

УДК 378.147:33

DOI 10.18372/2786-5487.1.17692

**Баніт Ольга** 

доктор педагогічних наук, старший дослідник,  
провідний науковий співробітник відділу андрагогіки,

ІПОД імені Івана Зязюна НАПН України,

професор кафедри менеджменту,

КНЕУ імені Вадима Гетьмана,

м. Київ, Україна

[olgabanit@ukr.net](mailto:olgabanit@ukr.net)

## **НОВІ ФОРМАТИ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

***Анотація.** Проаналізовано можливості нових форматів корпоративної освіти у ЗВО, що з'являються завдяки інтеграції формального, неформального та інформального навчання й спрямовані на реалізацію індивідуальних стратегій професійного розвитку науково-педагогічних працівників зі стратегією розвитку закладу освіти.*

***Ключові слова:** корпоративна освіта; формальне, неформальне та інформальне навчання; заклад вищої освіти.*

***Annotation.** The possibilities of new corporate education formats in higher education institutions are analyzed. They appear due to the integration of formal, informal and informal education. They are aimed at the implementation of individual strategies for the professional development of scientific and pedagogical workers with the development strategy of the educational institution.*

***Key words:** corporate education; formal, nonformal and informal education; higher education institution.*

**Вступ і актуальність.** Одним із найважливіших факторів конкурентоспроможності фахівців є здатність постійного професійного розвитку, неперервного навчання. Підвищення кваліфікації, вдосконалення майстерності, набуття нових компетентностей завжди було і залишається актуальним напрямом професіоналізації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (далі ЗВО). Зазвичай воно проводилося у формальній сфері післядипломної освіти. Однак з науково-технічним прогресом змінюються його формати. Насамперед це стосується видів, форм, методів і статусу навчання. Зміна статусу пов'язана з новими тенденціями, зумовленими посиленням конкуренції та змінами ринку освітніх послуг. Провайдерами освітніх послуг є нині не лише державні установи, але й приватні та корпоративні структури. Кожний науково-педагогічний працівник має право підвищувати кваліфікацію в Україні та за кордоном, самостійно обирати конкретні форми, види, напрями та суб'єктів надання освітніх послуг [5].

**Мета статті** – обґрунтувати необхідність упровадження нових форматів професійного розвитку науково-педагогічних працівників у рамках корпоративної освіти.

**Виклад основного матеріалу.** Корпоративна освіта традиційно сприймається як внутрішньофірмове навчання персоналу на підприємствах, в організаціях, установах. Освітні інституції, які там створюються (корпоративні академії, університети, навчальні центри), забезпечують стандартизацію і сертифікацію персоналу шляхом упровадження внутрішньофірмових програм, що відповідають візії, місії, стратегії розвитку організації, а також її корпоративній культурі.

Стосовно ЗВО сучасне розуміння корпоративної освіти передбачає процес формування та вдосконалення компетентностей педагогічного персоналу за допомогою багатовимірної взаємодії суб'єктів освітньої діяльності, науки й

освітянської практики, виходячи з вимог спеціальності, стандартів кваліфікації, відповідності займаній посаді або виконуваній професійній діяльності [7]. Згідно із Законом України «Про освіту» ЗВО мають можливість вибудовувати власну систему неперервної освіти педагогічного персоналу, яка передбачає послідовне й поетапне навчання, що базується на цілісності цілей, завдань, технологій і змісту навчання.

Якщо раніше під час планування професійного розвитку враховувалася лише формальна складова (тобто освіта, що здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій) і передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій, що визнаються державою), то нині згідно із Законом України «Про освіту», жорсткі межі формальної системи освіти розмиваються, а сучасна гнучка безперервна освітня траєкторія педагога будується на основі не тільки формальної, але й неформальної та інформальної освіти [4]. Держава визнає ці види освіти, створює умови для розвитку суб'єктів освітньої діяльності, що надають відповідні освітні послуги, а також заохочує до здобуття освіти всіх видів [3, ст. 8].

Саме поєднання цих трьох видів навчання сприяє на нашу думку розвитку нових форматів корпоративної освіти у ЗВО. Неформальна освіта – це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій. Інформальна освіта (самоосвіта) – це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям [3, ст. 8].

Розмаїття можливостей самоорганізованого здобуття професійних

компетентностей представлено різними провайдерами освітніх послуг. Аналіз їхніх пропозицій дає можливість класифікувати на 3 групи (зазначимо, що ця класифікація умовна й узагальнена):

- 1) програми формальних закладів освіти;
- 2) програми неформальних інституцій;
- 3) програми приватних підприємців та громадських організацій у сфері освіти.

Прикладом першої групи можуть бути такі загальновідомі онлайн-платформи, як EdX (онлайн-курси повторюють реальні лекції, що читаються в Гарварді, університеті Корнуелла, Федеральній політехнічній школі Лозанни, Гонконгському, Кіотському, Пекінському університетах); Coursera (понад 450 курсів з різних дисциплін), Khan Academy (короткі 5–15 хвилині відеоуроки з різних дисциплін); Canvas Network (безкоштовні, умовно безкоштовні та платні курси); Udacity (близько трьох десятків курсів, що діляться за рівнем складності: новачок, досвідчений, профі); Udemy (освітні проекти розподілені на 16 категорій, серед яких є комп'ютерні, гуманітарні дисципліни, а також хобі, рукоділля, мистецтво, фотозйомка) та ін. [1, с. 157].

Другу групу можна проілюструвати програмами корпоративних навчальних центрів організацій та підприємств різного рівня й підпорядкованості. Серед них:

- IBM – найбільша у світі компанія в галузі інформаційних технологій з найбільшим корпоративним університетом Global Learning, який має у своєму складі понад 3400 викладачів у 55 країнах світу;

- Академія бізнесу, заснована міжнародною компанією Ernst&Young, розрахована переважно на зовнішніх клієнтів, має понад 150 тренінгових програм з менеджменту, управління персоналом, фінансів, бухгалтерії, підвищення особистої ефективності;

- Академія Deloitte, де навчаються в основному співробітники інших

компаній, є автором і носієм передових знань та сучасних бізнес-практик.

В Україні це:

- Академія ДТЕК, викладачами якої є і закордонні професори бізнес-шкіл Лондона, міжнародної бізнес-школи «INSEAD», інституту «HR Certification Institute», і вітчизняні – київських бізнес-шкіл МІМ, КМБШ;

- Ресурсний центр ГУРТ пропонує широкий спектр вишколу для підвищення професійного рівня, отримання корисних навичок, налагодження нових контактів навчання підприємництву, воркшопи для лідерів, вебінари з фандрайзингу тощо;

- Школа бізнесу «Нова пошта» у 2020 році запустила освітню онлайн-платформу для підприємців та ін.

Третя група небагаточисельна. Це переважно ФОП, ТОВ, ГО з кведами групи 85.5, що включають продовження освіти протягом усього життя для одержання додаткових знань і навичок, а також задля перепідготовки, підвищення кваліфікації, здобуття нової професії та самовдосконалення. Наприклад, ТОВ «Інститут розвитку персоналу» [8], Центр неперервної освіти [9], ГС «Українська асоціація освіти дорослих» [2] та ін. Вони пропонують різноманітні програми й видають сертифікати власного дизайну. Таку можливість вони отримали у 2015 році у зв'язку з прийняттям Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 [5].

Тому в Україні ця група провайдерів освітніх послуг перебуває у стані зародження. Водночас, спостерігається стійка тенденція до зростання їх чисельності й посилення їхнього впливу на ринок освітніх послуг.

Зазначимо, що результати навчання, здобуті науково-педагогічними працівниками шляхом неформальної та/або інформальної освіти, визнаються в системі формальної освіти в порядку, визначеному законодавством. У ЗВО

зазвичай їх затвердження відбувається на засіданнях кафедр.

Оскільки корпоративна освіта – це складова системи освіти дорослих, то цей напрям повинен базуватися на законодавчих і нормативно-правових документах, що стосуються саме цієї сфери. Обнадійливою перспективою можна вважати Закон «Про освіту дорослих», проєкт якого вже пройшов обговорення на засіданні Верховної Ради України [6].

**Висновки й перспективи подальших досліджень.** Результати проведеного аналізу демонструють переконливі переваги корпоративної освіти у ЗВО, важливим чинником якої є створення певного освітнього простору, що стимулює науково-педагогічних працівників до всебічного розвитку впродовж усього життя, постійного вдосконалення отриманих знань, умінь, навичок, набуття нових компетентностей, збагачення творчого потенціалу. Нові формати корпоративної освіти у ЗВО з'являються завдяки інтеграції формальної, неформальної та інформальної сфер й спрямовані на реалізацію індивідуальних стратегій професійного розвитку науково-педагогічних працівників у руслі стратегії розвитку закладу освіти. Водночас така система корпоративної освіти може стати джерелом потужного інноваційного розвитку завдяки накопиченню унікальних корпоративних знань, формуванню корпоративних цінностей, прискоренню адаптації нових працівників, підготовці кадрового резерву.

Паралельно з набуттям професійних компетентностей важливо розвивати також універсальні компетентності. Відтак перспективу подальших досліджень вбачаємо в аналізі програм, що пропонують розвиток м'яких навичок.

### **Список використаних джерел**

1. Баніт, О.В. (2021). Підготовка фахівців за новими професіями в умовах формальної і неформальної освіти (на прикладі зарубіжних країн). *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 1 (19), 150-159. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/727313/> (дата звернення: 10.02.2023).

2. ГС «Українська асоціація освіти дорослих». (2023). URL: <http://www.uaod.org.ua/> (дата звернення: 10.02.2023).
3. Про освіту: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 10.02.2023).
4. Панченко, С. (2018). Модель корпоративного навчання як інноваційна технологія післядипломної освіти педагогів. URL: [https://revolution.allbest.ru/pedagogics/00976159\\_0.html](https://revolution.allbest.ru/pedagogics/00976159_0.html) (дата звернення: 10.02.2023).
5. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.02.2023).
6. Проект Закону України «Про освіту дорослих» від 10.02.2022 № 7039. URL: [https://ips.ligazakon.net/document/view/ji06948a?an=247&ed=2022\\_02\\_10](https://ips.ligazakon.net/document/view/ji06948a?an=247&ed=2022_02_10) (дата звернення: 10.02.2023).
7. Романова, Г. (2022). Корпоративний університет у системі професійного розвитку науково-педагогічних працівників. *Професійна педагогіка*, 1 (24). URL: <https://jrnls.ivet.edu.ua/index.php/1/article/view/711> (дата звернення: 10.02.2023).
8. ТОВ «Інститут розвитку персоналу». (2022). URL: [https://youcontrol.com.ua/catalog/company\\_details/32584908/](https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/32584908/) (дата звернення: 10.02.2023).
9. Центр неперервної освіти. (2023). URL: <https://edu-centre.com.ua/advanced-training> (дата звернення: 10.02.2023).