

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,
професора, завідувача кафедри іншомовної освіти та міжкультурної
комунікації Хмельницького національного університету**

БІДЮК НАТАЛІ МИХАЙЛІВНИ про дисертаційне дослідження
НОСУЛІЧ ГАЛИНИ АНДРІЇВНИ

**«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 відповідними планами галузей науки

В умовах безперервних політичних, економічних та соціальних змін навчання і розвиток персоналу в корпоративному контексті постає невід'ємним фактором забезпечення конкурентоспроможності будь-якої організації на вітчизняному і світовому ринках. З огляду на це, в Україні за останні роки посилилася увага до проблем навчання працюючого населення, зокрема у контексті розвитку освіти дорослих. Об'єктивною є потреба в розвитку корпоративної освіти у контексті інтеграції України до світового економічного й освітнього простору, що актуалізує увагу до прогресивного зарубіжного досвіду. Вивчення передумов становлення, специфіки розвитку й сучасного стану забезпечення корпоративної освіти у Канаді є своєчасним, доцільним та актуальним. Вибір дисертанткою досвіду Канади обґрунтований міркуваннями масштабності, ефективності, інноваційності корпоративної освіти, що, серед інших факторів, сприяє інтенсивному економічному розвитку досліджуваної країни. Навчання персоналу в канадських організаціях відповідає потребам ринкової економіки та відображає провідні тенденції розвитку індустрії.

Тема дисертаційного дослідження Носуліч Г. А. 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 (протокол №2 від 09.10.2017 р.) на засіданні Вченої ради Інституту гуманітарних та соціальних наук Національного університету «Львівська політехніка».

2. Найбільш суттєві наукові результати, що містяться в дисертації

Дисертанткою обґрунтовано корпоративну освіту як міждисциплінарну проблему на основі результатів виконаного аналізу поняттєво-категорійного апарату дослідження та теоретичних засад розвитку корпоративної освіти в Канаді; здійснено періодизацію та визначено основні тенденції розвитку корпоративної освіти в Канаді на сучасному етапі; виконано аналіз основних моделей корпоративної освіти досліджуваної країни; охарактеризовано систему корпоративного навчання у Канаді, що охоплює цільовий, стимулюючो-мотиваційний, змістовий та операційний компоненти, а також процес організування навчання персоналу у канадських компаніях; розроблено науково-методичні рекомендації щодо використання прогресивного канадського досвіду в умовах розвитку корпоративної освіти в Україні.

3. Нові факти, одержані здобувачем.

Дисертаційна робота Носуліч Г. А. є комплексним порівняльно-педагогічним дослідженням, у якому на міждисциплінарному рівні виявлено особливості розвитку корпоративної освіти у Канаді. Зокрема: *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; пріоритезація 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. є підставою для висновку про наукову обґрунтованість й достовірність викладених автором результатів.

Грунтовне вивчення джерельної бази (420 найменувань, з них 361 – іноземними мовами) уможливили виокремлення обґрунтованих суперечностей, на розв'язання яких було спрямовано 5 завдань дослідження. Аналіз зазначених джерел і використання низки теоретичних та емпіричних методів дали змогу дисертантці об'єктивно висвітлити сукупність аспектів досліджуваної проблеми, зокрема: уточнити базові поняття; вивчити теоретичні засади розвитку корпоративної освіти у досліджуваній країні; виявити передумови становлення і розвитку корпоративної освіти у Канаді; комплексно дослідити цільовий, стимулюючо-мотиваційний, змістовий та операційний компоненти корпоративного навчання, а також процес його організування у канадських компаніях для виявлення ефективних підходів та найкращих практик; зіставити сучасний стан корпоративної освіти у Канаді та Україні з метою обґрунтування напрямів удосконалення.

Викладений у вступі науковий апарат дає можливість цілісно уявити авторське бачення розв'язання досліджуваної проблеми, його алгоритм, інструментарій, способи інтерпретації одержаних результатів.

Одержанню достовірних і обґрунтованих результатів сприяло застосування комплексу загальнонаукових та емпіричних методів наукового дослідження. Вибір методів дослідження зумовлено визначеною метою і є адекватним

завданням, які розв'язує авторка. Одержані дані та результати їх опрацювання вказують на ефективність наукової траєкторії дослідження.

Новизна і вірогідність загальних висновків дисертації забезпечені методологічною обґрунтованістю вихідних положень; використанням методів відповідно до мети та завдань дослідження; аналізом значного обсягу науково-педагогічних джерел, документів професійних організацій, аналітично-статистичних досліджень, нормативно-правової бази, корпоративної звітної документації та відкритих даних щодо навчання персоналу в канадських компаніях, позитивними результатами впровадження матеріалів дисертації у роботу закладів вищої освіти України.

Дисертацію виконано на високому науковому рівні. Носуліч Г. А. володіє теорією проблеми і методами її дослідження. Позитивне враження справляє оформлення роботи, вміщені в ній автентичні інформаційні матеріали.

Зміст анотацій, поданих українською та англійською мовами відображає зміст дисертації та висвітлює суттєві її аспекти та основні положення.

Рівень апробації результатів дослідження є достатнім і підтверджується участю дисертантки у міжнародних науково-практичних конференціях та проектах.

5. Значення для науки і практики одержаних автором результатів

Наукові здобутки Носуліч Г. А. складають теоретичну і методичну базу для подальших досліджень проблем порівняльної професійної педагогіки, історії педагогіки, загальної педагогіки, професійної педагогіки тощо.

Результати дослідження впроваджено у роботу ТОВ «Компанія ЗІКО» (довідка №18082020/5 від 18.08.2020), ТзОВ «Авто Стандарт Україна» (довідка № 181 від 27.10.2020), Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка (довідка № 1539 від 27.10.2020), Мукачівського державного університету (довідка № 2194 від 28.10.2020), Національного університету «Львівська політехніка» (довідка № 67-01-1843 від 29.10.2020).

6. Рекомендації щодо використання результатів і висновків дисертації

Теоретичні положення та обґрунтовані рекомендації щодо використання конструктивних ідей досвіду Канади можуть слугувати науковою основою у процесі модернізації системи корпоративної освіти України, для розроблення концептуальних та нормативних документів із проблем навчання і розвитку персоналу. Одержані практичні результати можуть бути використані українськими науковцями для проведення подальших компаративно-педагогічних студій, наукового обґрунтування сучасної стратегії та концепції розвитку корпоративної освіти в Україні; адміністрацією університетів для успішного вирішення проблем щодо організації професійної підготовки фахівців з навчання та розвитку персоналу на усіх рівнях вищої освіти; компаніями і спеціалістами, які працюють у сфері корпоративної освіти, щодо ефективного використання прогресивного зарубіжного досвіду в українських реаліях; викладачами та здобувачами вищої освіти для поглиблення знань з питань розвитку корпоративної освіти у Канаді.

7. Оцінка змісту дисертації та її завершеність

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, значною мірою забезпечуються логічною структурою роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Логіка і послідовність викладу тексту праці відповідає вирішенню поставлених завдань дослідження. Логічну структурованість роботи забезпечують висновки та узагальнення, а також унаочнюють 2 таблиці, 13 рисунків та 12 додатків.

У першому розділі *«Теоретико-методологічні основи дослідження»* авторкою окреслено методологічні засади та виконано ґрунтовний аналіз поняттєво-категорійного апарату дослідження (детально окреслено категорії джерел дослідження, а саме доробок іноземних та вітчизняних науковців, документацію професійних організацій, нормативно-правову базу Канади щодо регулювання відносин між працівниками і роботодавцями, корпоративну звітну документацію найбільших канадських компаній, а також дані щодо корпоративного навчання у ста найкращих компаніях країни; обґрунтовано доцільність системного, структурно-функціонального, синергетичного, конструктивістського, антропологічного, акмеологічного та аксіологічного підходів, які застосовуються при проведенні дослідження; обґрунтовано багатогранність та міждисциплінарність поняття «корпоративна освіта»; розкрито зміст таких понять, як «корпорація», «освіта», «навчання», «корпоративні знання», «компетентність». Погоджуємося з висновком дисертантки, що корпоративна освіта повинна розглядатися у контексті економіки, заснованої на знаннях, неперервної освіти, освіти дорослих, професійної освіти, сфери управління та розвитку людських ресурсів. При цьому, розвиток компетентностей працівників та відповідність цілям компанії є чи не найважливішими аспектами навчання і розвитку персоналу в корпоративному контексті.

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

Дисертанткою виділено шість періодів, у межах яких простежено етапи становлення і розвитку корпоративної освіти в Канаді. Періодизація охоплює: 1) період учнівства (1600-і рр. – 1830-і рр.), яке є найдавнішою формою корпоративної освіти; 2) період індустріалізації та інституалізації освіти дорослих (1830-і рр. – 1910-і рр.), яка виявилася найперше у створенні Інститутів механіків; 3) період наукового менеджменту і суспільних рухів (1910-і рр. – 1930-і рр.), що дало поштовх подальшому розвитку сфери управління персоналом, а відтак, і корпоративного навчання; 4) період гуманістичного підходу до формування бізнес-середовища (1930-і рр. – 1960-і рр.), впродовж якого особлива увага приділялася взаємовідносинам у корпоративному середовищі; 5) період технологій і системного підходу до

навчання (1960-і рр. – 1990-і рр.); 6) період пріоритезації корпоративного навчання у стратегічному розвитку компаній (1990-і рр. – дотепер). З'ясовано, що саме у ХХ ст. корпоративна освіта сформувалася у самодостатню систему в контексті управління людських ресурсів та освіти дорослих у канадських організаціях.

Результати аналізу сучасного стану корпоративної освіти в Канаді свідчать про те, що система корпоративної освіти у досліджуваній країні відповідає світовим тенденціям розвитку індустрії. Виявлено, що однією з найважливіших тенденцій є акцент на побудові культури неперервного навчання в організаціях. З'ясовано, що канадські організації приділяють значну увагу прогнозуванню ринку праці й, відповідно, попиту на спеціалістів з достатнім рівнем певних компетентностей. Виявлено, що, хоч традиційні методи навчання персоналу все ще переважають у канадських компаніях, водночас спостерігається зростаюча роль онлайн-навчання. Значну роль відіграють персоналізація і самоспрямованість навчання працівників, що також відповідає теперішнім світовим тенденціям розвитку корпоративної освіти.

У третьому розділі *«Реалізація корпоративної освіти у Канаді на початку ХХІ століття»* досліджено основні моделі організування навчання і розвитку персоналу в канадських організаціях; здійснено комплексну характеристику системи корпоративної освіти Канади, зокрема 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; проаналізовано досвід України щодо розвитку корпоративної освіти, а також представлено науково-методичні рекомендації щодо використання прогресивного досвіду Канади в українських реаліях.

Безперечно цінними є розроблені науково-методичні рекомендації для управлінців освітньої галузі України; роботодавців; спеціалістів, які працюють у сфері корпоративної освіти; науковців, які досліджують проблеми корпоративної освіти в Україні; закладів вищої освіти. Зокрема слушними є такі: розробка механізмів стимулювання роботодавців для впровадження і вдосконалення ними системи навчання і розвитку персоналу, пошуку оптимальних шляхів організування навчального процесу в корпоративному контексті, вивчення передового досвіду успішних іноземних організацій; створення професійного об'єднання фахівців у галузі корпоративної освіти для розвитку професійного середовища, в якому відбуватиметься обговорення актуальних питань, пошуки шляхів вирішення гострих проблем, обмін ідеями та загальне підвищення компетентності спеціалістів; забезпечення підготовки фахівців у сфері навчання та розвитку персоналу шляхом розробки і впровадження відповідних інноваційних освітніх бакалаврських, магістерських, докторських програм.

У мовностилістичному оформленні дисертації враховано особливості наукового стилю мовлення.

8. Дискусійні положення та зауваження до змісту дисертації

Загалом позитивно оцінюючи наукове і практичне значення здобутих дисертанткою результатів, слід назвати деякі дискусійні положення, а також висловити окремі побажання:

1. Окреслюючи актуальність дослідження, дисертантка зазначає, що корпоративна освіта у Канаді представляє «так звану, північноамериканську школу» (Вступ, с. 21). На нашу думку, це твердження відображає суб'єктивну думку авторки і не підтверджене достатніми аргументами, оскільки джерельна база дослідження охоплює доробок науковців і Північної Америки, і Європи.

2. Вважаємо, що нормативно-правова база дослідження корпоративної освіти у Канаді охарактеризована недостатньо цілісно. У п. 1.1. (с. 36-37) акцент поставлено на документацію міжнародних організацій, на яку опирається канадське законодавство. При цьому, бракує загального огляду нормативно-правових актів, які регулюють навчання і розвиток персоналу у Канаді на федеральному, провінційному і територіальному рівнях.

3. У п. 2.1 (с. 82-83) дисертантка виділяє п'ятий період (1960-і – 1990-і рр.) у періодизації розвитку корпоративної освіти в Канаді, зумовлений технологізацією виробництва та когнітивною революцією. На наш погляд, цей період висвітлений не достатньо цілісно у порівнянні з іншими. Вартувало б детальніше окреслити передумови цього періоду і виокремити найважливіші здобутки саме у сфері корпоративного навчання у цей період.

4. Аналізуючи тенденції розвитку корпоративної освіти у Канаді (п. 2.2), на с. 95 авторка наголошує, що вимірювання як ефективності (*англ. effectiveness*), так і окупності (*англ. efficiency*) навчання у компанії є невід'ємною складовою корпоративної освіти. При цьому, в дослідженні наведені статистичні дані щодо оцінювання виключно ефективності навчання персоналу в канадських організаціях. З огляду на це, вважаємо, що без здійснення цілісного кількісного та якісного аналізу цього аспекту не зовсім доцільно виокремлювати відповідні тенденції.

5. У дослідженні представлено комплексну модель корпоративної освіти у Канаді (п. 3.2., с. 126), яка охоплює цільовий, стимулюючо-мотиваційний, змістовий та операційних компоненти корпоративного навчання. На нашу думку, ця модель повинна бути доповнена контрольно-регулювальним компонентом, який частково охарактеризований у контексті одного з етапів процесу організації корпоративного навчання, а саме оцінювання його ефективності.

6. Практичне значення дослідження бажано підсилити авторськими напрацюваннями та практичними доробками. Зокрема, зважаючи на міждисциплінарний характер дослідження, доречним видається створення словника-тезауруса, а також глосарія іншомовних термінів та їх відповідників в українській мові, оскільки саме англomовна література становить основну джерельної бази дослідження.

Висловлені зауваження не знижують загального позитивного враження від дисертаційного дослідження.

9. Повнота висвітлення результатів в опублікованих працях

Результати, наукові положення, висновки та рекомендації достатньо повно викладено 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.

10. Висновок

Аналіз дисертації, анотацій та опублікованих праць дає підстави для висновку про те, що дослідження Носуліч Г. А. «Розвиток корпоративної освіти в Канаді», є завершеним, самостійним дослідженням, яке має наукову новизну, теоретичне і практичне значення для педагогічної науки й практики. Дисертація заслуговує на позитивну оцінку, 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 науки, галузі знань 01 Освіта/Педагогіка.

Офіційний опонент:

доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри іншомовної освіти
та міжкультурної комунікації
Хмельницького національного університету



Наталія БІДЮК

Підпис Бідюк Н. М. засвідчую:
проректор з НІПР ХНУ

Сергій МАТЮХ