічна категорія) [2, с. 33].