

Голові разової спеціалізованої вченої ради ДФ 35.052.043
у Національному університеті «Львівська політехніка»
д. пед. н., професору Козловському Ю. М.

ВІДГУК

офіційного опонента доктора педагогічних наук, доцента,
завідувача кафедри англійської мови технічного спрямування № 2
Національного технічного університету України «Київський політехнічний
інститут імені Ігоря Сікорського»

Лавриш Юліани Едуардівни

про дисертаційне дослідження **Носуліч Галини Андріївни**
на тему

«Розвиток корпоративної освіти в Канаді»,
представленого на здобуття ступеня доктора філософії
за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки,
галузь знань 01 Освіта / Педагогіка

1. Актуальність теми виконаної роботи та зв'язок із планами відповідних галузей науки

Парадигма неперервної освіти передбачає, що навчання, освіта, набуття нових компетентностей мають стати невід'ємним складником життя людини, незалежно від її віку. Безперервність виступає у сучасному культурно-освітньому контексті як принцип навчання, якість освітнього процесу, умова становлення фахівця, оскільки сьогодні не можливо в умовах системи вищої професійної освіти підготувати людину до професійної діяльності на все життя. Потреба підтримання власної конкурентоспроможності, спонукає фахівців до оновлення та доповнення професійних знань та умінь, набуття нових компетентностей, отримання додаткових кваліфікацій або зміни сфери працевлаштування з метою професійної самореалізації. Зазначені фактори обумовлюють актуальність дисертаційного дослідження Носуліч Галини Андріївни.

Трансформаційні процеси в міжнародному освітньому просторі спонукають вчених та педагогів-практиків до вивчення передового педагогічного досвіду підготовки фахівців, які відповідають рівню вимог сучасного ринку праці. Втілення необхідних трансформацій можливе за умов міжнародної співпраці та адаптації досвіду зарубіжних країн, що дасть змогу вітчизняній галузі освіти здійснювати підготовку фахівців нової генерації, здатних до активного життя та ефективного виконання своїх професійних функцій.

У цьому контексті значний науковий та практичний інтерес становить досвід організації та впровадження корпоративної освіти Канади. Вивчення досвіду Канади сприятиме розробленню теоретико-методологічних засад, удосконаленню нормативно-правового забезпечення корпоративної освіти та знаходженню ефективних шляхів адаптації найкращих навчальних практик. Тому порівняльно-

педагогічне дослідження, яке здійснила Носуліч Галини Андріївни, видається актуальним, своєчасним та цілком доцільним.

Тема дисертаційного дослідження відповідає науковому напрямку кафедри педагогіки та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка» «Теоретико-методичні засади професійного розвитку особистості». Дисертаційне дослідження виконано в межах науково-дослідної роботи «Теоретико-методичні засади професійного розвитку особистості в умовах євроінтеграційних процесів» (номер державної реєстрації 0116U004108).

Тему роботи затверджено на засіданні Вченої ради Інституту гуманітарних та соціальних наук Національного університету «Львівська політехніка» (протокол №2 від 09.10.2017 р.).

2. *Найбільш істотні наукові результати, що містяться в дисертації*

Дисертанткою здійснено цілісний порівняльно-педагогічний аналіз системи корпоративної освіти в Канаді; здійснено періодизацію та визначено основні тенденції розвитку корпоративної освіти в Канаді на сучасному етапі; охарактеризовано систему корпоративного навчання, що поєднує цільовий, стимулюючо-мотиваційний, змістовий та операційний компоненти; проаналізовано основні моделі корпоративної освіти Канади; розроблено науково-методичні рекомендації щодо використання прогресивних ідей канадського досвіду в умовах розвитку корпоративної освіти в Україні.

3. *Нові факти, одержані здобувачем*

Оцінюючи найважливіші здобутки дисертаційного дослідження, зазначимо такі, що мають вагому наукову новизну, яка полягає в тому, що авторкою *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.

4. *Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації*

Аналіз змісту дисертації та публікацій Носуліч Г. А. дає підстави для висновку про наукову обґрунтованість і достовірність викладених авторкою результатів. У роботі переконливо обґрунтовано вибір теми дослідження, визначено його об'єкт, предмет, мету й завдання. Забезпеченню достовірності та обґрунтованості результатів сприяло використання комплексу взаємопов'язаних методів дослідження: положення теорії наукового пізнання, положення про єдність теорії і практики, принципи всебічності вивчення педагогічних процесів та явищ. Основними підходами, що уможливили об'єктивне вивчення організаційно-

педагогічних засад стали структурно-функціональний, синергетичний, конструктивістський, антропологічний, акмеологічний та аксіологічний підходи. Визначений здобувачкою науковий апарат дослідження відповідає вимогам, які висуваються до такого рівня праць, і забезпечує розв'язання окреслених завдань.

Обґрунтованість результатів також забезпечена використанням широкої джерельної бази дослідження (420 найменувань, з них 361 – іноземними мовами), яка уможливила комплексне висвітлення аспектів досліджуваної проблеми, зокрема, проаналізувати нормативно-правову базу корпоративної освіти та простежити її генезу, визначити структурно-функціональні особливості й тенденції розвитку, здійснити прогностичне обґрунтування розвитку корпоративної освіти в Україні з урахуванням прогресивних ідей досвіду Канади.

Можемо констатувати, що апробація результатів дослідження є достатньо широкою. Основні положення дисертації було висвітлено на конференціях і наукових міжнародних проектах, а також у наукових публікаціях здобувачки. Належний науковий рівень дисертації свідчить, що дослідниця володіє теорією досліджуваної проблеми і відповідними методами наукового пошуку.

5. Значення для науки і практики отриманих автором результатів

Теоретичні положення й висновки дослідження можуть сприяти розв'язанню наукових і практичних завдань у сучасних умовах реформування педагогічної освіти України. Практичне значення результатів дослідження полягає в тому, що його 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»). Особлива цінність роботи полягає у виявленні автором конструктивних ідей канадського досвіду та обґрунтуванні можливих шляхів їх упровадження в розбудові корпоративної освіти в Україні. Дослідження має прогностичний потенціал, зумовлений можливістю здійснення на його основі подальших наукових компаративно-педагогічних пошуків у галузі неперервної професійної підготовки фахівців.

6. Оцінка змісту дисертації та її завершеність

На схвальну оцінку заслуговує структура дисертації, якій притаманна чіткість, наукова обґрунтованість, відповідність логіці поставлених завдань. Зміст роботи відображає виконання завдань і досягнення мети дослідження.

Аналіз та узагальнення ідей вітчизняних та зарубіжних, зокрема канадських науковців, уможливили розгляд системи корпоративної освіти у Канаді як: відкритої, гнучкої, доступної, навчально-адаптивної структури, яка складається із взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих складових, що забезпечують її неперервний розвиток.

Вважаємо цінним здобутком є те, що в дисертації Носуліч Г. А. на основі вивчення великої кількості наукових джерел і нормативно адміністративних актів доведено та обґрунтовано складну природу поняття корпоративної освіти. яку авторка розглядає у декількох площинах: як систему у контексті неперервної освіти дорослих; як явище економіки, заснованої на знаннях; як важливу складову організації задля забезпечення її конкурентоспроможності; як систему розвитку компетентностей персоналу за умови узгодженості навчальних завдань з потребами і стратегією компанії.

Привертає увагу ретроспективний аналіз становлення та розвитку корпоративної освіти в Канаді. Авторка запропонувала періодизацію розвитку корпоративної освіти та визначила шість основних етапів становлення галузі. Дисертантка також доводить необхідність та доцільність вивчення зовнішніх і внутрішніх передумов становлення і розвитку корпоративної освіти з метою побудови логічної та сталої стратегії імплементації зарубіжного досвіду корпоративної освіти в Україні.

Слушним вважаємо висновок авторки, зроблений в контексті вивчення сучасного стану корпоративної освіти, що найважливішими тенденціями є розвиток культури неперервного навчання в організаціях, визначення пріоритетності корпоративного навчання для досягнення бізнес-цілей, прогнозування розвитку ринку праці та використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

Вважаємо вагомим і важливим здобутком авторки дисертації є аналіз особливостей професійного розвитку фахівців в системі корпоративної освіти Канади, який демонструє, що комплексні моделі компетентностей, стандарти та основні вектори навчання і розвитку відповідних спеціалістів покладено в основу різноманітних навчальних і сертифікаційних програм, які забезпечують професійне зростання і визнання канадських фахівців з корпоративного навчання.

На нашу думку, важливою для вітчизняної теорії і практики професійної освіти є розроблена авторкою модель корпоративної освіти в Канаді, яка відображає основні принципи та засади зазначеної системи. Доцільною вважаємо переставлену характеристику процесу організації навчання і розвитку персоналу у канадських компаніях та його основних етапів, зокрема аналіз навчальних потреб, розробку й імплементацію навчальної програми, оцінювання ефективності навчання. Ми погоджуємося із висновком, щодо дієвості системного підходу до організації корпоративного навчання та його циклічному характері, який виражається у взаємозв'язку всіх його етапів.

Цінним досягненням дисертантки є порівняння сучасного досвіду організації та змісту корпоративної освіти у Канаді та Україні, що дає змогу детальніше вивчити основні відмінності та визначити напрями подальших досліджень. На нашу думку, дисертантка цілком слушно здійснює компаративний аналіз у кількох напрямках: дослідження нормативних освітніх положень та контроль за їх дотриманням з боку відповідних органів влади обох країн; порівняння педагогічних основ та принципів; зіставлення змісту корпоративної освіти з урахуванням організаційних та педагогічних засад. Незаперечно наукову цінність для вітчизняної теорії і практики професійної освіти складають розроблені авторкою рекомендації щодо впровадження канадського досвіду в Україні.

7. *Дискусійні положення та зауваження до змісту дисертації*

У цілому високо оцінюючи наукове й практичне значення отриманих дисертанткою результатів, слід виокремити певні дискусійні положення та зауваження, а також висловити окремі побажання:

1. На наш погляд, ретроспективний аналіз передумов та етапів становлення корпоративної освіти є досить ґрунтовним, проте варто було б надати пояснення визначення нижніх та верхніх меж періодів розвитку для розуміння ключових факторів та причин зміни історичних концептів.

2. В третьому розділі дисертантка висвітлює особливості організаційно-педагогічних засад системи корпоративної освіти. Зокрема, авторкою ретельно проаналізовано цільовий, стимулюючо-мотиваційний, змістовий та операційний компоненти. Ми вважаємо, що доцільно було б подати опис результативного компоненту з характеристикою системи та інструментів діагностики знань.

3. Враховуючи той факт, що Канада є полікультурною та мультинаціональною країною з високим рівнем імміграційних процесів, за таких умов неминуче виникає проблема нерозуміння іноземними працівниками її культурних особливостей, знання яких необхідне для успішного функціонування бізнесу. На нашу думку, вбачається доцільним проаналізувати шляхи подолання проблем культурної адаптації у корпоративних університетах.

4. Дискусійними вважаємо міркування дисертантки щодо визначення персоналізованого та самоспрямованого навчання ключовими дидактичними засадами корпоративної освіти. Адже, зміст зазначених типів навчання в першу чергу ґрунтується на освітніх потребах особистості, в той час як у корпоративній освіті визначальним чинником змісту навчання є потреби бізнесу, а потреби особистості є другорядними.

5. На нашу думку, цінність педагогічно-порівняльного дослідження можливо було б підсилити за рахунок представлення моделі корпоративної освіти в Україні з метою кращого розуміння відмінностей та шляхів подолання перешкод.

Проте, висловлені зауваження, побажання і дискусійні положення не заперечують позитивної оцінки наукового рівня дисертаційної роботи.

8. *Повнота викладення результатів в опублікованих працях*

Основні положення дисертаційного дослідження висвітлено у 10-ти працях (з них – 6 одноосібні): 5 статей у виданнях, включених до наукометричних баз даних, що водночас належать до переліку наукових фахових видань України, 1 стаття – у періодичному фаховому виданні іншої держави); 4 тези доповідей – у збірниках матеріалів міжнародних наукових та науково-практичних конференцій. Результати аналізу публікацій здобувачки засвідчують повноцінне висвітлення в них основних положень та результатів виконаного дослідження.

9. *Ідентичність змісту анотацій та основних положень дисертації*

Зміст анотацій українською та англійською мовами відображає зміст дисертації та досить повно висвітлює її основні результати, висновки й рекомендації.

10. *Висновок*

Результати аналізу дисертації, анотацій українською та англійською мовами, опублікованих праць дають підстави для висновку про те, що дослідження Носуліч Галини Андріївни «Розвиток корпоративної освіти в Канаді» є завершеним, самостійним науковим дослідженням, що слугує вагомим внеском у розвиток актуального напрямку вітчизняної педагогічної науки і практики.

З огляду на актуальність теми, наукову новизну отриманих результатів та їхнє практичне значення висновуємо, що дисертація «Розвиток корпоративної освіти в Канаді» відповідає вимогам наказу МОН України № 40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертації» (зі змінами), Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії (Постанова Кабінету Міністрів України від 6 березня 2019 р. № 167), а її авторка Носуліч Галина Андріївна заслуговує на присудження ступеня доктора філософії за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні наук, галузь знань 01 Освіта/Педагогіка.

Офіційний опонент:
доктор педагогічних наук, доцент,
завідувач кафедри англійської мови
технічного спрямування № 2
Національного технічного
університету України «Київський
політехнічний інститут імені
Ігоря Сікорського»

Підпис Лавриш Ю.Е. засвідчую:

Юліана ЛАВРИШ

учений секретар
Національного технічного
університету України «Київський
політехнічний інститут імені Ігоря
Сікорського»



Валерія ХОЛЯВКО