



**Міністерство освіти і науки України
Національний університет біоресурсів
і природокористування України
Гуманітарно-педагогічний факультет
Кафедра педагогіки**



ЗБІРНИК ДОПОВІДЕЙ УЧАСНИКІВ

**ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ СТУДЕНТСЬКО-УЧНІВСЬКОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ ОН-ЛАЙН КОНФЕРЕНЦІ**

**«СУЧАСНА ГУМАНІТАРНА НАУКА
В ІНТЕРПРЕТАЦІЇ МОЛОДИХ ДОСЛІДНИКІВ»**

14 квітня 2021 р.

Київ – 2021

Співорганізатори конференції:

«КИЇВСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ КОЛЕДЖ імені Антона Макаренка»
 ВСП «БЕРЕЗОВОРУДСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ПДАУ»
 КЗ КОР «БОГУСЛАВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ імені І.С.Нечуя-Левицького»
 КЗ «НІКОПОЛЬСЬКИЙ ФАХОВИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ КОЛЕДЖ» ДОР
 КЗ «ПРИЛУЦЬКИЙ ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ імені Івана Франка» ЧЕРНІГІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ
 ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ «УНІВЕРСУМ» КИЇВСЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ імені Бориса Грінченка
 КЗ «ЖОВТОВОДСЬКИЙ ФАХОВИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ КОЛЕДЖ» ДОР «ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ХОРТИЦЬКОЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ» «ДНІПРОВСЬКИЙ ФАХОВИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ КОЛЕДЖ» КЗВО «ДНІПРОВСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ» ДОР «БЕРДИЧІВСЬКИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ» ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛ.РАДИ.
 «КОРОСТИШІВСЬКИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ імені І. Я. Франка» «КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ КОЛЕДЖ імені А.С.Макаренка» «ДНІПРОВСЬКИЙ ІНДУСТРІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ТЕХНІКУМ» КЗ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ «БРОДІВСЬКИЙ ФАХОВИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ КОЛЕДЖ імені Маркіяна Шашкевича» КЗ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ «РЖИЩЕВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ» ХАРКІВСЬКИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «ХАРКІВСЬКОЇ ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ АКАДЕМІЇ»
 Відокремлений структурний підрозділ «НІЖИНСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ НУБіП України»
 Відокремлений структурний підрозділ «БОЯРСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ НУБіП України»
 Відокремлений структурний підрозділ «МУКАЧІВСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ НУБіП України»
 Відокремлений структурний підрозділ «ЗАЛПІЩИЦЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ імені Є. Храпливого НУБіП України»
 Відокремлений структурний підрозділ «НЕМІЩАЇВСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ НУБіП України»
 Відокремлений структурний підрозділ «БЕРЕЖАНСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ НУБіП України»
 Відокремлений структурний підрозділ «ІРПІНСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ НУБіП України»
 Відокремлений структурний підрозділ «БОБРОВИЦИКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ імені О. Майнової НУБіП України»
 «ІРПІНСЬКИЙ АКАДЕМІЧНИЙ ЛІЦЕЙ НУБіП України»
 ІРПІНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
 Відокремлений структурний підрозділ «РІВНЕНСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ НУБіП України»

*Петрик Марина Сергіївна,
студентка спеціальності «Корпоративна освіта та розвиток
персоналу»*

*Братко Марія Василівна,
д. пед. н., доц.,
Київський університет імені Б. Грінченка
(м. Київ, Україна)*

ТРЕНДИ КОРПОРАТИВНОЇ ОСВІТИ ТА ЇХ ХАРАКТЕРИСТИКА

Корпоративна освіта - це свого роду дзеркало корпорації, воно відображає актуальні потреби в сфері кваліфікації, компетентності, професійності виробничого та управлінського персоналу. Усунення слабких місць корпорації, прогалин в технологіях, першочергових проблем може бути тісно пов'язане з діяльністю тільки корпоративних освітніх систем.

Сьогодні успішні ті компанії, які мають сформовану корпоративну культуру, частиною якої є турбота про навчання і розвиток персоналу, такі компанії називають "організації, які навчаються". На відміну від професійної освіти в училищі, ліцеї, коледжі, вузі, навчальні центри, відділи, сектори, цехи тощо в своїй основі забезпечують обов'язкове адекватне, своєчасне і повномасштабне реагування на запити компанії в сфері підвищення кваліфікації працівників і передачі їм практичних навичок роботи в новому виробничому середовищі.

Але, щоб навчати когось іншого, треба добре розуміти як це робити не в умовах закладу освіти, а в умовах компанії, саме для цього, відповідно до освітніх трендів, 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.

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.

У корпораціях та великих компаніях створюються корпоративні університети та академії, HR служби, які займаються навчанням та підвищенням кваліфікації персоналу.

Процес корпоративного управління складається передусім з формулювання стратегії та визначення цілей діяльності організації, прогнозування і планування діяльності, питань моніторингу діяльності, мотивації праці персоналу тощо. Варто зауважити, що «формування корпоративної культури визначається такими чинниками, як національні

особливості, менталітет, традиції, культура, конкретними політичними та економічними умовами в країні, а також стилем керівництва і професійною культурою. Це означає, що культура в організації може формуватись свідомо її провідними членами, керівництвом і співробітниками компанії, або довільно з часом під впливом різних внутрішніх і зовнішніх факторів» [3].

В останні роки набула широкого поширення такі форми корпоративної освіти як корпоративний навчальний заклад «корпоративний університет», «корпоративна академія». Корпоративний університет – це структурний підрозділ компанії, який забезпечує післядипломну освіту співробітникам конкретної компанії.

Отже, основна ідея корпоративного університету полягає у створенні внутрішньокорпоративної системи знань. Саме тому навчальний процес повинен координуватися компанією і в ньому повинні брати участь внутрішні фахівці компанії (як викладачів-тренери). При цьому, співпраця навчального закладу та компанії обов'язково повинна складатися у взаємному збагаченні знаннями. Ті профільні фахівці компанії, які будуть проводити тренінги та заняття, передавати знання й досвід наступному поколінню, отримують апробовану методику навчання. А навчальні заклади, в обмін на знання надають приміщення, отримують доступ до інформації, накопиченої компанією. Попри те, що взаємодія з традиційними навчальними закладами є вдалим варіантом навчання співробітників, формування самостійних освітніх структур у самому підприємстві набуває все більшої популярності. Якщо компанія має велику кількість навчальних програм для різних категорій співробітників, якщо тренінгові та розвивальні програми повторюються й мають масовий характер, якщо частка унікальних навчальних програм велика, а їхній зв'язок з досягненням стратегічних цілей очевидний, то потрібно орієнтуватися на створення самостійної освітньої структури з внутрішніми тренерами й фахівцями з навчання. Нині є окремі корпоративні навчальні центри, що вважаються самостійними господарськими суб'єктами й мають ліцензії на ведення освітньої діяльності.

Література:

1. Базаров Т. Ю. Технологии корпоративной культуры / (Т. Ю. Базаров, В. И. Маслов. – М.: Банки и биржи, 2015. – 309 с.)
2. Вакульчик О. М. Корпоративне управління: економіко-аналітичний аспект / О. М. Вакульчик. – Дніпропетровськ : (Пороги, 2018. – 257 с.)
3. НЕПЕРЕРВНА ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА (СЕРІЯ: ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ) ВИПУСК № 1 (62), 2020
4. Гольшєнкова О. Мировые тенденции развития корпоративного образования. – URL: http://mako_archive.prostoy.biz/32.html (дата звернення 29.07.2017).