

- Kipen', V.P. (2020). Osvitni potreby i neformal'na osvita doroslykh. Analytychnyy zvit [Educational needs and non-formal education of adults. Analytical report]. Vinnytsya: Vydavnytstvo FOP Kushnir YU. V. [in Ukrainian].
- Kohut, I. (2014). Chym vidrizniaiutsia zhinky i choloviky: pro hendernu (ne)rivnist u vyshchii osviti [What are the differences between women and men: about gender (in)equality in higher education]. *Osvita CEDOS – Education CEDOS*. <https://cutt.ly/PVH4J21> [in Ukrainian].
- Ostrouch-Kamińska, J., & Vieira, C. (2016). Gender sensitive adult education: critical perspective. *Revista Portuguesa de Pedagogia*. 50-1, 37-55. [https://doi.org/10.14195/1647-8614\\_50-1\\_2](https://doi.org/10.14195/1647-8614_50-1_2) [in English].
- She figures 2018. (2019). Directorate-General for Research and Innovation. European Commission. <https://cutt.ly/BRLyUy> [in English].
- Spencer, B. (2006). *The Purposes of Adult Education: A Short Introduction*. Toronto: Thompson Educational Publishing [in English].
- Zheliba, O.V. (2019). Osvita i gender: navch.-metod. posib. [Education and gender: teaching method. manual]. Nizhyn: Vydavets PP Lysenko M.M. [in Ukrainian].

УДК 378.937

DOI: [https://doi.org/10.35387/od.2\(22\).2022.48-58](https://doi.org/10.35387/od.2(22).2022.48-58)

**Баніт Ольга Василівна** – доктор педагогічних наук, старший дослідник, провідний науковий співробітник відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України

**Banit Olga** – Doctor of Pedagogical Sciences, Leading Researcher at the Department of Androgology of the Ivan Ziazun Institute of Pedagogical and Adult Education of NAES of Ukraine

ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0001-9002-6439>

E-mail: [olgabanit@gmail.com](mailto:olgabanit@gmail.com)

## **СИСТЕМА ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ У СФЕРІ КОРПОРАТИВНОЇ ОСВІТИ**

**Анотація.** Обґрунтовано систему професіоналізації педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти. Це цілеспрямований, системно організований процес набуття нових компетентностей або розширення наявних як під керівництвом внутрішніх і зовнішніх викладачів, наставників, фахівців та експертів, так і в процесі самоосвіти. Систему професіоналізації педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти представлено як комплекс взаємопов'язаних чотирьох структурно-функціональних складових. Концептуально-методологічна складова охоплює концепції, теорії, моделі, закономірності, принципи, підходи, категоріальний апарат, законодавче й нормативно-правове забезпечення і базується на

філософських засадах розвитку особистості в контексті загальноцивілізаційних трансформацій, зумовлених стрімким розвитком сучасних інформаційно-комунікаційних технологій і суттєвим розширенням можливостей та потреб навчатися упродовж життя. Змістово-цільова складова охоплює цілі, зміст, плани, програми. Цілі й завдання визначаються місією й стратегією компанії. У змістовому плані педагогічному персоналу у сфері корпоративної освіти передусім необхідні знання з основ педагогіки, психології та андрагогіки, андрагогічного менеджменту, а також дослідницькі, організаторські, комунікативні вміння. Проектно-технологічна складова забезпечується комплексом системоутворювальних чинників у взаємодії формальної (базова освіта, професійна підготовка / тверді навички), неформальної (корпоративне, внутрішньофірмове навчання / м'які навички), інформальної освіти (самоосвіта і рефлексія, інструменти самоаналізу і самопізнання). Ресурсно-інформаційна складова передбачає психолого-педагогічний супровід і забезпечує безперервний, розподілений у часі процес підтримки педагогічного персоналу на всіх етапах професійного шляху.

**Ключові слова:** професіоналізація; педагогічний персонал; корпоративна освіта; корпоративні андрагоги.

**Banit Olga**

## **SYSTEM OF PROFESSIONALIZATION OF PEDAGOGICAL STAFF IN THE FIELD OF CORPORATE EDUCATION**

**Abstract.** *The system of professionalization of pedagogical staff in the field of corporate education is substantiated. This is a purposeful, systematically organized process of acquiring new competencies or expanding existing ones under the guidance of internal and external teachers, mentors, specialists and experts, as well as in the process of self-education. The system of professionalization of pedagogical staff in the field of corporate education is presented as a complex of interconnected structural and functional components. The conceptual and methodological component covers concepts, theories, models, regularities, principles, approaches, categorical apparatus, legislative and normative legal support and is based on the philosophical foundations of personality development in the context of general civilizational transformations caused by the rapid development of modern information and communication technologies and their significant expansion of lifelong learning opportunities and needs. The content-target component includes goals, content, plans, programs. Goals and objectives are determined by the company's mission and strategy. In terms of content, pedagogical staff in the field of corporate education primarily need knowledge of the basics of pedagogy, psychology and andragogy, andragogy management, as well as research, organizational, and communication skills. The project and technological*

*component is provided by a complex of system-forming factors in the interaction of formal (basic education, professional training / hard skills), non-formal (corporate, in-house training / soft skills), informal education (self-education and reflection, tools of self-analysis and self-discovery). The resource and informational component provides psychological and pedagogical support and provides a continuous, time-distributed process of supporting the teaching staff at all stages of the professional path.*

**Key words:** *professionalization; teaching staff; corporate education; corporate andragogues.*

**Постановка проблеми, її актуальність.** Проблема професіоналізації педагогічного персоналу в умовах корпоративної освіти є актуальною для будь-якої організації, проте особливого значення набуває на сучасному етапі соціально-економічних взаємовідносин. Суспільство знань, що базується на інтенсивному продукуванні та використанні нової інформації, тісно пов'язане з еволюцією економічних відносин, новою роллю людського, інтелектуального, соціального капіталів, виникненням відповідних ринкової економіці управлінських практик, корпоративних інституцій та нових освітніх структур. У зв'язку з цим відбувається переосмислення теорії розвитку людського капіталу.

Людський капітал уособлює капітал у вигляді розумових здібностей, отриманий через формальну, неформальну, інформальну освіту та практичний досвід. З точки зору теорії й практики людського капіталу, в його розвитку велику роль відіграє корпоративна освіта, що передбачає насамперед внутрішньофірмове навчання персоналу на виробництві. Сучасним інструментом комплексного управління знаннями в умовах корпоративної освіти є корпоративний навчальний центр, що створюється з метою задоволення потреб бізнесу в навчанні й розвитку персоналу. У цьому контексті актуальною постає потреба підготовки та подальшого професійного розвитку компетентних фахівців (зокрема, педагогічного персоналу), здатних організувати й реалізовувати внутрішньофірмове навчання. У нашому дослідженні – це корпоративні андрагоги (Баніт, 2020).

**Аналіз актуальних досліджень і публікацій.** Система професіоналізації корпоративних андрагогів забезпечується дотриманням міжнародних, загальнодержавних, регіональних і місцевих законодавчих та нормативно-правових положень у галузі освіти, серед яких: «Інвестиції в людський капітал» (OECD, 1998), «Жити і навчатися заради благополуччя майбутнього: важливість навчання дорослих» (CONFINTEA VI, 2009), «Стратегія для розумного, сталого та всеохоплюючого зростання» («Європа 2020», 2010), «Кваліфікована робоча сила – основа інтенсивного, стійкого та збалансованого зростання» (МОП, 2011), «Неперервна освіта для дорослих» (OECD, 2012), «Освіта впродовж життя. Політика і стратегії» (UNESCO, 2014), Інчхонська декларація «Освіта – 2030» (World Education Forum, 2015), а також Закони України «Про освіту» (2017), «Про вищу освіту» (2014), Про фахову передвищу освіту «Про професійно-технічну

освіту» (1998), «Про наукову і науково-технічну діяльність» (2016), «Про зайнятість населення» (2013), «Про професійний розвиток працівників» (2012), Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти (2020) та ін.

Проблема професіоналізації педагогічного персоналу в контексті розвитку людських ресурсів аналізується в різних аспектах: філософські Концептуальні й теоретико-методологічні засади розвитку особистості в контексті загальноцивілізаційних трансформацій, зумовлені широким розповсюдженням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій і суттєвим розширенням можливостей та потреб навчатися впродовж життя (В. Андрущенко, І. Зязюн, В. Кремень, В. Огнев'юк, Г. Філіпчук та ін.); концептуальні й теоретичні основи розвитку людських ресурсів (М. Армстронг, Д. Джой-Меттюз, Д. Меггінсон, М. Сюрте та ін.); соціально-економічні аспекти розвитку людських ресурсів (М. Боровик, С. Василюк, В. Савченко, С. Сардак, М. Тимошенко та ін.); фундаментальні й теоретико-методологічні положення підготовки фахівців в системі неперервної освіти (Л. Лук'янова, Н. Ничкало, Л. Пуховська, О. Огієнко та ін.); концептуальні засади підготовки педагогічного персоналу для освіти дорослих в Україні (О. Аніщенко, С. Архипова, А. Кузьмінський, В. Луговий, Л. Лук'янова, В. Олійник, Н. Протасова, В. Семиченко, Т. Сорочан та ін.); у країнах зарубіжжя (С. Брукфілд, М. Ноулз, М. Хейден, К. Хоул та ін.). Порівняльно-педагогічні дослідження освітніх систем різних країн дали змогу виявити конструктивні ідеї зарубіжного досвіду та підготовки андрагогів (С. Бабушко, Н. Бідюк, О. Огієнко, Н. Пазюра, І. Сагун, Н. Терьохіна, О. Чугай та ін.). Водночас відсутність системного наукового аналізу професіоналізації корпоративних андрагогів, недостатній рівень теоретичного вивчення та практичної розробленості зазначеної проблеми, її вагомое соціальне значення зумовлює необхідність подальших досліджень у цьому напрямі.

**Мета статті** – здійснити аналіз структурно-функціональних складових системи професіоналізації педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти – корпоративних андрагогів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Професіоналізація педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти є повноправною складовою стратегії розвитку організації й усієї діючої організаційної системи. Вона здійснюється в системі корпоративної освіти й реалізується через формальну неформальну та інформальну освіту, що передбачає послідовне й поетапне внутрішньофірмове та зовнішнє навчання на основі цілісності цілей, завдань, функцій освітніх технологій, самоосвіту, саморозвиток і самовдосконалення. Таким чином, поняття «професіоналізація корпоративних андрагогів» можемо схарактеризувати як складний і багатовимірний процес, детермінований особистісними, індивідуально-психічними, соціальними, професійно-технологічними та фаховими якістьми й спрямований на безперервне професійне вдосконалення на основі мотивації до саморозвитку й досягнення професійного успіху, рефлексивної самоорганізації, розкриття творчого

потенціалу. Система професіоналізації педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти є цілеспрямованим, системно організованим процесом набуття нових компетентностей або розширення наявних як під керівництвом внутрішніх і зовнішніх викладачів, наставників, фахівців та експертів, так і в процесі самоосвіти. Систему професіоналізації корпоративних андрагогів можна представити як комплекс взаємопов'язаних структурно-функціональних складових, зокрема:

- 1) концептуально-методологічної;
- 2) змістово-цільової;
- 3) проєктно-технологічної;
- 4) ресурсно-інформаційної.

*Концептуально-методологічна складова* охоплює концепції, теорії, моделі, закономірності, принципи, підходи, категоріальний апарат, законодавче й нормативно-правове забезпечення і базується на філософських засадах розвитку особистості в контексті загальноцивілізаційних трансформацій, зумовлених стрімким розвитком сучасних інформаційно-комунікаційних технологій і суттєвим розширенням можливостей та потреб навчатися упродовж життя. Основи концептуальних засад системи професіоналізації корпоративних андрагогів закладені ще на початку минулого століття відомим німецьким ученим М. Вебером. Нині цей процес розвивається відповідно до сучасних тенденцій ринкової економіки, за якими пріоритетними капіталовкладеннями є інвестиції в розвиток людських ресурсів.

Загалом система професіоналізації корпоративних андрагогів визначається діалектичними законами єдності й боротьби протиріч, взаємного переходу кількісних змін у якісні й законом заперечення заперечення, що відображає об'єктивний, закономірний зв'язок між тим, що заперечується і тим, що заперечує. Цей процес відбувається об'єктивно як діалектичне заперечення старого і утвердження елементів нового. Ця система у свою чергу є підсистемою мета-системи – системи освіти України і характеризується горизонтальною та вертикальною підпорядкованістю. На горизонтальному рівні вона безпосередньо залежить від професійної діяльності корпоративних андрагогів у корпоративному навчальному центрі, на вертикальному рівні – від вищих інстанцій, що регулюють його діяльність. Ці системи детермінують, коригують та реагують одна на одну залежно від внутрішніх трансформацій та зовнішніх впливів.

Складові системи професіоналізації корпоративних андрагогів підпорядковуються тим самим закономірностям, що й мета-система, зокрема:

- соціальним (залежність від рівня розвитку суспільства, соціально-економічних процесів у країні, рівня розвитку компанії та системи освіти);
- навчальним (відповідність змісту професіоналізації суспільним потребам, взаємозв'язок між ефективністю професіоналізації та умовами, в яких цей процес реалізується, взаємообумовленість форм і методів тощо);
- особистісно-розвивальним (залежність ефективності професіоналізації від вмотивованості корпоративних андрагогів; від рівня

організації їхньої професійної діяльності; від психологічного клімату в колективі).

Система професіоналізації корпоративних андрагогів передбачає дотримання: загальнодидактичних принципів: системності, комплексності, цілеспрямованості, неперервності, поступальності, незворотності; послідовності, наступності, індивідуалізації, особистісної орієнтації; андрагогічних принципів: практичної спрямованості, використання досвіду педагогічного персоналу, свідомої активності, самоорганізації, співпраці, комунікативного партнерства, зворотного зв'язку, циклічності; акмеологічних принципів: випереджувальності, інноваційності, адаптивності, технологізації, моніторингу, рефлексивності, прагнення до досягнення вершин професійної майстерності.

Концептуально-методологічна складова системи професіоналізації корпоративних андрагогів полягає також в обґрунтуванні положень системного, синергетичного, андрагогічного, компетентнісного, акмеологічного, суб'єкт-ресурсного підходів. Суб'єкт-ресурсний підхід набуває нині особливої актуальності, особистісна ресурсність є інтегральною характеристикою корпоративного андрагога й ключовим чинником його професіоналізації.

*Змістово-цільова складова* охоплює цілі, зміст, плани, програми. Як зазначалося вище, професіоналізація корпоративних андрагогів є важливою складовою стратегії розвитку організації й усієї діючої організаційної системи. Відтак цілі й завдання визначаються місією й стратегією компанії. Провідною ознакою змістового забезпечення цього процесу є динамічність як відповідна реакція на швидкоплинні зміни, що відбуваються на мікрорівні (в компанії) та макрорівні (в суспільстві загалом). У змістовому плані корпоративним андрагогам передусім необхідні знання з основ педагогіки, психології та андрагогії (теорії, методики, технології роботи з дорослими), андрагогічного менеджменту (основ управління, етики та психології керівництва, культури мовлення і спілкування тощо), а також дослідницькі, організаторські, комунікативні вміння, що загалом формують основи андрагогічної компетентності (Аніщенко, Баніт, & Калюжна, 2021).

Андрагогічна компетентність є складним, багатограним, міждисциплінарним поняттям, що охоплює сучасні уявлення про дорослість як феномен, про місце й призначення людини в сучасному глобалізованому світі, про особливості організації освітнього простору для навчання дорослих, а також розуміння освітнього процесу як відкритої гнучкої інтегративної системи, що передбачає розвиток усіх сфер особистості: когнітивної, аксіологічної, креативної, емоційної та ін. – у тому числі особистісний і професійний розвиток (Огієнко, 2012; Лук'янова, & Аніщенко, 2014).

З огляду на це визначення, методичні засади розвитку андрагогічної компетентності педагогічного персоналу охоплюють навчальні плани, програми, навчально-методичну, нормативну, спеціальну літературу, навчальні посібники, довідники, робочі матеріали, методичні

рекомендації, а також сукупність видів, форм, методів, засобів, спрямованих на розширення наявних та набуття нових знань, умінь і навичок роботи з дорослими.

В умовах корпоративної освіти навчання й розвиток персоналу передбачає постійний взаємозв'язок усіх суб'єктів освітнього процесу, врахування динаміки професійного розвитку фахівців, гнучке реагування на цей процес шляхом використання діагностичних, контролюючих та корекційних процедур. Відтак, плани підготовки, перепідготовки й професійного розвитку педагогічного персоналу тісно пов'язані зі стратегією та місією компанії. Нами виокремлено два типи програм: «індивідуальні» програми, призначені виключно для педагогічного персоналу (закрита система); спеціальні цільові програми для всіх працівників компанії (відкрита система).

Перший тип програм спрямований не лише на освітні цілі, пов'язані з наданням конкретних, релевантних для організації знань, а й на їхню інтеграцію. У таких програмах набагато більше значення надається набутим знанням, що відповідають стратегічним цілям компанії. Значною частиною курсу є посилення внутрішньої мотивації й ідентифікації з компанією, що дозволяє формувати персонал з високим рівнем внутрішньогрупової згуртованості. Другий тип орієнтований на передачу досвіду. Компанія, що бажає поширити його, організовує програми (зазвичай, сертифіковані), де знання з конкретної теми доступні для всіх бажаючих. Тематика й зміст програм визначається на основі аналізу потреб персоналу й плануванні заходів, необхідних для досягнення визначених цілей.

Зважаючи на обмежені можливості андрагогічної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації в умовах формальної освіти, педагогічний персонал, який працює з дорослими, звертається переважно до неформальної освіти, самоосвіти й саморозвитку. Численні пропозиції провайдерів освітніх послуг дають змогу кожному вибрати потрібні йому тренінги й курси з розвитку інших компонентів андрагогічної компетентності, зокрема, мотиваційно-ціннісного (особистісні якості), рефлексивно-оцінного (комплекс психофізичних засобів саморегуляції і впливу, психотехнічні уміння, діагностика рівня володіння професією), операційно-діяльнісного (педагогічна техніка, культура мовлення, міміка, управління своєю психофізіологічною саморегуляцією, досвід використання інноваційних технологій навчання, управління часом (Lukianova, Androshchuk, & Vanit, 2019) тощо). І, звичайно ж, найціннішим є власний досвід і його рефлексія.

Серед широкого спектру пропонованих сьогодні видів і форм бізнес-навчання найбільш придатними для розвитку андрагогічної компетентності педагогічного персоналу є коучинг і тренінг. Переважно це комплексні програми навчання персоналу внутрішнім ресурсом (штатні тренери) чи зовнішнім (залучені консалтингові компанії й тренери), що сприяють досягненню стратегічних цілей бізнесу й оперативних завдань компанії або окремих її підрозділів. Загалом можна констатувати, що педагогічний персонал у сфері корпоративної освіти розвиває андрагогічну компетентність за формулою «навчаючи вчимося» (Chojnacki, 2011).

*Проектно-технологічна складова.* Професіоналізація корпоративних андрагогів здійснюється в системі корпоративної освіти й забезпечується комплексом системоутворювальних чинників у взаємодії формальної (базова освіта, професійна підготовка / тверді навички), неформальної (корпоративне, внутрішньофірмове навчання / м'які навички), інформальної освіти (самоосвіта і рефлексія, інструменти самоаналізу і самопізнання). Це передбачає послідовне й поетапне внутрішньофірмове та зовнішнє навчання на основі цілісності цілей, завдань, функцій освітніх технологій, самоосвіту, саморозвиток і самовдосконалення (Вієгета, 2011). З огляду на означене, система охоплює такі компоненти: базова професійна підготовка, корпоративне/внутрішньофірмове навчання (внутрішнє і зовнішнє), довгострокова освіта за умови її необхідності; післяпрофесійна освіта і постанувальний супровід. Усі ці компоненти взаємопов'язані й взаємообумовлюють один одного. Розвиток андрагогічної компетентності педагогічного персоналу в рамках цієї системи здійснюється впродовж 6 етапів: самовизначення, професійна підготовка, входження до професійної діяльності, самоствердження в професії, розвиток професійної майстерності, передача досвіду.

На першому етапі відбувається професійне самовизначення, тобто усвідомлений вибір професії з урахуванням своїх індивідуально-психологічних особливостей. Другий етап передбачає професійну підготовку, у процесі якої відбувається формування професійної спрямованості та системи професійних знань, умінь і навичок, набуття досвіду теоретичного і практичного вирішення різних проблем. Третій етап пов'язаний із входженням у професійну діяльність, адаптацією, освоєнням нової соціальної ролі, набуттям досвіду самостійної професійної діяльності. На цьому етапі формуються професійної позиції, відбувається інтеграція особистісних і професійних якостей. На четвертому етапі настає самоствердження особистості у професійній діяльності на основі рухливих інтегральних психологічних новоутворень, тобто перетворення умінь і навичок у відносно стійкі професійно значущі якості, що дозволяють кваліфіковано виконувати свої обов'язки. Фахівець починає відчувати себе професіоналом. П'ятий етап спонукає розвивати професійну майстерність – відбувається повна самореалізація. Шостий етап передбачає передачу знань іншим. На цьому етапі фахівець готовий ділитися своїм досвідом, створювати власні школи, команди, організовувати навчання у своїй галузі. Таким чином, перші три етапи дають можливість отримати фахові знання. Протягом наступних етапів ці знання перетворюються у професійні уміння й навички, що стають основою андрагогічної компетентності.

Побудова й реалізація індивідуальної траєкторії професіоналізації корпоративних андрагогів втілюється шляхом розробки особистої програми неперервного професійного розвитку та забезпечує взаємозв'язок між усіма компонентами. Використання інноваційних технологій та засобів навчання, зокрема інформаційно-комп'ютерних технологій для організації та науково-методичного супроводу професіоналізації реалізується шляхом використання онлайн-ресурсів та інструментів. У цьому контексті актуальним

постає питання забезпечення корпоративних навчальних центрів відповідними фахівцями з IT-менеджменту (Lukianova, Banit, & Goretko, 2019).

*Ресурсно-інформаційна складова* передбачає психолого-педагогічний супровід і забезпечує безперервний, розподілений у часі процес підтримки корпоративних андрагогів на всіх етапах професійного шляху. З позицій суб'єкт-ресурсного підходу психолого-педагогічний супровід спрямований на забезпечення необхідних та достатніх умов для особистісного, професійного розвитку та професійно-кваліфікаційного зростання. Їх визначають, з одного боку, ресурсні можливості кар'єрної мобільності, з іншого – організаційні можливості приведення функціональних якостей корпоративних андрагогів у відповідність до вимог, що висуваються виробничим потенціалом робочих місць з урахуванням суб'єктивних переваг роботодавців. Інформаційним забезпеченням системи професіоналізації корпоративних андрагогів є комплекс наукових і навчально-методичних матеріалів професійного спрямування, нормативно-правової, спеціальної літератури, навчальних посібників, довідників, робочих матеріалів, методичних рекомендацій тощо.

Загалом ресурсно-інформаційна складова системи професіоналізації корпоративних андрагогів охоплює систему заходів на організаційному й індивідуальному рівнях, спрямованих, з одного боку, на розвиток фізичних, психоенергетичних, соціальних, духовно-моральних якостей, з іншого – на попередження стресових синдромів (синдрому вигорання, тайм-синдрому, синдрому зниженої працездатності, синдрому стагнації особистісного зростання, професійно-компетентнісного розвитку та ін.), а також включає засоби збереження балансу між витратами ресурсів та їх поповненням, компенсацією чи відновленням. Підвищення мотивації до професіоналізації здійснюється шляхом використання чітких критеріїв оцінювання рівня професійного розвитку та визначення результативності професійної діяльності.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Таким чином, можемо підсумувати, що система професіоналізації педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти є складовою стратегії розвитку організації й усієї діючої організаційної системи, передбачає послідовне й поетапне внутрішньофірмове та зовнішнє навчання з метою набуття нових компетентностей або розширення наявних і реалізується через формальну неформальну та інформальну освіту. Систему професіоналізації корпоративних андрагогів можна представити як комплекс взаємопов'язаних структурно-функціональних складових (концептуально-методологічної, змістово-цільової, проектно-технологічної, ресурсно-інформаційної). Проведений аналіз означених складових не вичерпується рамками цієї статті.

*У перспективі потребують подальших досліджень* питання зростання попиту на висококваліфіковані кадри в організаціях, що навчаються, збільшення кількості корпоративних навчальних центрів, спрямованих на створення умов для ефективного розвитку всіх співробітників з метою досягнення стратегічних цілей і забезпечення

конкурентоспроможності компанії, упровадження в систему професіоналізації педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти нових освітніх технологій, пов'язаних з динамікою змін у суспільстві, що навчається. Зокрема, передбачається дослідження готовності корпоративних андрагогів до віддаленої роботи та організації дистанційного навчання. Це є продовженням започаткованої нами серії досліджень у цьому напрямі (Banit, Shtepura, Rostoka, Cherevychnyi, & Дума, 2022). Також вартими уваги є компаративні дослідження професіоналізації педагогічного персоналу у сфері корпоративної освіти.

### **Список використаних джерел**

- Аніщенко, О.В., Баніт, О.В., & Калюжна, Т.Г. (2021). Андрагогічна компетентність педагогічного персоналу у сфері освіти дорослих: сутність, структура. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 2 (20), 63-72. DOI: [https://doi.org/10.35387/od.2\(20\).2021.63-72](https://doi.org/10.35387/od.2(20).2021.63-72)
- Баніт, О.В. (2020). Аналіз структурних компонентів андрагогічної компетентності фахівців з розвитку персоналу у сфері корпоративної освіти. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 2 (18), 54-65. DOI: [https://doi.org/10.35387/od.2\(18\).2020.54-65](https://doi.org/10.35387/od.2(18).2020.54-65)
- Лук'янова, Л.Б., & Аніщенко, О.В. (2014). *Освіта дорослих: короткий термінологічний словник*. Київ-Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М.
- Огієнко, О.І. (2012). Андрагогічна компетентність педагога: традиції та інновації у зарубіжному досвіді. *Освіта впродовж життя: вимоги часу*. Київ: ІПООД НАПН України, 194-198.
- Banit, O., Shtepura, A., Rostoka, M., Cherevychnyi, G., & Duma, O. (2022). Students' Readiness to Distance Learning: Results of Research in the Institutions of Higher Education. *Mobility for Smart Cities and Regional Development – Challenges for Higher Education: proceedings of the 24th International Conference on Interactive Collaborative Learning (ICL2021)*, 1 (389), 426-434. URL: <http://surl.li/ceiqe>
- Bierema, L.L. (2011). Reflections on the Profession and Professionalization of Adult Education. *PAACE Journal of Lifelong Learning*, 20, 21-36. URL: <http://surl.li/drxvw>
- Chojnacki, W. (2011). Profesjonalizacja w zarządzaniu personelem Zarządzanie. *Teoria i Praktyka*, 1 (3), 5-16. URL: <http://surl.li/drxtc>
- Lukianova, L., Androshchuk, I., & Banit, O. (2019). Time Management as a Pedagogical Technology of PhD Students' Effective Self-Management. *The New Educational Review*. 56, 53-65. Wydawnictwo Adam Marszałek Toruń. URL: <http://www.educationalrev.us.edu.pl/issues/volume-56-2019/>
- Lukianova, L., Banit, O., & Goretko, T. (2019). Effects of Global Labor Market Trends on the Content of Professional Training of Future It-Managers. *Information Technologies and Learning Tools*, 2 (70), 16-27. URL: <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/2917>

### References (translated and transliterated)

- Anishchenko, O.V., Banit, O.V., & Kaliuzhna, T.H. (2021). Andrahohichna kompetentnist pedahohichnoho personalu u sferi osvity doroslykh: sutnist, struktura [Andragogical Competence of Pedagogical Staff in the Field of Adult Education: the Essential Aspect: essence, structure]. *Osvita doroslykh: teoriia, dosvid, perspektivy – Adult Education: Theory, Experience, Prospects*, 2 (20), 63-72. [https://doi.org/10.35387/od.2\(20\).2021.63-72](https://doi.org/10.35387/od.2(20).2021.63-72) [in Ukrainian].
- Banit, O.V. (2020). Analiz strukturnykh komponentiv andrahohichnoi kompetentnosti fakhivtsiv z rozvytku personalu u sferi korporatyvnoi osvity [Analysis of Structural Components of Personnel Development Specialists' Andragogical Competencies in the Field of Corporate Education]. *Osvita doroslykh: teoriia, dosvid, perspektivy – Adult Education: Theory, Experience, Prospects*, 2, 54-65. <http://www.adult-education-journal.com.ua/index.php/aej/article/view/146> [in Ukrainian].
- Banit, O., Shtepura, A., Rostoka, M., Cherevychnyi, G., & Dyma, O. (2022). Students' Readiness to Distance Learning: Results of Research in the Institutions of Higher Education. *Mobility for Smart Cities and Regional Development – Challenges for Higher Education: proceedings of the 24th International Conference on Interactive Collaborative Learning (ICL2021)*, 1 (389), 426-434. [https://doi.org/10.35387/od.2\(18\).2020.54-65](https://doi.org/10.35387/od.2(18).2020.54-65) [in English].
- Bierema, L.L. (2011). Reflections on the Profession and Professionalization of Adult Education. *PAACE Journal of Lifelong Learning*, 20, 21-36. <http://surl.li/drxw> [in English].
- Chojnacki, W. (2011). Profesjonalizacja w zarządzaniu personelem Zarządzanie [Professional management of personnel management]. *Teoria i Praktyka – Theory and practice*, 1 (3), 5-16. <http://surl.li/drxtc> [in Polish].
- Lukianova, L., Androshchuk, I., & Banit, O. (2019). Time Management as a Pedagogical Technology of PhD Students' Effective Self-Management. *The New Educational Review*. 56, 53-65. Wydawnictwo Adam Marszałek Toruń. <http://www.educationalrev.us.edu.pl/issues/volume-56-2019/> [in English].
- Lukianova, L., Banit, O., & Goretko, T. (2019). Effects of Global Labor Market Trends on the Content of Professional Training of Future It-Managers. *Information Technologies and Learning Tools*, 2 (70), 16-27. <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/2917> [in English].
- Lukianova, L.B., & Anishchenko, O.V. (2014). *Osvita doroslykh [Adult education]: korotkyi terminolohichnyi slovnyk*. Kyiv-Nizhyn: Vydavets PP Lysenko M.M. [in Ukrainian].
- Ohienko, O.I. (2012). Andrahohichna kompetentnist pedahoha: tradytsii ta innovatsii u zarubizhnomu dosvidi [Andragogical competence of the teacher: traditions and innovations in foreign experience]. *Osvita vprodovzh zhyttia: vymohy chasu – Lifelong education: the demands of the times*. Kyiv: IPOOD NAPN Ukrainy, 194-198 [in Ukrainian].