

- [in Ukrainian].
- Kankovskyi, I.Y. (2013). Indyvidualni osvitni traiektorii yak neobkhdnist suchasnoho protsesu profesiinoi pidhotovky fakhivtsia [Individual educational trajectory as necessity of the modern process of professional specialist' train]. *Profesiina osvita: problemy i perspektyvy*, 4, 62–65 [in Ukrainian].
- Korostiianets, T.P. (2013). Indyvidualna osvitnia traiektoriia – osvitnia prohrama studenta [An individual educational trajectory is the educational program of student]. *Naukovyi visnyk Donbasu*, 1 [in Ukrainian].
- Kyrychenko, M.O., Sorochan, T.M., & Kartashova, L.A. (2023). Tsyfrova ekosystema «Ukrainskyi vidkrytyi universytet pisliadyplomnoi osvity»: model 6.0 [Digital ecosystem «Ukrainian open university of postgraduate education»: Model 6.0]. *Visnyk pisliadyplomnoi osvity. Seriia: Pedahohichni nauky*, 25. 105-130 [in Ukrainian].
- Rozporiadzhennia NAU. (2022, December 27, № 042/roz). Pro korehuvannia terminiv formuvannia indyvidualnoi osvitnoi traiektorii zdobuvachiv vyshchoi osvity osvitnoho stupenia bakalavra na 2023-2024 navchalnyi rik [On adjusting the timing of the formation of the individual educational trajectory of bachelor's degree students for the academic year 2023-2024] [in Ukrainian].
- Venger, S., & Marchenko, A. (2024). Intellectualna model formuvannia indyvidualnoi osvitnoi traiektorii zdobuvacha na navchalnii platformi [Intellectual model of formation individual educational trajectory of the applicant on the learning platform]. *Suchasni informatsiini tekhnolohii u sferi bezpeky ta oborony*, 49(1), 160–170 [in Ukrainian].
- Zakon Ukrainy. (2017, 5 veresnia, №2145-VIII). Pro osvitu [in Ukrainian].
- Zakon Ukrainy. (2024, April 23, №3642-IX). Pro vnesennia zmin do deiakykh zakoniv Ukrainy shchodo rozvytku indyvidualnykh osvitnikh traiektorii ta vdoskonalennia osvitnoho protsesu [On making changes to some laws of Ukraine regarding the development of individual educational trajectories and improvement of the educational process] [in Ukrainian].

УДК 37.07:005.2

DOI: [https://doi.org/10.35387/od.2\(26\).2024.25-34](https://doi.org/10.35387/od.2(26).2024.25-34)

КОРПОРАТИВНА ОСВІТА І НАВЧАННЯ У ПЕДАГОГІЧНИХ ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Баніт Ольга Василівна – доктор педагогічних наук, старший дослідник, головний науковий співробітник відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України

Banit Olha – Doctor of Pedagogical Sciences, Senior Researcher, Chief Scientific Worker of the Andragogy Department of Ivan Ziazun Institute of Pedagogical and Adult Education of the NAES of Ukraine

ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0001-9002-6439>
E-mail: olgabanit@ukr.net

Анотація. Автор аналізує особливості корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників педагогічних закладів вищої освіти. З'ясовано, що в більшості педагогічних університетів України

функціонують спеціальні структурні підрозділи, на базі яких реалізуються програми корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників. Вони забезпечують планування, організацію та реалізацію освітніх програм і проєктів з метою розвитку своїх співробітників і водночас здійснюють надання освітніх послуг іншим категоріям фахівців, насамперед – вчителям. Виявлено, що переважна більшість структурних підрозділів педагогічних закладів вищої освіти мають у своїх назвах ключове слово «центр» (Центр безперервної освіти, Центр викладацької майстерності, Центр післядипломної освіти, Центр професійного розвитку, Центр розвитку кадрового потенціалу, Центр освіти дорослих та ін.). Серед інших також є інститути післядипломної освіти, навчально-наукові інститути, освітньо-наукові центри (хаби). У результаті аналізу діяльності цих навчальних центрів встановлено, що в рамках програмних заходів проводяться науково-методичні семінари й вебінари, методичні тренінги, майстер-класи з обміну досвідом, майстерні, педагогічні вікенди тощо. Також було розроблено програми підвищення кваліфікації для викладачів непедагогічних ЗВО з розвитку професійно-педагогічної культури і педагогічної майстерності. Навчання в цих центрах традиційно називається підвищенням кваліфікації. Однак, виходячи з мети й результату цього навчання (створення системи неперервного підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників; організація постійно діючих науково-методичних семінарів для різних категорій працівників ЗВО; проведення наукових досліджень у сфері вищої та післядипломної освіти; видання науково-методичних рекомендацій та посібників, які стосуються удосконаленню освітнього процесу у ЗВО) у досліджуваних закладах здійснюється власне корпоративне навчання. Однак цей процес не набув ознак системності.

Ключові слова: корпоративна освіта; науково-педагогічні працівники; педагогічні заклади вищої освіти; підвищення кваліфікації.

Banit Olha

CORPORATE EDUCATION AND TRAINING IN PEDAGOGICAL INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION

Abstract. The author analyzes the features of corporate education and training of scientific and pedagogical workers within pedagogical institutions of higher education. It was found that there are special structural units in most pedagogical universities of Ukraine, on the basis of which corporate education programs and training of scientific and pedagogical workers are implemented. They all have one task: planning, organizing and implementing educational programs and projects in order to develop their employees and at the same time provide educational services to other categories of specialists, primarily teachers. It was found that the vast majority of structural units of pedagogical institutions of higher education have the keyword «center» in their names:

Center for Continuing Education, Center for Teaching Excellence, Center for Postgraduate Education, Center for Professional Development, Center for Human Resource Development, Center for Adult Education, etc. Among others, there are also Institutes of Postgraduate Education, Educational and Scientific Institutes, Educational and Scientific Centers (HUBs). As a result of the analysis of the activities of these training centers, it was found that within the framework of program activities, scientific and methodological seminars and webinars, methodological trainings, master classes on the exchange of experience, workshops, pedagogical weekends, etc. In-service training programs for teachers of non-pedagogical higher education institutions are also to develop professional and pedagogical culture and pedagogical skills. So far, training in these centers is traditionally called advanced training. However, based on the goal and result of this training – the creation of a system of continuous advanced training of scientific and pedagogical workers; the organization of permanent scientific and methodological seminars for various categories of higher education employees; conducting scientific research in the field of higher and postgraduate education; the publication of scientific and methodological recommendations and manuals related to the improvement of the educational process in higher education institutions – this is actually called corporate education and training. However, this process cannot yet be considered systemic.

Key words: corporate education; scientific and pedagogical workers; pedagogical institutions of higher education; advanced training.

Постановка проблеми, її актуальність. В умовах постійних змін, що відбуваються в усіх сферах суспільства, в тому числі й освітній, актуальною постає проблема неперервного навчання й розвитку професійних компетентностей фахівців. Світовий досвід показує, що в цьому контексті ефективним та дієвим прикладом є корпоративна освіта з її випереджувальним характером. Вона спрямована на задоволення потреб працівників в опануванні новими знаннями, оволодінні новими компетентностями, на усвідомлення необхідності неперервного саморозвитку й удосконалення. Започаткована на виробництві, корпоративна форма навчання проникає нині й у заклади вищої освіти. Зокрема, в освітньому середовищі поряд з традиційними формами підвищення кваліфікації активно впроваджується навчання педагогічних і науково-педагогічних працівників у межах ЗВО.

Аналіз актуальних досліджень і публікацій. Аналіз наукових, літературних та інформаційних джерел засвідчує, що тематика досліджень, пов'язаних з корпоративною освітою, стосується великих компаній (переважно ТНК), які вже давно займаються навчанням персоналу, мають значний досвід і надають освітні послуги іншим організаціям. Так, особливості корпоративної освіти в США висвітлено в працях І. Литовченко, внутрішньофірмове навчання персоналу КНР, Південної Кореї і Японії досліджувала Н. Пазюра, професійний розвиток менеджерів в умовах корпоративної освіти Польщі і Німеччини – О. Баніт, навчання персоналу

індустрії гостинності – С. Бабушко тощо. У низці праць аналізується корпоративна освіта і навчання персоналу українських підприємств (К. Бищенко, В. Брич, О. Гугул, М. Дрозач, А. Матушко, І. Мартиненко, Ю. Москаль, Г. Носуліч, О. Панкратова, М. Руденко, В. Савченко, А. Ткаченко О. Хілуха, І. Чумаченко та ін.).

У контексті закладів вищої освіти більшість учених досі дотримуються лише одного терміну – «підвищення кваліфікації», коли мова йде про подальшу чи післядипломну освіту. Цей загальний термін відповідає дійсності, коли педагогічні й науково-педагогічні працівники періодично проходять навчання в закладах післядипломної освіти. У працях Т. Сорочан, В. Олійника, О. Спіріна, І. Герасименко, К. Колос та ін. схарактеризовано зміст та форми підвищення кваліфікації викладачів, висвітлено результати впровадження інноваційних технологій для реалізації змісту навчання, з'ясовано шляхи формування й розвитку нових професійних компетентностей у психолого-педагогічній, науково-дослідній, організаційно-управлінській діяльності, проаналізовано передовий український та закордонний педагогічний досвід у цій сфері.

Натомість останні кілька років в університетах спостерігається тенденція організовувати неформальне навчання педагогічних і науково-педагогічних працівників (далі – НПП) у межах свого закладу. На нашу думку, таку форму неперервної освіти справедливо можна називати корпоративною. У деяких публікаціях автори роблять спробу схарактеризувати цей феномен (Пригодій, 2023), розкрити теоретичні підходи до навчання та розвитку педагогічного персоналу за корпоративною технологією (Романова, 2022), визначити складові моделі корпоративного навчання педагогів (Панченко, 2017), сформулювати аргументи авторських припущень щодо перспектив їх запровадження в закладах освіти. Водночас бракує системного дослідження, що базується на фактичному матеріалі й тим самим підтверджує існування корпоративної освіти і навчання в педагогічних закладах вищої освіти.

Мета статті полягає в аналізі діяльності навчальних центрів педагогічних закладів вищої освіти, які здійснюють корпоративну освіту і навчання педагогічних, науково-педагогічних працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Корпоративна освіта є нині популярним трендом і широким поняттям, що охоплює сукупність професійних заходів, спрямованих на розвиток співробітників через їх навчання. Цей вид надання освітніх послуг з'явився в корпораціях, які були незадоволені рівнем підготовки найманих працівників, і почали навчати чи «довчати» їх самостійно. Найпростішою формою корпоративної освіти є системне навчання всередині організації – внутрішньофірмове навчання, спрямоване на підготовку працівника до роботи на певній посаді. Більш формалізовані форми навчання працівників передбачають навчання, що проводиться спеціалізованими закладами неформальної освіти, які видають

відповідні сертифікати, або організаціями, що реалізують програми безперервної освіти (Баніт, 2018, с. 168, с. 181).

Практика засвідчує, що впродовж останніх десятиліть зацікавленість корпорацій навчанням зростає не лише у сфері професійної підготовки своїх працівників, а й у широкому розумінні освіти. Корпорації реалізують освітні проекти в глобальному масштабі. При підготовці освітніх програм вони не обмежуються власними структурами (включаючи філії в інших країнах), а ініціюють і проводять проекти, спрямовані на підвищення якості освітньої діяльності у своїй сфері на рівні науки, вищої школи, середньої (і навіть початкової) школи. Така діяльність корпорацій створює конкуренцію для формальних закладів освіти, тому що вони можуть заволодіти професійними компетенціями університетів, а університети не можуть формувати вузькоспеціалізовані компетенції для різних корпорацій, компаній, фірм, організацій.

Це змусило університети замислитися над питаннями: 1) як поліпшити підготовку здобувачів, щоб вони відповідали вимогам ринку праці; 2) як навчати викладачів, щоб вони могли готувати таких здобувачів? З метою комплексного вирішення цих та низки інших питань університети почали змінювати свої стратегії. Якщо раніше педагогічні заклади вищої освіти займалися лише підготовкою здобувачів – майбутніх учителів, а підвищенням кваліфікації займалися окремі структури – спеціальні інститути підвищення кваліфікації вчителів, то нині майже всі педагогічні університети пропонують програми для підвищення кваліфікації своїх викладачів, і також пропонують програми для підвищення кваліфікації вчителів, водночас додатково пропонують освітні послуги іншим категоріям дорослих.

Іншою причиною, що спонукала університети розгорнути таку діяльність, є фінансування. Раніше педагогічні заклади вищої освіти були традиційними осередками отримання знань та кваліфікацій і вони фінансувалися з державного бюджету. У зв'язку з обмеженням цього фінансування університети розгорнули активність в отриманні коштів з інших джерел, запроваджуючи платні форми навчання (на популярні спеціальності, на заочне навчання, на аспірантуру та докторантуру), залучаючи кошти державних та міжнародних грантів, замовлення від промисловості, створення альянсів з корпораціями. Ця діяльність призвела до змін у функціонуванні університетів, які почали набувати рис корпорацій, тобто надавати (продавати) освітні послуги. Для ефективної діяльності в цьому напрямі потрібні фахівці відповідного рівня – викладачі, спроможні надавати такі освітні послуги, які б забезпечили як їхню особистісну конкурентоздатність, так і конкурентоздатність закладу освіти, в якому вони працюють. Університети зацікавлені в таких фахівцях і найкращим шляхом вбачають їх підготовку в межах самого університету.

Таким чином, в педагогічних університетах почали створюватися навчальні центри, які зараз називаються по-різному. Аналіз їхніх офіційних

сайтів показує, що переважна більшість мають у своїх назвах ключове слово «центр»: Центр безперервної освіти Криворізького національного університету (<https://www.knu.edu.ua/pidrozdzily/centr-bezperervnoi-osvity>); Центр викладацької майстерності Бердянського державного педагогічного університету (<https://bdpu.org.ua/sektor-pidvyshchennia-kvalifikatsii/tsentr-vykkladatskoi-maysternosti/>); Центр неперервної освіти «Освіта для сталого розвитку – інтегральне лідерство» Університету Григорія Сковороди в Переяславі (<https://cno.uhsp.edu.ua/pro-czentr/>); Центр післядипломної освіти та доуніверситетської підготовки Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка (<https://dspu.edu.ua/czentr-pislyadyplomnoi-osvity/>); Центр післядипломної освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка (<https://tnpu.edu.ua/faculty/cpo/>); Центр професійного розвитку Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя (<http://www.ndu.edu.ua/index.php/ua/tsentr-profesiinoho-rozvytku/misiia-ta-napriamy-diialnosti>); Центр професійного розвитку освітан Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка (<http://pnpu.edu.ua/czentr-profesijnogo-rozvytku-osvityan>); Центр розвитку кадрового потенціалу Сумського державного університету (<https://crkp.sumdu.edu.ua/uk/>); Навчально-науковий центр професійної кар'єри та освіти впродовж життя Прикарпатського національного університету ім. Василя Стефаника (<https://cpkto.pnu.edu.ua/>); Науково-виробничий центр доуніверситетської освіти та освіти дорослих Житомирського державного університету імені Івана Франка (<https://zu.edu.ua/certification-training.html>); Південноукраїнський центр професійного розвитку керівників та фахівців соціомічної сфери Університету Ушинського, Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського (<https://pdpu.edu.ua/pro-tsentr-prof-rozv>).

Серед інших також є структурні підрозділи: Навчально-науковий інститут перепідготовки та підвищення кваліфікації державного вищого навчального закладу IV-го рівня акредитації Українського державного університету імені Михайла Драгоманова (<https://nnipk.udu.edu.ua/pro-institut>); Відділ моніторингу якості підготовки фахівців та підвищення їх кваліфікації Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Орієнка (<https://monitoring.kpnu.edu.ua/prohramy-kursiv-pidvyshchennia-kvalifikatsii/>); Освітньо-науковий центр «Хаб NOTBOX» Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського (<http://notbox.vspu.edu.ua/>). Харківський національний педагогічний університет імені Григорія Сковороди має чотири структурні підрозділи, в межах яких відбувається корпоративна освіта педагогічних і науково-педагогічних працівників: Інститут післядипломної освіти (<https://ipohnpu.in.ua/>), Центр освіти дорослих (<https://ipohnpu.in.ua/golovna/institut-pislyadiplomnoi-osviti/struktura-y->

kontakti/#dorosl), Сковорода-хаб (<http://surl.li/jairew>) та Академія для молодих науковців (<https://sso.org.ua/2024/03/29/iv-vesnyana-shkola-skovorodynivskoyi-akademiyi-molodyh-uchenyh/>; <http://hnpu.edu.ua/uk/news/osinnya-shkola-dlya-molodyh-naukovciv>).

На окремих сторінках офіційних сайтів педагогічних університетів пропонуються: курси підвищення кваліфікації Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (<https://udpu.edu.ua/navchannia/kpk>); програмні заходи для професійного розвитку науково-педагогічних працівників Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького (<http://surl.li/kuabjw>).

Більшість педагогічних університетів традиційно займаються підвищенням кваліфікації переважно педагогічних працівників (учителів), надаючи освітні послуги за всіма акредитованими у них спеціальностями. Проте у деяких з них можна побачити елементи корпоративної освіти і навчання своїх співробітників. Зокрема, одним із перших починає застосовувати цей термін Південноукраїнський центр професійного розвитку керівників та фахівців соціономічної сфери Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського, який у 2022 р. оголосив реєстрацію на корпоративне навчання для педагогічних науково-педагогічних працівників університету (Південноукраїнський центр, 2022). Актуальною на той час була для них така тематика: технологія дослідницького навчання; створення е-освітніх дослідницьких середовищ; використання хмарно орієнтованого навчального середовища Microsoft 365; профілактика емоційного вигорання у працівників сфери освіти; супервізія та коучинг в управлінні науковими проектами та підготовці кадрів. Назвати це системною корпоративною освітою поки ще не можна, однак цей напрям діяльності корелюється з відповідним поняттям.

Дільність навчальних центрів, які назвали модним словом «хаб» (як от освітньо-науковий центр «Хаб NOTBOX» у Вінницькому державному педагогічному університеті імені Михайла Коцюбинського, Сковорода-хаб у Харківському національному педагогічному університеті імені Григорія Сковороди) охоплює широкий спектр різних ресурсів і можливостей для навчання, розвитку, обміну досвідом між учасниками освітнього процесу. «Хаб» у контексті освітніх центрів означає місце або платформу ефективної та оперативної акумуляції інтелектуального потенціалу, де зібрано навчальні матеріали, технології, інструменти, електронні освітні ресурси, що забезпечують сприятливі умови для професійного та особистого самовдосконалення, формування й розвитку компетентностей учасників освітнього процесу. Це зазвичай центри для спілкування та співпраці, де проводяться тренінги, майстер-класи, лекції, зустрічі тощо.

Наголосимо на тому, що з-поміж структурних підрозділів педагогічних ЗВО є такі, що займаються безпосередньо корпоративною освітою і навчанням своїх викладачів. Наприклад, науково-методичний

Центр професійного розвитку викладачів Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини створений з метою професійного розвитку викладачів, здійснення фундаментальних та прикладних наукових і науково-дослідних розробок у галузі педагогіки вищої школи та післядипломної освіти, організація системної науково-методичної діяльності, спрямованої на розвиток наукової творчості, професіоналізму та професійної компетентності науково-педагогічних працівників. Основними завданнями Центру є: створення системи неперервного підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників; організація постійно діючих науково-методичних семінарів для різних категорій працівників ЗВО; проведення наукових досліджень у сфері вищої та післядипломної освіти; видання наукових і методичних праць, які стосуються удосконалення освітнього процесу у ЗВО; надання консультативної допомоги науковцям з питань вибору теми, обґрунтування наукового апарату дослідження тощо (Науково-методичний центр, 2023).

У рамках програмних заходів Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького для професійного розвитку науково-педагогічних працівників останнім часом проведено науково-методичні семінари («Ознайомлення з освітніми інтернет-ресурсами та сервісами», «Інноваційні технології в підготовці майбутніх фахівців педагогічної освіти», «Оцінювання результатів навчальної діяльності здобувачів вищої освіти»), вебінари (для гарантів освітніх програм «Реалізація програм академічної мобільності в умовах пандемії», «Критерії якості освітньої програми»), методичні тренінги («Впровадження компетентнісно-орієнтованих форм і методів навчання у НУШ», «Інноваційні технології ... в умовах дистанційного навчання»), майстер-класи з обміну досвідом («Пошук грантових можливостей для науково-педагогічних працівників», «Вдосконалюємо методику студентоцентрованого навчання», «Використання технологій дистанційного навчання на платформі сайту ЦОДТ ...»), серію майстерень від Франциско Ресто (викладача зі Сполучених Штатів Америки) тощо (Програмні заходи, 2022).

Корпоративна освіта і навчання НПП Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди здійснюється на базі Центру освіти дорослих. Так, у 2023 р. спільно з кафедрою освітології та інноваційної педагогіки було розроблено програму «Педагогічні вікенди», метою якої є вдосконалення фахових компетентностей відповідно до професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти». Програма підвищення кваліфікації охоплює такі теми, як стандарти вищої освіти, побудова та оновлення освітніх програм, розроблення навчальних програм, силабусів, вимоги щодо написання навчальних і методичних матеріалів, поняття технологій навчання, інноваційні методи навчання у ЗВО, моніторинг навчальних досягнень здобувачів та ін. (Педагогічні вікенди, 2023).

Було також розроблено програми підвищення кваліфікації для викладачів непедагогічних ЗВО, а саме «Організація виховної роботи у закладах вищої освіти» та «Педагогічна майстерність викладача закладу вищої освіти». Перша програма підвищення кваліфікації передбачає вивчення таких тем: «Soft skills і як їх прокачати», «Національно-патріотичне виховання молоді», «Методика організації і проведення дозвіллевих заходів», «Формування і розвиток навичок командотворення», «Цифрові сервіси в організації виховної діяльності». Зміст другої програми охоплює такі теми, як: «Професійний профіль викладача вищої школи», «Професійно-педагогічна культура і педагогічна майстерність викладача ЗВО», «Педагогічна техніка», «Запобігання професійному вигоранню». Ці програми були реалізовані упродовж 2023-2024 рр. як додаткові платні послуги.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Таким чином, проведений аналіз дає можливість стверджувати, що в більшості педагогічних університетів України існують спеціальні структурні підрозділи, на базі яких реалізуються програми корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників. Всі вони мають одне завдання: планування, організація та реалізація освітніх програм і проєктів з метою розвитку своїх співробітників і водночас надання освітніх послуг іншим категоріям фахівців, насамперед – вчителям (які є переважно їхніми ж випускниками). Поки що навчання в цих центрах традиційно називається підвищенням кваліфікації. Однак, виходячи з мети і результату цього навчання – підготовка працівників, здатних ефективно виконувати професійні завдання, пов'язані з їх посадою на робочому місці – це власне і називається корпоративним навчанням. Однак цей процес ще не можна вважати ситемним. Відтак, *перспективи подальших досліджень* вбачаємо у розробленні моделей і виявленні особливостей організації та реалізації корпоративної освіти і навчання науково-педагогічних працівників у різних закладах вищої освіти.

Список використаних джерел

- Баніт, О.В. (2018). *Системи професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях: досвід Німеччини і Польщі: монографія*. Київ: ДКС-Центр, 414. <http://surl.li/ikwzog>
- Науково-методичний центр професійного розвитку викладачів. (2024). *Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини*. <https://salo.li/E3d810a>
- Панченко, С. (2017). Модель корпоративного навчання як інноваційна технологія післядипломної освіти педагогів. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 8 (72), 168-178.
- Педагогічні вікенди. (2023). *Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди*. <https://salo.li/52cd4B4>
- Південноукраїнський центр професійного розвитку керівників та фахівців соціономічної сфери. (2022). *Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського*.

<https://salo.li/12F1595>

- Пригодій, Т., & Козлик, Т. (2023). Корпоративне навчання як модель неперервної педагогічної освіти. *Педагогічні обрії*, 4(127), 14-22. https://znayshov.com/FR/21089/Obrii_4-13-21.pdf
- Програмні заходи університету для професійного розвитку науково-педагогічних працівників. (2022). *Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького*. <http://surl.li/kuabjw>.
- Романова, Г. (2022). Корпоративний університет у системі професійного розвитку науково-педагогічних працівників. *Професійна педагогіка*, 1(24), 111-118.

References (translated and transliterated)

- Banit, O.V. (2018). *Systemy profesiinoho rozvytku menedzheriv u transnatsionalnykh korporatsiakh: dosvid Nimechchyny i Polshchi: monohrafiia* [Professional development systems for managers in transnational corporations: the experience of Germany and Poland: monograph]. Kyiv: DKS-Tsentr, 414. <http://surl.li/ikwzcg> [in Ukrainian].
- Naukovo-metodychnyi tsentr profesiinoho rozvytku vykladachiv [Scientific and Methodological Center for Professional Development of Teachers]. (2024). *Umanskyi derzhavnyi pedahohichnyi universytet imeni Pavla Tychyny*. <https://salo.li/E3d810a> [in Ukrainian].
- Panchenko, S. (2017). Model korporatyvnoho navchannia yak innovatsiina tekhnolohiia pislidyplomnoi osvity pedahohiv [The corporate learning model as an innovative technology for postgraduate education of teachers]. *Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnolohii*, 8 (72), 168-178. [in Ukrainian].
- Pedahohichni vikendy [Pedagogical weekends]. (2023). *Kharkivskyi natsionalnyi pedahohichnyi universytet imeni H.S. Skovorody*. <https://salo.li/52cd4B4> [in Ukrainian].
- Pivdenoukraiynskyi tsentr profesiinoho rozvytku kerivnykiv ta fakhivtsiv sotsionomichnoi sfery [South Ukrainian Center for Professional Development of Managers and Specialists in the Socioeconomic Sphere]. (2022). *Pivdenoukraiynskyi natsionalnyi pedahohichnyi universytet imeni K.D. Ushynskoho*. <https://salo.li/12F1595> [in Ukrainian].
- Prohramni zakhody universytetu dlia profesiinoho rozvytku naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv [University program activities for the professional development of scientific and pedagogical staff]. (2022). *Melitopolskyi derzhavnyi pedahohichnyi universytet imeni Bohdana Khmelnytskoho*. <http://surl.li/kuabjw> [in Ukrainian].
- Pryhodii, T., & Kozlyk, T. (2023). Korporatyvne navchannia yak model neperervnoi pedahohichnoi osvity [Corporate learning as a model of continuing pedagogical education]. *Pedahohichni obrii*, 4(127), 14-22 [in Ukrainian].
- Romanova, H. (2022). Korporatyvnyi universytet u systemi profesiinoho rozvytku naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv [Corporate university in the system of professional development of scientific and pedagogical employees]. *Profesiina pedahohika*, 1(24), 111-118. [in Ukrainian].