

Київський університет імені Бориса Грінченка  
Факультет педагогічної освіти  
Кафедра освітології та психолого-педагогічних наук

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Проректор з науково-методичної та  
навчальної роботи

Олексій ЖИЛЬЦОВ

2023 р.



## РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### Моніторинг освітніх потреб корпорації

для студентів

спеціальності: 011 Освітні, педагогічні науки

освітнього рівня: другого (магістерського)

освітньо-наукової програми: 011.00.03 Корпоративна освіта та розвиток  
персоналу



Київ – 2023

**Розробник:**

**БРАТКО Марія**, доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри освітології та психолого-педагогічних наук Київського університету імені Бориса Грінченка.

**Викладач:**

**БРАТКО Марія**, доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри освітології та психолого-педагогічних наук Київського університету імені Бориса Грінченка.

Робочу програму розглянуто і затверджено на засіданні кафедри освітології та психолого-педагогічних наук

Протокол від 7 вересня 2023 року № 2

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_ Людмила ХОРУЖА

Робочу програму погоджено з гарантом освітньо-професійної програми 011.00.03 Корпоративна освіта та розвиток персоналу

Гарант освітньо-професійної програми 011.00.03 «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» \_\_\_\_\_ (Марія Братко)

Робочу програму перевірено

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 р.

Заступник декана \_\_\_\_\_ (Леся КУЗЕМКО)

**Розробник:**

**БРАТКО Марія**, доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри освітології та психолого-педагогічних наук Київського університету імені Бориса Грінченка.

**Викладач:**


**БРАТКО Марія**, доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри освітології та психолого-педагогічних наук Київського університету імені Бориса Грінченка.

Робочу програму розглянуто і затверджено на засіданні кафедри освітології та психолого-педагогічних наук

Протокол від 7 вересня 2023 року № 2

Завідувач кафедри  Людмила ХОРУЖА

Робочу програму погоджено з гарантом освітньо-професійної програми 011.00.03 Корпоративна освіта та розвиток персоналу

Гарант освітньо-професійної програми 011.00.03 «Корпоративна освіта та розвиток персоналу»  (Марія Братко)

Робочу програму перевірено

« 9 » 09 2022 р.

Заступник декана  (Леся КУЗЕМКО)

## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Характеристика дисципліни за формами навчання	
	денна форма навчання	заочна форма навчання
<b>«Моніторинг освітніх потреб корпорації»</b>		
Вид дисципліни	обов'язкова	
Мова викладання, навчання та оцінювання	українська	
Загальний обсяг кредитив / годин	4/120	4/120
Курс	1	1
Семестр	9	9
Кількість змістових модулів з розподілом	2	2
Обсяг кредитив	4	4
Обсяг годин, в тому числі:	120	120
Аудиторні	32	16
Лекції	10	6
Практичні	16	6
Семінарські	6	2
Модульний контроль	8	-
Семестровий контроль	залік	залік
Самостійна робота	80	104

## 2. Мета та завдання навчальної дисципліни

**Мета навчальної дисципліни** – формування комплексних знань, умінь та навичок щодо проведення моніторингу освітніх потреб корпорації.

**Завдання навчальної дисципліни** сприяти формуванню:

– *інтегральної компетентності*, яка виявляється у здатності розв'язувати складні завдання та проблеми в галузі освітніх, педагогічних наук, професійній діяльності або навчанні, що передбачає застосування відповідних освітніх, педагогічних інновацій та характеризується невизначеністю умов та вимог;

– *загальних компетентностей*, а саме: 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;

– *фахових компетентностей* спеціальності, які виявляються в здатності аналізувати ефективність діючих систем мотивації персоналу в корпорації та підприємствах; 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 в установах.

## 3. Результати навчання за дисципліною

**знання та розуміння:** демонструвати глибокі знання в галузі гуманітарних наук, застосовувати методи соціологічних, психологічних та педагогічних досліджень у сфері корпоративного навчання відповідно до потреб підприємств і рівня розвитку освітніх технологій;

**застосування знань та розуміння:** здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно-важливих знань із різних джерел із використанням сучасних

інформаційно-комунікаційних технологій; уміти організовувати та проводити науково-педагогічне дослідження з використанням соціологічного інструментарію та сучасних технологій корпоративної освіти на засадах міжнародного та вітчизняного досвіду; узагальнювати емпіричні дані та формулювати висновки щодо особливостей освітніх потреб корпорації і умов розвитку лідерських якостей персоналу, розробляти програми соціально-педагогічних інтервенцій щодо розвитку персоналу на основі моніторингу освітніх потреб корпорації, розробляти просвітницькі матеріали та програми, впроваджувати їх, отримувати зворотній зв'язок, оцінювати якість розвитку персоналу на основі кар'єрного планування, доступно та аргументовано представляти результати досліджень у письмовій та усній формах, брати участь у наукових дискусіях щодо розвитку і навчання персоналу засобами альтернативних навчальних систем, оцінювати ступінь складності завдань діяльності корпорацій та приймати за потреби рішення про звернення за фаховою допомогою про підвищення кваліфікації персоналу на основі кар'єрного планування, вирішувати етико-педагогічні проблеми суб'єкт-суб'єктної взаємодії та спілкування з опертям на загальнолюдські цінності та культуру, норми закону і корпоративні стандарти установ, підприємств, здійснювати аналітичний пошук наукової інформації та оцінювати її за критеріями достовірності та доцільності відповідно певного корпоративного середовища, здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів корпоративної освіти до конкретних ситуацій професійної діяльності;

**формування суджень:** здатність об'єктивно оцінювати наукову інформацію; вільно обирати шляхи наукового пошуку; професійно застосовувати наукові знання у професійній діяльності.

#### 4. Структура програми навчальної дисципліни

**Тематичний план навчальної дисципліни «Моніторинг освітніх потреб корпорації» (для денної форми навчання)**

№ п/п	Назви теоретичних розділів, тем	Кількість годин						
		Разом	Аудиторні	Лекцій	Практичні	Семінарськ	Самостійна робота	Модульний контроль
<b>Модуль I. Загальні засади моніторингу освітніх потреб корпорації</b>								
1.	Загальні засади моніторингу в сфері освіти та освітніх послуг.		8	2	4	2	20	
2.	Моніторинг як інструмент виявлення освітніх потреб корпорації		8	2	4	2	20	
<b>Разом</b>		60	16	4	8	4	40	4
<b>Модуль II. Основні методи та інструменти моніторингу освітніх потреб корпорації</b>								
3.	Основні методи та інструменти освітніх потреб корпорації		10	4	4	2	20	
4.	Програма моніторингу освітніх потреб корпорації		6	2	4		20	
<b>Разом</b>		60	16	6	8	2	40	4
<b>Разом за навчальним планом</b>		<b>120</b>	<b>32</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>80</b>	<b>4</b>

**Тематичний план навчальної дисципліни «Моніторинг освітніх потреб корпорації» (для заочної форми навчання)**

№ п/п	Назви теоретичних розділів, тем	Кількість годин						
		Разом	Аудиторні	Лекцій	Практичні	Семинарськ	Самостійна робота	Модульний контроль
<b>Модуль I. Загальні засади моніторингу освітніх потреб корпорації</b>								
1.	Загальні засади моніторингу в сфері освіти та освітніх послуг.			1	-	2	26	
2.	Моніторинг як інструмент виявлення освітніх потреб корпорації			1	2		26	
<i>Разом</i>		60	6	2	2	2	52	-
<b>Модуль II. Основні методи та інструменти моніторингу освітніх потреб корпорації</b>								
3.	Основні методи та інструменти освітніх потреб корпорації			2	2		26	
4.	Програма моніторингу освітніх потреб корпорації			2	4		26	
<i>Разом</i>		60	10	4	6	-	52	-
<i>Разом за навчальним планом</i>		<b>120</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>104</b>	<b>-</b>

**5. Програма навчальної дисципліни (заочна форма).**

**Модуль I. Загальні засади моніторингу освітніх потреб корпорації.**

**Тема 1. Загальні засади моніторингу в сфері освіти та освітніх послуг.**

Загальні засади моніторингу в освіті. Визначення поняття моніторингу. Пов'язані з моніторингом процеси та поняття, які їх характеризують – діагностика, виявлення, аналіз. Функції моніторингу (інформаційна, діагностична, корекційна, кваліметрична, аналітична, моделююча, прогностична, управлінська). Класифікації освітнього моніторингу (за ієрархією систем управління, за застосовуваними засобами, за підставами експертизи тощо). Зовнішній моніторинг. Внутрішній моніторинг.

**Основні поняття теми:** моніторинг, освітній моніторинг, педагогічний моніторинг, кваліметрія, класифікація моніторингу, функції моніторингу,

**Тема 2. Моніторинг як інструмент виявлення освітніх потреб корпорації.**

Корпорація, яка навчається. Корпоративне навчання як засіб досягнення цілей корпорації. Навчання в бізнесі: learning and development. Поняття потреби в навчанні. Типологія освітніх потреб корпорації (кількісні, якісні; індивідуальні, колективні (групові), організаційні; стратегічні, оперативні). Вивчення потреб у навчанні та розвитку персоналу корпорації (організації, установи, підприємства) з метою розробки навчальних програм. Типи навчальних програм в корпорації: адаптивні, підвищення кваліфікації, набуття нових компетентностей, обміну досвіду. Чинники, які визначають потреби у навчанні. Контексти, які підлягають під моніторинг (місце кампанії на ринку, умови праці, організація праці, дисципліна, стиль керівництва, домінуючі установки при взаємодії, ціннісні орієнтації, оцінка кваліфікації, загальна характеристика кваліфікації персоналу). Сім основних сфер менеджменту (лідерство, прийняття рішень, мотивація, ефективність планування, внутрішній

контроль, організація робочих процесів, навчання), які варто аналізувати для виявлення потреб у навчанні. Перелік контрольних питань щодо з'ясування стану з потребою у навчанні в організації: Для чого вчити? Чому саме вчити? Кого вчити? Модель аналізу потреб у навчанні за McGeehe&Thayer (аналіз організації (де саме в компанії необхідне навчання), аналіз завдання (яким саме має бути зміст навчання), аналіз особистості (хто саме має навчатись і за якою програмою)). Поняття моніторингу освітніх потреб корпорації. Моніторинг освітніх потреб корпорації: мета, завдання, складові, об'єкти (цільова аудиторія), джерела вхідної інформації, показники.

**Основні поняття теми:** потреба у навчанні, корпоративне навчання, моніторинг освітніх потреб корпорації.

## **Лекція 1. Загальні засади моніторингу освітніх потреб корпорації.**

**Семінарське заняття 1.** Загальні засади моніторингу освітніх потреб корпорації.

**Практичне заняття 1.** Характеристика культур організації, які сприяють/ не сприяють навчанню.

## **Модуль II. Основні методи та інструменти моніторингу освітніх потреб корпорації.**

### **Тема 1. Основні методи та інструменти моніторингу освітніх потреб корпорації.**

Вивчення потреб на основі аналізу роботи на посаді та на основі аналізу компетенцій.

Критерії для вибору методів та інструментів вивчення потреб (дієвість, надійність, доступність/ прийнятність для цільової аудиторії; досвід та знання, необхідні для розробки, використання та аналізу; наявні людські ресурси; час, необхідний для розробки, використання та аналізу; вартість розробки й використання інструментів та аналізу результатів). Кількісні та якісні методи досліджень.

Основні методи моніторингу освітніх потреб корпорації: аналіз документів (аналіз вторинних даних): звітів та матеріалів попередніх чи дотичних досліджень, посадових інструкцій, описів компетенцій, стратегічних планів тощо; опитування: інтерв'ю, анкетування, фокус-групи; спостереження, робочі симуляції/ виконання практичних завдань відповідно до роботи (Job Simulations). Важливі моменти та особливості різних методів. Рекомендації щодо нейтральності запитань та постановки чутливих запитань. Анонімність та конфіденційність в опитуванні. Правила проведення опитування. Гарнтування надійності та порівнюваності даних. Аналіз даних (Які запитання? Які відповіді? Які висновки?). Підготовка звіту.

Десять кроків процесу проведення аналізу потреб у навчанні: 1. Стратегічні цілі 2. Операційні результати-наслідки. 3. Поведінка працівників. 4. Спроможність, яку можна розвинути. 5. Аналіз лакун. 6. Пріоритетні потреби у навчанні та розвитку 7. Підхід до навчання. 8. План реалізації. 9. Критерії оцінювання. 10. Аналіз вигід та витрат.

**Основні поняття теми:** методи моніторингу освітніх потреб корпорації, інструменти моніторингу освітніх потреб корпорації, аналіз документів, опитування, спостереження, робоча симуляція.

### **Тема 2. Програма моніторингу освітніх потреб корпорації.**

Підготовка, організація, проведення моніторингових досліджень. Етапи моніторингових досліджень (нормативно-настановчий, аналітико-діагностичний, прогностичний, діяльнісно-технологічний, проміжний діагностичний, підсумково-діагностичний). Стабільність інструменту моніторингу. Розповсюдження моніторингової інформації. Програма моніторингу освітніх потреб корпорації: мета, завдання, об'єкт, предмет, методи, інструменти, джерела інформації, періодичність проведення заходів, форми звітності, способи оприлюднення результатів, шляхи упровадження результатів моніторингу.

**Основні поняття теми:** програма моніторингу освітніх потреб корпорації.

**Лекція 2. Основні методи та інструменти моніторингу освітніх потреб корпорації.**

**Практичне заняття 2.** Вивчення потреб у навчанні та розвитку корпорації (на прикладі організацій різних типів: освітньої, сфери послуг, виробничої промислової, виробничої сільськогосподарської, підприємства малого бізнесу тощо).

**Лекція 3. Програма моніторингу освітніх потреб корпорації.**

**Практичне заняття 3.** Розробка інструментів для проведення моніторингу освітніх потреб корпорації.

**Практичне заняття 4.** Програма моніторингу освітніх потреб корпорації (розробка власного магістерського проекту та його публічний захист).



## Контроль навчальних досягнень

### 6.1. Система оцінювання навчальних досягнень студентів

Види діяльності студента	Максимальна к-сть балів за	МОДУЛЬ 1		МОДУЛЬ 2	
Відвідування лекцій	1	1	2	2	2
Відвідування семінарських занять	1	1	1	-	-
Робота на семінарському занятті	10	1	10	-	-
Робота на практичному занятті	10	1	10	3	30
Виконання завдань для самостійної роботи	5	2	10	2	10
		6	33	5	42
Разом		75 балів			
Коефіцієнт		1,33			

\*Розрахунок балів подано з урахуванням необхідності для студента виконання 100% усіх видів робіт, передбачених програмою.

### 6.2. Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання

№ з/п	Назва теми та завдання для самостійної роботи	Кількість	
		годин	балів
Модуль I			
1	Впорядкувати словник основних термінів та понять модуля	5	1
2	Скласти опорний конспект теми у вигляді логічно-змістової схеми	5	1
3	Підготувати анотації до 3 наукових публікацій за темою вивчення	10	2
4	Вибір корпорації для проведення моніторингу освітніх потреб (обґрунтування вибору, попередній аналіз)	10	2
5	Ознайомлення з книжкою Едгар Шейн «Організаційна культура і лідерство»	22	4
	<b>Всього</b>	52	10
Модуль II			
7	Впорядкувати словник основних термінів та понять модуля	5	1
8	Скласти опорний конспект теми у вигляді логічно-змістової схеми	5	1
9	Впорядкувати каталог статей за проблемою вивчення «Моя книжкова полиця»	10	4
10	Розробити презентацію власної програми моніторингу освітніх потреб корпорації	32	4
	<b>Всього</b>	52	10

Критерії оцінювання самостійної роботи		Кількість балів
1.	Своєчасність виконання роботи	1
2.	Презентація роботи (оригінальність, логіка викладу, чіткість, доказовість)	2
3.	Різноманітність використаних джерел	2

### 6.3. Форми проведення модульного контролю та критерії оцінювання (застосовується тільки для денної форми навчання)

Модульний контроль здійснюється у формі модульної контрольної роботи.

Кількість балів	Характеристика
20 - 25	модульна контрольна робота характеризується відсутністю помилок, що засвідчує про сформовані вміння та міцні знання матеріалу, які складають зміст модуля
15 - 19	у модульній контрольній роботі наявні незначні помилки
9 - 14	у модульній контрольній роботі наявні суттєві помилки, частину з яких студент спроможний усунути у разі незначної допомоги викладача
0 - 8	у роботі наявні суттєві помилки; студент потребує постійного роз'яснення викладача, щоб усунути виявленні помилки

### 6.4. Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання

Семестрове оцінювання здійснюється у формі заліку, який виставляється за підсумком виконання усіх передбачених видів роботи.

### 6.5. Шкала відповідності оцінок

Оцінка	Кількість балів	Оцінка за шкалою ECTS
Відмінно	100 – 90	A
Дуже добре	82 – 89	B
Добре	75 – 81	C
Задовільно	69 – 74	D
Достатньо	60 – 68	E
Незадовільно (з можливістю повторного складання)	35 – 59	Fx
Незадовільно (з обов'язковим повторним вивченням дисципліни)	1-34	F

## 6. Навчально-методична карта дисципліни «Моніторинг освітніх потреб корпорації»

Разом: 120 год., лекції – 6 год., семінарські заняття – 2 год., практичні заняття – 8 год.  
самостійна робота – 104 год.

Тиждень	I	II	III	IV	
Модулі	Модуль I		Модуль II		
Назва модуля	<b>Загальні засади моніторингу освітніх потреб корпорації</b>		<b>Основні методи та інструменти моніторингу освітніх потреб корпорації</b>		
Кількість балів за модуль	33 бали		42 бали		
Лекції	1		3	4	
Теми лекцій	<b>Лекція 1. Загальні засади моніторингу освітніх потреб корпорації.</b>		<b>Лекція 2. Основні методи та інструменти моніторингу освітніх потреб корпорації.</b>	<b>Лекція 3. Програма моніторингу освітніх потреб корпорації.</b>	
К-ть балів	1 бал		1 бал	1 бал	
Теми семінарських занять	<b>Семінарське заняття 1.</b> Загальні засади моніторингу освітніх потреб корпорації.				
К-ть балів	1 бал				
Теми практичних занять		<b>Практичне заняття 1.</b> Характеристика культур організації, які сприяють/ не сприяють навчанню.	<b>Практичне заняття 2.</b> Вивчення потреб у навчанні та розвитку корпорації (на прикладі організацій різних типів: освітньої, сфери послуг, виробничої промислової, виробничої сільськогосподарської, підприємства малого бізнесу тощо).	<b>Практичне заняття 3.</b> Розробка інструментів для проведення моніторингу освітніх потреб корпорації.	<b>Практичне заняття 4.</b> Програма моніторингу освітніх потреб корпорації (розробка власного магістерського проекту та його публічний захист).
Робота на семінарах/практичних	10 балів	10 балів	10 балів	10 балів	10 балів
Самостійна робота	5 балів	5 балів	5 балів	5 балів	
Підсум. контр	Залік				

## 7. Рекомендовані джерела до курсу

### Основні:

1. Бодненко Д.М., Жильцов О.Б., Лещинський О.Л., Мазур Н.П. Моніторинг навчальної діяльності: навчальний посібник. К : Київський університет імені Бориса Грінченка, 2014. 276 с.
2. Вивчення потреб у навчанні на розвитку. Посібник. Автор-упорядник Ібрагімова І.М, заг. ред. Гриб О.К. К.: Проект «Доступна та якісна правова допомога в Україні», 2019. 50 с. Режим доступу: <https://gala-project-1.gitbook.io/vivchennya-potreb-u-navchann-ta-profes-jnomu-rozvi>,

### Допоміжні:

1. Баніт О. В. Сучасні тенденції професійного розвитку персоналу в системі корпоративної освіти. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2015. Вип. 2. - С. 28-38.
2. Баніт О. В. Системи професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях досвід Німеччини і Польщі монографія / О. В. Баніт. – Київ: ДКС- Центр, 2018. – 414 с.
3. Брайченко О. Д., Саченко Т. А., Коняшина Н. А. *Моніторинг особистісних потреб управлінських кадрів як один із шляхів забезпечення ефективності їх професійного розвитку: навч.-метод. матеріали*– К. : НАДУ, 2013. – 56 с.
4. Бутенко Н. Ю. Методичні підходи до формування цільової моделі процесу управління знаннями у корпораціях. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2017. № 2(2). С. 112-117.
5. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
6. Калашнікова С.А. *Основи проектного менеджменту для керівника навчального закладу: навч. посіб.* С.А. Калашнікова. – К.: Київ. ун-т ім. Б.Грінченка, 2009. – 44 с.
7. Крушельницька О. В. *Управління персоналом: навчальний посібник*. Київ:Кондор, 2005. 308 с.
8. Литовченко І. М. *Корпоративна освіта у Сполучених Штатах Америки: теорія і практика: монографія*; Національна академія педагогічних наук України, Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих. Київ: Б.А.Сладкевич, 2017. – 399 с.
9. Лук'янихин В. О. Менеджмент персоналу: навчальний посібник. Суми : Університетська книга, 2017. - 592 с.
10. Моніторинг і оцінювання [електронне джерело]: <http://ipzn.org.ua/wp-content/uploads/2018/06/vchalnyj-posibnyk-z-monitoryngu-i-otsinyuvannya.pdf>
11. Назарчук Т. В. Менеджмент організацій : навчальний посібник. Міністерство освіти і науки України. Київ : Центр учбової літератури, 2018. 560 с.
12. Носуліч Г. Корпоративна освіта – підходи до визначення терміну. *Молодь і ринок*. 2018. № 6. С. 154-159.
13. Рульєв В. А. Управління персоналом : навчальний посібник. Київ : Кондор, 2013. 309 с.

**Розробник:** **Розробник:** *Братко Марія*, доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри освітології та психоло-педагогічних наук Київського університету імені Бориса Грінченка.

**Робоча програма навчального курсу**  
**"Моніторинг освітніх потреб корпорації"**

---

**Моніторинг освітніх потреб корпорації.** Програма навчальної дисципліни /  
Розробник М.В.Братко. К.: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2022.