

Міністерство освіти і науки України  
Харківський національний педагогічний університет  
імені Г.С.Сковороди  
Кафедра освітології та інноваційної педагогіки  
Жешувський університет (Республіка Польща)  
Університет третього віку в Громадкі (Республіка Польща)  
Європейський інститут безперервної освіти (Словацька Республіка)  
Педагогічний інститут Чендуського університету (КНР)

**МАТЕРІАЛИ**  
**V Міжнародної науково-практичної конференції**

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ**  
**ВИЩОЇ І СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ**  
**СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

**31 березня – 2 квітня 2021 року**

**Том 1**

**ХАРКІВ**  
**2021**

**ББК 74.58+74.20+88.40+88.840**

**УДК 37.013.77:[378+373.5]**

**П86**

**ISBN 978-617-7886-20-3**

**Редакційна колегія:**

**Золотухіна С. Т.** – д-р пед. наук, професор, професор кафедри освітології та інноваційної педагогіки ХНПУ імені Г. С. Сковороди;

**Ворожбіт-Горбатюк В. В.** – професор, професор кафедри освітології та інноваційної педагогіки ХНПУ імені Г. С. Сковороди;

**Лупаренко С. Є.** – д-р пед. наук, професор, професор кафедри освітології та інноваційної педагогіки ХНПУ імені Г. С. Сковороди;

**Попова О. В.** – д-р пед. наук, професор, професор кафедри освітології та інноваційної педагогіки ХНПУ імені Г. С. Сковороди;

**Рогова Т. В.** – д-р пед. наук, професор, професор кафедри освітології та інноваційної педагогіки ХНПУ імені Г. С. Сковороди;

**Штефан Л. А.** – д-р пед. наук, професор, професор кафедри освітології та інноваційної педагогіки ХНПУ імені Г. С. Сковороди;

**Твердохліб Т. С.** – д-р пед. наук, доцент кафедри освітології та інноваційної педагогіки ХНПУ імені Г. С. Сковороди;

**Лазарєва О. М.** – канд. пед. наук, доцент, доцент кафедри освітології та інноваційної педагогіки ХНПУ імені Г. С. Сковороди;

**Дейниченко Г. В.** – канд. пед. наук, доцент, доцент кафедри освітології та інноваційної педагогіки ХНПУ імені Г. С. Сковороди

Відповідальність за зміст, стилістику, орфографію та пунктуацію статей несуть автори

*Затверджено редакційно-видавничою радою*

*Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*

*(протокол №2 від 10.03.2021 року)*

**Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 31 березня – 2 квітня 2021 р.). У 2 томах. / Харк. нац. пед. ун-т імені Г. С. Сковороди. Харків : «Мітра», 2021. Т.1. 313 с.**

У збірнику відображено психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої школи в умовах сучасних викликів. Він містить результати досліджень учених, викладачів, учителів, наукові пошуки докторантів, аспірантів, студентів з питань розвитку педагогічної науки й освіти, психолого-педагогічних аспектів інклюзивної освіти, організації дистанційного навчання, реалізації інноваційних технологій, розвитку обдарованої особистості в сучасному освітньому середовищі, професійної підготовки фахівця а також сучасних проблем порівняльної педагогіки.

Матеріали стануть у нагоді науковцям, докторантам, аспірантам, викладачам, магістрам і студентам вищих закладів освіти, практичним працівникам у галузі освіти.

Видано за рахунок авторів.

**ISBN 978-617-7886-20-3**

© Харківський національний педагогічний  
університет імені Г. С. Сковороди, 2021

|  |     |
|--|-----|
| <b>Машкіна Л. А.</b>   |     |
| Інноваційні технології у закладах вищої освіти: сучасний вимір   | 213 |
| <b>Мельникова О. В., Гвоздій С. П.</b>   |     |
| Використання інтерактивних технологій на уроках основ здоров'я   | 216 |
| <b>Невельська-Гордєєва О. П.</b>   |     |
| Педагогічні аспекти тестування загальних навчально-правничих компетентностей   | 219 |
| <b>Попова О. В., Дейниченко Г. В., Жуков В. П.</b>   |     |
| Технологія оцінювання рівня інноваційності закладу загальної середньої освіти  | 223 |
| <b>Прусак Ю. В., Прусак О. Р.</b>  |     |
| Особливості застосування інформаційних технологій у підготовці майбутніх дизайнерів  | 226 |
| <b>Рогульська О. О.</b>  |     |
| Підвищення мотивації майбутніх учителів іноземних мов до професійної діяльності на заняттях з англійської мови               | 230 |
| <b>Сівковська Г.О.</b>   |     |
| Індивідуальна освітня траєкторія розвитку молодших школярів  | 234 |
| <b>Ткачов С. І., Ткачов А. С.</b>  |     |
| «Студентське портфоліо» як засіб підвищення рівня навчальної мотивації студентів   | 237 |
| <b>Трухан Г. В.</b>  |     |
| Інновації в педагогічній освіті Норвегії: інтеграція науки та практики   | 241 |
| <b>Тютюнник В. В., Савченко В. В., Васильєва С. О.</b>   |     |
| Проблема впровадження інноваційних технологій в освіті   | 244 |
| <b>Харківська А. А.</b>  |     |
| Розвиток полікультурної освіти – сучасний тренд педагогіки   | 247 |
| <b>Штефан Л. В.</b>  |     |
| Інтелект-карти як основа діяльності в сучасному інформаційному просторі  | 250 |
| <b>Юровчик В. Г.</b>   |     |
| Використання інноваційних технологій на уроках географії   | 254 |
| <b>Юрченко В. В.</b>   |     |
| Сучасні технології навчання іноземної мови: поняття, різновиди, ефекти застосування  | 257 |
| <b>Секція V</b>  |     |
| <b>Актуальні проблеми освіти дорослих</b>  | 261 |
| <b>Бойчук Ю. Д., Боярська-Хоменко А. В.</b>  |     |
| Професійне навчання дорослих у корпоративних університетах США   | 261 |
| <b>Бохонкова Ю. О., Савельєва Є. О.</b>  |     |
| Організаційно-психологічні умови формування психологічної готовності керівників банківських установ до управління персоналом | 265 |

## СЕКЦІЯ V

### АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ

#### ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ У КОРПОРАТИВНИХ УНІВЕРСИТЕТАХ США

**Бойчук Ю. Д.**

доктор педагогічних наук, професор

член-кореспондент НАПН України

Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди,  
м. Харків, Україна

**Боярська-Хоменко А. В.**

доктор педагогічних наук, доцент

Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди,  
м. Харків, Україна

*Корпоративні університети США активно розвиваються з середини ХХ ст. і мають на меті реалізацію професійної підготовки та перепідготовки персоналу компанії. Сьогодні корпоративна освіта США формується за відкритою або закритою системою, ґрунтуючись на інноваційних та інтерактивних технологіях. Корпоративні університети формують як професійні компетентності, так і соціальні навички дорослих слухачів.*

**Ключові слова:** професійна освіта, корпоративна освіта, корпоративні університети, освіта дорослих, технології професійного навчання.

*US corporate universities have been actively developing since the middle of the twentieth century. and aim to implement professional training and retraining of the company's staff. Today, corporate education in the United States is formed on an open or closed system, based on innovative and interactive technologies. Corporate universities shape both the professional competencies and social skills of adult learners.*

**Key words:** vocational education, corporate education, corporate universities, adult education, vocational training technologies.

З огляду на важливість людського капіталу для успішного розвитку корпорацій і підприємств, узгодження професійного навчання персоналу й підвищення його кваліфікації з потребами бізнесу є ключовим завданням сьогодення. Нині корпоративні університети швидко набирають популярності серед компаній, що прагнуть збільшити продуктивність праці через упровадження

високоякісних програм підвищення кваліфікації. Корпоративний університет є одним із ключових факторів задоволеності та мотивації співробітників, запорукою їхнього кар'єрного зростання. Водночас завдяки підвищенню кваліфікації співробітників бізнес-організації виграють через ефективну організацію робочого середовища і забезпечення ефективної діяльності керівного складу.

Корпоративний університет – це заклад освіти, який допомагає компанії в досягненні її місії шляхом проведення освітніх заходів, спрямованих на розвиток теоретичних знань, практичних умінь та особистісних якостей працівників.

Перші корпоративні університети в США були створені понад 60 років тому з метою підвищення професійної кваліфікації співробітників великих корпорацій відповідно до бачення і бізнес-цілей компаній. Першими корпоративними університетами стали General Electric's Crotonville (1950 р.), McDonald's Hamburger University (1961 р.), Disney University (1970 р.) і Motorola University (1972 р.). Ці заклади неформального професійного навчання дорослих швидко набирали популярності та стали високо цінуватись у бізнес-індустрії США [2].

К. Галло вважає, що всі бізнес-організації повинні мати структуру, яка забезпечує систематичні процеси навчання для розвитку компанії шляхом удосконалення теоретичних знань, і практичних навичок співробітників. Разом з тим і К. Галло і Д. Венс зазначають, що назву «університет» не доцільно використовувати для таких освітніх структур, бо поняття університету передбачає ідею академічної установи. Корпоративний університет, на думку Д. Венса, повинен зосереджуватись на стратегічному узгодженні, що відповідає потребам бізнесу, а також на задоволенні індивідуальних потреб дорослих учнів з використанням інноваційних інструментів [3].

Установлено, що на думку американського дослідника Д. Гандарілла корпоративні університети продовжують розвиватися завдяки швидким змінам у освітніх технологіях і популяризації цифрового навчання, що стало поштовхом до активного впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у традиційну освітню корпоративну модель. К. Вілер і Е. Клегг зауважують, що сучасні корпоративні університети вийшли за межі навчання й освіти, стали вирішувати проблеми пошуку шляхів підвищення ефективності роботи корпорацій, розвитку лідерських якостей персоналу та досягнення кінцевого успіху. Сучасні корпоративні університети США приділяють увагу питанням професійної адаптації персоналу, оцінки ефективності їх діяльності, залучення співробітників до неперервного навчання та інформальної освіти, розвитку їхніх професійних здібностей, пов'язаних із задоволенням потреб компанії.

У ході наукового пошуку з'ясовано, що сьогодні можна виділити два основних підходи до організації корпоративних університетів: відкриття корпоративного університету в альянсі із закладами професійної або вищої освіти, спеціалізованими менеджерсько-консалтинговими фірмами; формування корпоративного університету як самостійної освітньої структури.

Відповідно до цього серед програм професійного навчання в закладах корпоративної освіти можна визначити дві основні тенденції: індивідуальні програми, призначені виключно для співробітників компанії-засновника, так

звана закрита система професійної підготовки; цільові програми, призначені для працівників різних компаній, тобто відкрита система професійної підготовки [4].

Зазначимо, що програми закритого типу спрямовані не тільки на освітні завдання, які пов'язані з формуванням конкретних знань і умінь, що є релевантними для організації, а й на їхню інтеграцію. Такі індивідуальні програми особливого значення надають знанням, котрі відповідають стратегічним цілям певної компанії. Разом із тим у програмах закритого типу суттєвого значення набуває мотиваційний компонент, який має на меті формування персоналу з високим рівнем внутрішньогрупової згуртованості та відчуттям ідентифікації з компанією [4].

Програми відкритого типу орієнтовані на передачу досвіду практичної діяльності. Подібні програми зазвичай є сертифікованими і організовуються компаніями для вивчення конкретної теми, яка є доступною і цікавою для широкого загалу, а не лише для вузькопрофільних фахівців.

Варто зазначити, що програми закритого типу набули більшої популярності у США, ніж програми відкритого типу, оскільки це найбільш дешевий і простий спосіб для окремої компанії створити власний навчальний центр.

Зазначимо, що на сучасному етапі розвитку системи професійного навчання існує кілька причин, які спонукають компанії до створення самостійних освітніх структур: необхідність реалізації нової бізнес-стратегії (злиття, поглинання компаній, введення нових видів бізнесу, нових продуктів, вихід на нові ринки тощо); адаптація нових співробітників і утримання досвідчених і цінних кадрів; зниження плинності кадрів у компанії; прагнення компанії зміцнити і розвинути корпоративну культуру для узгодження мети і принципів корпорації з метою і принципами окремої особистості та деякі інші [5].

Установлено, що корпоративний університет сьогодні покликаний «розуміти» бізнес, клієнтів і переваги організації, допомагати «усунути прогалини» для надання більш якісних послуг і виготовлення більш якісних продуктів. На переконання М. Аллена, в останні два десятиліття відбувається еволюція корпоративних університетів, від центрів професійного навчання до повноцінних освітніх партнерів і далі, до складних структурних одиниць, метою яких є професійний розвиток дорослих людей із використанням численних інноваційних освітніх технологій [1].

Зазначимо, що сучасні корпоративні університети США являють собою так звану дуальну модель навчання, яка поєднує інноваційну і традиційну модель корпоративного університету. Такий підхід забезпечує узгодження з бізнес-цілями компанії і потребами перепідготовки кадрів, тісний взаємозв'язок між різними бізнес-підрозділами на кожному рівні навчання, урахування бізнес-стратегії, що стимулює залучення співробітників до професійного зростання. Разом з тим, варто зазначити, що сучасні корпоративні університети США зосереджують увагу на досягненні бізнес-результатів, розширенні кругозору, виявленні проблем та пошуку оптимальних рішень, своєчасній реакції на мінливі умови ведення бізнесу, в якому працює корпорація. Навчальні програми корпоративних університетів вибудовуються відповідно до місії, візії та бізнес-процесів компанії.

Установлено, що у багатьох компаніях керівники вищої ланки є викладачами корпоративних університетів (*Northwell Health, McDonald's Hamburger University* та ін.), адже модель «керівник як учитель» сприяє становленню корпоративної культури, допомагає співробітникам зрозуміти в якому напрямі рухається бізнес [2].

Сьогодні корпоративні університети США постійно розвиваються, ураховуючи зміни в технологіях, потребах дорослих учнів і самих корпорацій. Однією із найбільш визначних змін у системі корпоративної освіти останніх десятиліть є впровадження онлайн-навчання. Актуальним також є використання в освітньому процесі корпоративних університетів нових технологій, наприклад, технологій доповненої і віртуальної реальності, які використовуються для підвищення продуктивності праці.

З'ясовано, що останнім часом багато уваги приділяється поняттю навчальних мереж, коли у центрі уваги є навчання через людські зв'язки. Такі типи мереж об'єднують основні технологічні спільноти з метою розробки та обміну технологічними ноу-хау, визначення і оцінки кращих практик, просування спільних цілей, керування мережею досліджень і розробок між організаціями.

Таким чином, професійна освіта дорослих у корпоративних університетах США має давні традиції, спирається на багаторічний досвід як великих корпорацій, так і малих компаній. Сьогодні корпоративне навчання набуває нового значення і покликане формувати не лише професійні компетентності персоналу, а й розвивати лідерські, комунікаційні, маркетингові та менеджерські якості дорослих учнів. Використання інформаційно-комунікаційних технологій у системі корпоративної освіти сприяє залученню більшої кількості слухачів, інтернаціоналізації корпоративного навчання та підвищенню його ефективності.

### Список використаних джерел

1. Allen M. The Corporate University Handbook. New York : AMACOM, 2002. 9 p.
2. Allen M. The Next Generation of Corporate Universities. San Francisco, Pfeiffer, 2007. 64 p.
3. Eurich N. P. Corporate Classrooms. Princeton, NJ: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1985. 138 p.
4. Баніт О. В. Професійне навчання персоналу в умовах корпоративних навчальних центрів. URL : [https://lib.iitta.gov.ua/713174/1/%D0%91%D0%B0%D0%BD%D1%96%D1%82\\_%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/713174/1/%D0%91%D0%B0%D0%BD%D1%96%D1%82_%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F.pdf) (Дата звернення 01.03.2021)
5. Голышенков О. Мировые тенденции развития корпоративного образования. URL : <http://www.Corporate-Education.ru> (Дата звернення 01.03.2021)