

ТЕОРІЯ І МЕТОДОЛОГІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

THEORY AND METHODOLOGY OF CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION

УДК: 37+005]: 005.591.452

Людмила Хоружа

ORCID iD 0000-0003-4405-4847

доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри теорії та історії педагогіки,
Педагогічний інститут,
Київський університет імені Бориса Грінченка,
бул. І. Шамо, 18/2, 02000 Київ, Україна, l.khoruzha@kubg.edu.ua

Олена Тадеуш

ORCID iD 0000-0002-6373-4891

кандидат педагогічних наук,
доцент, доцент кафедри теорії та історії педагогіки,
Педагогічний інститут,
Київський університет імені Бориса Грінченка,
бул. І. Шамо, 18/2, 02000 Київ, Україна, o.tadeush@kubg.edu.ua

ПАРТНЕРСТВО ОСВІТИ ТА БІЗНЕСУ: В ПОШУКАХ НОВИХ ФОРМ ВЗАЄМОДІЇ

У статті здійснено аналіз сучасних підходів до організації партнерської взаємодії освіти та бізнесу; охарактеризовано специфічні особливості та сучасні форми розвитку партнерської взаємодії ЗВО і бізнес-корпорацій. Авторами визначено, що партнерство вищої освіти та бізнесу є досить специфічним видом співробітництва і передбачає широкий спектр напрямів їх діяльності, поліаспектність цілей та поліфункціональність можливостей, а також підкреслено, що налагодження продуктивного механізму співпраці між університетами та бізнесом дозволить підвищити якість освітньої діяльності та виробити шляхи трансферу технологій у виробництво.

Авторами презентовано нову освітньо-професійну програму підготовки магістрів за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки «Корпоративна освіта та розвиток персоналу».

Ключові слова: корпоративна освіта; корпоративний університет; партнерство; партнерство освіти та бізнесу; партнерська взаємодія; розвиток персоналу.

<https://doi.org/10.28925/1609-8595.2020.1.1>

Вступ. Тренд зміни характеру освіти спостерігається у всьому світі, а інноваційний розвиток став синонімом успішності будь-якої держави. Становлення України як високотехнологічної конкурентоспроможної держави вимагає активізації процесів впровадження та широкого застосування новітніх техно-

логій, що неможливо без тісної і плідної співпраці підприємств та університетів. Однак наявна інноваційна спроможність системи вищої освіти сьогодні не реалізовується повною мірою, головним чином це відбувається через недостатній рівень розвитку партнерства між ЗВО та сферою бізнесу, що визнається однією з ключових проблем формування й реалізації державної інноваційної політики в Україні. У

корпораціях та великих компаніях створюються корпоративні університети та академії, HR служби, які займаються навчанням та підвищенням кваліфікації персоналу. Фактично місію університету – бути глобальним центром освіти і науки, починає виконувати бізнес. У цьому контексті автономія закладів вищої освіти не використовується повністю, не передбачаються реальні запити сьогодення щодо сучасного ринку праці. Для того щоб заклади вищої освіти мали діалог з представниками бізнесу щодо оновлення змісту освіти та запровадження інноваційних технологій і методів, вони мають реагувати на потреби бізнес-середовища. Заклади вищої освіти, що втілили в життя інноваційні підходи та гнучкість формування освітніх програм, постійно здійснюють пошук нових форм партнерської взаємодії, можуть досягти успіхів, приваблюючи більшу кількість студентів, які, в свою чергу матимуть переваги над своїми колегами з інших університетів, конкурентоспроможність на ринку праці. Важливим для усунення дисбалансу є залучення бізнесу до розроблення освітніх програм з інноваційною складовою, організації практики тощо. У цьому контексті актуалізується проблема партнерства бізнесу та університетів, де партнерство виступає ефективним інструментом розвитку будь-якого процесу і розглядається як система взаємовідносин, співробітництва суб'єктів на засадах паритетності та взаємної відповідальності.

Практика взаємодії бізнесу та вищої освіти налагоджена у багатьох країнах ЄС. Так, наприклад, для вищої освіти Данії характерна чітка підготовка фахівців, коли зв'язок з бізнесом в освітньому процесі починається вже з третього курсу навчання студентів. Вони вивчають лише ті дисципліни, які спрямовані на підвищення їх професійних якостей, всі інші дисципліни, що є не за профілем, не входять до обов'язкової програми (Безвух, 2015). Так, у Нідерландах організована Національна Рада за професійними профілями. Її основною роллю є посилення ступеня відповідності вимог роботодавців до якості професійної освіти, а це, в свою чергу, стимулює вищу освіту будувати з бізнесом партнерські взаємини (Покідіна, 2016).

Проблема партнерства вищої освіти і бізнесу є також доволі актуальною, зважаючи на рейтинг конкурентоспроможності (The Global Competitiveness Report). У 2019 р. Україна посіла в 85-те місце зі 141. Про це йдеться у звіті Global Competitiveness Index, який було оприлюднено на сайті Всесвітнього економічного форуму. При цьому порівняно з рейтингом 2018 р. Україна втратила дві позиції.

Останнім часом у науковій літературі активно обговорюються проблеми розвитку підприємницьких навичок студентів, формування підприємницького клімату університету, розробки різних методик комерціалізації наукових досліджень тощо. При цьому недостатньо висвітлюються питання пошуку нових форм взаємодії університетської освіти і бізнесу, а також досвіду закладів вищої освіти щодо створення нових освітніх програм, в яких чітко простежується

взаємодія щодо підготовки майбутніх фахівців, зокрема у галузі корпоративної освіти.

Мета статті – проаналізувати сучасні підходи до організації партнерства освіти та бізнесу; охарактеризувати специфічні особливості і сучасні форми партнерської взаємодії ЗВО і бізнес-корпорацій; презентувати освітньо-професійну програму підготовки магістрів за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки: «Корпоративна освіта та розвиток персоналу».

Партнерство вищої освіти та бізнесу є досить специфічним видом співробітництва, адже передбачає широкий спектр напрямів їх діяльності, поліаспектність цілей та поліфункціональність можливостей. Розуміння цього феномену передбачає розгляд таких його аспектів: варіативність сучасних підходів до партнерства освіти та бізнесу; корпоративна освіта як форма партнерства закладів вищої освіти і бізнес-корпорацій; підготовка фахівців з корпоративної освіти та розвитку персоналу.

Варіативність сучасних підходів до партнерства освіти та бізнесу. Останнім часом в науці спостерігається значне зростання інтересу вчених різних галузей до проблеми партнерства бізнесу та освіти (М. Беннер, Т. Боголіб, К. Дебейкер, Г. Іцковіч (2010), О. Карпюк, О. Кондрашова, М. Косарев (2018), Л. Лейдесдорф, М. Ранг, А. Рікне, О. Романовський, М. Саприкіна та ін.).

Науковцями доведено, що продуктивна взаємодія освітньої та виробничої сфер має будуватися на таких методологічних підходах як: аксіологічний, що забезпечує ціннісно-смыслову спрямованість освітніх та виробничих цілей і завдань; онтологічний, тобто компетентнісний підхід, який орієнтує усіх суб'єктів на предметний зміст професійної підготовки студентів; технологічний – процесуальний підхід до організації освітньої та професійної діяльності студентів (Косарев, 2018).

Зокрема, провідними принципами впровадження інноваційних систем партнерської взаємодії ЗВО і бізнес-установ М. Косарев пропонує віднести:

- принцип цілісності, що забезпечує зв'язок теоретичної складової освітньої програми з практичною професійною діяльністю;
- принцип інтеграції, який сприяє формуванню у студентів широкої професійної компетентності і включає навчальний матеріал суміжних галузей знань;
- принцип міждисциплінарних зв'язків, що передбачає взаємопроникнення і взаємовплив навчальних дисциплін;
- принцип багатопрофільності, що передбачає можливість отримати додаткову спеціальність в процесі навчання;
- принцип мобільності освіти, що забезпечує гнучкість професійної освіти та її здатність реагувати на внутрішні і зовнішні змінні умови;
- принцип дуалізму, що виявляється у підготовці фахівців в умовах дуальної системи освіти і передбачає активну участь у цьому роботодавця;

• принцип відповідності змісту підготовки до майбутньої професійної діяльності перспективам і пріоритетам науково-технічного розвитку галузі (Косарев, 2018).

За Т. Ліпаєвою, основними принципами партнерства бізнес-корпорацій та ЗВО виступають:

- принцип індивідуалізації, що передбачає врахування інтересів, потреб, можливостей і очікувань учасників взаємодії;
- принцип практико-орієнтованості навчання, що забезпечує спрямованість спільних цілей учасників взаємодії на вирішення реальних навчально-професійних завдань через постійний зворотній зв'язок і співвіднесення змісту освіти з практичним досвідом;
- принцип мережевої взаємодії, що виявляється через організацію обміну досвідом, колективне обговорення поточних завдань; взаємну підтримку, діючі механізми саморегулювання спільноти;
- принцип інтерактивності – широке використання діалогових форм роботи;
- принцип стимулювання – заохочення, стимулювання, публічне визнання досягнень найбільш активних учасників (Ліпаєва, 2017).

На думку Ю. Олексіна та С. Якубовської, основними принципами підготовки магістрів педагогічних спеціальностей в умовах партнерства освіти та бізнесу виступають: паритетність гуманістичних і ціннісних орієнтирів, компетентнісний підхід, становлення і розвиток професійної діяльності і соціально-професійних відносин (Олексін, 2017; Якубовська, 2017).

Отже, аналіз вищезазначених джерел дозволив виокремити наступні принципи партнерства ЗВО та бізнес-установ:

- *принцип системності*, який передбачає функціонування певних зв'язків і відносин між партнерами та забезпечує координацію освітнього процесу, передусім зв'язок теоретичної складової з практичної професійною діяльністю;
- *принцип інтеграції* філософських, соціологічних, управлінських, психолого-педагогічних знань і умінь у змісті професійної підготовки фахівців диктується сучасними умовами ринку праці та забезпечує динамічність переходу від вузькоспеціалізованої підготовки фахівців до набуття їх широкої професійної компетентності;
- *принцип багатопрофільності*, який передбачає можливості отримання студентами додаткової кваліфікації у процесі профільного навчання;
- *принцип мобільності освіти*, що виражає необхідність гнучкого реагування системи професійної освіти на внутрішньо-системні та зовнішні зміни бізнес-середовища;
- *принцип дуалізму* передбачає активну участь роботодавця в створенні виробничо-освітнього кластера та фінансову підтримку освітньої інфраструктури.
- *принцип індивідуалізації*, що передбачає врахування інтересів, потреб, можливостей і очікувань учасників взаємодії;
- *принцип практико-орієнтованості навчання*,

що забезпечує спрямованість спільних цілей учасників взаємодії на вирішення реальних навчально-професійних завдань через постійний зворотній зв'язок і співвіднесення змісту освіти з практичним досвідом;

- *принцип мережевої взаємодії*, що виявляється через організацію обміну досвідом, колективне обговорення поточних завдань; взаємну підтримку, діючі механізми саморегулювання спільноти;
- *принцип інтерактивності* – широке використання діалогових форм роботи;
- *принцип стимулювання* – заохочення, стимулювання, публічне визнання досягнень активних учасників.

Відповідно до Рекомендацій щодо налагоджування партнерської взаємодії для бізнесу, запропонованих Центром розвитку корпоративної і соціальної відповідальності, партнерство – це добровільна згода на співробітництво між двома або більше організаціями, за якої підприємства погоджуються на співпрацю задля досягнення спільної мети або виконання окремого завдання і готові розділити ризики, ресурси, правомочність та прибуток (с. 7).

Партнерська взаємодія між університетами та бізнес-установами в країнах ЄС базується на основі моделі «потрійної спіралі» запропонованої американським ученим Г. Іцковіцем (2010), що визначає механізм співпраці освіти та бізнесу, характеризує роль кожного з них. Основна ідея покладена в основу моделі Г. Іцковіца, в тому, що потенціал для інновацій та розвитку в «суспільстві знань» полягає у визначальній ролі університету та бізнесу для створення нових інституційних форм продукування, трансферу та застосування знань. Модель визначає:

- вагому роль університетів у взаємодії з бізнесом в контексті суспільства знань;
- інноваційну складову партнерства, що характеризується розподілом впливу взаємодії «університет – бізнес»;
- зміну ролей інституцій як чинник інновацій (с. 406).

Відтак, зазначена вище модель є своєрідною платформою для створення інституцій, організації нових форм навчання, інновацій щодо побудови конструктивного партнерського діалогу між бізнесом та університетами на засадах збалансованості, за умови узгодженості їхніх інтересів та зацікавленості у продуктивній та взаємовигідній співпраці.

Різноманітність цілей та напрямів діяльності ЗВО з установами сфери бізнесу визначає широту спектру форм їх партнерської взаємодії, а саме: підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів; проведення університетами наукових досліджень на замовлення підприємств; використання результатів досліджень і розробок у діяльності підприємств; отримання університетами патентів на наукові розробки і винаходи, а також купівля підприємствами ліцензій на їх використання; створення корпоративних університетів на базі підприємств; надання експертної допомоги та консультаційних послуг.

Поширеними формами колаборації ЗВО та бізнесу (за В. Покідіною) є: співпраця у сфері досліджень та розвитку, академічна мобільність, студентська мобільність, комерціалізація результатів, участь у розробленні навчальних планів, реалізація проекту «безперервного навчання»; підприємницькі ініціативи (Покідіна, 2016).

Зокрема, С. Безвух класифікував універсальні та специфічні форми співпраці закладів вищої освіти та установ. До універсальних автором віднесено: ярмарки вакансій, спонсорство в рамках конференцій, взаємодію з окремими підрозділами ЗВО (відділи працевлаштування випускників, факультети, кафедри). До специфічних форм взаємодії дослідник відносить короткострокові (майстер-класи, лекції, спеціалізовані курси, конкурси) та довгострокові (лабораторії, наукові центри, практика/стажування, базові кафедри) (Безвух, 2015).

Дослідниками С. Тарасенко (2017) та М. Демченко (2017) ґрунтовно досліджено особливості та деталізовано сучасні форми співробітництва ЗВО та бізнесу. Авторами систематизовано та розроблено узагальнену класифікацію за специфічними ознаками: за сферою реалізації партнерства (співпраця у сфері освіти; співпраця у сфері науки); за ступенем універсальності (універсальні форми та специфічні форми); за тривалістю реалізації (короткострокові, довгострокові та разові форми); за кількістю учасників (двосторонні та багатосторонні партнерства); за формою (змістом) результату співпраці (матеріальні, фінансові, інформаційно-консультаційні, освітні, інноваційні); за інтегрованістю в управлінні (автономне, за участю в управлінні ЗВО, з участю в управлінні бізнес-організацією); за методом юридичного закріплення відносин (договірні відносини, альянси, освітньо-промислові групи (ОПГ)); за характером мобільності (академічна та студентська мобільність); за характером залучених сторін (міжнародні, національні, регіональні, місцеві) (с. 306–307).

Дослідники С. Безвух (2015), І. Заюков (2008), В. Покідіна (2016), С. Тарасенко (2017), Т. Щербата (2016) зазначають, що налагодження продуктивного механізму співпраці між університетами та бізнесом дозволить збільшити ефективність освітньої діяльності та виробити шляхи трансферу технологій у виробництво, адже таке партнерство є взаємовигідним, оскільки університет отримує додаткові фінансові ресурси та практичну спрямованість своєї діяльності, а підприємство – кваліфікованих фахівців і новітні технології.

Слід зазначити, що певні корпорації та підприємства зацікавлені у співпраці з університетами, зокрема для створення каналу підготовки якісно-підготовлених та конкурентоспроможних кадрів. Корпорації, які у своїй діяльності активно реалізують принципи корпоративної соціальної відповідальності та розуміють важливість співпраці з ЗВО задля залучення амбітної і талановитої молоді до виробничого процесу, не обмежуються лише пропозиціями стажування.

На базі освітніх закладів вони започатковують освітні проекти, створюють лабораторії, проводять конкурси та бізнес-ігри, надають стипендії. Найяскравіший приклад реалізації такого виду партнерства в Україні – міжнародні освітні програми Intel, які з 2004 року почали активно впроваджуватися і в Україні: Intel «Навчання для майбутнього», Intel «Шлях до успіху», Intel ISEF та проект електронного навчання в моделі «1 учень – 1 комп'ютер». Під час реалізації освітніх ініціатив компанії впевнилися, що досягнення своєї цілі – створення інноваційного освітнього середовища – неможливе без системної роботи, яка охоплює всю систему освіти, спрямована не тільки на поліпшення матеріально-технічної бази навчальних закладів, а й на підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, удосконалення науково-методичного забезпечення та політики у сфері освіти загалом. Крім того, більшість великих компаній запроваджують освітні проекти на базі власних підприємств. Так, в Україні широко відомі програми Microsoft IT Academy, навчальна програма KPMG K-Foundation, Тренувальний табір GL Base Camp GlobalLogic, Українська аграрна школа, Академія бухгалтерської справи та Агробспектива від Агрохолдингу «Мрія», «В майбутнє – разом!» Інтерпайп тощо. Досить часто компанії запроваджують інститут наставництва або кураторства, коли в кожного стажера є наставник, який забезпечує постійну підтримку та керує процесом стажування, відповідає за навчання та адаптацію, зворотний зв'язок за результатами діяльності стажера. Інститут наставництва або кураторства запроваджені у програмах стажування «METRO Лідери», компанії Procter&Gamble, «САН ІнБев Україна», у програмі стажування «Разом до успіху» REHAU, Henkel тощо. Після закінчення стажування найкращим стажерам надають можливість взяти участь у конкурсах на заміщення вакантних постійних посад у підрозділах компанії. Проте партнерські відносини більшості закладів вищої освіти зведено до надання студентам можливості стажуватися на базі підприємств, зокрема, інші ініціативи співпраці, такі як проведення університетами наукових досліджень на замовлення підприємств, використання результатів досліджень і розробок у діяльності підприємств, отримання університетами патентів на наукові розробки і винаходи, а також купівля підприємствами ліцензій на їх використання, створення корпоративних університетів на базі підприємств, не поширені, що аж ніяк не сприяє відтворенню повної картини потреб бізнес-середовища.

Представники бізнесу і освіти по-різному визначають основні перепони в партнерстві. Так, на думку, представників вищої школи, основними бар'єрами виступають: недостатня поінформованість бізнесу про можливості співпраці із ЗВО та орієнтованість бізнесу лише на швидке отримання прибутку, відповідно, з позицій корпорацій – нерозуміння закладами вищої освіти реалій бізнес-середовища та їхня бюрократизованість.

Зокрема, сприятливими умову розвитку партнерства ЗВО і бізнес-установ виступають: надання більшої автономності ЗВО в управлінні та визначенні власної стратегії у сфері науково-дослідної роботи; збільшення розміру внесків компаній до ендаументів або фондів досліджень університетів; виділення бюджетних місць для навчання у ЗВО відповідно індикаторів партнерства (спільних наукових досліджень і мобільності студентів); спрощення процедури внесення змін до освітніх програм і планів ЗВО; створення інноваційних підприємств шляхом об'єднання зусиль і ресурсів компаній та ЗВО для реалізації проектів і програм у сфері досліджень та розвитку; урегулювання питань захисту інвестицій і прав інтелектуальної власності; створення різноманітних платформ (форуми, зустрічі тощо) для поширення досвіду партнерства компаній і ЗВО, зокрема закордонного; не обмежуватися співробітництвом двох сторін «корпорація-ЗВО», особливо у дослідницькій та інноваційній діяльності.

Отже, побудова оптимальної моделі співпраці бізнесу та університетів в сучасних умовах, повинна базуватися на засадах автономії та ініціативи. Керівники ЗВО мають налагоджувати продуктивний діалог з представниками бізнес-установ, швидко реагування на їх потреби у забезпеченні конкурентоспроможними фахівцями, спільно розробляти інноваційні ідеї. Адже партнерство такого роду несе значний економічний, науково-технічний і соціальний прогрес, закладаючи інвестиції в людський та інтелектуальний капітал, що є найбільш ефективними в довгостроковій перспективі.

У сучасних швидкозмінних умовах корпорації також мають оперативно реагувати на виклики конкурентного середовища, в тому числі у частині підвищення кваліфікації, підготовки та перепідготовки працівників, адже, все частіше виникає ситуація, коли співробітникам нові знання, навички та вміння потрібні – тут і зараз. Вирішальне значення для формування інтелектуального капіталу підприємств і корпорацій має якісна освіта, креативне мислення та практичний досвід працівників. Основною продуктивною силою є інтелект (формалізований інтелектуальний ресурс – знання, навички, досвід, носіями яких є працівники), тому основними факторами успіху виступає рівень професійної освіти, ефективність самонавчання, продуктивність креативної праці, якість зайнятості, зростання вартості інтелектуального капіталу тощо. Зростання ефективності використання людського потенціалу сучасних установ пов'язується з функціонуванням результативної системи корпоративної освіти.

Корпоративна освіта як форма партнерства закладів вищої освіти і бізнес-корпорацій. Сучасна наукова думка означеної проблематики представлена і широким спектром досліджень щодо світових тенденцій розвитку корпоративної освіти (В. Буданов, О. Голишенкова (2008), С. Грачев, В. Красношарпа, Я. Курбатов, І. Литовченко (20017)); сутності та особливостей корпоративної освіти (К. Аргіріс, Д. Браушер,

Д. Гарінгтон, А. Едмонсон, М. Кірнан, Д. Колб, Г. Носуліч (2018), Р. Ноу та ін.).

Спираючись на думку Г. Носуліч (2018), що сутність поняття «корпоративна освіта» передбачає врахування змісту термінів: «корпорація» та «освіта», розглянемо окремо ці поняття.

У Господарському кодексі України (2003) корпорацію визначено як договірне об'єднання, створене на основі поєднання виробничих, наукових і комерційних інтересів підприємств, що об'єдналися, з делегуванням ними окремих повноважень централізованого регулювання діяльності кожного з учасників органам управління корпорації.

Корпорація (за Т. Беседіною) – це підприємницьке товариство (АТ, ТзОВ, або ТзДВ), яке є об'єднанням капіталів окремих осіб, поєднаних спільністю загального корпоративного інтересу (іноді відмінного від приватного інтересу кожного з них), управління яким здійснюється через спеціально створювані органи, а кожен з його учасників отримує корпоративні права. Відповідно, значення терміну «корпорація» виходить за межі чіткого юридичного визначення і вживається як синонім термінів «установа», «акціонерне товариство», «організація», «компанія», «підприємство» (Беседіна, 2018).

За визначенням Генеральної конференції ЮНЕСКО, освіта – це процес і результат удосконалення здібностей і поведінки особистості, при якому вона досягає соціальної зрілості та індивідуального зростання. Закон України «Про освіту» (2017) визначає освітній процес як «систему науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей», де освіта виступає як основа інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості з метою всебічного розвитку людини як найвищої цінності суспільства (ст. 380).

У законодавстві України чітко визначені права кожної особи на безперервне навчання з урахуванням її особистісних потреб, пріоритетів суспільного розвитку та потреб економіки. Безперервний професійний розвиток потрактовується як безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та/або післядипломної освіти, що дає змогу фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності і триває впродовж усього періоду його професійної діяльності (Закон України «Про освіту», 2017, с. 2716).

Отже, постійний розвиток людини та важливість забезпечення неперервної освіти виступили домінуючою концепцією розвитку освіти, тож очевидно, що корпоративну освіту не можна розглядати поза контекстом неперервного навчання в системі освіти дорослих. Тому в Енциклопедії освіти (2008) поняття «корпоративна освіта» визначається як комплекс заходів щодо підвищення кваліфікації та розширення професійних знань і вмінь спеціалістів у рамках однієї організації (с. 280).

У наукових джерелах зазначене поняття потракто-

вується як сфера освітянської діяльності, яка передбачає навчання задля підвищення кваліфікації або перепідготовки співробітників компаній за навчальними програмами, складеними на основі запитів реальної практики (Заюков, 2008).

Головна мета функціонування корпоративної освіти – збільшити загальну продуктивність праці в компанії, навчити співробітників роботі з новими технологіями (або надати нові знання), освоїти навички роботи у нестандартних ситуаціях шляхом створення проактивного середовища, дослідженні прогресивних ідей, накопиченні нових знань всередині компанії. Зважаючи на зростаючу роль «економіки, в основі якої знання», нові знання – неоціненний інтелектуальний капітал компанії, життєво важливе джерело нових можливостей для бізнесу. Потенціал корпоративної освіти виявляється перш за все у тому, що вона трансформує компанію і забезпечує розвиток її конкурентоздатності в бізнес-середовищі, виступаючи при цьому, засобом не тільки поглиблення знань, формування та розвитку умінь та навичок працівників, а й віддзеркаленням глибини культури, потужності та стабільності організації.

В останні роки набула широкого поширення така форми корпоративної освіти як корпоративний навчальний заклад «корпоративний університет», «корпоративна академія». Корпоративний університет – це структурний підрозділ компанії, який забезпечує післядипломну освіту співробітникам конкретної компанії. Основна ідея корпоративного університету – у створенні внутрішньо-корпоративної системи знань, саме тому координація навчального процесу здійснюється компанією і передбачає виконання таких функцій: навчання співробітників всіх рівнів новим технологіям роботи, або відпрацювання навичок; управління знаннями, що полягає в системній консолідації досвіду співробітників і його розповсюдження; координація розвитку корпоративної культури, «сховище» цінностей компанії; координація розвитку інновацій (Портер, 1993). Нині у всьому світі функціонує 4 тисячі корпоративних університетів (корпоративних навчальних закладів), у тому числі 2 тисячі з них відкрито за останні 20 років.

В українських реаліях, заклади вищої освіти можуть реалізовувати партнерську взаємодію з бізнес-установами на основі використання конкретних можливостей (переваг): створення проектів у галузі корпоративної освіти, що можуть мати різні вектори та форми: створення окремого структурного підрозділу післядипломної освіти, спеціалізованої кафедри, передача в оренду освітніх приміщень (аудиторій, комп'ютерних класів, лабораторій тощо), проведення регулярних тренінгів, надання окремих освітніх послуг, формування корпоративної системи атестації персоналу та ін. Конкретна форма корпоративної освіти, що може розвиватися на базі ЗВО, обирається з урахуванням характеру запиту, а також ступеня готовності сторін (закладу та бізнес-установи) до інте-

грації. Також враховуються обсяги підготовки, можливість акумуляції необхідних ресурсів, наявність у закладі відповідних ліцензій тощо.

Слід зазначити, що під впливом інноваційних трансформацій змінюватимуться зміст та характер корпоративної освіти з орієнтацією на освітні програми, що зорієнтовані на розвиток креативних здібностей співробітників, опанування вмінь швидкого пошуку актуальної інформації, відпрацювання навичок використання цієї інформації для створення нових продуктів.

Підготовка фахівців з корпоративної освіти і розвитку персоналу. Розвиток корпоративної освіти має позитивні наслідки як для корпорацій, так і для ЗВО, а саме: отримання додаткових фінансових ресурсів, підвищення ефективності використання основних фондів (навчального обладнання), ознайомлення викладачів з актуальними проблемами розвитку корпоративного сектору, орієнтація освітньої діяльності на практичний результат, обмін досвідом тощо (Голишенкова, 2008).

Зазначене вище зумовило відкриття в Київському університеті імені Бориса Грінченка на базі кафедри теорії та історії педагогіки нової оригінальної освітньо-професійної програми підготовки магістрів «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» за спеціальністю: 011 Освітні, педагогічні науки, галузі знань: 01 Освіта/Педагогіка, яка за своїм змістом є компетентнісно зорієнтованою.

Освітньо-професійна програма «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» розроблена на основі Проєкту Стандарту зі спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки для другого (магістерського) рівня вищої освіти. Термін навчання 1 рік і 4 місяці (заочна форма).

Метою освітньої програми є забезпечення теоретичної і практичної підготовки фахівців, здатних до створення та функціонування альтернативних освітніх систем в корпораціях і підприємствах, які здійснюють навчання, підвищення кваліфікації і неперервний розвиток персоналу відповідно до стратегічних цілей та завдань цих установ.

Зміст програми передбачає вивчення теорії та методики корпоративної освіти, а також наукових галузей, які відповідають предметній спеціалізації (корпоративна педагогіка та розвиток персоналу; організаційна психологія та психологія праці; освітній контент: технології створення та використання; моніторинг освітніх потреб корпорації; сферам соціокультурної комунікації, освіти, культури, управління (корпоративна культура та етика; менеджмент персоналу).

Як приклад, наводимо деякі основні загальні, спеціальні компетентності, а також програмні результати навчання, розроблені спільно з бізнес-установами, які безпосередньо приймали участь у розробці презентованої освітньої програми «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» (Табл. 1).

**Компетентності і програмні результати навчання в освітній програмі
«Корпоративна освіта та розвиток персоналу»**

Загальні компетентності	Спеціальні (фахові) компетентності	Програмні результати
<ul style="list-style-type: none"> • здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях • здатність проведення досліджень на відповідному рівні • здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями • здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел • здатність до адаптації та дії в новій ситуації • вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми • навички міжособистісної взаємодії • здатність діяти соціально відповідально і свідомо • здатність до професійного спілкування державною та іноземною мовами 	<ul style="list-style-type: none"> • обізнаність з різними рівнями суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників корпоративно-освітнього процесу • володіння технологіями створення та використання освітніх контентів у корпораціях та підприємствах • здатність керувати освітніми практико-орієнтованими проектами • готовність здійснювати періодичну оцінку ефективності освітньої діяльності корпорації та внесення коректив за результатами оцінювання • здатність до консультування з питань створення, використання та моніторингу ефективності альтернативних освітніх систем для підвищення кваліфікації персоналу в установах 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність розв'язувати широке коло професійних проблем і задач шляхом розуміння їх соціально-педагогічних та психологічних засад • уміння здійснювати моніторинг освітніх потреб корпорацій та проектувати індивідуальні траєкторії розвитку персоналу • готовність до створення та використання альтернативних освітніх систем на підприємствах • менеджерські навички для ефективної професійної діяльності в умовах реальної автономії корпорацій і підприємств • здатність проектувати розвиток персоналу на основі кар'єрного планування • вільне володіння ІТ-технологіями щодо проектування та управління освітніми проектами

Освітньою програмою також передбачено вибірковий блок «Управління електронним навчанням», дисципліни якого спрямовані на поглиблення фахових компетентностей щодо розуміння змістовно-функціональних особливостей створення та використання електронного освітнього контенту для змішаної, електронної, дистанційної форм корпоративного навчання; вільного володіння ІТ-технологіями проектування та управління високотехнологічного інформаційного освітнього середовища, а також спеціальними програми та сервісами для створення електронних підручників і посібників, навчального відео, презентацій; формування готовності до дистанційного консультування з питань створення, використання та моніторингу ефективності альтернативних освітніх систем для підвищення кваліфікації персоналу в установах.

Особливостями освітньо-професійної програми «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» є:

- поєднання професійної діяльності з навчанням;
- реалізація принципу «перевернутого навчання»;
- практичний інтенсив: зв'язок з бізнес середовищем;
- застосування технологій: case-study, blended

learning, flipped classroom, CLIL, distance learning, cooperative learning, mobile learning;

- варіативність форм навчання;
- магістерська робота у формі проекту та інше.

Магістр з освітніх, педагогічних наук може працювати в підрозділах корпорацій, організацій та підприємств, які забезпечують навчання, підвищення кваліфікації та неперервний розвиток персоналу, виконуючи функціональні обов'язки:

- викладача, консультанта з корпоративного навчання та розвитку персоналу;
- помічника директора з питань електронного навчання та розвитку персоналу;
- менеджера з онлайн навчання;
- контент-продюсера;
- експерта з корпоративного навчання;
- корпоративного тренера (менеджера з навчання персоналу).

Запропонована освітньо-професійна програма підготовки магістрів за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки, галузі знань: 01 Освіта/Педагогіка «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» зорієнтована на розвиток здатності у здобувачів вищої освіти розв'язувати складні завдання та проблеми в галузі корпоративної освіти і передбачає набуття глибо-

ких знань щодо сутності і принципів корпоративної педагогіки, особливостей створення та використання альтернативних навчальних систем корпорацій засобами ІТ технологій, моделей корпоративного навчання в сучасних умовах; розвиток навичок здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів корпоративної освіти до конкретних ситуацій професійної діяльності; формування вмінь організувати та проводити дослідження з використанням соціологічного інструментарію та сучасних технологій корпоративної освіти на засадах міжнародного та вітчизняного досвіду; вільне володіння технологіями електронного освітнього контенту для змішаної, електронної, дистанційної форм корпоративного навчання, спеціальними програмами та сервісами створення електронного освітнього контенту, навчального відео, презентацій; вільне володіння методами оцінки ефективності альтернативних систем корпоративного навчання тощо.

Висновки. Отже, здійснений аналіз сучасних підходів до організації партнерства освіти та бізнесу забезпечив уточнення специфічних особливостей і сучасних форми партнерської взаємодії ЗВО і бізнес-корпорацій в умовах сьогодення. Проведене дослідження підтверджує, що партнерство вищої освіти та бізнесу є досить специфічним видом співробітництва, і передбачає широкий спектр напрямів їх діяльності, поліаспектність цілей та поліфункціональність можливостей. Відповідно, налагодження продуктивного механізму співпраці між університетами та бізнесом дозволить збільшити ефективність освітньої діяльності ЗВО та виробити шляхи трансферу технологій у виробництво, шляхом проведення університетами наукових досліджень на замовлення підприємств, використання результатів досліджень і розробок у діяльності підприємств, отримання університетами патентів на наукові розробки і винаходи, а також купівля підприємствами ліцензій на їх використання;

створення корпоративних університетів на базі підприємств; надання експертної допомоги та консультативних послуг.

Корпоративна освіта як форма партнерства закладів вищої освіти і бізнес-корпорацій уможливить збільшення продуктивності праці в компанії, навчання співробітників роботі з новими технологіями, освоєння навичок роботи у нестандартних ситуаціях шляхом створення проактивного середовища, дослідження прогресивних ідей та накопичення нових знань всередині компанії. Тож підготовка фахівців галузі корпоративної освіти, які володіють технологіями створення та використання освітніх контентів у корпораціях та підприємствах, готові здійснювати моніторинг освітніх потреб корпорацій та проектувати індивідуальні траєкторії розвитку персоналу, вільно володіють ІТ-технологіями проектування та управління високотехнологічного інформаційного освітнього середовища набуває особливої актуальності. Відповіддю на ці запити стало відкриття нової освітньо-професійної програми підготовки магістрів за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки, галузі знань: 01 Освіта/Педагогіка «Корпоративна освіта та розвиток персоналу», яка спрямована на забезпечення теоретичної і практичної підготовки фахівців, здатних до створення альтернативних освітніх систем в корпораціях і підприємствах, що здійснюють навчання, підвищення кваліфікації і неперервний розвиток персоналу відповідно до стратегічних цілей та завдань бізнес компаній та установ.

Перспектива подальших досліджень полягає у побудові та обґрунтуванні оптимальної моделі співпраці бізнесу та університетів в сучасних умовах, обґрунтуванні практичних засад здійснення конструктивного партнерського діалогу між бізнесом та університетами на засадах збалансованості, за умови узгодженості їхніх інтересів та зацікавленості у продуктивній та взаємовигідній співпраці.

Література

- Безвух С. Соціальне партнерство науки і бізнесу: форми взаємодії, проблеми і рекомендації щодо їх вирішення. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2015. № 3. С. 7–14.
- Гольшєнкова О. Перспективи розвитку корпоративного образования. *Менеджер по персоналу*. 2008. № 4. С. 26–33.
- Господарський кодекс України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. № 21–22. 2003.
- Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
- Завадський Й. С. Економічний словник. Київ: Кондор, 2006. 355 с.
- Закон України «Про вищу освіту». *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37–38. С. 2716.
- Закон України «Про освіту». 2017. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/page3> (дата звернення: 10.02.2020).
- Заюков І. Проблеми та перспективи розвитку в Україні професійного навчання кадрів на виробництві. *Економіка України*. 2008. № 6. С. 80–87.
- Ицковиц Г. Тройная спираль. Университеты – предприятия – государство. Инновации в действии: монография. Томск: ТГУСУР, 2010. 237 с.
- Козак Н. Корпоративний університет. *Управління компанією*. 2001. № 12. С. 18–22.
- Корпоративний університет. URL: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm021.html> (дата звернення: 15.02.2020).
- Литовченко І. М. Корпоративна освіта у Сполучених Штатах Америки: теорія і практика: монографія. Київ: Б. А. Сладкевич, 2017. 399 с.

- Мэлоун С. Корпоративный учебный центр. Создание и управление. Минск: Гревцов Паблишер, 2008. 208 с.
- Носуліч Г. Корпоративна освіта – підходи до визначення терміну. *Молодь і ринок*. 2018. № 6. С. 154–159.
DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2018.137052>.
- Офіційний сайт Світового економічного форуму. URL: <http://www.weforum.org/> (дата звернення: 13.02.2020).
- Покідіна В. Університети та бізнес: міжнародний досвід співпраці та перспективи для України. *Проект «Популярна економіка: ціна держави»*. 2016. № 41. 25 с.
- Портер М. Международная конкуренция. Москва: Международные отношения, 1993. 896 с.
- Сатушева К. В. Корпоративний університет як форма розвитку освітньо-професійного потенціалу підприємства. *Проблеми науки*. 2011. № 5. С. 31–39.
- Тарасенко С. Партнерство університетів та бізнесу: форми та перспективи розвитку в умовах підвищення інноваційності економіки. *Вісник Мукачівського державного університету. Економіка та управління національним господарством*. 2017. № 13. С. 302–308.
- Щербата Т. Теоретичні аспекти налагодження партнерських відносин підприємств із ВНЗ. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. *Проблеми економіки та управління*. 2016. № 847. С. 193–197.
- Як налагодити партнерство: рекомендації для бізнесу. URL: <http://www.csr-ukraine.org/userfiles/file> (дата звернення: 15.02.2020).

References

- Bezvuikh, S. (2015). Sotsialne partnerstvo nauki i biznesu: formi vzayemodiyi, problemi i rekomendatsiyi shchodo yikh virishennya [Social partnership of science and business: forms of interaction, problems and recommendations for their solution]. *Bulletin of Khmelnytsky National University. Economic sciences*, 3, 7–14.
- Holyshenkova, O. (2008). Perspektyvy rozvytytia korporatyvnoho obrazovanyia [Prospects for the development of corporate education]. *HR Manager*, 4, 26–33.
- Hospodarskyi kodeks Ukrainy. (2003). [Economic Code of Ukraine]. *Verkhovna Rada of Ukraine (BBR)*, 21–22.
- Entsyklopediia osvity [Encyclopedia of Education]* (2008). Kremen, V. H. (Ed.). Yurinkom Inter.
- Zavadskiy, Y. S., Osovska, T. V., Yushkevych, O. O. (2006). *Ekonomichnyi slovnyk. [Economic Dictionary]*. Kondor.
- Zakon Ukrainy «Pro vyshchu osvitu» [Law of Ukraine On Higher Education] (2014). *Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 37–38, С. 2716.
- Zakon Ukrainy «Pro osvitu» [The Law of Ukraine On Education] (2017). <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/page3>.
- Zaiukov, I. (2008). Problemy ta perspektyvy rozvytku v Ukraini profesiinoho navchannia kadriv na vyrobnytstvi [Problems and prospects of development of professional training of personnel in production in Ukraine]. *Ukraine economy*, 6, 40–87.
- Ytskovyts, H. (2010). *Troinaia spyral. Unyversytety – predpriyatiya – hosudarstvo. Ynnovatsyy v deistvyi: monohrafiya [Triple helix. Universities - enterprises - state. Innovation in action: monograph]*. THUSUR.
- Kozak, N. (2001). Korporatyvnyi universytet [Corporate University]. *Company management*, 12, 18–22. *Corporate University*. <http://www.management.com.ua/hrm/hrm021.html>.
- Lytovchenko, I. M. (2017). *Korporatyvna osvita u Spoluchenykh Shtatakh Ameryky: teoriia i praktyka: monohrafiia. [Corporate education in the United States of America: theory and practice: monograph]*. B. A. Sladkevych.
- Meloun, S. (2008). *Korporatyvnyi uchebnyi tsentr. Sozdanye y upravlenye [Corporate Training Center. Creation and management]*. Hrevtsov Publysher.
- Nosulich, H. (2018). Korporatyvna osvita – pidkhody do vyznachennia terminu [Corporate education – approaches to defining a term]. *Youth and the market*, 6, 154–159. <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2018.137052>
Official Website of the World Economic Forum. <http://www.weforum.org/>.
- Pokidina, V. (2016). Universytety ta biznes: mizhnarodnyi dosvid spivpratsi ta perspektyvy dlia Ukrainy [Universities and Business: International Collaboration Experience and Prospects for Ukraine]. *Project «Popular Economy: The Price of the State Project»*, 41.
- Porter, M. (1993). *Mezhdunarodnaia konkurentsya [International competition]*. Mezhdunarodnye otnosheniya.
- Satusheva K. V. (2011). Korporatyvnyi universytet yak forma rozvytku osvitno-profesiinoho potentsialu pidpriemstva [Corporate university as a form of development of educational and professional potential of the enterprise]. *Problems of science*, 5, 31–39.
- Tarasenko, S. (2017). Partnerstvo universytetiv ta biznesu: formy ta perspektyvy rozvytku v umovakh pidvyshchennia innovatsiinosti ekonomiky [University-Business Partnership: Forms and Prospects for Development in an Economically Innovative Environment]. *Bulletin of Mukachevo State University. Economics and management of the national economy*, 13, 302–308.
- Shcherbata, T. (2016). Teoretychni aspekty nahodzhennia partnerskykh vidnosyn pidpriemstv iz VNZ. [Theoretical aspects of establishing partnerships between enterprises and universities]. *Bulletin of Lviv Polytechnic National University. Problems of economy and management*, 847, 193–197.
- How to Set Up a Partnership: Guidelines for Business*. <http://www.csr-ukraine.org/userfiles/file>

ПАРТНЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И БИЗНЕСА: В ПОИСКАХ НОВЫХ ФОРМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Хоружая Людмила, доктор педагогических наук, профессор,
заведующая кафедрой теории и истории педагогики, Педагогический институт,
Киевский университет имени Бориса Гринченко,
бул. И. Шамо, 18/2, 02000 Киев, Украина, l.khoruzha@kubg.edu.ua

Тадеуш Елена, кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры теории и истории педагогики, Педагогический институт,
Киевский университет имени Бориса Гринченко, бул. И. Шамо, 18/2,
02000 Киев, Украина, o.tadeush@kubg.edu.ua

В статье проведен анализ современных подходов к организации партнерского взаимодействия образования и бизнеса, выделены и обоснованы специфические особенности и современные формы развития партнерского взаимодействия ЗВО и бизнес-корпораций. Авторами установлено, что партнерство высшего образования и бизнеса является достаточно специфическим видом сотрудничества и предусматривает широкий спектр направлений их деятельности, полиаспектность целей и полифункциональность возможностей. Исследователи подчеркивают, что налаживание продуктивного механизма сотрудничества между университетами и бизнесом позволит повысить эффективность образовательной деятельности и выработать пути трансфера технологий в производство.

Авторами представлена образовательно-профессиональная программа подготовки магистров по специальности 011 Образовательные, педагогические науки «Корпоративное образование и развитие персонала». Целью образовательной программы является обеспечение теоретической и практической подготовки специалистов способных к созданию и функционированию альтернативных образовательных систем в корпорациях, осуществляющих обучение, повышение квалификации и непрерывное развитие персонала в соответствии со стратегическими целями этих учреждений.

Ключевые слова: корпоративное образование; корпоративный университет; партнерство; партнерское взаимодействие; партнерство образования и бизнеса; развитие персонала.

EDUCATION AND BUSINESS PARTNERSHIP: IN SEARCH OF NEW FORMS OF INTERACTION

Khoruzha Liudmyla, Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor, Head of the Department of Theory and History of Pedagogy, Pedagogical Institute, Borys Grinchenko Kyiv University,
18/2 I. Shamo Blvd, 02000 Kyiv, Ukraine, l.khoruzha@kubg.edu.ua

Olena Tadeush, PhD (Pedagogy), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Theory and History of Pedagogy, Pedagogical Institute, Borys Grinchenko Kyiv University,
18/2 I. Shamo Blvd, 02000, Kyiv, Ukraine, o.tadeush@kubg.edu.ua

The article analyzes modern approaches to the partnership interaction between education and business, characterizes the specific features and modern forms of partnership interaction between higher educational institutions and business corporations. The authors have established that the partnership between higher education and business is a very specific type of cooperation and involves a wide range of activities, multifaceted goals and multifunctional opportunities. The researchers emphasize that establishing a productive mechanism for cooperation between universities and business will increase the efficiency of educational activities and develop ways of technology transfer to production, because this partnership is mutually beneficial, since the university receives additional financial resources and practical focus of its activities and the company gets qualified professionals and advanced technologies.

The authors have described the Master's Educational and Professional Program «Corporate Education and Staff Development» in Specialty 011 «Educational, Pedagogical Sciences». The purpose of the educational program is to provide theoretical and practical training for the specialists capable of creating and operating alternative education systems in corporations and enterprises that provide training, advanced studies and continuous development of the staff in accordance with the strategic goals and objectives of these institutions. The authors have presented the content of the educational program, competencies and program outputs, a selective block of educational disciplines and prospects for employment of graduates.

Key words: corporate education; corporate university; partnership; partnership between education and business; partnership interaction; staff development.

Стаття надійшла до редакції 15.02.2020

Прийнято до друку 27.02.2020