

**Аналіз вітчизняного та закордонного досвіду підготовки фахівців
за освітньо-професійною програмою
011 Освітні, педагогічні науки
011.00.03 «Корпоративна освіта та розвиток персоналу»**

Актуальний вітчизняний досвід

Формулювання цілей та результатів навчання за ОПП відбувалося з урахуванням аналізу досвіду українських освітніх програм підготовки фахівців за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки, який базувався на моніторингу ресурсів офіційних сайтів ЗВО, ЄДЕБЕО, наукових публікацій, професійному спілкуванню НПП кафедри з колегами під час наукових заходів. Встановлено, що в Україні за цією спеціальністю підготовку магістрів здійснюють 56 ЗВО, в тому числі, 7 в м. Києві. Це свідчить про певний попит на освітні програми в цій галузі. Разом з тим, спостерігається різноманітність назв освітніх програм, що вказує на диференціацію освітнього змісту відповідно до сучасних запитів ринку праці та розвитку освітньої галузі. Найпопулярнішими назвами ОП є: «Педагогіка вищої школи», «Освітні, педагогічні науки», «Науки про освіту», «Освітні, педагогічні технології», «Освітні вимірювання та моніторинг якості освіти», «Освітня політика», «Інформаційно-комунікаційні технології в освіті», «Загальна педагогіка», «Організація дошкільної освіти», «Організація освітнього простору: управління та експертиза», «Організація освітнього простору» тощо.

Разом з тим схожа чи аналогічна назва з ОПП «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» в цьому переліку відсутня. Робоча група більш детально проаналізувала ОПП за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки ДЗВО «Університет менеджменту освіти» (Педагогіка вищої школи. Андрагогіка), Українського державного університету імені Михайла Драгоманова (7 ОПП, серед яких «Педагогіка вищої школи», «Педагогіка вищої школи. Тьюторинг»), Київського національного університету імені Тараса Шевченка («Освітні, педагогічні технології», «Педагогіка вищої школи»), Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника («Освітні педагогічні науки»), Запорізького національного університету («Організація освітнього середовища», «Педагогіка вищої школи»), Ужгородського національного університету («Педагогіка вищої школи»), Комунального закладу вищої освіти «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради» («Педагогіка вищої школи»), а також попередню ОП, яка реалізувалася в Університеті Грінченка «Педагогіка вищої школи». Проведений аналіз та врахування контексту трансформованого ринку праці, стрімкого розвитку системи безперервного навчання, актуалізації моделей корпоративної освіти та навчання, формування організацій, які навчаються – створюють умови для неперервного навчання, розвитку та вдосконалення

професійних знань, умінь, навичок, компетентностей персоналу з метою підвищення ефективності корпорації (компанії, організації), спонукало до розробки ОПП з унікальними характеристиками, які представлені у наступних результатах навчання РНУ12, РНУ13, РНУ14, РНУ16, РНУ16.

Таким чином, аналіз українських освітніх програм за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки» виявив широкий спектр назв і змістових орієнтацій, що свідчить про прагнення закладів вищої освіти відповідати сучасним викликам розвитку освітньої сфери та ринку праці. Водночас відсутність програм, безпосередньо спрямованих на корпоративну освіту та розвиток персоналу, засвідчує інноваційність і своєчасність розробки ОПП «Корпоративна освіта та розвиток персоналу». Запропоновані результати навчання та компетентності формують унікальну цінність цієї програми, оскільки поєднують досвід класичної педагогічної підготовки з актуальними тенденціями неперервного навчання, розвитку людського капіталу та організацій, що навчаються.

Актуальний зарубіжний досвід

Імплементація кращих міжнародних практик сприяє підвищенню якості підготовки фахівців та інтеграції ОПП у глобальний освітній і науковий простір. У процесі розробки ОПП враховувалася успішна практика ЗВО зарубіжних країн, які мають розвинуті системи підготовки магістрів з педагогіки – фахівців з корпоративної освіти, навчання та розвитку персоналу, наукові публікації з проблем корпоративної освіти та навчання. З'ясовано, що найкращі програми, найбільший вибір онлайн- і офлайн-програм із чітким фокусом на корпоративну освіту та навчання, дизайн освітнього контенту для неперервної освіти, розвиток персоналу пропонують університети США. А саме: Університет Пердью (Purdue University), ОП «Corporate Training and Communication» (cla.purdue.edu) є однією з найкращих за академічною глибиною, практичною спрямованістю, структурованістю, із серйозним фокусом на педагогіку в корпораціях; Державний університет Північної Кароліни (North Carolina State University), ОП «Training and Development» (online-distance.ncsu.edu) – спрямована на підготовку магістрів педагогіки з навчання і розвитку, які працюють тренерами, розробниками навчальних програм та керівниками освітніх програм у бізнесі, промисловості, освіті, військових, урядових та некомерційних організаціях; Університет Рузвельта (Roosevelt University), ОП «Training and Development» (<https://surl.li/zplcsr>) готує фахівців, які можуть будувати кар'єру в корпоративному навчанні, розвитку талантів, навчальному дизайні, управлінні ефективністю; Університет Тревека Назарян (Trevecca Nazarene University), ОП «Corporate Learning and Talent Development» (<https://surl.li/puglld>) готує фахівців з корпоративного навчання та розвитку талантів, які сприяють підвищенню кваліфікації

персоналу та реалізації потенціалу працівників з урахуванням традицій корпоративного навчання й сучасних тенденцій, зокрема цифровізації та штучного інтелекту; Центральний університет штату Мічиган (Central Michigan University), ОП «Training & Development (cmich.edu)» готує магістрів у галузі освіти зі спеціалізацією на навчанні та розвитку дорослих у різних умовах; Університет Вісконсін-Стаут (University of Wisconsin–Stout), ОП «Training & Talent Development» (uwstout.edu+1degreedirectory.td.org+1) програма магістра наук з навчання та розвитку талантів; Державний університет Пенсільванії (Pennsylvania State University), ОП «Workforce Education and Development», програма магістра наук з освіти та розвитку робочої сили (ed.psu.edu+1gse.harvard.edu+1).

В Канаді, країнах Європи заслуговують на увагу магістерські програми з корпоративної освіти та розвитку персоналу в Університеті МакГілла (McGill Executive Institute) (<https://executive.mcgill.ca/>), Університеті Маастрихта (Maastricht University), (<https://www.maastrichtuniversity.nl/education/master/programmes/learning-and-development-organisations>); Університеті Аалто (Aalto University) (<https://www.aalto.fi/en>).

Аналіз зазначених програм спонукав введення в ОПП «ОК 7, ОК 8, ОК 9, ОК 11 та запропонувати Вибірковий блок 1 «Управління електронним навчанням» як інновацію, що відповідає сучасному цивілізаційному контексту, звернути увагу на формування СК 7, СК 8, СК 9, сформулювати СКy10, СКy11, СКy12, СКy13, передбачити використання інноваційних методів навчання (case-study, cooperative learning, distance learning).

Отже, узагальнення зарубіжного досвіду засвідчує, що сучасні магістерські програми з корпоративної освіти та розвитку персоналу в провідних університетах світу зорієнтовані на інтеграцію педагогічних, управлінських і технологічних компонентів, акцент на цифровізації та інноваційних підходах у навчанні дорослих. Їхня практична спрямованість, міждисциплінарність і гнучкість забезпечують формування високопрофесійних фахівців, здатних працювати у складних умовах глобалізованого ринку праці. Використання цих напрацювань у вітчизняних освітніх програмах сприяє зміцненню конкурентоспроможності української системи вищої освіти та створює підґрунтя для підготовки педагогів-новаторів, які ефективно впроваджуватимуть стратегії неперервного навчання і розвитку людського капіталу.