

РОЗДІЛ І. ПРОБЛЕМИ ПЕДАГОГІКИ ВИЩОЇ ШКОЛИ

УДК 378.147:33

Ольга Баніт

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України

ORCID ID 0000-0001-9002-6439

DOI 10.24139/2312-5993/2024.06/003-011

ПРОГРАМА КОРПОРАТИВНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття присвячена аналізу програми корпоративної освіти й навчання науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти. Програма розроблена з метою формування системи теоретичних знань та практичних навичок науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти щодо організації та упровадження навчання педагогічного персоналу на андрагогічних засадах. У програмі представлена матриця програмних компетентностей і результатів навчання, що складена на основі «Професійного стандарту на групу професій викладачі закладів вищої освіти» (професор, доцент, старший викладач, викладач, асистент). Зміст програми охоплює 6 модулів, кожний з яких розрахований на 30 годин. Тематика лекційних, семінарських і практичних занять взаємопов'язана: теми семінарських занять доповнюють та розкривають лекції, а теми практичних занять спрямовані на поєднання теорії з практикою. Загалом навчальний курс сприяє підготовці науково-педагогічних працівників ЗВО до розроблення й упровадження корпоративних програм, спрямованих на вдосконалення фахової майстерності, розвиток професійних компетентностей та підвищення якості професійної діяльності.

Ключові слова: корпоративна освіта і навчання, науково-педагогічні працівники, заклади вищої освіти, програма, професійний розвиток, андрагогічні засади.

Постановка проблеми. Стрімкий розвиток сучасного суспільства, науки й технологій вимагає від науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (ЗВО) безперервного професійного вдосконалення, постійного оновлення знань і навичок, розвитку компетентностей в умовах як формальної так і неформальної освіти. Стаття 54 Закону України «Про освіту» дозволяє науково-педагогічним працівникам навчатися в умовах неформальної та інформальної освіти. Результати такого навчання визнаються згідно з Наказом Міністерства освіти і науки України від 08.02.2022 № 130 «Про затвердження Порядку визнання у вищій та фаховій передвищій освіті результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти» (Наказ, 2022).

Неформальна освіта сприяє швидшій адаптації до мінливих умов конкурентного оточення і відкриває більше можливостей для успішного

оволодіння новими компетентностями (Аніщенко, 2019). У цьому контексті корпоративна освіта й навчання набуває особливої актуальності. Саме корпоративна освіта створює сприятливі умови для професійного зростання науково-педагогічних працівників в межах закладу вищої освіти.

Аналіз актуальних досліджень. Аналіз наукової літератури показує, що більшість досліджень присвячені проблемам корпоративної освіти і навчання персоналу на виробництві (С. Бабушко, К. Бищенко, М. Дрозач, І. Литовченко, А. Матушко, І. Мартиненко, Г. Носуліч, Н. Пазюра, С. Панченко, О. Панкратова, В. Савченко, О. Хілуха, І. Чумаченко та ін.). Практика засвідчує, що багато закладів вищої освіти мають власні структурні підрозділи, які організують навчання науково-педагогічних працівників, проводять курси перепідготовки та підвищення кваліфікації (Баніт, 2024, с. 48). Натомість термін «корпоративна освіта в закладі вищої освіти» ще не є усталеним і системних досліджень у цьому напрямі вкрай мало. Водночас питання корпоративної освіти і навчання педагогічного персоналу стає значимою складовою освітньої системи й потребує ретельного вивчення. Постає необхідність обґрунтування й розроблення ефективних програм для фахівців, які займаються цими питаннями (Лук'янова, 2022).

Мета статті – проаналізувати особливості, переваги й перспективи програми корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників в межах закладу вищої освіти.

Методи дослідження. У дослідженні задіяні переважно загальнонаукові методи: інтерпретаційно-аналітичний, аналізу й синтезу, дедукції та індукції – для висвітлення напрацювань вітчизняних і закордонних учених, обґрунтування теоретичних засад корпоративної освіти і навчання, а також структурно-функціональний, узагальнення й систематизації – для визначення змістових і процесуальних особливостей програми корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників.

Виклад основного матеріалу. Навчальна програма «Корпоративна освіта і навчання викладача вищої школи» (Баніт, 2024), розроблена з метою формування системи теоретичних знань та практичних навичок науково-педагогічних працівників ЗВО щодо організації та упровадження навчання педагогічного персоналу на андрагогічних засадах. Основними завданнями програми є: ознайомлення з концептуально-методологічними основами корпоративної освіти; опанування

навичками проведення аналізу наукових досліджень щодо еволюції та сучасних тенденцій розвитку корпоративної освіти; розвиток уміння проектувати освітній процес корпоративного навчання на андрагогічних засадах; набуття досвіду адаптації до нових знань та технологій у сфері корпоративної освіти; розроблення індивідуальної траєкторії розвитку викладача вищої школи в умовах корпоративної освіти; сприяння розвитку андрагогічної компетентності у процесі корпоративної освіти і навчання тощо.

Досягнення мети і завдань забезпечується шляхом дотримання таких *принципів*: науковості, демократичності, співробітництва, цілеспрямованості, систематичності та послідовності, доступності, наступності, гнучкості, варіативності, активності та самостійності, зворотного зв'язку та зв'язку теорії з практикою. Основні підходи, на яких базується програма: андрагогічний, інтердисциплінарний, компетентісний, клієнтоцентрований.

Матриця програмних компетентностей і результатів навчання складена на основі «Професійного стандарту на групу професій викладачі закладів вищої освіти» (професор, доцент, старший викладач, викладач, асистент). У цій матриці ключовими є такі компетентності: андрагогічна, комунікативна, інноваційна (рис. 1).

Андрагогічна компетентність	Комунікативна компетентність	Інноваційна компетентність
<ul style="list-style-type: none"> • Знання концептуально-методологічних осно корпоративної освіти; • андрагогічних засад корпоративної освіти та навчання дорослих 	<ul style="list-style-type: none"> • Здійснення комунікації у процесі корпоративної освіти і навчання: • внутрішніх (в колективі) та • зовнішніх (з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті) 	<ul style="list-style-type: none"> • Здатність генерувати нові ідеї (креативність) • Здатність застосовувати кращі практики у професійній діяльності

Джерело: розроблено автором.

Рис. 1. Ключові компетентності науково-педагогічних працівників, передбачені програмою.

Окрім них, важливо розвивати також:

- громадянську компетентність – усвідомлювати почуття власної гідності, здатність діяти соціально відповідно та свідомо, дотримуватися нормативно-правового забезпечення корпоративної освіти, етичних міркувань та соціальної відповідальності;

- інформаційну компетентність – застосовувати спеціалізоване програмне забезпечення та інформаційно-комунікаційні технології для пошуку оброблення та аналізу інформації з різних джерел;

- управлінську компетентність – здатність окреслювати перспективи професійного і особистісного розвитку, мотивувати людей та рухатися до спільної мети, організовувати ефективну командну роботу, ініціювати й реалізовувати проекти;

- психологічну компетентність – здатність діяти на основі етичних міркувань і мотивів, застосовувати кращі психологічні практики в навчанні дорослих, володіти копінг-стратегіями, що допомагають навчатися упродовж життя.

Усі зазначені вище об'єднує інтегральна компетентність – здатність сумлінно виконувати професійні обов'язки, удосконалювати свої знання, уміння, практичні навички, здійснювати аналіз і самооаналіз, розв'язувати складні завдання й вирішувати проблеми педагогічної діяльності.

Зміст програми охоплює 6 модулів (рис. 2), кожний з яких розрахований на 30 годин і передбачає 3 лекційні заняття (загальний обсяг – 36 год), 2 семінарські заняття (загальний обсяг – 24 год), 2 практичні завдання (загальний обсяг – 72 год) і самостійне опрацювання творчих завдань (загальний обсяг – 48 год). Загалом – 180 годин, що складає 6 кредитів ECTS.

Тематика лекційних, семінарських і практичних занять взаємопов'язана: теми семінарських занять доповнюють та розкривають лекції, а теми практичних занять спрямовані на поєднання теорії з практикою. Зміст лекційних занять спрямований на систематизацію й актуалізацію знань, підготовку до дискусій на семінарських заняттях. Наприклад, три теми лекцій першого модуля «Сучасні теорії та концепції неперервного розвитку», «Формальна, неформальна та інформальна освіта дорослих», «Методологічні підходи та принципи корпоративної освіти» можна детальніше обговорити на семінарських заняттях «Корпоративна освіта у системі неформальної освіти дорослих», «Еволюція та сучасні тенденції

розвитку корпоративної освіти». Практичні завдання «Теорії, концепції, моделі навчання упродовж життя» й «Закордонний досвід корпоративної освіти в ЗВО» дають можливість глибше зануритися в цей напрям. Виконання практичних робіт передбачає мотивацію до практичного застосування знань з метою закріплення матеріалу та постійного розвитку і самовдосконалення. Аналогічно вибудована тематика всіх інших модулів.

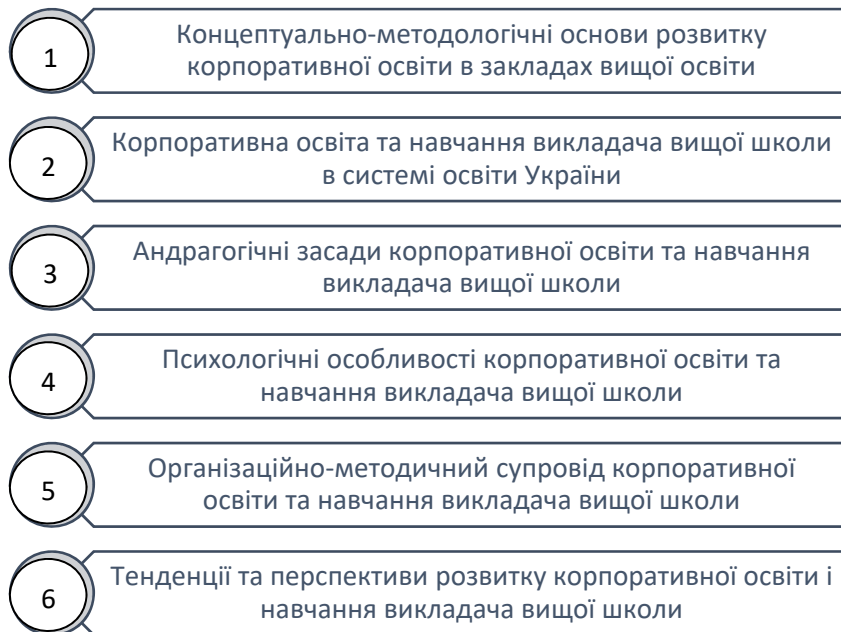


Рис 2. Модулі програми корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників. *Джерело: розроблено автором.*

Оскільки корпоративна освіта в ЗВО лише починає розвиватися, тут є чимало питань для дискусій. Ці питання зібрані в окремий розділ програми. Вони пов'язані з упровадженням андрагогічних моделей навчання, з виявленням досвіду розроблення й упровадження ефективних корпоративних освітніх програм в Україні та за кордоном, з виявленням проблем та можливостей, потенційних викликів і перешкод на цьому шляху, з адаптацією корпоративних освітніх програм до потреб і сучасних вимог ринку праці, з узгодженням компетентностей науково-педагогічних працівників ЗВО з сучасними вимогами, з діяльністю корпоративних навчальних центрів у ЗВО, з конкретними ролями та обов'язками корпоративних тренерів, з оцінюванням впливу корпоративних освітніх і навчальних програм, з налагодженням ефективної суб'єкт-суб'єктної взаємодії тощо (Баніт, 2024, с. 25).

Навчальною програмою передбачено використання активних та інтерактивних методів навчання (рис. 3).

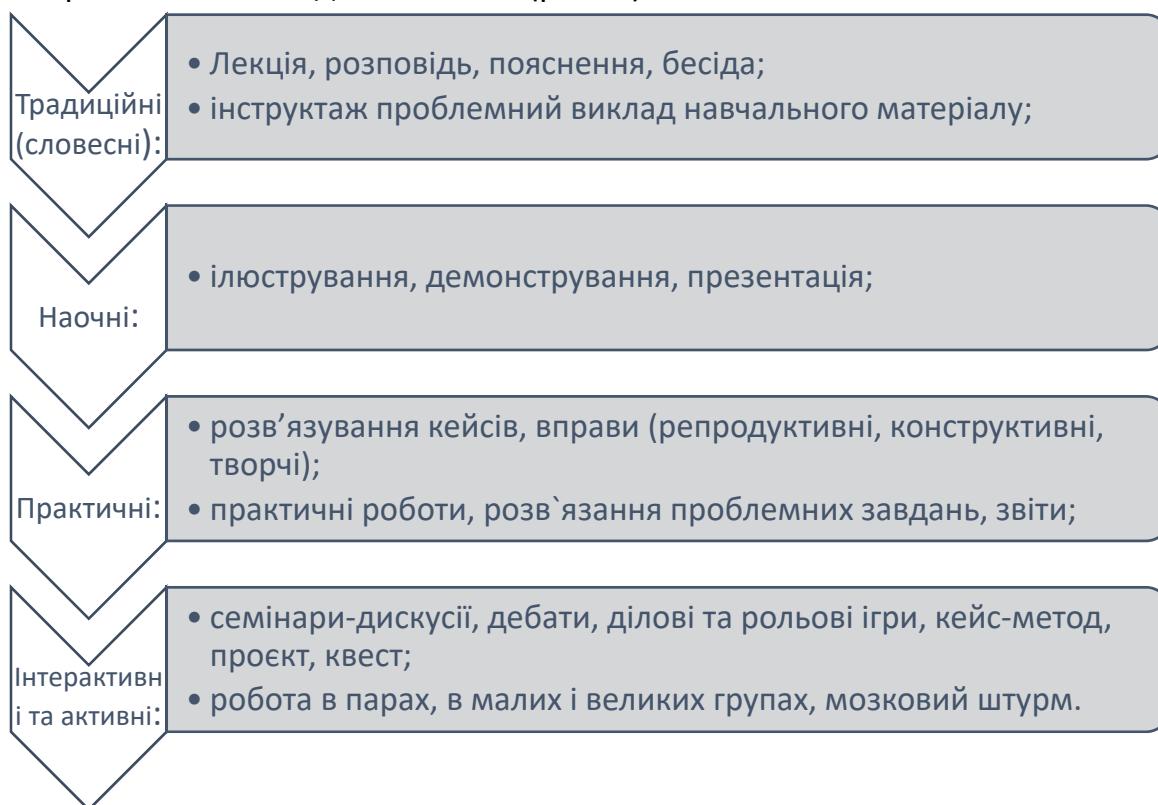


Рис. 3. Класифікація методів навчання для програми корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників.

Джерело: узагальнено автором за (Сисоєва, 2011).

Згідно з принципом активності та самостійності, слухачі повинні проявляти діяльнісне ставлення до навчання, творчу активність та пізнавальну самостійність у процесі засвоєння знань. Для цього передбачена самостійна робота (Баніт, 2024, с. 28). Самостійна діяльність дозволяє перевести інформацію, що пасивно зберігається в пам'яті, у площину практичної діяльності. У процесі опрацювання тем для індивідуальних завдань («Ключові напрями досліджень у сфері корпоративної освіти», «Забезпечення узгодженості корпоративних навчальних програм із загальною місією та стратегічними цілями ЗВО», «Шляхи підтримки викладачів та сприяння розвитку їхньої андрагогічної компетентності з боку ЗВО», «Проблеми та можливості, з якими стикаються ЗВО при впровадженні кращих міжнародних практик корпоративної освіти», «Індивідуальні траєкторії розвитку викладачів ЗВО в умовах корпоративної освіти» та ін.) слухачі повинні самостійно опрацьовувати фахову, науково-популярну, методичну, психолого-педагогічну літературу, прослуховувати аудіо матеріали,

підкасти, переглядати відео, використовувати друковані й електронні джерела інформації з визначеної проблематики.

Ці завдання можна підготувати у вигляді анотування, конспектування, реферування, складання блок-схем, порівняльних таблиць, інтелект-карт, тощо. Результати самостійної роботи демонструють здатність слухачів осмислювати проблеми, що виникають, самостійно переносити раніше засвоєні знання, уміння, способи діяльності в нові ситуації, рекомбінувати раніше відомі способи вирішення проблем у нові, актуальні для сьогодення. Представлення результатів самостійної роботи відбувається переважно у вигляді презентацій, доповідей, написання статей, тез тощо. Курс завершується підсумковим контролем у формі заліку шляхом тестування по кожному модулю. У процесі навчання передбачені проміжні етапи контролю знань у формі усного опитування, завдань для практичних занять, питань для самоперевірки, дискусії на семінарських заняттях.

В одному з розділів програми прописана політика курсу щодо забезпечення якості освіти, щодо академічної доброчесності, щодо відвідування занять і перескладання (Баніт, 2024, с. 38). Програма містить перелік законодавчих та нормативно-правових документів і рекомендовані інформаційні джерела, авторами яких є сучасні провідні вчені у сфері освіти дорослих та освіти упродовж життя. Зокрема, це Концепція розвитку освіти дорослих в Україні (Лук'янова, 2016); Концепція розвитку неформальної освіти дорослих в Україні (Аніщенко, 2019); тренінги з розвитку професійної компетентності андрагогів (Баніт, Коваленко, Котирло, Піддячий, Самко, 2021) й методичні рекомендації щодо їх проведення (Баніт, Коваленко, 2022); особливості андрагогічної компетентності педагогічного персоналу (Самко, 2021), інтерактивні технології навчання дорослих (Сисоєва, 2011) та ін. Новизною програми є адреси сайтів корпоративних навчальних центрів педагогічних ЗВО України (Баніт, 2024, с. 48).

Висновки та перспективи подальших наукових розвідок. Таким чином, можна підсумувати, що корпоративна освіта і навчання науково-педагогічних працівників є не просто додатковою послугою, а необхідною умовою успішного функціонування сучасного закладу вищої освіти. Вона дозволяє викладачам залишатися конкурентоспроможними на ринку праці, підвищувати якість освітніх послуг і сприяти розвитку української науки та освіти загалом. Розроблення програми

корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників допоможе цільовій аудиторії, на яку вона розрахована (а саме: педагогічним, науково-педагогічним науковим працівникам, слухачам закладів післядипломної освіти, менеджерам закладів освіти всіх рівнів акредитації, педагогічному персоналу закладів неформальної освіти дорослих, представникам громадських організацій, майбутнім педагогам та іншим стейкхолдерам) свідомо й самостійно вибудовувати й творчо реалізовувати стратегію неперервного професійного вдосконалення; здійснювати самоконтроль, самооцінку, корекцію професійної діяльності; самостійно відповідально й продуктивно розв'язувати професійні завдання.

Загалом навчальний курс сприяє підготовці науково-педагогічних працівників ЗВО до розроблення й упровадження корпоративних програм, спрямованих на вдосконалення фахової майстерності, розвиток професійних компетентностей та підвищення якості професійної діяльності. Перспективою подальших досліджень є розроблення індивідуальних траєкторій розвитку науково-педагогічних працівників в умовах корпоративної освіти.

ЛІТЕРАТУРА

- Аніщенко, О. В. (2019). Концепція розвитку неформальної освіти дорослих в Україні. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 1 (15), 20-39.
- Баніт, О. В. (2024). *Корпоративна освіта і навчання викладача вищої школи: навчальна програма*. Київ: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, 2024. 50 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/742786/>
- Баніт, О. В., & Коваленко, О. Г. (2022). *Методика проведення тренінгів з розвитку професійної компетентності андрагогів: методичні рекомендації*. ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/731170/>
- Баніт, О. В., Коваленко, О. Г., Котирло, Т. В., Піддячий, В. М., Самко, А. М., Шарошкіна, Н. Г. (2021). *Тренінги з розвитку професійної компетентності андрагогів: практичний посібник*. ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/731546/>
- Лук'янова, Л. Б. (2016). *Концепція розвитку освіти дорослих в Україні*. ІПООД НАПН України. Київ: ТОВ «ДКС-Центр». URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/715926/1/%D0%9E%D0%94%202016.pdf>
- Лук'янова, Л. Б. (2022). *Концепція підготовки педагогічного персоналу до роботи з дорослими*. Київ: ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/732916/>
- Наказ Міністерства освіти і науки України від 08.02.2022 № 130 «Про затвердження Порядку визнання у вищій та фаховій передвищій освіті результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0328-22#Text>

Самко, А. (2021). Особливості андрагогічної компетентності педагогічного персоналу закладів післядипломної педагогічної освіти. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 2 (20), 133-144.

Сисоєва, С. О. (2011). *Інтерактивні технології навчання дорослих: навчально-методичний посібник*. К.: ВД «ЕКМО», 324 с.

SUMMARY

Banit Olga. Program of Corporate Education and Training of Scientific and Pedagogical Staff.

The article is devoted to the analysis of the program of corporate education and training of scientific and pedagogical workers in higher education institutions. The program is designed to form a system of theoretical knowledge and practical skills of scientific and pedagogical workers of higher education institutions regarding the organization and implementation of andragogical training of teaching staff. The program presents a matrix of program competencies and learning outcomes, which is compiled on the basis of the "Professional Standard for the Group of Professions of Teachers of Higher Education Institutions (professor, associate professor, senior lecturer, lecturer, assistant)". The content of the program covers 6 modules, each of which is designed for 30 hours. The topics of lectures, seminars and practical classes are interconnected: the topics of seminar classes complement and reveal lectures, and the topics of practical classes are aimed at combining theory with practice. In general, the training course contributes to the preparation of scientific and pedagogical employees of higher education institutions for the development and implementation of corporate programs aimed at improving professional skills, developing professional competencies and improving the quality of professional activity.

Key words: corporate education and training, scientific and pedagogical employees, higher education institutions, program, professional development, andragogical principles.

УДК 378

Наталія Коваленко

Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка

ORCID ID 0000-0003-2854-2461

DOI 10.24139/2312-5993/2024.06/011-022

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ІНТЕГРАЦІЇ ПОЛОЖЕНЬ ПОЗИТИВНОЇ ТРАНСКУЛЬТУРАЛЬНОЇ ПСИХОТЕРАПІЇ В ЗМІСТІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ

У дослідженні висвітлено шляхи вдосконалення психолого-педагогічної підготовки майбутнього вчителя на підґрунті положень психотерапевтичної концепції позитивної транскультуральної психотерапії (Н.Пезешкіан). Мета дослідження полягала в тому, щоб визначити ефективні підходи, принципи, техніки позитивної транскультуральної психотерапії, можливості їх адаптації та інтеграції в зміст навчальної дисципліни «Педагогіка» з метою формування професійної компетентності майбутнього вчителя відповідно до положень професійного стандарту «Вчитель закладу загальної середньої освіти» (2024). Основними положеннями концепції ППТ в даному дослідженні стали такі: концепція первинних і вторинних здібностей особистості, модель балансу, модель для наслідування.