



КОРПОРАТИВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ У СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Ганна Романова¹

¹ доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри професійної і вищої освіти, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», Україна, <https://orcid.org/0000-0002-2388-6997>, e-mail: roman-ania@ukr.net

Реферат:

Актуальність дослідження зумовлена потребою розвитку корпоративного навчання науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти.

Мета: обґрунтувати особливості корпоративного навчання викладачів у закладах вищої освіти.

Методи: теоретичний аналіз наукових джерел, сайтів установ, освітньо-професійних програм та робочих навчальних планів з підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників – для визначення основних ознак корпоративного навчання викладачів та шляхів розвитку ЗВО як організацій, які навчаються.

Результати: охарактеризовано розвиток корпоративних університетів в контексті інноваційного навчання персоналу, обґрунтовано особливості корпоративного навчання у закладах вищої освіти, проаналізовано досвід управління змінами як основи корпоративного навчання викладачів у закладі післядипломної педагогічної освіти. Акцентовано увагу на тому, що корпоративне навчання є важливим елементом корпоративної культури організації, зокрема закладу вищої освіти. Визначено такі його ознаки, як розвиток компетентностей, яких потребує конкретна компанія, відповідність стратегії й стадії розвитку компанії, відсутність меж між навчанням і роботою, аксіологічний і водночас практико орієнтований зміст навчання, зв'язок методів, форм, технологій навчання з виробничими ситуаціями.

Висновки: обґрунтовано, що у ЗВО, які є організаціями, що навчаються, системно розвивається корпоративне навчання, ознаками якого є зв'язок зі стратегічними цілями організації, об'єднання заходів щодо оцінювання та навчання науково-педагогічних працівників у цілісну систему розвитку персоналу, регламентація зони відповідальності за навчання і впровадження на практиці результатів навчання, визначення і застосування способів мотивування викладачів до навчання, залучення високоефективних зовнішніх тренерів та підготовка внутрішньої команди тренерів, реалізація тренінгових програм, що спрямовані на задоволення актуальних і прогностичних потреб закладу і викладачів щодо розвитку їхніх психолого-педагогічних і фахових компетентностей.

Ключові слова: корпоративне навчання, організація, яка навчається, науково-педагогічний працівник, професійний розвиток.

Вступ. Сучасне людство в цілому переживає кризу щодо наслідків домінування суспільства споживання і шукає шляхи її подолання, насамперед в аксіологічному, ціннісному аспекті. Поставлені перед проблемою виживання, ми говоримо про необхідність формування фахівця нового типу. Формування і розвиток такої людини, Особистості, Патріота, Професіонала (згідно концепції Нової української школи), а також, обов'язково, Сім'янина – місія наших закладів освіти. Сучасним підґрунтям інноваційних змін є низка міжнародних і вітчизняних документів,

зокрема рішення 48-го Всесвітнього економічного форуму в Давосі (2018), Брюггське комюніке (2010), Стратегія сталого розвитку «Україна 2030», «Середньостроковий план пріоритетних дій Уряду до 2020 року. Серед ключових навичок фахівця інноваційного типу важливе значення належить soft-skills (взаємодія з людьми, уміння працювати в команді, емоційний інтелект), на думку експертів майбутнє неможливе без креативності, критичного мислення, вмінь комплексно вирішувати проблеми, аналізувати і приймати рішення. У вищій освіті

ефективність виконання цього соціального запити великою мірою залежить від рівня професійної культури викладачів, на розвиток якої має спрямовуватися корпоративне навчання.

Джерела. Діяльність корпоративних університетів в контексті розвитку персоналу підприємств розглядають Д. Ісакова, В. Красношарпа, О. Харчишина, О. Хілуха. Теорії і практиці корпоративного навчання в освіті присвячені праці С. Курбатова, Т. Сорочан, С. Панченко, які акцентують увагу на тому, що якісна й ефективна післядипломна освіта викладачів є важливим чинником успішного реформування вищої освіти в Україні, яка покликана задовільнити потребу держави і суспільства у педагогах інноваційного типу – «агентах змін». Аналіз літератури свідчить про те, що сьогодні гідне місце серед інноваційних моделей післядипломної освіти педагогів має посісти корпоративне навчання, що здатне інтегрувати реалізацію індивідуальних стратегій професійного розвитку науково-педагогічних працівників зі стратегією розвитку закладу освіти.

Мета статті: обґрунтувати особливості корпоративного навчання викладачів у закладах вищої освіти.

Методи. У статті здійснено теоретичний аналіз наукових джерел, освітньо-професійних програм та робочих навчальних планів з підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників – для визначення основних ознак корпоративного навчання викладачів та шляхів розвитку ЗВО як організацій, які навчаються.

Результати та обговорення. Сьогодні провідним стратегічним ресурсом організацій і компаній, незалежно від країни, сфери та масштабів діяльності, є працівники, які забезпечують їх стабільність, ефективність і конкурентоспроможність. Наявність компетентних та висококваліфікованих кадрів формує значимість структури в очах спільноти та конкурентів. Отже, забезпечення професійного розвитку персоналу є інвестицією у саму компанію, оскільки кошти, витрачені на здобуття персоналом нових знань та навичок, здатні значно збільшити не лише її прибутки, а й підвищити статус, привернути увагу потенційних співробітників і партнерів.

Щодо очевидної необхідності корпоративного навчання В. Красношарпа наводить такі статистичні дані: якщо на початку ХХ ст. знання випускників застарівали через 30 років, а в кінці його – через 10 років, то сучасні фахівці повинні перенавчатися кожні 3-5 років (Красношарпа, 2013).

Актуалізація професійного навчання та розвитку й зростання потреби в ньому за останні 30 років зумовили орієнтацію провідних компаній на підвищення кваліфікації своїх співробітників. Однією із основних функцій управління персоналом стала організація професійного навчання, а найбільшою після заробітної плати статтею витрат багатьох компаній – його бюджет. На професійне навчання та розвиток персоналу провідні організації витрачають сьогодні значні кошти – від 2% до 10% фонду заробітної плати, а деякі з них створили навіть постійно діючі університети та інститути (Харчишина, 2011, с. 31-33).

Формування корпоративних університетів розпочалося в США у 70-ті роки ХХ ст. Їм вдалося втілити нову освітню парадигму щодо підготовки фахівців інноваційного типу для глобальних компаній. Так, у 1961 р. компанією McDonalds був створений відомий сьогодні в усьому світі корпоративний університет Gamburger University, місією якого стала підготовка нових кадрів для реалізації ідеології фірми в усіх країнах, де ця торгова марка була представлена. Саме таке бізнесутворення, як корпоративний університет, дозволило досягти поставлених цілей.

Корпоративні університети поступово почали створюватись і в таких відомих компаніях, як Coca-Cola, Disney University, General Electric, Motorola, Procter&Gamble. Їх бурхливий розвиток в світі спостерігався в останнє десятиріччя минулого століття, про що свідчило збільшення кількості таких організацій з 400 до 1600, тобто у чотири рази. Сучасний розвиток корпоративних університетів охопив і невеликі компанії зі штатом від 500 чоловік. Найбільший корпоративний університет сьогодні – підрозділ IBM Global Learning, де реалізується близько 10000 спеціалізованих курсів, а до складу входить понад 3400 викладачів 55 країн світу. Відомим прикладом великого та успішного корпоративного університету є Motorola University, бюджет якого нараховує близько 100 млн. дол., а постійний штат налічує 400 співробітників, які працюють у 99 підрозділах у 21 країні світу.

Під впливом світових тенденцій за останнє десятиліття відбувся стрімкий розвиток корпоративного навчання і в Україні. Серед найбільших корпоративних університетів на теренах України Академія ДТЕК (Рік заснування – 2010, кількість студентів – 1600 чол.), Українська аграрна школа (агрохолдинг «Мрія», рік заснування 2011, кількість студентів – 100 чол.), Приват Університет (ПриватБанк, рік заснування – 2003, кількість студентів – 30000 чол.), Career

Development Program (EPAM Systems, рік заснування – 2012, кількість студентів – 1409 чол.), Академія бізнесу Ernst & Young (Рік заснування – 1995, кількість студентів – 1370 зовнішніх клієнтів та 250 співробітників Ernst & Young) (Ісакова, 2013).

Різні за масштабом та галузями корпоративні університети поєднують те, що вони репрезентують систему внутрішньофірмового навчання, мають єдину концепцію і методологію, розроблену для всіх рівнів керівників і спеціалістів в рамках ідеології і стратегії розвитку компанії та завдань окремих структурних підрозділів.

На думку В. Красношапки (2013), створення корпоративного університету є доцільним лише для тієї організації, яка вже сформувала власну ефективну корпоративну культуру й чітко визначила мету бізнесу та стратегічні завдання розвитку. Водночас, коли компанія знаходиться на етапі становлення та ще не має чітко встановленої стратегії розвитку, є вірогідність того, що корпоративний університет буде виконувати лише функції навчального центру, що не сприятиме розвитку ефективної корпоративної культури.

У контексті професійного розвитку науково-педагогічних працівників звернімо увагу на те, що у кадровій політиці сучасних компаній пріоритети зміщуються на те, щоб не перекупувати досвідчених спеціалістів, а утримувати власних співробітників, здійснювати капіталовкладення в їхнє навчання, що передбачає збільшення внеску кожного працівника в досягнення цілей організації.

Отже, перевагами навчання в корпоративному університеті є вироблення у слухачів культури колегіального прийняття рішень, єдиної управлінської мови, взаєморозуміння. Компанії завдяки цьому успішно долають проблеми, що виникають при зростанні та злитті, формують єдину корпоративну культуру. Створення корпоративного університету дозволяє розв'язати цілу низку важливих проблем діяльності організації, зокрема адаптації нових співробітників, плинності кадрів, зміцнення корпоративної культури тощо.

В. Малічевський (2017), віце-президент Корпоративного університету Нова пошта, прогнозує такі зміни в розвитку корпоративних університетів протягом 10-20 років, що, на нашу думку, визначатимуть і розвиток закладів вищої освіти як організацій, які навчаються.

1. Трансформація ключової ідеї і призначення навчання – від навчальних центрів з курсами від

зовнішніх тренерів корпоративні університети перетворюються на інкубатори ідей, генераторів інновацій.

2. Демократизація навчання – діятимуть принципи наставництва, менторства і коучингу одночасно; тренери перейдуть з позиції того, хто навчає, до позиції того, хто взаємодіє, вони відмінно володітимуть і матеріалом, і техніками комунікацій для того, щоб разом із співробітниками знаходити і реалізувати нові рішення.

3. Стандартизація і сертифікація співробітників – зайняти посаду можна буде тільки за наявності відповідного сертифіката, а отримати його можна буде тільки після складання кваліфікаційного іспиту.

4. Інвестування у навчання персоналу – основні інвестиції будуть спрямовуватися на створення методик і розвиток компетентностей.

О. Хілуха (2019) акцентує увагу на тому, що функціонування вітчизняних корпоративних університетів відрізняється від їх західних аналогів. Здебільшого вони зорієнтовані на первинну бізнесосвіту менеджерів, середньої та вищої ланки. У західних країнах основними постачальниками навчальних програм, методик для викладачів корпоративних університетів є тренінгові компанії. В Україні підвищення кваліфікації та перепідготовка кадрів може здійснюватися також у рамках інституту підвищення кваліфікації, створеного закладами вищої освіти (Хілуха, 2019, с. 164-169). Отже, у цьому контексті можемо говорити про розвиток корпоративних університетів в межах закладів вищої освіти.

Корпоративна форма діяльності поєднує в собі найістотніші ознаки розвитку ефективного та успішного закладу освіти, який спрямований на ефективну спільну діяльність усіх зацікавлених сторін, на збереження і примноження традицій, на єдність організаційних умов провадження освітньої діяльності. Етимологія слова «корпорація» (від лат. *corporatio* – об'єднання) відображає мету створення організації, а саме вирішення задачі ефективного розвитку на основі самоорганізації, самореалізації, внутрішнього співробітництва й колективного управління. Н. Андрущенко (2017) акцентує увагу на тому, що корпорація є вищим рівнем розвитку людської організації – чи це підприємство, чи товариство, чи ціла нація. Корпоративність як принцип визначає цілісність, системність процесу забезпечення якості освітнього середовища закладу освіти.

Сучасне розуміння корпоративного навчання передбачає процес формування та вдосконалення їх компетентностей за допомогою багатовимірної взаємодії суб'єктів освітньої діяльності, науки і освітянської практики, виходячи з вимог спеціальності, стандартів кваліфікації, займаній посаді або виконуваній педагогічній діяльності.

На думку С. Панченко (2017), модель корпоративного навчання педагогічних працівників найбільш органічно виглядатиме в закладі освіти, у якому є опрацьована стратегія розвитку, а педагогічні працівники визнані стратегічним ресурсом закладу освіти; довгострокові цілі розвитку; чітко описані актуальні компетентності педагогів; усвідомлена потреба в безперервному навчанні; послідовно формується й розвивається корпоративна культура закладу. Автор розглядає такі підсистеми моделі, як моніторинг освітніх потреб педагогів (методи систематизованої оцінки потреб у навчанні, плани корпоративного навчання та індивідуальні траєкторії професійного розвитку); корпоративні стандарти для прийняття рішень за конкретними заявками на навчання (положення «Про корпоративне навчання», заходи щодо постановки або коригування проблемних зон існуючої системи навчання, модель корпоративної системи навчання); оцінка ефективності навчання; розроблені стратегії підвищення ефективності корпоративного навчання (контроль якості, упровадження результатів у практику, освітній чи консультативний супровід педагогів).

Охарактеризуємо особливості становлення корпоративного навчання викладачів у непедагогічних університетах. Особливої актуальності сьогодні в контексті управління змінами набуває готовність викладачів до педагогізації суспільства, що має формуватися в процесі професійного розвитку. Така ключова ідея була закладена засновником кафедри педагогіки та психології Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана (КНЕУ) доктором педагогічних наук, професором В. А. Козаковим (Козаков, Дзвінчук, 2003). Запроваджуючи психолого-педагогічну підготовку в економічному університеті, В.А. Козаков ґрунтувався на потребі подолання технократизму мислення і важливості підготовки кожного громадянина до виконання педагогічних функцій у суспільстві в аспектах відповідального батьківства, компетентного навчання інших у професійній діяльності, створення можливостей для вибору педагогічної професії. Інноваційні зміни можливі тільки в

умовах спільної діяльності педагогічного колективу. Завдяки цілеспрямованій підготовці педагогів в ході взаємовідвідування занять, методичних семінарів, майстер-класів, тренінгів спільними зусиллями викладачів кафедри педагогіки та психології КНЕУ, до складу якого входила на той час й авторка статті, дійсно вдалося втілити студентоцентризований підхід, забезпечити інтерактивне викладання як на лекціях, так і на практичних заняттях, вдосконалити самостійну роботу студентів, реально впровадити кредитно-модульну систему навчання.

Карл Юнг зазначав, що завдання другої половини життя відрізняються від завдань першої половини. Так, до 24-25 років відбувається становлення сильних сторін особистості, зумовлених її типологічними особливостями, а у дорослому віці людина має експериментувати з непритаманними їй від початку функціями. У контексті професійного розвитку викладача психолого-педагогічних дисциплін ця думка ілюструє важливість відкритості інноваціям, здатності до подолання стереотипів, спроможності виходити за межі звичних підходів, здійснення наукових досліджень, що ґрунтуються на педагогічній практиці і втілюються в ній. Це особливо відчувається сьогодні, в умовах вимушеного переходу на дистанційне навчання. У процесі набуття професійного досвіду у викладачів відбувається усвідомлення індивідуального стилю діяльності, що має враховуватися у процесі підвищення кваліфікації. Моделювання професійного розвитку викладачів з урахуванням індивідуального стилю діяльності дозволяє підвищити ефективність їхньої підготовки до реалізації сучасних форм, методів, технологій навчання, покращити управління самостійною роботою студентів, позитивно вплинути на створення особистісно-розвивального середовища закладу вищої освіти в цілому. У ході дослідження індивідуально-стильового проектування викладачами навчальних технологій було визначено, що такі результати можливі за умов упровадження суб'єктно-продуктивного підходу до професійного розвитку викладачів як найсприятливішого з точки зору забезпечення здатності бути активним суб'єктом педагогізації суспільства, усвідомлювати власну відповідальність за процес та результат навчання інших (Романова, 2012). Цей підхід визначає провідну роль становлення суб'єктності особистості як здатності до проектування власного професійного шляху та створення суспільно-корисних продуктів діяльності, актуалізує цінності викладання на партнерських засадах, професійного

розвитку як дослідження і втілення інновацій, педагогічного проектування як реалізації авторської позиції в педагогіці. Месидж «навчаючи, навчаюся» якнайкраще ілюструє особливості професійного розвитку викладачів.

У реалізації такої місії викладача психолого-педагогічних дисциплін, як педагогізація суспільства, важливе місце належить навчанню інших педагогів ЗВО за тренінговими програмами у процесі підвищенні кваліфікації. Таке навчання розуміємо як комплексний процес досягнення запроєктованих змін у когнітивному, афективному та поведінковому досвіді тих, хто реалізує діяльність викладання. Про результативність реалізації відповідних програм свідчить, зокрема, досвід Київського національного економічного університету та Національного транспортного університету. Важливим напрямом запровадження запровадження інновацій у цих ЗВО стало тренінгове навчання викладачів. Зміст тренінгових програм охоплює, зокрема, психологічні аспекти педагогічної діяльності, підготовку викладачів до реалізації сучасних форм, методів, технологій навчання, управління самостійною роботою студентів, створення особистісно-розвивального середовища закладу вищої освіти, мотивацію студентів до навчання, врахування їхніх індивідуально-психологічних особливостей в освітньому процесі університету.

Отже, формування фахівців інноваційного типу в сучасних галузевих університетах потребує синергії зусиль науково-педагогічних працівників усіх кафедр. Особливе місце в цьому процесі належить викладачам психолого-педагогічних дисциплін, які мають стати справжніми агентами змін у реалізації європейських професійних цінностей (соціальної відповідальності, людиноцентрованості, толерантності, взаємоповаги, міжкультурної взаємодії), розвитку компетентностей XXI століття, проектування індивідуальних траєкторій навчання студентів, створенні технологій партисипативного управління у вищій освіті. Політика закладу освіти має бути спрямована на підтримку професійного розвитку таких викладачів як запоруку вдосконалення та оновлення власного освітнього середовища, гуманізації суспільства в цілому.

Висновки. Діяльність корпоративного університету ґрунтується на визнанні науково-педагогічних працівників найціннішим ресурсом ЗВО, який завдяки своїй адаптивності здатний до швидких змін відповідно до несподіваних вимог зовнішнього середовища та управління в нестабільних умовах. Яскравим прикладом таких змін є

перехід ЗВО різних країн світу на дистанційне навчання в період карантину 2020 р., що виник у зв'язку з пандемією коронавірусу. У цілому можна констатувати, що готовність викладачів до змін є різною, водночас саме в організаціях, які навчаються, спостерігається швидка і ефективна перебудова освітнього процесу, і це не пов'язано суто з інформаційно-технічним забезпеченням.

Зростання ролі інтелектуального капіталу в сучасних компаніях призводить до необхідності перетворення їх в організацію, що навчається. Корпоративні університети є персоналізованими системами розвитку професійної компетентності і передбачають участь майже кожного провідного спеціаліста в навчанні персоналу, а рядових співробітників – у самонавчанні. Корпоративні програми навчання розробляються і реалізуються, виходячи із стратегічних завдань компанії, а при їх створенні враховується необхідна динаміка розвитку персоналу компанії, можливі темпи розвитку, наявні та необхідні ресурси для організації діяльності. Такі програми створюються з урахуванням інтересів бізнесу в цілому, інтересів окремих підрозділів компанії і, безумовно, інтересів безпосередньо самих співробітників. Їх цінність полягає в тому, що прямо і опосередковано вони можуть вирішувати завдання командоутворення в колективі, узгодження множинних інтересів, підвищення якості взаємодії між підрозділами компанії.

Корпоративне навчання є важливим елементом корпоративної культури. Його ознаками є розвиток компетентностей, яких потребує конкретна компанія, відповідність стратегії й стадії розвитку компанії, відсутність меж між навчанням і роботою, аксіологічний і водночас практико орієнтований зміст навчання, зв'язок методів, форм, технологій навчання з виробничими ситуаціями. За допомогою реалізації програм внутрішньофірмового навчання вирішуються питання створення в організації єдиного ціннісного та інформаційного поля.

Враховуючи переваги і перспективи корпоративного навчання, керівництво сучасного закладу вищої освіти отримує можливість будувати власну модель безперервного навчання викладачів, яка передбачала би послідовне й поетапне їх навчання на основі цілісності цілей, завдань, функцій, технологій навчання, змісту навчального матеріалу. Така модель повинна містити методично обґрунтовану, зручну підсистему моніторингу освітніх потреб викладачів, корпоративні стандарти для прийняття рішень; єдину підсистему оцінки ефективності навчання.

Аналіз досвіду становлення закладів вищої освіти як організацій, які навчаються, свідчить про те, що в таких закладах корпоративне навчання викладачів пов'язане зі стратегічними цілями організації, об'єднує заходи щодо оцінювання та навчання науково-педагогічних працівників у цілісну систему розвитку персоналу, регламентує зони відповідальності за навчання і впровадження на практиці результатів навчання,

визначає і застосовує способи мотивування викладачів до навчання, передбачає залучення високоєфективних зовнішніх тренерів та підготовку внутрішньої команди тренерів, реалізує тренінгові програми, що спрямовані на задоволення актуальних і прогностичних потреб закладу і викладачів щодо розвитку їхніх психолого-педагогічних і фахових компетентностей.

Список посилань

- Андрущенко, Н.В. (2017). Основні підходи до трактування дефініції «корпорація». *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*, 3 (08). http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/8_2017/02.pdf
- Исакова, Д. (2013). Шесть крупнейших корпоративных университетов страны. *Forbes Украина*, 2. <http://forbes.ua/business/1350247-shest-krupnejshih-korporativnyh-universitetov-strany>
- Красношарпа, В. (2013). Корпоративні університети у системі професійного навчання та розвитку персоналу. *Ефективна економіка*, 12. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2590>
- Козаков, В. А., & Дзвінчук, Д.І. (2003). *Психолого-педагогічна підготовка фахівців у непедагогічних університетах: монографія*. Київ : ЗАТ «НІЧЛАВА».
- Курбатов, С. (2014). Корпоративний університет як продукт взаємодії бізнесового та освітнього середовища в сучасних умовах. *Вища освіта України*, 3 (54), 44-49.
- Малічевський, В. (2017). Яким буде корпоративний університет. *Новий час (НВ): офіц. сайт*. <https://nv.ua/ukr/biz/experts/yakim-bude-korporativniy-universitet-1624720.html> (дата звернення: 09.04.2022).
- Панченко, С. (2017). Модель корпоративного навчання як інноваційна технологія післядипломної освіти педагогів. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 8 (72) <https://pedscience.sspu.sumy.ua/wp-content/uploads/2018/03/18.pdf>
- Романова, Г. М. (2012) *Теорія і практика підготовки викладачів вищих економічних навчальних закладів до проєктування навчальних технологій*. Кандидат наук. Київ. Київський національний університет імені Вадима Гетьмана.
- Харчишина, О. В. (2011). Корпоративний навчальний центр та його роль у формування організаційної культури. *Інноваційна економіка*, 3, 31-33.
- Хілуха, О. (2019). Розвиток корпоративних університетів. *Економічний аналіз*, 29 (1), 164-169.
- Юнг, К. Г. (1998) *Воспоминания, сновидения, размышления*. Львов: «Ініціатива».

Переклад і транслітерація

- Andrushchenko, N.V. (2017). Osnovni pidkhody do traktuvannia definititsii «korporatsiia» [Basic approaches to the interpretation of the definition of "corporation"]. *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia* [Eastern Europe: Economy, Business and Governance], 3 (08). http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/8_2017/02.pdf, [in Ukrainain].
- Isakova, D. (2013). Shest krupneyshih korporativnyih universitetov strany [The six largest corporate universities in the country]. *Forbes Ukraina*, 2. <http://forbes.ua/business/1350247-shest-krupnejshih-korporativnyh-universitetov-strany>, [in Russian].
- Krasnoshapka, V. (2013). Korporativni universytety u systemi profesiinoho navchannia ta rozvytku personalu [Corporate universities in the system of professional training and staff development]. *Efektivna ekonomika* [Efficient economy], 12. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2590>, [in Ukrainain].
- Kozakov, V. A., & Dzvinchuk, D.I. (2003). *Psykhologo-pedahohichna pidhotovka fakhivtsiv u nepedahohichnykh universytetakh: monohrafiia* [Psychological and pedagogical training of specialists in non-pedagogical universities: monograph]. Kyiv : ZAT «NICHLAVA», [in Ukrainain].
- Kurbatov, S. (2014). Korporativnyi universytet yak produkt vzaiemodii biznesovoho ta osvitnoho sredovyshcha v suchasnykh umovakh [Corporate university as a product of interaction of business and

educational environment in modern conditions]. *Vyshcha osvita Ukrainy [Higher education in Ukraine]*, 3 (54), 44-49, [in Ukrainian].

Malichevskyi, V. (2017). Yakym bude korporatyvnyi universytet [What will be the corporate university]. *Novoe Vremya (NV)*: ofits. sait. <https://nv.ua/ukr/biz/experts/yakim-bude-korporativnyi-universitet-1624720.html>. [in Ukrainian].

Panchenko, S. (2017). Model korporatyvnoho navchannia yak innovatsiina tekhnolohiia pislidyplomnoi osvity pedahohiv [Model of corporate learning as an innovative technology of postgraduate education of teachers]. *Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnolohii [Pedagogical sciences: theory, history, innovative technologies]*, 8 (72) <https://pedscience.sspu.sumy.ua/wp-content/uploads/2018/03/18.pdf>, [in Ukrainian].

Romanova, H. M. (2012) *Teoriia i praktyka pidhotovky vykladachiv vyshchyykh ekonomichnykh navchalnykh zakladiv do proiektuvannia navchalnykh tekhnolohii [Theory and Practice of Training Higher Economic Education Institutions Instructors to Design Individually-Styled Educational Technologies: Dissertation for the degree of Doctor of Education]*. Kandydat nauk. Kyiv. Kyivskyi natsionalnyi universytet imeni Vadyma Hetmana [Kyiv National Economic University named Vadym Hetman], [in Ukrainian].

Kharchyshyna, O. V. (2011). Korporatyvnyi navchalnyi tsestr ta yoho rol u formuvannia orhanizatsiinoi kultury [Corporate training center and its role in the formation of organizational culture]. *Innovatsiina ekonomika [Innovative economy]*, 3, 31-33, [in Ukrainian].

Khilukha, O. (2019). Rozvytok korporatyvnykh universytetiv [Development of corporate universities]. *Ekonomichniy analiz [Economic analysis]*, 29 (1), 164-169, [in Ukrainian].

Yung, K. G. (1998) *Vospominaniya, snovideniya, razmyishleniya [Memories, dreams, thoughts]*. Lvov: «Initsiativa» [Initiative], [in Russian].

CORPORATE UNIVERSITY IN THE SYSTEM OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL EMPLOYEES

Anna Romanova¹

¹ Doctor of Sciences in Education, Professor, Professor of the Department of Vocational and Higher Education, SIHE "University of Education Management", Ukraine, <https://orcid.org/0000-0002-2388-6997>, e-mail: roman-ania@ukr.net

Abstract

The relevance of the study is due to the need to develop corporate training of research and teaching staff in higher education institutions.

The aim of the study is to substantiate the features of corporate training of teachers in higher education institutions.

Methods: theoretical analysis of scientific sources, websites of institutions, educational and professional programs and curricula for professional development of research and teaching staff for the determination of the main features of corporate training of teachers and ways to develop higher education institutions as learning organizations.

Results: the development of corporate universities has been characterized in the context of innovative staff training, the features of corporate training in higher education institutions were substantiated, the experience of change management as a basis of corporate training of teachers in postgraduate pedagogical education was analyzed. Emphasis is placed on the fact that corporate learning is an important element of the corporate culture of the organization in general, and the higher education institution in particular. Its features are defined as the development of competencies required by a particular company, compliance with the strategy and stage of the company development, absence of boundaries between training and work, axiological and practice-oriented learning content, connection of methods, forms, technologies of training with production situations.

Keywords: *corporate training, the organization that trains, research and teaching staff, professional development.*

Стаття надійшла до редакції: 16.04.2022

Прийнято до друку: 12.05.2022