

<https://doi.org/10.28925/2226-3012.2021.1011>

УДК 377.354(50-“19”/-15”20”)(438)

Андрій Філатов

ORCID iD 0000-0002-1921-213X

аспірант кафедри психології, педагогіки і туризму,
Київський національний лінгвістичний університет,
вул. Велика Васильківська, 73, 0315 Київ, Україна,
e-mail: andriy.a.filatov@gmail.com

ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ ОСВІТИ ПОЛЬЩІ У ДРУГІЙ ПОЛОВИНІ ХХ — ПОЧАТКУ ХХІ СТОЛІТТЯ

Стаття презентує обґрунтування особливостей становлення і розвитку корпоративної освіти Польщі у другій половині ХХ — початку ХХІ століття. З'ясовано визначення дефініції «корпоративна освіта» в контексті освіти дорослих. Проаналізовано нормативно-правове забезпечення корпоративної освіти у Польщі. Встановлено такі особливості становлення та розвитку корпоративної освіти у Польщі другої половини ХХ — початку ХХІ століття як: прослідковується централізація управління закладів освіти та ідеологічна заангажованість змісту навчання; відбувається відхід від адміністративно-командного методу в управлінні закладами формальної освіти, розповсюджується децентралізація освіти, закладаються підвалини демократизації корпоративної освіти у Польщі; виникає нормативна база щодо широкої автономії закладів неформальної корпоративної освіти, проходить адаптація нормативно-правових основ освітньої галузі до норм Європейського Союзу, корпоративна освіта Польщі стає орієнтованою на європейські освітні норми та професійні стандарти.

Ключові слова: корпоративна освіта; освіта; освіта дорослих; неформальна освіта; нормативно-правове забезпечення; періоди становлення і розвитку корпоративної освіти.

© Філатов Андрій, 2021

Вступ. Становлення й функціонування корпоративної освіти, як складової сучасної освіти впродовж життя, зумовлені не лише суспільно-політичними трансформаціями та динамікою науково-технічного прогресу, змінами ролі освіти, що впливає на особистісний і професійний розвиток особистості, вони також детерміновані мобільністю працездатного дорослого населення у світовому масштабі. Трансформації, що відбуваються в освіті країн Східної Європи мають кілька передумов: процеси глобалізації, оцифрування та віртуалізація соціального буття (Parubchak, Smolinska & Marszałek-Kawa, 2019). Для України також можна додати складні соціально-економічні умови, що підкріплені серйозними політичними кризами і впливають на розвиток корпоративної освіти.

Як зазначає С. Заскалета, загальною тенденцією підготовки фахівців в європейських країнах виступає забезпечення якості професійного навчання, яке регулюється законодавчо-право-

вою документацією, затвердженою в цих країнах (Заскалета, 2019). Слід підкреслити, що механізми забезпечення якості освіти як вищої, так і професійної, у сучасних умовах суспільного розвитку європейських країн постійно модернізуються, що є чинником розвитку закладів корпоративної освіти.

Проблема забезпечення доступу дорослого населення до надбань корпоративної освіти як передумови конкурентоспроможності у контексті освіти дорослих стає пріоритетною, а її розв'язання набуває значущості за умови урахування досягнень європейських країн, зокрема Республіки Польщі. Ця країна має значні досягнення в організації діяльності закладів формальної, неформальної, інформальної освіти дорослих. Процес становлення корпоративної освіти у Польщі відображує як загальноєвропейські тенденції, так і має національні особливості. Відзначимо, що корпоративна освіта у цій країні має глибоке історичне підґрунтя і національну специфіку.

Отже, актуальність дослідження полягає в комплексному вивченні досвіду Республіки Польща з питань становлення корпоративної освіти у другій половині ХХ — на початку ХХІ ст., що сприятиме вирішенню суперечності між наявністю досвіду Польщі щодо створення системи закладів корпоративної освіти у зазначений досліджуваний період і неналежним його вивченням та використанням у процесі становлення і розвитку корпоративної освіти України. Подолання цього протиріччя можна вирішити шляхом виокремлення й обґрунтування нормативно-правового забезпечення корпоративної освіти Республіки Польщі у зазначений історичний період, що є головним орієнтиром ефективного розвитку сучасної корпоративної освіти нашої країни.

Мета статті — теоретично проаналізувати особливості становлення та розвитку корпоративної освіти у Польщі другої половини ХХ — початку ХХІ ст.

Методологія. У дослідженні використано системний, структурно-функціональний, аксіологічний й андрагогічний підходи, які забезпечили дотримання принципів об'єктивності, єдності історичного та логічного, системності, зв'язності, та застосовано методи теоретичного опрацювання інформації: описовий, статистичний, компаративний, ретроспективний аналізи.

Корпоративна освіта як складова освіти дорослих. У сучасному світі значної ролі набуває корпоративна освіта як складова освіти дорослих. Акцентуємо увагу на тому, що дослідження корпоративної освіти невідривно пов'язане з навчанням дорослих та неперервним професійним розвитком працівників. Окрім того, корпоративна освіта не може розглядатися відірвано від соціальних змін і викликів суспільства.

Проблемам корпоративної освіти у контексті освіти дорослих присвячені праці українських науковців: О. Баніт, О. Волярської, С. Заскалети, Л. Лук'янової, О. Пастушок та ін. Проведений теоретичний аналіз наукових джерел дав змогу розглядати корпоративну освіту як систему, яка є важливою складовою освіти дорослих, зокрема неперервної професійної освіти (Banit, 2017); як процес додаткового короткочасного цілеспрямованого й особистісно орієнтованого навчання працюючого дорослого населення (Волярська, Пастушок, 2018); як процес додаткового короткочасного цілеспрямованого й особистісно орієнтованого навчання працюючого дорослого населення; як різновид освіти дорос-

лих, який за своєю змістовною спрямованістю зосереджений на професійному розвитку працівників щодо підвищення їх конкурентоспроможності в організаційній структурі корпорації (Литовченко, 2016).

Корпоративна освіта організована поза межами змісту, форм закладів освіти і державних освітніх інституцій. Участь працівників підприємств, організацій та установ у корпоративній освіті характеризується певними передумовами, принципами і закономірностями, які дають можливість стверджувати про наявність залежності між результатами корпоративної освіти та процесом формування професійних компетентностей. Ознайомлення з джерельною базою із проблем визначення корпоративної освіти переконує у тому, що від професійного навчання працівників, їх кваліфікації значною мірою залежить суспільно-економічний розвиток країни.

Аналіз визначення дефініції «корпоративна освіта», виокремлення особливостей її становлення і розвитку у Польщі засвідчує необхідність розгляду історичних етапів і нормативно-правового забезпечення її організації та функціонування.

Нормативно-правові передумови забезпечення корпоративної освіти у Польщі у другій половині ХХ — початку ХХІ ст. Теоретичний аналіз законодавчого забезпечення корпоративної освіти як складової освіти дорослих у Польщі передбачав вивчення актуальних на той час нормативно-правових документів (Конституції, кодексів, законів, постанов, наказів тощо), які безпосередньо або опосередковано сприяли становленню і розвитку системи корпоративної освіти в країні. З метою визначення нормативно-правових передумов забезпечення корпоративної освіти у Польщі у другій половині ХХ — початку ХХІ ст. нами було проаналізовано понад 80 одиниць законів, постанов, резолюцій, наказів органів державної влади цієї країни.

Ґрунтовний аналіз нормативно-правової бази Польщі засвідчує, що, у період з 1950-х рр. існування Польської Народної Республіки (ПНР) і до 1989 р., у країні не було прийнято спеціальних державних документів щодо організації корпоративної освіти в умовах підприємств та установ. Корпоративна освіта у ПНР розумілася в контексті професійної освіти на виробництві.

На наше переконання, одним із перших законодавчих актів, який надалі вплинув на розви-

ток цього освітнього напрямку, став прийнятий урядом Польщі у квітні 1949 р. Закон «Про ліквідацію безграмотності». Передумовою створення цього закону, на думку польських дослідників, стало збільшення в країні в 1946 р. кількості неписьмених: за підрахунками влади — приблизно 3–3,5 мільйонів осіб, що склало близько 18,3% від загальної кількості населення Польщі (Bednarczyka, 2002).

Оскільки широке декларування подолання такого соціального явища як безграмотність дорослого населення стало першочерговим завданням уряду країни, то появою цього закону варто скористатися задля юридичного обґрунтування історичних меж виникнення корпоративної освіти у Польщі.

Важливим для виокремлення й обґрунтування етапів розвитку корпоративної освіти у Польщі стало прийняття у травні 1950 р. Радою Міністрів Розпорядження про створення Товариства загальних знань. У подальшому, 4 грудня 1959 р. Розпорядженням Ради Міністрів країни цьому товариству було надано статут асоціації вищого комунального підприємства (*W sprawie nadania statutu stowarzyszeniu wyższej użyteczności «Towarzystwo Wiedzy Powszechnej (TWP)»*, 1959). Товариство загальних знань упроваджувало освітньо-культурні заходи для дорослих, дітей і молоді переважно через державні університети, читання, виставки та клуби. Також одним із напрямів діяльності цього Товариства була організація курсів щодо розвитку трудових навичок серед дорослого населення Польщі.

Отже, узагальнений аналіз аналітичних, історичних джерел, нормативно-правової документації дозволив нам констатувати, що початком становлення корпоративної освіти як складової освіти дорослих у Польщі слід вважати 1950 р.

Одними із важливих проблем становлення корпоративної освіти, які вирішувала Польська Народна Республіка у 50–70-ті рр. ХХ ст., були проблеми організації професійної освіти та професійної підготовки населення до трудової діяльності. У країні на той час існувала достатньо ґрунтовна нормативно-правова база функціонування таких видів освіти як загальна шкільна, післядипломна та професійна (Волярська, Пастушок, 2018).

Важливою подією в розвитку корпоративної освіти у Польщі стало прийняття Кодексу законів про працю у червні 1974 р.. Цей нормативно-законодавчий акт узаконував й затвер-

джував права та обов'язки роботодавців і працівників. Положення цього Кодексу визначали обов'язки роботодавців щодо створення умов для підвищення кваліфікації працюючих на підприємствах, в організаціях та установах. Наприклад, у ст. 17 Кодексу законів про працю зазначено, що роботодавець зобов'язаний сприяти підвищенню кваліфікації працівників, а у ст. 102 зазначено, що професійна кваліфікація працівників, необхідна для виконання робіт певного типу або на певній посаді, має бути визначена положеннями трудового законодавства (*Ustawa kodeks pracy*, 1974).

Поступово суспільно-політичні зміни, що відбулися у політичному житті Польщі наприкінці 80-х рр. ХХ ст., призвели до прийняття урядом країни у грудні 1989 р. Закону «Про зайнятість». Цей закон регулював державну політику зайнятості і встановлював шляхи підвищення конкурентоспроможності польських працівників. Дотримання завдань, передбачених Законом «Про зайнятість», здійснювалися Міністром праці та соціальної політики Польщі та органами місцевого самоврядування країни з особливими кваліфікаціями у сфері зайнятості. Наприклад, згідно пунктів 1-2 ст. 37 у Законі було передбачено розподіл коштів на фінансування витрат на учнівство або перекваліфікацію безробітних, на допомогу з професійного навчання працівникам, на надання надбавок за навчання і на внески щодо соціального страхування (*Ustawa o zatrudnieniu*, 1989).

Важливим для нашого дослідження стало опрацювання прийнятого урядом Польщі у вересні 1991 р. Закону «Про систему освіти». Цей законодавчий документ визначав державну політику в галузі освіти. Так, у статтях цього Закону вказано, що громадяни країни мають можливість поновлювати загальну освіту, здобувати нові спеціальності, змінювати або підвищувати професійну кваліфікацію, а доросле населення має право отримати освіту у профільних ліцеях для дорослих, професійних училищах, спеціальних професійних школах для дорослих тощо (*Ustawa o systemie oświaty*, 1991). З нашої точки зору, становлення і розвиток корпоративної освіти, як освіти для працюючого населення, як особливої організаційної форми, характеризується залежністю від економічної і соціально-політичної ситуації в країні.

О. Волярська, О. Пастушок відмічають, що подальше удосконалення нормативно-правової бази післядипломної освіти Польщі від-

булося у 1991–1996 рр. У ці роки було прийнято Закони «Про зайнятість та професійну реабілітацію інвалідів» від 9 травня 1991 р., «Про зайнятість і безробіття» від 16 жовтня 1991 р., «Про зайнятість і боротьбу з безробіттям» від 14 грудня 1994 р., Розпорядження Міністра освіти й Міністра праці та соціальної політики від 12 жовтня 1993 р. «Про правила і умови підвищення професійної кваліфікації та загальної освіти дорослих», Розпорядження Міністра праці та соціальної політики від 30 грудня 1996 р. «Про внесення змін до розпорядження про фонд підприємства для реабілітації інвалідів» та інші важливі нормативно-правові акти, впровадження яких вплинуло на розвиток корпоративної освіти у Польщі (Волярська, Пастушок, 2018).

Зауважимо, що в Польщі у 1996 р. у переліку доповнень до Закону «Про систему освіти» представниками уряду було внесено доповнення, що стосувалися функціонування у країні закладів освіти дорослих. Як зазначає Л. Лук'янова, до переліку освітніх установ, що надавали освітні послуги дорослому населенню, було додано заклади неперервного навчання і заклади практичного навчання. У цих закладах дорослі за власним бажанням мали право підвищити професійну кваліфікацію, набути й удосконалити практичні навички з метою підвищення професійної компетентності (Лук'янова, 2017, с. 52).

На національному рівні на початку 2000-х років у Польщі у нормативно-правових документах зазначалося, що окремі категорії працюючого населення, зобов'язані проходити підвищення кваліфікації в умовах організованої (корпоративної) освіти. Ж. Осецькою-Хойнацкою на початку 2000-х рр. встановлено, що в Польщі кожен працівник присвячував професійному навчанню в організованих формах у середньому близько 2 годин на рік (Osiecka-Chojnacka, 2003). Проте, у розвинених європейських країнах на той час професійне навчання складало приблизно 50–70 годин на рік для кожного працівника. Дослідниця наголошувала, що спеціалізації, перепідготовці та підвищенню кваліфікації працівників приватного сектору Польщі приділялося мало уваги з боку роботодавців, а це негативно вплинуло на рівень їхньої професійної компетентності (Osiecka-Chojnacka, 2003).

Як зазначає О. Баніт, відмінною рисою польських працівників є «зосередженість на результатах та професійні амбіції, бажання бути

кращими за своїх закордонних колег. Їх винахідливість, здатність справлятися в критичних ситуаціях, старанність, прив'язаність до компанії, в якій вони знаходяться робота, і в той же час гостинність і відкритість високо оцінюються на міжнародному рівні» (Banit, 2017, с. 66).

Аналіз нормативно-правового забезпечення професійної і вищої освіти Польщі засвідчує, що упорядкування діяльності закладів корпоративної освіти у нових соціально-економічних умовах було прописано у документі «Стратегія розвитку неперервної освіти до 2010 року». Цей документ було схвалено Радою міністрів Польщі 8 липня 2003 р. Важливим для нашого дослідження є той факт, що в розділі 6 цієї стратегії мова йшла про роль неперервної освіти у контексті підвищення конкурентоспроможності дорослих. Першочерговими зазначалися такі напрями неперервної освіти: збільшення інвестицій у людські ресурси, усвідомлення ролі та значення неперервної освіти, створення можливостей доступу населення до інформаційних джерел, підвищення доступності та якості неперервної освіти для різних категорій дорослих (Strategia rozwoju kształcenia, 2003). Враховуючи, що схвалена «Стратегія розвитку неперервної освіти до 2010 року» була розрахована до 2010 р., то саме 2009 р. слід вважати верхньою межею окресленого періоду нашого дослідження.

Здійснений теоретичний і порівняльний аналіз нормативно-правової документації, що регламентувала діяльність закладів корпоративної освіти у Польщі, починаючи з кінця ХХ ст. і до початку ХХІ ст., дозволяє виокремити основні принципи розвитку корпоративної освіти того періоду: відкритості як гнучкої системи здобуття освіти дорослим населенням без регламентації періодичності та тривалості вивчення окремих навчальних курсів; рівності і фінансової доступності до освіти різних категорій дорослих (як працюючих так і безробітних); автономності функціонування закладів корпоративної освіти; взаємодії інституцій корпоративної освіти з громадськими органами управління й підконтрольності громадськості; орієнтації на слухача та його професійний й особистісний досвід у процесі навчання.

На підставі аналізу наукових джерел та нормативно-правового забезпечення корпоративної освіти у Польщі з 50-х років ХХ ст. до початку ХХІ ст. узагальнемо, що становлення корпоративної освіти у країні в контексті

розвитку освіти дорослих розпочалося у травні 1950 р. з визнання урядом країни Товариства загальних знань. Нормативно-правове забезпечення організації та функціонування закладів освіти для проведення корпоративного навчання польських працівників було удосконалено у 90-ті роки ХХ ст., а діяльність цих інституцій стала регламентуватися низкою нормативно-правових актів: Конституцією Республіки Польща (1997), Законом «Про зайнятість» (1989), Законом «Про систему освіти» (1991), а також іншими нормативними та підзаконними актами.

Вивчення особливостей становлення і розвитку корпоративної освіти Польщі у зазначений досліджуваний період дозволяє акцентувати увагу на прикладах таких провідних корпорацій, в яких було створено системи корпоративного навчання персоналу як: Фольксваген Банк; польське відділення Microsoft; автобусобудівна компанія Solaris Bus & Coach; компанія з виробництва комп'ютерних ігор CD Projekt (Banit, 2017; Szymańska, 2011). Успішність корпоративної освіти у цих компаніях частково пояснюється національними особливостями та складною історією впровадження корпоративного навчання. Так, у польському відділенні Microsoft директорат вважає, що саме складна історія впровадження навчальних курсів для персоналу стала впливовим чинником удосконалення технологічних процесів і розвитку компанії (Piątkowski, 2015).

Висновки. Таким чином, аналіз виокремлених нормативно-правових передумов становлення та розвитку корпоративної освіти у Польщі другої половини ХХ — початку ХХІ ст. дозволив зробити наступні висновки:

1. Корпоративна освіта як складова освіти дорослих Польщі у досліджуваний період мала такі етапи розвитку: перший етап — з 1950 р.

до 1989 р.; другий етап — з 1990 р. до 1999 р.; третій — з 2000 р. до 2009 р. Виокремлені часові межі зазначених етапів відповідають виникненню і розвитку соціально-економічних процесів, що існували на той час у Республіці Польщі та підтвержені основною нормативно-правовою документацією у сфері освіти, а також такою подією у житті країни як вступ Польщі до Європейського Союзу.

2. Зазначеним етапам притаманні такі особливості: на першому етапі прослідковується ідеологічна заангажованість змісту навчання та централізація управління закладами освіти різних рівнів; на другому етапі розповсюджується децентралізація освіти в системі управління закладами освіти, здійснюється відхід від адміністративно-командного методу в управлінні формальної освіти, закладається підґрунтя демократизації неформальної корпоративної освіти у Польщі; на третьому етапі виникає нормативна база широкої автономії закладів формальної корпоративної освіти, проходить адаптація нормативно-правової документації освітньої галузі до принципів Європейського Союзу, відбувається відповідність корпоративної освіти Польщі до умов європейського ринку праці.

Перспективи подальших досліджень. Проведене дослідження особливостей становлення і розвитку корпоративної освіти Польщі у визначений історичний період не вичерпує усіх аспектів цієї проблеми. У подальшому вбачаємо розглянути виокремлення й обґрунтування тенденцій розвитку корпоративної освіти різних категорій працюючих; визначити напрями удосконалення змісту, технологій і методик професійного навчання, перенавчання й спеціалізації дорослих з урахуванням вимог державних стандартів підготовки фахівців для європейського ринку праці.

Список використаної літератури

1. Волярська О. С., Пастушок О. І. Освіта дорослих у Польщі: теорія і практика (друга половина ХХ — початок ХХІ століття): монографія. Никополь: ТОВ «Принтхаус «Римм». 2018. 172 с.
2. Заскалета С. Тенденції професійної підготовки фахівців у країнах Європейського простору: забезпечення якості освіти. *Освітологія*. 2019. № 8. С. 111–116. DOI: 10.28925/2226-3012.2019.8.111116
3. Лук'янова Л. Б. Законодавче забезпечення освіти дорослих: зарубіжний досвід. Київ: ДКС-Центр, 2017. 147 с.
4. Banit O. The Influence of External and Internal Factors on Forming the System of Managers' Professional Development at Transnational Corporations in Poland. *Comparative Professional Pedagogy*. 2017. № 3 (7). P. 62–69. DOI: 10.1515/rpp-2017-0037
5. Bednarczyka H. Edukacja dorosłych — sluzba społeczna. *Edukacja Dorosłych*. 2002. № 3 (38). S. 7–9.

6. Osiecka-Chojnacka J. Kształcenie ustawnicze i kształcenie dorosłych w Polsce. Kancelaria Sejmu. Biuro Studiów i Ekspertyz. Wydział Analiz Ekonomicznych i Społecznych. Warszawa : KS Biuro Studiów i Ekspertyz, sierpień. 2003. 16 s.
7. Lytovchenko I. Corporate university as a form of employee training and development in American companies. *Advanced education*. 2016. № 5. P. 35–41. DOI: <https://doi.org/10.20535/2410-8286.62280>
8. Parubchak I., Smolinska O., Marszałek-Kawa J. Social Aspects of the Development of the Management Systems of Eastern European Universities in the Transformation Period. *The New Educational Review*. 2019. Vol. 58 P. 109–121. DOI: 10.15804/tner.2019.58.4.08
9. Piątkowski M. Polacy awansują w międzynarodowych koncernach. Czym wygrywają? 2015. URL: <https://www.wnp.pl/artykuly/polacy-awansuja-w-miedzynarodowych-koncernach-czym-wygrywaja,261196.html> (дата звернення: 20.07.2021)
10. Polska. Rada Ministrów. Rozporządzenie. W sprawie nadania statutu stowarzyszeniu wyższej użyteczności «Towarzystwo Wiedzy Powszechnej (TWP)». 1959. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19590680420> (дата звернення: 02.08.2021)
11. Polska. Rada Ministrów. Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010. 2003. URL: <http://bazekon.icm.edu.pl/bazekon/element/bwmeta1.element.ekon-element-000000116026> (дата звернення: 04.08.2021)
12. Polska. Ustawa kodeks pracy. 1974. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141> (дата звернення: 10.08.2021)
13. Polska. Ustawa o systemie oświaty. 1991. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19910950425> (дата звернення: 15.08.2021)
14. Polska. Ustawa o zatrudnieniu. 1989. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19890750446> (дата звернення: 15.08.2021)
15. Szymańska A. I. Implementacja systemu TQM w podnoszeniu pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstwa przemysłowego. *Prace Komisji Geografii Przemysłu*. 2011. № 17. S. 243–260.

References

- Volyars'ka, O. S. & Pastushok, O. I. (2018). *Osvita doroslykh u Pol'shchi: teoriya i praktyka (druha polovyna XX — pochatok XXI stolittya) [Of Adult Education in Poland: Theory and Practice (second half of the 20th — beginning of the 21st century)]*. Prynthaus «Rymm».
- Zaskalyeta, S. (2019). *Tendentsiyi profesiynoyi pidhotovky fakhivtsiv u krayinakh Yevropeys'koho prostoru : zabezpechennya yakosti osvity [Trends of Professional Training of Specialists in European Countries: Quality Assurance (IQA) System in Higher Education]*. *Osvitohiia*, 8, 111–116. <https://doi.org/10.28925/2226-3012.2019.8.111116>
- Luk'yanova, L. B. (2017). *Zakonodavche zabezpechennya osvity doroslykh: zarubizhnyy dosvid [Legislative Regulation of Adult Education: Foreign Experience]*. DKS-Tsentr.
- Banit, O. (2017). The Influence of External and Internal Factors on Forming the System of Managers' Professional Development at Transnational Corporations in Poland *Comparative Professional Pedagogy*, 3 (7), 62–69.
- Bednarczyka, H. (2002). Edukacja dorosłych — służba społeczna. *Edukacja Dorosłych*. 3 (38), 7–9.
- Osiecka-Chojnacka, J. (2003). *Kształcenie ustawnicze i kształcenie dorosłych w Polsce. Kancelaria Sejmu. Biuro Studiów i Ekspertyz. Wydział Analiz Ekonomicznych i Społecznych*. KS Biuro Studiów i Ekspertyz, sierpień.
- Lytovchenko, I. (2016). Corporate university as a form of employee training and development in American companies. *Advanced education*, 5, 35–41. <https://doi.org/10.20535/2410-8286.62280>
- Parubchak I., Smolinska O. & Marszałek-Kawa J. (2019). Social Aspects of the Development of the Management Systems of Eastern European Universities in the Transformation Period. *The New Educational Review*, 58, 109–121. <https://doi.org/10.15804/tner.2019.58.4.08>
- Piátkowski, M. (2015). *Polacy awansują w międzynarodowych koncernach. Czym wygrywają?* <https://www.wnp.pl/artykuly/polacy-awansuja-w-miedzynarodowych-koncernach-czym-wygrywaja,261196.htm>
- Polska. Rada Ministrów. Rozporządzenie (1959). *W sprawie nadania statutu stowarzyszeniu wyższej użyteczności «Towarzystwo Wiedzy Powszechnej (TWP)»*. <https://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19590680420>.

- Polska. Rada Ministrów (2003). *Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010*. <http://bazekon.icm.edu.pl/bazekon/element/bwmeta1.element.ekon-element-000000116026>
- Polska. *Ustawa kodeks pracy* (1974). <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141>
- Polska. *Ustawa o systemie oświaty* (1991). <https://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19910950425>
- Polska. *Ustawa o zatrudnieniu*. (1989). <https://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19890750446>
- Szymańska, A. I. (2011). Implementacja systemu TQM w podnoszeniu pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstwa przemysłowego. *Prace Komisji Geografii Przemysłu*, 17, 243–260.

SPECYFIKA KSZTAŁTOWANIA I ROZWOJU KSZTAŁCENIA KORPORACYJNEGO W POLSCE W DRUGIEJ POŁOWIE XX — NA POCZĄTKU XXI WIEKU

Fiłatow Anrdzej

ORCID iD 0000-0002-1921-213X

Doktorant Wydziału Psychologii, Pedagogiki i Turystyki,
Kijowski Narodowy Uniwersytet Lingwistyczny,
ul. Welyka Wasylkiwska, 73, 03150 Kijów, Ukraina,
e-mail: andriy.a.filatov@gmail.com

Artykuł prezentuje charakterystykę kształtowania i rozwoju kształcenia korporacyjnego w Polsce w drugiej połowie XX i na początku XXI stulecia. W artykule przybliżone zostało zagadnienie „kształcenia korporacyjnego” w kontekście edukacji dorosłych. Przeanalizowano normatywno-prawne ugruntowanie kształcenia korporacyjnego w Polsce. Ustalono, że dla kształtowania i rozwoju kształcenia korporacyjnego w Polsce w okresie od drugiej połowy XX do początku XXI stulecia charakterystyczne są: centralizacja zarządzania ośrodków edukacji oraz ideologiczne zaangażowanie treści kształcenia; odejście od administracyjno-naczelnej metody w zarządzaniu ośrodkami formalnej edukacji, rozpowszechnianie decentralizacji edukacji, tworzenie podstaw demokratyzacji kształcenia korporacyjnego w Polsce; powstanie normatywnej bazy dotyczącej zakresu autonomii zakładów nieformalnego kształcenia korporacyjnego, adaptacja normatywno-prawnych podstaw kształcenia do norm Unii Europejskiej oraz integracja kształcenia korporacyjnego w Polsce ze Wspólnotą Europejską.

Słowa kluczowe: kształcenie korporacyjne; edukacja; edukacja dorosłych; edukacja nieformalna; wsparcie regulacyjne i prawne; okresy powstawania i rozwoju kształcenia korporacyjnego.

FORMATION AND DEVELOPMENT OF CORPORATE EDUCATION IN POLAND IN THE SECOND HALF OF THE 20TH — EARLY 21TH CENTURY

Filatov Andrii

ORCID iD 0000-0002-1921-213X

PhD student of Department of Psychology, Pedagogy and Tourism
Kyiv National Linguistic University
street Velyka Vasylkivska 73, 03150 Kyiv, Ukraine,
e-mail: andriy.a.filatov@gmail.com

The article represents an overview and substantiation of the peculiarities of the formation and development of corporate education in Poland in the second half of the 20th — early 21th century. The definition of ‘corporate education’ in the context of adult education is clarified in the text. The importance of the experience of corporate education of the Republic of Poland as a component of adult education for the Ukrainian education system was noted. The purpose of the article is a theoretical substantiation of the peculiarities of the formation and development of corporate education in Poland in the second half of the 20th — early 21th century. It was found that during the existence of the People’s Republic of Poland (1952–1989) no special legislation and regulations on the organization of corporate education were adopted in the country. The problems of formation of corporate education, which have been being solved by the People’s Republic of Poland in the 50-70s of the last century were singled out. In the article was proven the importance of the adoption of the Labor Code (1974), the Employment Act (1989),

The Law On the Education System (1991), the Act on Employment and Social Protection in case of Unemployment (1994), the document «Continuing Education Strategy till 2010»; (2003). The following features of formation and development of corporate education in Poland in the second half of the 20th — early 21th century are established as: the centralizing the management of educational institutions and ideologically biased content of education; the transition from the administrative-command method in the management of formal education institutions; the spread of the decentralization of education; laying the foundation for the democratization of corporate education in Poland; the emergence of a regulatory framework for broad autonomy of informal corporate education; the adapting the legal framework of education to European Union standards; the integration of Polish corporate education into the European Community.

In the future, it is necessary to study the trends of updating the content, forms and methods of vocational training of adults, taking into account the requirements of international standards for training competitive professionals for the global labor market.

Keywords: *adult education; corporate education; education; formal education; non-formal education; prerequisites; regulatory support.*

Стаття надійшла до редакції 21.09.2021

Прийнято до друку 28.10.2021