

АНОТАЦІЯ

Носуліч Г. А. Розвиток корпоративної освіти в Канаді. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 011 – Освітні, педагогічні науки. – Національний університет «Львівська політехніка», Міністерство освіти і науки України, Львів, 2020.

Актуальність та доцільність дослідження. Глобалізаційні процеси, а також постійні політичні, економічні та соціальні зміни, що відбуваються у суспільстві, зокрема розвиток ринкових відносин та безперервний потік інформації, спонукають сучасну людину навчатися впродовж життя. У зв'язку з цим, прослідковуються закономірні процеси збільшення частки творчої та інтелектуальної праці, зростання обсягу наукового знання та інформації, які застосовуються у виробництві. У цьому контексті особливої актуальності набуває проблема корпоративної освіти, яка є економічно вигідною формою розвитку персоналу і здійснюється виробничими структурами з метою навчання, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників. Глибинні трансформації, що відбуваються у суспільстві в умовах стрімкого розвитку технологій та інформатизації економіки, зумовлюють нагальну потребу навчання персоналу як необхідної умови виживання й забезпечення конкурентоспроможності підприємств на внутрішніх і світових ринках. У час, коли світ постійно змінюється швидкими темпами, компаніям потрібно постійно навчати своїх працівників новим умінням і навичкам, необхідним для досягнення успіху. Разом з цим, можливості для росту і розвитку стають щораз важливішим критерієм у кар'єрному виборі найяскравіших талантів, а інвестиції у таких працівників через забезпечення навчальних програм, організування навчання і розвитку персоналу посідають важливе місце серед стратегічних завдань сучасних компаній. З огляду на це, дослідження особливостей розвитку, основних характеристик і шляхів реалізації корпоративної освіти набуває особливої актуальності.

Канада – країна, що відноситься до найрозвиненіших економік світу. В Індексі світової конкурентоспроможності Світового економічного форуму 2019, ця країна посідає 14 місце серед держав світу (Schwab, 2019) і постійно входить до топ-20 країн, які надають вагомого значення корпоративному навчанню (*IMD World Competitiveness*, 2017). Ефективність корпоративної освіти, яка підтримується на рівні держави, є однією з чинників економічного успіху Канади. Професійний розвиток фахівців у Канаді відповідає потребам ринкової економіки, а корпоративна освіта у країні віддзеркалює провідні тенденції розвитку індустрії, представляючи, так звану, північноамериканську школу (Носуліч, 2019а). Щорічно канадські роботодавці збільшують інвестиції у навчання і розвиток кожного працівника в середньому на 11% у порівнянні з попереднім роком, а у 56% компаній у 2017 р. функціонували корпоративні університети (Cotsman & Hall, 2018). Врешті, професійний розвиток працівників у Канаді забезпечується за допомогою використання потенціалу формального, неформального, інформального навчання із застосуванням різноманітних інтерактивних форм і методів та навчальних технологій. Отож, вивчення провідного досвіду Канади щодо розвитку і реалізації корпоративної освіти буде корисним для України у контексті забезпечення неперервного професійного розвитку працівників різних галузей економіки країни та реалізації навчання впродовж життя.

За останні роки в Україні посилилася увага до проблем навчання і розвитку працюючого населення на державному рівні, зокрема прийнятий у 2017 р. Закон України «Про освіту» визначає освіту дорослих невід’ємним складником системи освіти нашої держави. Очікуємо прийняття закону «Про освіту дорослих», який стане основою для нормативно-правового регулювання відносин між працівником і роботодавцем у питаннях корпоративного навчання та сприятиме соціальному партнерству для розвитку галузі. Водночас, в Україні знаходимо яскраві приклади впровадження ефективної системи навчання персоналу, проте такі приклади досить спорадичні і стосуються в основному великих компаній. Відтак, не можемо

поки що стверджувати, що у нашій країні розвинена система корпоративної освіти.

З огляду на це, вивчення передумов становлення, основних тенденцій розвитку, особливостей реалізації корпоративної освіти у Канаді є актуальним в умовах України, яка потребує модернізації освітньої системи, зокрема для забезпечення конкурентоздатності нашої країни на світовому ринку.

Різні аспекти розвитку освітньої системи у Канаді досліджувалися низкою українських (Барабаш, 2013; Бідюк, Козловський, Криштанович (Bidiuk et al., 2020); Бусько, 2015; Вихрущ, & Козловський, 2019; Гук, 2013; Жорняк, 2009; Істоміна, 2016; Лавриш, 2016, 2018; Мукан, 2017) та зарубіжних (Андрас (Andras, 1950), Джонсон (Johnson, 1968); Найтон (Knighton et al., 2009) Мортон (Morton, 1997), Морган (Morgan, 2011), Рінкон-Галлардо (Rincón-Gallardo, 2016), Уокер і Бергманн (Walker & Bergmann, 2013)) науковців.

Проблематика корпоративної освіти є предметом досліджень багатьох науковців, серед яких Белл і Козловські (Bell & Kozłowski, 2009), Гараван (Garavan et al., 2012), Галанакі (Galanaki et al., 2008), Раян (Ryan, 2010), Мільгельм (Milhem et al., 2014), Ноу (Noe, 2016), Тікканен (Tikkanen, 2002), Орліковські (Orlikowski, 2002), Фуллер і Унвін (Fuller & Unwin, 2010), Лундваль і Лоренц (Lundvall & Lorenz, 2012), Аргуїніс і Крайгер (Aguinis & Kraiger, 2009), Дості (Dostie, 2017), Уекслі й Латам (Wexley & Latham, 1981), Аллен (Allen, 2002), Ашкрофт (Ashcroft, 2013), Мейстер (Meister, 1998a, 1998b), Трейхлер (Treichler, 2000), Гаращенко (Harashchenko et al., 2019) тощо.

Науковий доробок українських учених щодо різних аспектів корпоративної освіти, зокрема у контексті освіти дорослих та професійної освіти, охоплює праці Огієнко (2007), Дубасенюк (2018), Мукан (2005, 2017), Лук'янової (2015), Руснака (2013), Аніщенко (2003), Бідюк (2010; Bidiuk et al., 2020), Ничкало (2008), Лавриненко (2016), Петрової (2006), Баніт (2015), Литовченко (2016a, 2016b, 2020), Курбатової (2014), Шуміло (2013), Жук (2014), Криволапчука (2013), Лікарчука (1998, 1999), Пазюри (2014).

Окремі аспекти корпоративної освіти у Канаді висвітлено у працях таких науковців, як Сакс, Гаккон, Белкур (Saks et al., 2010), Десслер і Чхінцер (Dessler & Chhinzer, 2017), Котсман і Голл (Cotsman & Hall, 2018), Голл і Комо (Hall & Comeau, 2018), Сцербіна (Scerbina et al., 2013), Найтон (Knighton et al., 2009), Андрас (Биртон і Поїнт (Burton & Point, 2006), Корбе (Corbett, 1950) Гамільтон (Hamilton, 1995), Сельман (Selman et al., 1998), Кривулак (Krywulak, 2004) та інші.

На основі аналізу джерельної бази та вивчення українського досвіду щодо розвитку корпоративної освіти виокремлюємо наступні суперечності: між необхідністю ефективної реалізації корпоративної освіти задля забезпечення економічної конкурентоспроможності держави та недостатнім рівнем її розвитку і державної підтримки у корпоративному контексті; між потребою в організуванні системи корпоративної освіти і фрагментарним характером реалізації корпоративного навчання в умовах сучасних вітчизняних компаній; між потребою удосконалення практики корпоративної освіти в Україні і можливістю вивчення та впровадження ефективних й інноваційних практик з досвіду інших держав.

Отже, актуальність дослідження підтверджено результатами аналізу науково-педагогічної літератури та виявленими суперечностями, що й зумовило вибір теми «**Розвиток корпоративної освіти в Канаді**».

Мета дослідження – всебічно проаналізувати розвиток та особливості реалізації корпоративної освіти в Канаді та розробити науково-методичні рекомендації щодо впровадження прогресивних ідей канадського досвіду в Україні.

Мета дослідження зумовила необхідність розв'язання таких **завдань**:

- 1) обґрунтувати методологічні основи дослідження, виконати аналіз поняттєво-категорійного апарату дослідження та теоретичних засад розвитку корпоративної освіти в Канаді;
- 2) здійснити періодизацію та визначити основні тенденції розвитку корпоративної освіти в Канаді на сучасному етапі;

- 3) виконати аналіз основних моделей корпоративної освіти досліджуваної країни;
- 4) охарактеризувати систему корпоративного навчання, що охоплює цільовий, стимулюючо-мотиваційний, змістовий та операційний компоненти, а також процес організування навчання персоналу у канадських компаніях для виявлення ефективних підходів та найкращих практик;
- 5) розробити науково-методичні рекомендації щодо використання прогресивних канадського досвіду в умовах розвитку корпоративної освіти в Україні.

Об'єкт дослідження – система корпоративної освіти в Канаді.

Предмет дослідження – передумови становлення, сучасні тенденції розвитку та особливості реалізації корпоративної освіти в Канаді.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у тому, що *вперше* виконано всебічний аналіз розвитку та особливостей реалізації корпоративної освіти в Канаді (пошук балансу між використанням послуг зовнішніх та внутрішніх провайдерів корпоративного навчання та його узгодженість з бізнес-цілями і стратегією компанії, тісна взаємозалежність усіх компонентів системи навчання і розвитку працівників, циклічний характер процесу організування навчання персоналу в канадських організаціях тощо); *обґрунтовано* методологічні основи дослідження (системний, структурно-функціональний, синергетичний, конструктивістський, антропологічний, акмеологічний, аксіологічний підходи; принципи об'єктивності, єдності історичного та логічного, системності, зв'язності, а також наукової етики) та теоретичні засади розвитку корпоративної освіти в Канаді (положення андрагогіки, теорії емпіричного, трансформативного навчання та навчання впродовж життя, теорії управління людськими ресурсами та організаційними змінами, теорії трансформативного лідерства); *здійснено періодизацію* та виокремлено шість періодів розвитку (1600-і рр.–1830-і рр. – період учнівства; 1830-і рр.–1910-і рр. – період індустріалізації та інституалізації корпоративної освіти; 1910-і рр.–1930-і рр. – період поширення наукового менеджменту;

1930-і рр.–1960-і рр. – період поширення гуманістичного підходу до формування професійного середовища; 1960-і рр.–1990-і рр. – період технологізації виробництва та когнітивної революції; 1990-і рр.–дотепер – період пріоритезації корпоративної освіти у стратегічному розвитку бізнес-середовища) та *визначено основні тенденції* розвитку корпоративної освіти в Канаді на сучасному етапі (розвиток культури неперервного навчання в організаціях; інвестування коштів у корпоративне навчання; пріоритизація корпоративного навчання для досягнення бізнес-цілей; розвиток «м'яких навичок», технологічних, лідерських та управлінських компетентностей; персоналізація та самоспрямованість навчання персоналу; ефективне використання сучасних ІКТ); виконано аналіз основних моделей корпоративної освіти досліджуваної країни (аутсорсингова, інсорсингова, гібридна); охарактеризовано систему корпоративного навчання, що охоплює цільовий, стимулюючо-мотиваційний, змістовий та операційний компоненти, а також процес організування навчання персоналу (аналіз потреб, розробка й імплементація навчальної пропозиції, оцінювання ефективності навчання) у канадських компаніях для виявлення ефективних підходів та найкращих практик; розроблено науково-методичні рекомендації щодо використання прогресивного канадського досвіду в умовах розвитку корпоративної освіти в Україні.

Уточнено зміст понять «корпоративна освіта», «професійний розвиток», «компетентність», «модель компетентностей», «фахівець з навчання та розвитку персоналу», «корпоративний університет».

Удосконалено та розширено наукове розуміння понять і термінів у площині корпоративної освіти, а також підходів і особливостей її організування.

Подальшого розвитку набули положення про розвиток корпоративної освіти відповідно до принципів освіти дорослих, теорій емпіричного та трансформативного навчання.

У науковий обіг введено значний обсяг матеріалів іноземними мовами з досліджуваної проблематики, а також численні факти, ідеї та підходи, актуальні у сфері корпоративної освіти.

Практичне значення дослідження полягає у тому, що матеріали, положення та висновки дисертаційного дослідження можуть бути використані у роботі закладів вищої освіти України під час вивчення дисциплін «Педагогіка» (тема «Основні категорії педагогіки», «Суть і зміст методів навчання»), «Порівняльна педагогіка» (тема «Тенденції розвитку освіти в сучасному світі»), «Професійна педагогіка» (тема «Основи дидактики професійної освіти»).

Розроблена модель корпоративної освіти та науково-методичні рекомендації можуть використати управлінці у галузі освіти з метою обґрунтування перспектив розвитку корпоративної освіти в Україні, а також працівники відділів навчання та розвитку персоналу вітчизняних компаній з метою організування неперервного професійного розвитку фахівців.

Результати дослідження, обґрунтовані поняття, а також зібрані дані можуть використовуватися науковцями для проведення подальших компаративно-педагогічних досліджень.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (420 найменувань, з них 361 – іноземними мовами), 12 додатків. Загальний обсяг дисертації складає 301 сторінку, з них 206 сторінок основного тексту, який містить 2 таблиці та 13 рисунків на 7 сторінках.

У **вступі** обґрунтовано актуальність та доцільність дослідження; вказано на зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами; визначено об'єкт, предмет, мету, завдання і методи дослідження; узагальнено джерельну базу; окреслено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів; висвітлено апробацію та впровадження результатів дослідження; зазначено особистий внесок здобувача, подано структуру й обсяг дисертаційної роботи.

У першому розділі «**Теоретико-методологічні основи дослідження**» охарактеризовано методологічні засади та підходи до виконання наукового дослідження корпоративної освіти в Канаді та окреслено його поняттєво-категорійний апарат.

У другому розділі «**Специфіка розвитку корпоративної освіти у Канаді**» запропоновано періодизацію розвитку корпоративної освіти в досліджуваній країні, окреслено особливості кожного періоду та виконано аналіз тенденцій у даній сфері на сучасному етапі її розвитку.

У третьому розділі «**Реалізація корпоративної освіти у Канаді на початку ХХІ століття**» проведено дослідження основних моделей організування навчання і розвитку персоналу в досліджуваній країні, а також здійснено комплексну характеристику системи корпоративної освіти. Для цього проаналізовано цільовий, стимулюючо-мотиваційний, змістовий та операційний компоненти корпоративного навчання й окреслено основні етапи процесу організування навчання працівників у канадських компаніях, який складається з аналізу потреб, розробки і впровадження навчальної програми та оцінювання ефективності навчання. На основі виконаного дослідження сформульовано науково-методичні рекомендації щодо використання прогресивного досвіду Канади у розвитку корпоративної освіти в Україні.

Визначено перспективні напрями подальших педагогічних розвідок.

Ключові слова: корпоративна освіта, навчання і розвиток персоналу, професійний розвиток, освіта дорослих, неперервне навчання, Канада.

ABSTRACT

Nosulich H.A. Development of Corporate Education in Canada. – Qualifying research paper retaining manuscript rights.

A thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy in the specialty 011 – Educational, Pedagogical Sciences. – Lviv Polytechnic National University, Ministry of education and science of Ukraine. – Lviv, 2020.

Research topicality. Globalization processes and constant political, economic, and social changes, particularly development of market relations and continuous flow of information, encourage a modern person to learn throughout life. Consequently, creative and intellectual work is naturally observed to grow in importance, as well as the volume of scientific knowledge and information used in industry is expanding. In this context, corporate education has taken on topicality as it is an economically profitable way to develop personnel by corporate units in order to train and retrain employees. Deep transformations in the society under conditions of fast-paced technological development and economy informatisation determine the urgent need in employee learning which is necessary for functioning and ensuring competitiveness of businesses in internal and external markets. In times of continuous change of the world, companies have to train their employees for them to acquire new skills needed to succeed. At the same time, opportunities for growth and development are becoming an increasingly important criterion for the brightest talents in making career choices. Investment in such employees through organising learning and development and providing learning programs plays an important role among strategic objectives of modern companies. In view of this, scientific enquiry into characteristics of development, main features, and approaches to implementation of corporate education gains special relevance.

Canada has one of the most developed economies in the world. In the Global Competitiveness Report 2019 by the World Economic Forum, this country is placed the 14th among all other states in the world (Schwab, 2019) and is continuously listed among top-20 states which attach great importance to corporate training (*IMD World Competitiveness*, 2017). Effective corporate education supported at the national level is one of the reasons for economic success of Canada. Professional development of Canadian specialists meets the needs of market economy. Corporate education reflects the leading global trends in the industry representing the North American tradition (Носуліч, 2019а). Annually, Canadian employers increase investment into learning and development of an employee on average by 11% in comparison with a previous year, and 56% of companies in the researched country

in 2017 had functioning corporate universities (Cotsman & Hall, 2018). Professional development of employees in Canada is ensured through utilizing the potential of formal, non-formal, and informal learning and using diverse innovative and interactive learning forms and methods, as well as technologies. Thus, studying the leading experience of Canada in development and implementation of corporate education will be beneficial for Ukraine in the context of ensuring continuous professional development of employees in different sectors of economy and implementation of lifelong learning.

In recent years, there has been an increasing interest to the problems of learning and development of working citizens in Ukraine at the national level. Adopted in 2017 the Law of Ukraine “On Education” defines adult education as an integral part of Ukrainian educational system. Adoption of a specific law “On Adult Education” is highly anticipated as it will lay the ground for legal regulation of relations between an employer and an employee concerning the corporate learning issues and facilitate social partnership for development of the industry. At the same time, there are bright examples of implementing effective learning and development systems in Ukraine; however, such examples are rather sporadic and pertained mainly to big companies. Therefore, it cannot be stated that there is a developed system of corporate education in Ukraine.

In view of this, researching prerequisites for formation, major tendencies of development, characteristics of implementation of corporate education in Canada is topical in the context of Ukraine which requires modernization of the educational system, particularly for ensuring competitiveness of our country in the global market.

Different aspects of the Canadian educational system development have been studied by a number of Ukrainian (Barabash (Барабаш, 2013), Bidiuk, Kozlowskyi, Kryshchanovych (Bidiuk et al., 2020), Busko (Бусько, 2015), Vukhrushch (Вихрущ, & Козловський, 2019), Нук (Гук, 2013), Zhorniak (Жорняк, 2009), Istomina (Істоміна, 2016), Lavrysh (Лавриш, 2016, 2018), Mukan (Мукач, 2017), etc.) and

foreign (Andras, 1950; Johnson, 1968; Knighton et al., 2009; Morton, 1997; Morgan, 2011; Rincón-Gallardo, 2016; Walker & Bergmann, 2013) scientists.

Issues of corporate education have been the subject of scientific enquires by numerous researchers, e.g. Bell & Kozlowski (2009), Garavan et al. (2012), Galanaki et al. (2008), Ryan (2010), Milhem et al. (2014), Noe (2016), Tikkanen (2002), Orlikowski (2002), Fuller & Unwin (2010), Lundvall & Lorenz (2012), Aguinis & Kraiger (2009), Dostie (2017), Wexley & Latham (1981), Allen (2002), Ashcroft (2013), Meister (1998a, 1998b), Treichler (2000), Harashchenko et al. (2019), etc.

The body of research on various aspects of corporate learning and development, in particular in the context of adult education and professional education, has been expanded with the works by Ohiyenko (Огієнко, 2007), Dubaseniuk (Дубасенюк, 2018), Mukan (Мукан, 2005, 2017), Lukyanova (Лук'янова, 2015), Rusnak (Руснак, 2013), Anishchenko (Аніщенко, 2003), Bidiuk (Бідюк, 2010; Bidiuk et al., 2020), Nychkalo (Ничкало, 2008), Lavrynenko (Лавриненко, 2016), Petrova (Петрова, 2006), Vanit (Баніт, 2015), Lytovchenko (Литовченко, 2016а, 2016б, 2020), Kurbatova (Курбатова, 2014), Shumilo (Шуміло, 2013), Zhuk (Жук, 2014), Kryvolapchuk (Криволапчук, 2013), Likarchuk (Лікарчук, 1998,1999), Paziura (Пазюра, 2014).

Certain aspects of corporate education in Canada are studied by such scientists as Saks et al. (2010), Dessler & Chhinzer (2017), Cotsman & Hall (2018), Hall & Comeau (2018), Scerbina et al. (2013), Knighton et al. (2009), Burton & Point (2006), Andras (1950), Corbett (1950), Hamilton (1995), Selman et al. (1998), Krywulak (2004), etc.

The research literature analysis and study of the Ukrainian experience in the development of corporate education revealed the following contradictions: between the necessity of effective implementation of corporate education system for enhancing economic competitiveness of Ukraine and insufficient level of corporate education development and its support from the state; between the need in organising corporate learning and development and fragmented character of its

implementation under the conditions of modern Ukrainian companies; between the urgent need in improvement of corporate education practice in Ukraine and existing opportunity to study and implement effective and innovative practices from the experience of foreign countries.

Therefore, the analysis of educational research literature and the defined contradictions confirm the research topicality and determine the choice of the research topic “**Development of Corporate Education in Canada**”.

The **research aim** is to comprehensively analyse development and characteristic features of the corporate education in Canada and elaborate scientific and methodological recommendations on applying advanced ideas from Canadian experience in Ukraine.

The research aim necessitates reaching the following **objectives**:

- 1) to outline methodological foundations of the research and analyse the conceptual and categorical framework and theoretical grounds for development of the corporate education in Canada;
- 2) to elaborate periodization of Canadian corporate education development and determine its major trends;
- 3) to perform analysis of main models of the corporate learning and development system in the researched country;
- 4) to characterize the system of corporate learning, namely the components defining its aim and objectives, content, stimulating and motivational, as well as operational aspects; and outline the process of organising employee learning and development in Canadian companies to identify effective approaches and the best practices in the industry;
- 5) to elaborate scientific and methodological recommendations on applying Canadian progressive experience in the context of corporate education development in Ukraine.

The **object of the research** is the system of corporate education in Canada.

The subjects are preconditions for formation, modern tendencies of development and specifics of implementation of the learning and development system in Canada.

Scientific novelty of the obtained results lies in the fact that *for the first time*, the development and characteristic features of corporate education implementation in Canada are comprehensively *analysed*. The characteristics identified, inter alia, are the search for balance between using services from external and internal providers of corporate learning solutions, aligning corporate learning and development with business goals and corporate strategy, close interdependence between all components of corporate learning and development system, cyclical nature of employee learning and development process in Canadian organisations, etc. The study *provides an outline and justification* of the methodological framework of the research (systemic, structural and functional, synergetic, constructivist, anthropological, acmeological, axiological approaches; principles of objectivity, unity of historical and logical, systematic nature, coherence, and scientific ethics) and theoretical foundations for development of corporate education in Canada (principles of andragogy, theories of experiential and transformative learning, lifelong learning, theories of human resource management, organisational change, transformative leadership, etc.). The research *presents periodisation* of corporate education history in Canada outlining six periods (1600s-1830s – apprenticeship period; 1830s-1910s – period of industrialisation and institutionalisation of corporate education; 1910s-1930s – period of humanistic approach to formation of professional environment; 1930s-1960s – period of technologizing production and cognitive revolution; 1990s-nowadays – period of prioritising corporate education in strategic development of business environment) and *defines main tendencies* of its development at present (importance of building continuous learning culture within an organisation; increasing investments into corporate learning and development; prioritisation of corporate learning for achieving business goals; development of soft skills, technological, leadership and management competencies; personalisation and self-direction of workplace learning; effective use of advanced

information technologies). In order to identify effective approaches and the best practices in the industry, the work *analyses* main models (outsourcing, insourcing, hybrid) of learning and development in the researched country; *characterises* the system of corporate education which comprises the components defining its aim and objectives, content, stimulating and motivational, as well as operational aspects; outlines the process of organising employee learning (needs analysis, design and implementation of a learning solution, learning effectiveness evaluation). Scientific and methodological recommendations *have been elaborated* for the progressive Canadian experience to be applied in the context of corporate education development in Ukraine.

The study *clarifies* the meaning of notions ‘corporate education,’ ‘professional development,’ ‘competency,’ ‘model of competencies,’ ‘professional in employee learning and development,’ ‘corporate university’.

The research *deepens and expands* scientific understanding of concepts and terms in the field of corporate education as well as approaches and characteristics of its organisation.

Scientific statements on development of corporate education according to principles of adult education, theories of experiential and transformative learning *have gained further development*.

Significant volume of literary sources in foreign languages on the researched problems, as well as numerous facts, ideas, and approaches in the sphere of corporate education *have been introduced into Ukrainian scientific circulation*.

Practical value of the research lies in the fact that materials, theoretical statements, and the obtained results may be used by Ukrainian higher education institutions for studying the following subjects: Pedagogy (topics “Main categories of Pedagogy,” “Nature and strategies of learning methods”), Comparative Pedagogy (topic “Modern Tendencies of Education Development”), Professional Pedagogy (topic “Foundations of Professional Education Didactics”).

The presented model of corporate education as well as scientific and methodological recommendations can be used by educational managers to establish

prospects of corporate education development in Ukraine and by learning and development specialists in Ukrainian companies to organise continuous professional development of employees.

The research results, scientifically grounded concepts, and collected data can be used by Ukrainian scientists for conducting further comparative pedagogic research.

The structure and volume of the thesis. The paper consists of an introduction, three chapters, conclusions to each chapter, general conclusions, references (420 items 361 of which in foreign languages), 12 appendices. The total volume of the thesis is 301 pages with the main content presented on 206 pages. The paper includes 2 tables and 13 figures on 7 pages.

The **Introduction** contains justification of the research topicality and relevance; indicates relation of the paper to scientific programs, plans, and themes; determines the object, subject, aim, objectives, and methods of the research; presents generalised analysis of literary sources; outlines scientific novelty and practical value of the obtained results, their approbation and implementation; clarifies personal contribution of the researcher in co-authored published works; presents the structure of the paper.

The first chapter **“Theoretical and Methodological Framework of the Research”** characterises methodological principles and approaches to conducting the scientific investigation of the corporate education in Canada and outlines its conceptual and categorical framework.

The second chapter **“Specific Features of Corporate Education Development in Canada”** presents periodisation of corporate education development in the researched country, with specific features of each period identified, and analyses tendencies in the industry at its current stage of development.

The third chapter **“Implementation of Corporate Education in Canada in the Beginning of the 20th c.”** dwells on the main models of organising corporate learning and development in the research country and provides its complex

characteristics. It is achieved through analysing the components of corporate learning and development which define its aim and objectives, content, stimulating and motivational, as well as operational aspects; and outlining the main stages of the process for organising employee learning in Canadian companies which consists of needs analysis, design and implementation of a learning solution, and learning effectiveness evaluation. Based on the conducted research, scientific and methodological recommendations on applying the progressive experience of Canada for the corporate education development in Ukraine are formulated.

The prospects of further pedagogical research are defined.

Key words: corporate education, learning and development of personnel, professional development, adult education, continuous learning, Canada.

Список публікацій здобувача

Публікації, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

Публікації у виданнях, що включені до наукометричних баз даних

1. ¹ Носуліч, Г. А. (2018а). Корпоративна освіта – підходи до визначення терміну. *Молодь і ринок*, 6(161), 154–159. <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2018.137052>
2. ² Носуліч, Г. А. (2018d). Становлення корпоративної освіти у Канаді: Від учнівства до початку її інституалізації. *Педагогічні науки*, 81(1), 36–40.
3. ³ Носуліч, Г. А. (2019а). Інноваційні підходи до розвитку навичок майбутнього в контексті корпоративної освіти: Досвід Канади. *Інноваційна педагогіка*, 2(12), 97–101. <https://doi.org/10.32843/2663-6085.2019.12-2.21>
4. ⁴ Mukan, N., Fuchyla, O., & Ihnatiuk, H. (2017). Constructivist Approach in a Paradigm of Public School Teachers' Professional Development in Great Britain, Canada, the USA. *Comparative Professional Pedagogy*, 7(2), 7–12. <https://doi.org/10.1515/rpp-2017-0016>

¹ Видання водночас включене до переліку наукових фахових видань України.

² Видання водночас включене до переліку наукових фахових видань України.

³ Видання водночас включене до переліку наукових фахових видань України.

⁴ Видання водночас включене до переліку наукових фахових видань України.

5. ⁵Nosulich, H., & Mukan, N. (2020). Reflection of global learning and development trends in official narratives of Canadian corporations. *Advanced Education*, 16, 49–57. <https://doi.org/10.20535/2410-8286.213604>

Публікації у періодичних фахових виданнях інших держав

6. Nosulich, H., Mukan, N., & Mukan, O. (2020). Following L&D Trends: Continuous Learning in Canada. *Scientific Journal of Polonia University*, 38(1–1), 172–179. <https://doi.org/10.23856/3823>

Публікації, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації

7. Мукан, Н. В., & Носуліч, Г. А. (2019b). Роль корпоративної освіти Канади у підготовці працівників до викликів майбутнього. *Теоретичні та практичні аспекти формування освітнього простору навчального закладу: світовий та вітчизняний вимір: Матеріали міжнародної наукової конференції (м. Львів, 24-25 жовтня 2019 р.)*, 147–148.

8. Носуліч, Г. А. (2018b). Корпоративний університет: До питання термінологічного окреслення. *Теорія і практика освіти в сучасному світі: Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 30-31 березня 2018 р.)*, 9–11.

9. Носуліч, Г. А. (2019b). Персоналізація навчання працівників як вимога часу в контексті корпоративної освіти Канади. *Сучасні світові тенденції розвитку науки та інформаційних технологій: Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 24–25 травня 2019 р.)*, 39–41.

10. Носуліч, Г. А. (2018b). Поняття освіти, підготовки та навчання в корпоративному контексті. *Сучасні тенденції розвитку науки (частина II): Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 17-18 березня 2018 р.)*, 22–24.

⁵ Видання водночас включене до переліку наукових фахових видань України.