



УДК 377.354:304.2

СТАНОВЛЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ ОСВІТИ У КАНАДІ: ВІД УЧНІВСТВА ДО ПОЧАТКУ ЇЇ ІНСТИТУАЛІЗАЦІЇ

Носуліч Г.А., аспірант

Національний університет «Львівська політехніка»

У статті проаналізовано початковий період становлення корпоративної освіти у Канаді. Визначено часові рамки даного періоду, який розпочався із системи учнівства в окремих ремісничих майстернях і тривав до створення перших закладів для навчання працівників. Проаналізовано окремі форми корпоративної освіти у Канаді наприкінці XVIII – на початку XX століття та виокремлено суспільно-економічні чинники, які вплинули на їх розвиток.

Ключові слова: корпоративна освіта, Канада, учнівство, професійна освіта, технічна освіта, вечірня школа.

В статье проанализирован начальный период становления корпоративного образования в Канаде. Определены временные рамки данного периода, который начался с системы ученичества в отдельных ремесленных мастерских и продолжался до создания первых заведений для обучения работников. Проанализированы отдельные формы корпоративного образования в Канаде в конце XVIII – начале XX века и выделены общественно-экономические факторы, которые повлияли на их развитие.

Ключевые слова: корпоративное образование, Канада, ученичество, профессиональное образование, техническое образование, вечерняя школа.

Nosulich H.A. FORMATION OF CORPORATE EDUCATION IN CANADA: FROM APPRENTICESHIP TO ITS INSTITUTIONALIZATION

The article analyzes the initial period in formation of corporate education in Canada. Timeframe of the researched period is outlined as from the system of apprenticeship in separate craftsman workshops until establishment of the first institutions for training of employees. Certain forms of corporate education in Canada in the late 18th and early 20th centuries are analyzed, and socioeconomic factors that influenced their development are identified.

Key words: corporate education, Canada, apprenticeship, vocational education, technical education, night school.

Постановка проблеми. Професійна освіта у Канаді досягла високого рівня, про що свідчить, зокрема, розвиненість економіки цієї держави. У наш час професійний розвиток працівників у Канаді забезпечується репрезентативністю усіх систем освіти: формальної, неформальної, інформальної зі застосуванням різноманітних інтерактивних форм і методів навчання. Очевидно, що її розвиток був невіддільно пов'язаний із певними історичними подіями та соціальними чинниками різного характеру і саме історико-педагогічний аналіз становлення корпоративної освіти у Канаді наблизить нас до глибшого розуміння її теперішнього стану. Як і у більшості інших країн, корпоративна освіта у Канаді зародилася разом із системою учнівства. Шлях від цього початкового періоду до утворення перших освітніх закладів, де працівники мали змогу вивчати наукові основи і принципи своєї професійної діяльності, став злітною смугою для подальшого стрімкого розвитку канадської корпоративної освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сутність та особливості корпоративної освіти у своїх працях розкривають такі

зарубіжні та вітчизняні науковці, як Віллер (Wheeler), Райян (Ryan), Плессіс (Plessis), Майстер (Meister), Розенбаум (Rosenbaum), Гольшенкова, Маншукова, Литовченко, Харчишин, Красношарпа, Грибник тощо. Дослідження корпоративної освіти невідривно пов'язане з аналізом досліджень навчання дорослих (Кід (Kidd), Мерріам (Merriam), Нойелс (Knowles), Зязюн, Гончаренко) та неперервної професійної освіти (Дейв (Dave), Базаров, Мукан, Андрющенко, Зязюн, Синенко, Лісова тощо), а також управління та розвитку персоналу (Гарбісон (Harbison), Вілсон (Wilson), Армстронг (Armstrong), Маншукова, Грибник, Копець).

Різні аспекти корпоративної освіти у зарубіжних країнах, зокрема і історико-педагогічний, розглянуто у працях таких учених, як І. Литовченко, С. Бабушко, Н. Лоргіна, Є. Малахов, Л. Лук'янова, Н. Нічкало, О. Огієнко, Т. Радаєва, Н. Пазюра та ін.

Водночас досвід розвитку корпоративної освіти у Канаді залишається недостатньо вивченим.

Постановка завдання. Мета статті – проаналізувати початковий період становлення корпоративної освіти у Канаді, який



розпочинається разом із зародженням системи учнівства в окремих ремісничих майстернях і завершується зі створенням перших закладів для навчання працівників; проаналізувати окремі форми корпоративної освіти в Канаді вкінці XVIII – на початку XX століття та виокремити суспільно-економічні чинники, які вплинули на їхній розвиток

Виклад основного матеріалу дослідження. Учнівство («apprenticeship») було найбільш ранньою формою корпоративної освіти у Канаді і прийшло на Північноамериканський континент з Європи, а саме з Англії. Ще з Середніх віків багато ремесел у Франції та інших європейських країнах організовувалися у спільноти, відомі як об'єднання або гільдії. Система гільдій характеризувалася створенням ієрархії ремісників, до якої входили і учні. Майстри очолювали гільдії і обирали спостерігачів, які відповідали за встановлення і введення правил. Ці правила також регулювали учнівство: тривалий період навчання розпочинався часто із ретельної процедури відбору. Підмайстри, які хотіли стати майстрами, мали заплатити велику суму грошей і виконати оригінальну роботу надзвичайної якості, тобто створити шедевр.

Коли перші французькі ремісники прибули у Нову Францію у XVII столітті, вони зрозуміли, що у нових умовах їм не вдасться дотримуватися суворих традицій і правил гільдій. Занадто багато потрібно було зробити на новій території, що не дозволяло їм сконцентруватися виключно на їхньому ремеслі. Час іммігрантів потрібно було розподілити і на ремесло, і на оброблення землі, і на риболовлю, торгівлю хутром тощо.

Коли почали появлятися перші села, навчання основних ремесел стало необхідним, французька система більше не підходила, тому що Канада у XVII і XVIII ст. не мала достатньо спеціалізованої людської сили. Від гільдій французького типу почали відмовлятися, проте ієрархія та система практичного навчання залишилися. Працівники професій, таких як лікар чи юрист, були у кращих умовах: маючи вищий соціальний статус, вони прибули у Канаду у меншій кількості і могли присвятити більше часу своїм професійним обов'язкам [3].

До середини XIX століття учнівство було системою навчання, яка давала можливість молодим чоловікам, рідше – жінкам, освоювати знання та формувати і розвивати вміння та навички у певному ремеслі чи професії. До учнівства був доступ через спеціальні установи, родинні зв'язки чи затверджену нотаріально угоду із ремісником або представником певної професії.

Хоч останній варіант згадується в історичних записах найчастіше, навчання когось із родичів було не менш розповсюдженим і йому надавали перевагу у таких сферах, як торгівля, лікувальна та нотаріальна справи. Дуже мало людей навчалася у спеціальних установах. Як у формальній, так і у сімейній системах, навчання було суто практичним і проводилося у майстерні ремісника чи в офісі представника тої чи іншої професії.

Певні характеристики системи учнівства Англії, Франції, Америки та Квебеку дуже подібні, наприклад, вік учнів та тривалість учнівського періоду. Більшість майстрів наймали собі учнів віком 16 років на трирічний період. Були і винятки, коли учні були набагато молодшого віку і проходили навчання значно довше. Зазвичай навчання завершувалося у віці 21 року. Владні органи використовували офіційне учнівство для того, щоб сироти перебували у сім'ях та мали доступ до навчання з певного фаху [5, с. 3]. Вік учнів у представників неремісничих професій був таким самим, але тривалість навчання – значно довшою. До прикладу, законодавство встановлювало навчальний період для майбутніх юристів і нотаріусів п'ять років [3].

Умови роботи учнів ремісників та представників інших професій відрізнялися. У XVII і XVIII століттях у ремісничих професіях домінувала осібна організація виробництва. За винятком деяких майстерень, як от кузні Сен-Моріс, кожна річ була результатом роботи одного працівника, майстра або підмайстра, яким інколи допомагав учень. Ремісник часто працював у невеликій майстерні, зазвичай прибудованій до його дому та володів власними інструментами. Роботу виконували на замовлення і такого поняття, як розподіл обов'язків, майже не існувало. Основними джерелами енергії були людська сила і вода, а сировина оброблялася в основному ручними інструментами.

За цією системою робочі стосунки не були визначені виключно на основі попиту і пропозиції, як у наш час, а залежали від прав, обов'язків та особистих зв'язків, які по своїй суті часто були авторитарними [1, с. 553]. Контракти визначали, що учень повинен підкорятися майстру, працювати від його імені і прагнути оволодіти його ремеслом. Замість цього майстер погоджувався розкрити учневі секрети свого ремесла, забезпечити його житлом, їжею, одягом та невеликою щорічною зарплатнею. Деякі учні у XVII та XVIII ст. отримували також релігійну, академічну та технічну освіту. Коли період учнівства завершувався, молоді працівники могли працювати підмайстрами.



Підмайстри входили на ринок і виробляли власну продукцію. Дехто з них мав свого учня чи був відповідальним за майстерню, коли майстер був відсутній. Умови роботи учнів купців та світських професій були іншими, ніж в учнів ремісників, оскільки такі учні походили з багатших сімей, вони працювали менше годин і від них не вимагалося виконання домашніх обов'язків [3].

Економічний бум початку XIX ст., вплив Британії та процес урбанізації призвели до безповоротних змін у виробництві, організації праці та умовах учнівства. Для того, щоб вистояти у конкуренції із ввезеною продукцією та розширити внутрішній ринок, багато ремісників почали виконувати ролі і виробника, і купця та змінили методи виробництва. Вони використовували верстати, об'єднували декількох ремісників під одним дахом, розподіляли обов'язки і тому мали змогу наймати ненавчену дешеву робочу силу для того, щоб виготовляти продукцію великими об'ємами. Такі вдосконалення позначили перехід від індивідуального ремісництва до об'єднаних майстерень і, у результаті, до фабричного виробництва у містах [2, с. 631]. Цей перехід був тривалим і складним процесом, який поширився майже на всі майстерні XIX століття.

Такі зміни суттєво вплинули на роль традиційного учнівства у суспільстві. Учні поступово стали джерелом дешевої робочої сили і наймалися насамперед для виконання важкої праці, а не заради навчання. Їх почали брати на виробництво у значно молодшому віці, а контракти було подовжено. Традиційні обов'язки майстра, такі як підтримка і моральне та релігійне виховання, замінилися виплатою готівки. Деякі майстри не навчали своїх учнів секретам майстерності, інші погано поводитися з ними. Учні часто втікали від майстрів, оскільки розірвати контракт було важко. Якщо їх ввіймали, то вони поставали перед судом [1].

Поки традиційне учнівство занепадало, інші установи набували все важливішого значення. У XIX ст. освіту, яку раніше надавали майстер та його дружина, почали замінювати вечірні школи («night schools»). У часи, коли навіть середню школу відвідувала дуже мала кількість людей і ще менше з них її закінчували, не було певності, чи вечірні школи принесуть значну користь. Не було навіть певності, чи такі школи варто обмежувати оволодінням і розвитком лише тих умінь і навичок, які стосуються певної професії, чи вивчати загальніші предмети, як математика, наука тощо.

Для того, щоб мати більший контроль над освітою учнів та молодих підмайстрів,

майстри і купці взяли приклад зі своїх британських колег та почали засновувати технічні заклади в основних містах Канади (Галіфакс, Квебек, Монреаль). Ці інститути сприймалися владними органами як навчальні центри, де працівники могли навчатися дисципліни на робочому місці і правильної суспільної поведінки. Поява перших спілок у 1830-х роках та професійних об'єднань у 1840-х частково заснована на бажанні контролювати доступ до пулу спеціалістів і захистити своїх членів [3]. Школи поступово перебрали на себе відповідальність за навчання майбутніх професіоналів. Утворення професійних асоціацій (напр., лікарів чи нотаріусів) дало професіоналам можливість контролювати не лише якість освіти, а й кількість випускників.

Одна із найперших та найуспішніших технічних шкіл Канади була заснована у Торонто. У 1889 році Міська рада Торонто створила комітет для дослідження актуальності і доцільності створення вечірньої школи для працівників, зацікавлених у технічній освіті. 1890 року муніципальний уряд підтримав ініціативу започаткувати «курси, на яких працівники могли б вивчати наукові принципи і закони, що лежать в основі ремесел та сфер промисловості, в які вони залучені» [4]. Урешті 1891 року міська рада Торонто прийняла рішення про створення технічної школи для навчання ремісників, механіків і робітників із власним керівництвом та міським фінансуванням [9]. Технічна школа Торонто пропонувала вечірні курси, на яких вивчалися такі дисципліни, як математика, включаючи арифметику, тригонометрію, практичну геометрію тощо, механіку зі статистикою і динамікою, хімію та фізику тощо [10, с. 42]. Акцент ставився на практичному застосуванні цих предметів під час роботи.

Таким чином учнівство перетворювалося із системи традиційної і приватної у систему інституційну і громадську. У другій половині XIX ст. технічна освіта інтегрувалася із державними школами, що були у сфері відповідальності провінційних урядів [6]. У той самий час організації будівельної сфери почали здійснювати тиск на федеральний уряд, який мав би вжити заходів для збільшення кількості кваліфікованих працівників у даному секторі. Це привело до створення у 1910 р. Королівської комісії з питань промислового навчання і технічної освіти (the Royal Commission on Industrial Training and Technical Education) [7, с. 6]. У своєму звіті 1913 року комісія зазначає, що станом на 1913 рік у Канаді функціонували лише дві технічні школи (у Монреалі і Торонто), які



забезпечували денне і вечірнє навчання. «Вечірні заняття відвідують майже виключно молоді чоловіки і жінки, які впродовж дня працюють на певному виробництві чи в офісі або залучені у будівельному секторі. Нові технічні школи засновано у Монреалі та Квебеку, але заняття ще не розпочалися» [8, с. 63]. Що ж до виключно вечірніх шкіл, декілька успішно функціонували у Монреалі, Квебеку, Торонто і Ванкувері, проте у менших містах для людини, яка заробляє собі на життя, таких можливостей було вкрай обмаль [ibid].

Окрім вище зазначеного, Звіт містив важливі твердження, що стосувалися подальшого бачення як технічної освіти, так і навчання працівників у різних сферах промисловості із врахуванням світового досвіду. Навчання на виробництві і технічна освіта визначалися як доповнення загальної освіти, зважаючи на важливість професійного досвіду та вимоги у промисловій, сільськогосподарській сферах, домашньому господарстві, торгівлі, гірництві тощо. Навчання працюючих людей дозволяло змінювати ці умови у бажаному напрямку і зберігати потрібні знання, звичаї, методи, установи, стандарти та ідеали [8, с. 16].

У Звіті чітко визначено поняття «технічна освіта» і «професійне навчання». Центральною в обох поняттях визначалася особистість: «Потрібно пам'ятати, що найпершим і основним об'єктом професійного навчання і технічної освіти повинен бути добробут людини, яка навчається; другим – процвітання і міць Держави; і третім – розвиток і покращення індустрії як такої, але лише в єдності та підпорядкуванню першим двом» [8, с. 18]. Важливо, щоб працівники на виробництві отримували навчання, яке б формувало і розвивало певні загальні уміння та навички, розширювало знання та підвищувало зацікавленість у речах поза рутинними автоматичними діями. У такий спосіб промислова діяльність замість підпорядкування людини звичайному отримуванню прибутку, сприятиме покращенню життя задля добробуту і щастя кожного працівника. Навчання у будь-якій формі є основним засобом збереження і розвитку сильних сторін, можливостей, характеристик особистостей [8, с. 16].

У документі вперше було підкреслено доцільність і важливість бізнес-освіти для управлінців: «Навчальні курси повинні бути організовані для працівників і їх наставників, як чоловіків, так і жінок, з метою надати їм можливість збагатити свої знання та розвинути вміння та навички управління та планування» [8, с. 23]. Відповідні курси по-

винні забезпечуватися висококваліфікованими працівниками та менеджерами. Вони могли бути короткостроковими і тривати від десяти днів до одного місяця відповідно до потреб певної індустрії та локації. Таке навчання повинне спрямовуватися насамперед на людину і підвищувати її кваліфікацію у відповідній професійній діяльності, а отримані заняття повинні приносити користь найперше тому, хто відвідує подібні курси.

Хоч Звіт Королівської комісії відклали аж на п'ять років до закінчення Першої світової війни, його рекомендації були використанні для післявоєнної програми реконструкції, яка була націлена на стрімкий розвиток як технічної, так і корпоративної освіти.

Висновки. Вивчення історико-педагогічних аспектів початкового періоду становлення корпоративної освіти у Канаді засвідчує, що її розвиток трансформувався відповідно до вимог часу і відповідних соціально-економічних чинників.

Учнівство як перша форма корпоративної освіти у Канаді була запозичена з Європи і підпала під вплив таких чинників, як брак часу у ремісників займатися виключно однією справою через додаткові обов'язки, пов'язані з освоєнням нових земель та ремесел. З іншого боку, учнівство було чи не єдиним способом навчитися тій чи іншій справі і надалі вдосконалювати свої вміння вже під час виконання професійних обов'язків. Подальший вплив Британії, економічний бум, урбанізація видозмінили систему учнівства, змістивши акцент на оволодіння і розвиток конкретних технічних умінь та навичок в окремих освітніх закладах, тобто у вечірніх школах та технічних інститутах з їхніми вечірніми курсами.

Вагомою подією в історії становлення корпоративної освіти Канади стало створення Королівської комісії з питань промислового навчання і технічної освіти, Звіт якої 1913 року чітко визначав місце корпоративної освіти як в економічному розвитку Канади, так і у забезпеченні добробуту кожного жителя країни зокрема.

Можемо підсумувати, що цей перший етап становлення корпоративної освіти у Канаді став основою для її подальшого стрімкого розвитку та виникнення її нових форм. Глибший аналіз як досліджуваного, так і наступних періодів дасть змогу краще зрозуміти різні чинники, які вплинули і продовжують впливати на розвиток корпоративної освіти у досліджуваній країні для подальшого використання її позитивного досвіду в Україні.



ЛІТЕРАТУРА:

1. Hamilton G. Enforcement in Apprenticeship Contracts: Were Runaways a Serious Problem? Evidence from Montreal. *The Journal of Economic History*. 1995. № 3 (55). P. 551–574.
2. Hamilton G. The Decline of Apprenticeship in Northern America: Evidence from Montreal. *Journal of Economic History*. 2000. № 3 (66). P. 627–664.
3. Hardy J.-P., Ruddel D.-T. Apprenticeship in Early Canada. *Historica Canada*. 2015. URL: <http://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/apprenticeship-in-early-canada/>
4. Minutes of Proceedings of the Council of the Corporation of the City of Toronto. Report No. 21. Appendix No. 299. 1890.
5. Neff Ch. The Education of Destitute Homeless Children in Nineteenth-Century Ontario. *Journal of Family History*. 2004, № 1 (29). P. 3–46.
6. Rafferty O. Apprenticeship's Legacy: The Social and Educational Goals of Technical Education in Ontario, 1860–1911. Ph.D. dissertation, McMaster University, 1995. 459 p.
7. Reffling E., Dion N. Apprenticeship in Ontario: An Exploratory Analysis. Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario, 2015. 42 p.
8. Royal Commission on Industrial Training and Technical Education. Report of the commissioners. Parts I and II. Ottawa: C. H. Parmelee Printer to the King's Most Excellent Majesty, 1913. 69 p.
9. The Municipal Amendment Act, 1891. Statutes of the Province of Ontario. 1891.
10. Twelfth Annual Report of the Bureau of Industries. Province of Ontario, 1893. Toronto Ontario: Warwick Bros. & Rutter, Printers, 1894. 650 p.

УДК 371.4:8J'44

ВИХОВАННЯ МОВНОЇ ОСОБИСТОСТІ ПІДЛІТКІВ ЗАСОБАМИ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ І ЛІТЕРАТУРИ У ПРОСПЕКЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ СИСТЕМИ В.О. СУХОМЛИНСЬКОГО

Пентилюк М.І., д. пед. н., професор,
професор кафедри мовознавства
Херсонський державний університет

У статті аналізуються погляди В. Сухомлинського на виховання мовної особистості засобами рідного слова. Автор розглядає проблему виховання підлітків на уроках рідної мови і літератури через призму педагогічної системи вченого й акцентує на її актуальності.

Ключові слова: виховання, мовна особистість, інтелектуальний та емоційний розвиток, рідна мова і література.

В статье анализируются взгляды В. Сухомлинского на воспитание языковой личности средствами родного слова. Автор рассматривает проблему воспитания подростков на уроках родного языка и литературы сквозь призму педагогической системы ученого и акцентирует на ее актуальности.

Ключевые слова: воспитание, языковая личность, интеллектуальное и эмоциональное развитие, родной язык и литература.

Pentyliuk M.I. EDUCATION OF THE LINGUISTIC PERSONALITY OF ADOLESCENTS BY MEANS OF THE UKRAINIAN LANGUAGE AND LITERATURE IN THE PROSPECTUS OF THE METHODOLOGICAL SYSTEM V.O. SUKHOMLINSKY

This article analyzes the views on education V. Suhomlinskogo of linguistic identity by means of native speech. The author considers the problem of educating young people on the lessons of his native language and literature through the lens of a scientist and teacher focuses on its relevance.

Key words: education, language personality, intellectual and emotional development, native language and literature.

Постановка проблеми. Науково-методична спадщина видатного педагога В.О. Сухомлинського активно слугує усім позитивним перетворенням, що відбувається у нашій освіті. Розвиток української школи на сучасному етапі спирається на низку постулатів, винайдених і апробованих Василем Олександровичем у теорії і практиці мовної освіти в Україні.

Якщо вдатися до основних завдань «Нової української школи», то найголовніше з них – сформувати освітній простір, що відповідав би викликам XXI ст., виховував особистість, здатну критично і творчо мислити, успішно розв'язувати життєві проблеми, готову до ефективного спілкування. Така особистість повинна набути під час навчання у школі різноманітних ключових компетентно-