

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА

ЗАТВЕРДЖЕНО

Приймальною комісією

Протокол № 2 від 24.04. 2023 року

Голова Приймальної комісії



Олександр ТУРУНЦЕВ

Програма

фахового іспиту з корпоративної освіти та розвитку персоналу

Освітній рівень: другий (магістерський)
Спеціальність: 011 Освітні, педагогічні науки
Освітня програма: 011.00.03 Корпоративна освіта та розвиток персоналу

ПОГОДЖЕНО
Проректор з науково-методичної
та навчальної роботи

Олексій ЖИЛЬЦОВ

РОЗГЛЯНУТО І ЗАТВЕРДЖЕНО
на засіданні кафедри освітології та
психолого-педагогічних наук
протокол № 2 від 02 березня 2023 р.

Завідувач кафедри

Людмила ХОРУЖА

Київ – 2023

ЗМІСТ

Пояснювальна записка.....	3
I. Структура програми фахового іспиту.....	4
1.1 Зміст та структура портфолію вступників у магістратуру.....	4
1.2 Характеристика та вимоги до есе професійного самовизначення.....	5
1.3 Особливості та структура тесту «Особистісно-професійна готовність вступника до магістратури».....	5
II. Критерії та система оцінювання знань вступника	6
2.1 Критерії оцінювання портфолію вступників.....	7
2.2 Критерії оцінювання есе професійного самовизначення	8
2.3 Критерії оцінювання тесту «Особистісно-професійна готовність вступника до магістратури».....	9
III. Список рекомендованих джерел	10

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Науково-педагогічне забезпечення розвитку цілісної системи неперервної педагогічної освіти в Україні передбачає наявність компетентних педагогічних кадрів. Особлива роль в їх професійній підготовці належить закладу вищої освіти, який забезпечує підготовку відповідних кадрів за освітньою програмою «011.00.03 Корпоративна освіта та розвиток персоналу». Цільове та змістово-технологічне її наповнення передбачає формування професійної компетентності викладача, консультанта з корпоративного навчання та здобуття кваліфікації «Викладач, консультант з корпоративного навчання».

Професійна компетентність викладача, консультанта з корпоративного навчання розглядається як інтегративне утворення, яке визначає здатність фахівця до створення альтернативних освітніх систем в корпораціях і підприємствах, які здійснюють навчання, підвищення кваліфікації і неперервний розвиток персоналу відповідно до стратегічних цілей та завдань цих установ.

Професійна підготовка викладача вищого навчального закладу здійснюється згідно законів України «Про освіту» (2017) та «Про вищу освіту» (2014), «Положення про організацію освітнього процесу в Київському університеті імені Бориса Грінченка» № 817 від 15.12.2017 р., відповідно профілю освітньої програми «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» з урахуванням вимог до другого (магістерського) рівня вищої освіти (з терміном навчання 1 рік 4 місяці).

Зміст освітньої програми «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» передбачає формування загальних, фахових, спеціальних компетентностей майбутніх фахівців, володіння якими дозволяє: орієнтуватися в системі знань щодо закономірностей процесу навчання та принципів корпоративної педагогіки; особливостей створення та використання альтернативних освітніх систем корпорацій; основних елементів та функції корпоративного навчання; моделей корпоративної освіти; вільно володіти методами оцінки ефективності альтернативних систем корпоративного навчання. Зокрема, здатність визначати та проектувати змістовно-функціональні особливості електронного освітнього контенту для змішаної, електронної, дистанційної форм корпоративного навчання, вільно володіти технологіями створення та використання сучасного електронного контенту, спеціальними програмами та сервісами для створення електронних підручників та посібників, навчального відео, презентацій.

Реалізація зазначеного залежить від рівня готовності вступника до оволодіння відповідними компетентностями.

Мета фахового іспиту: визначити рівень готовності вступника до успішного засвоєння освітньої програми магістерської підготовки «011.00.03 Корпоративна освіта та розвиток персоналу».

Завдання фахового іспиту:

- 1) дослідити мотиваційну готовність випускника до навчання за магістерською програмою;
- 2) виявити індивідуальні, особистісні характеристики вступника, необхідні

для професійної підготовки за магістерською програмою;

3) з'ясувати рівень обізнаності вступника в питаннях майбутньої професійної діяльності.

Фаховий іспит дозволяє виявити сформованість основних особистісно-професійних конструктів, що впливають на ефективне оволодіння вступником компетентностей, які є передумовою успішного виконання освітньої програми «Корпоративна освіта та розвиток персоналу».

Програма вступного фахового іспиту складається з трьох змістових блоків:

1. Портфоліо.
2. Есе професійного самовизначення.
3. Тест «Особистісно-професійна готовність вступника до магістратури».

До вступного фахового іспиту за освітньою магістерською програмою «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» допускаються особи, які мають диплом бакалавра, магістра, спеціаліста.

Вступні фахові іспити до магістратури проводяться у формі, встановленій Правилами прийому до Університету.

I. СТРУКТУРА ПРОГРАМИ ФАХОВОГО ІСПИТУ

1.1. Зміст та структура портфоліо вступників у магістратуру

Портфоліо – спосіб фіксування, накопичення та оцінки індивідуальних досягнень вступника до магістратури (бакалавра, спеціаліста) в певний період його освітньої або професійної діяльності.

Портфоліо, що надходить в магістратуру, розглядається як самопрезентація індивідуальних досягнень в освітній або професійній діяльності, їх оцінка ставиться відповідно до параметрів повноти, різноманітності й переконливості матеріалів, якості представлених робіт, орієнтованих на обрану магістерську програму навчання. Портфоліо дозволяє скласти уявлення про динаміку навчальної та наукової активності вступника, спрямованості його інтересів, рівня підготовки.

Структуру портфоліо вступника до магістратури складають:

1. Резюме (коротка біографічна інформація про себе із зазначенням дати народження; повної назви ЗВО, точної дати його закінчення; назви напряму підготовки (спеціальності); номера диплома; місця постійної роботи).

2. Матеріали та документи (сертифікати учасника, дипломи та ін.), що свідчать про визнання оточуючими досягнень життєвого, навчального, передпрофесійного, професійного та наукового досвіду.

3. Матеріали, що містять інформацію про самооцінку своїх цінностей та ідеалів, уявлень про самого себе, індивідуальної місії, можливостей, які відкриваються у зв'язку з навчанням в магістратурі, особистих і професійних планах, а також про способи і час їх здійснення.

Портфоліо оформляється у вигляді творчої папки з додатками робіт у вигляді текстів, електронних ресурсів, фотографій, дисків та ін.

1.2. Характеристика та вимоги есе «Сучасні тренди корпоративної освіти»

Есе професійного самовизначення готується вступником заздалегідь і обговорюється під час фахового випробування. Обсяг есе: 3-4 сторінки формату А 4 (14-й кеґль, Times New Roman, 1,5 інтервалу).

Есе, як один із змістових блоків вступного випробування в магістратуру за освітньою програмою «011.00.03 Корпоративна освіта та розвиток персоналу», дозволяє визначити смислове поле особистісної та професійної готовності вступника до магістратури.

Змістова частина есе вказує на:

- причини / мотиви, що спонукали вступника прийняти рішення щодо вступу та продовження навчання в магістратурі за цією освітньою програмою;
- розуміння сутності корпоративної освіти, викликів, які впливають на її зміст та сучасні освітні тренди;
- усвідомлення вступником загальних та фахових компетентностей, якими має оволодіти майбутній викладач, консультант з корпоративного навчання;
- інформацію про власні професійні перспективи під час навчання у магістратурі;
- очікування від навчання за освітньою програмою «Корпоративна освіта та розвиток персоналу».

1.3. Особливості та структура тесту «Особистісно-професійна готовність вступника до магістратури»

Тест «Особистісно-професійна готовність вступника до магістратури» – діагностичний інструмент, що дозволяє з'ясувати рівень сформованості важливих якостей, характеристик та здатностей вступників, що визначають готовність майбутніх магістрантів до оволодіння освітньою програмою «Корпоративна освіта та розвиток персоналу».

Запропонований тест «Особистісно-професійна готовність вступника до магістратури» відповідає основним вимогам до діагностичних методик.

Тест «Особистісно-професійна готовність вступника до магістратури» складається з 40 тестових запитань і декількох варіантів відповіді на кожне запитання. Серед запропонованих варіантів відповіді лише один є вірним. Форма проведення: письмова (у формі комп'ютерного тестування). Тривалість проведення: 40 хвилин. Максимальна кількість балів: 120 балів

Тест «Особистісно-професійна готовність вступника до магістратури» за своєю структурою включає дев'ять змістових блоків: мотиваційно-ціннісний, емоційний, діяльнісний, когнітивний, особистісний, лідерський, інформаційно-технологічний, соціальної адаптації, самовдосконалення.

Мотиваційно-ціннісний блок тесту визначає основні мотиви, що спонукають вступника до навчання у магістратурі, його професійно-ціннісні орієнтації тощо.

Емоційний блок тесту дозволяє виявити ставлення до навчання у магістратурі, переживання, рівень емоційної стабільності, що дозволяє відчувати врівноваженість, очікування.

Діяльнісний блок уможливорює визначення рівня умінь, здатностей вступника до виконання завдань, передбачених магістерською програмою.

Когнітивний блок характеризує інтелектуальний рівень вступника, його ерудицію та обізнаність у загальних питаннях вищої освіти, тенденції її модернізації.

Особистісний блок тесту дозволяє виявити індивідуальні, особистісні якості та властивості вступника, які необхідні для опанування магістерської програми.

Лідерський блок допомагає визначити рівень лідерських якостей, організаційних схильностей вступників.

Інформаційно-технологійний блок дозволяє виявити здатність вступника до ефективної роботи з повідомленнями у всіх формах їх представлення та вміння працювати з технічними засобами, програмним забезпеченням.

Соціальної адаптації блок дозволяє виявити адаптивні до соціуму можливості вступника, його комунікативні схильності.

Самовдосконалення блок передбачає дослідження здатності вступника до самоосвіти, саморозвитку, самореалізації тощо.

Приклад тестового завдання:

*Корпоративне управління це:
управління корпораціями;*

б) система зв'язків між усіма зацікавленими сторонами корпоративних відносин

в) структура корпорації.

II. КРИТЕРІЇ ТА СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ФАХОВОГО ІСПИТУ

Сумарна оцінка вступного фахового іспиту в магістратуру за освітньою програмою «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» складається з балів, накопичених за окремими критеріями оцінювання запропонованих змістових блоків фахового випробування та є підставою для рейтингу. Максимальна можлива оцінка, відповідно до перелічених критеріїв, складає 200 балів. Критерії оцінювання знань вступників та загальна система рейтингових балів змістових блоків вступного випробування представлена в таблицях 1,2.

Таблиця 1

Критерії оцінювання знань вступника

Кількість балів (max - 200)	Критерії
180 – 200	Виставляється за глибокі знання навчального матеріалу, що міститься в основних і додаткових рекомендованих джерелах; вміння аналізувати явища, які вивчаються, у їхньому взаємозв'язку і розвитку, чітко і лаконічно; логічно і послідовно відповідати на поставлені запитання; вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних задач.
160 – 179	Виставляється за ґрунтовні знання навчального матеріалу, аргументовані відповіді на поставлені запитання; вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язування практичних задач.
140 – 159	Виставляється за міцні знання навчального матеріалу, аргументовані відповіді на поставлені запитання, які, однак, містять певні неточності; вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних задач.
120 – 139	Виставляється за посередні знання навчального матеріалу, мало аргументовані відповіді, слабке застосування теоретичних положень при розв'язанні практичних задач.
100 – 119	Виставляється за слабкі знання навчального матеріалу, неточні або мало аргументовані відповіді, з порушенням послідовності його викладання, за слабке застосування теоретичних положень при розв'язанні практичних задач.
1 – 99	Виставляється за незнання значної частини навчального матеріалу, істотні помилки у відповідях на запитання, невміння орієнтуватися під час розв'язання практичних задач, незнання основних фундаментальних положень.

Таблиця 2.

Розрахунок загального рейтингового балу

№	Змістові блоки фахового випробування	Кількість рейтингових балів
1	Портфоліо	40
2	Есе професійного самовизначення	40
3	Тест «Особистісно-професійна готовність вступника до магістратури»	120
Загальний рейтинговий бал		200

2.1. Критерії оцінювання портфоліо вступників

Максимальна оцінка за портфоліо вступника складає 40 балів. Критерії оцінювання портфоліо вступників представлені у таблиці 3. Для визначення

загальної кількості балів за портфоліо необхідно підсумувати набрані бали за кожний критерій.

Таблиця 3

Загальні критерії оцінювання портфоліо вступника

№	Критерії оцінювання	Характеристика оцінки	Оцінка (у балах)
1	Досвід навчання в літніх/зимових школах, за програмою обміну студентів	Наявність досвіду навчання за програмою обміну студентів (сертифікат, диплом, довідка)	6
		Наявність досвіду навчання в літніх/зимових школах (сертифікат, диплом, довідка)	4
2	Документи про додаткову освіту, підвищення кваліфікації за напрямом підготовки (спеціальністю) за останні 5 років	Наявність одного/декількох дипломів професійної підготовки, перепідготовки	4
		Наявність інших свідоцтв, посвідчень та сертифікатів	2
3	Наявність наукових публікацій	Публікації в різних періодичних виданнях	2
		Публікації у фахових виданнях, наукових збірниках	4
4	Нагороди, дипломи за успіхи в професійних конкурсах, конкурсах наукових, проектних робіт, інших заходах	Наявність професійних нагород, дипломів	4
		Наявність одного/декількох дипломів переможця в конкурсах	4
		Наявність рекомендаційних листів	2
5	Досвід педагогічної роботи в якості вчителя / керівника установи, підтверджений копією трудової книжки.	Наявність педагогічного стажу до 1 року	2
		Наявність педагогічного стажу більше 1 року	6
Разом			40

2.2. Критерії оцінювання есе професійного самовизначення

Максимальна оцінка за есе професійного самовизначення вступника складає 40 балів. Критерії оцінювання есе професійного самовизначення вступників представлені в таблиці 4.

Таблиця 4

Загальні критерії оцінювання есе професійного самовизначення вступника

№	Критерії оцінювання	Оцінка (у балах)
1	Мотиви, що спонукали вступника до навчання в магістратурі, сформульовані чітко, обґрунтовано; наукові інтереси розкриті в повному обсязі; доступно охарактеризовано основні види діяльності та потреби корпорацій щодо підвищення кваліфікації персоналу; аргументовано особливості розвитку і навчання персоналу засобами альтернативних навчальних систем; описані професійні перспективи	28 – 40

	під час навчання у магістратурі	
2	Причини та мотиви, які спонукали вступника до навчання у магістратурі, сформульовані нечітко; наукові інтереси розкриті не повністю; основні види діяльності та потреби корпорацій щодо підвищення кваліфікації персоналу визначені поверхово; не в повному обсязі сформульовано особливості та види альтернативних навчальних систем; професійні перспективи під час навчання у магістратурі визначені некоректно.	14 – 26
3	Есе не містить мотивів, що спонукали вступника до навчання у магістратурі; наукові інтереси не виявлені; орієнтація в основних видах діяльності та потребах корпорацій щодо підвищення кваліфікації та розвитку персоналу практично відсутні; інформація про особливості та види альтернативних навчальних систем відсутня; власні професійні перспективи під час навчання у магістратурі не зазначені	0 – 12

2.3. Критерії оцінювання тесту «Особистісно-професійна готовність вступника до магістратури»

Комп'ютерне тестування тесту «Особистісно-професійна готовність вступника до магістратури» передбачає виконання тестових завдань у системі Moodle. За підсумками тестування студент може набрати 120 балів максимально.

Оцінка автоматично генерується системою Moodle та виводиться на екран відразу по завершенню тестування.

III. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА

Основні:

1. Литовченко І.М. Корпоративна освіта у Сполучених Штатах Америки: теорія і практика: монографія / Ірина Литовченко ; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. - Київ : Сладкевич Б. А. [вид.], 2017. - 399 с.
2. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи: зб. наук. пр. / [редкол. Л.Б. Лук'янова (голова), Аніщенко О.В. (заступник голови) та ін.]; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України. Київ, 2021. Вип. 2 (20). 224 с.
3. Козирева О.В. Конспект лекцій з дисципліни Корпоративне управління для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за освітньо-професійною програмою Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності). – Харків: НФаУ. – 2018. – 295 с.
4. Семикіна М. А. Корпоративна культура в системі соціально-трудових відносин : монографія / Семикіна М. В., Беляк Т. О.; Центрально-укр. нац. техн. ун-т. - Кропивницький : КОД, 2018. - 247 с.
5. Український метавсесвіт освіти XXI століття: цінності – уміння – знання. Режим доступу: https://lib.iitta.gov.ua/732315/1/BN%20and%20KS%20Opole%20022_11.pdf

6. HR-менеджмент. Конспект лекцій: навчальний посібник для студентів спеціальності 073 «Менеджмент / КПІ ім. Ігоря Сікорського»; уклад.: М. В. Шкробот, Л. Л. Ведута – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. – 270 с. Режим доступу: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/36828>
7. 5 HR-трендів та інструментів, які стануть вам у нагоді на початку 2023. Режим доступу: <https://peopleforce.io/uk/blog/5-hr-trendiv-na-2023>
8. Чуловська О. Як дбати про співробітників у 2023-му: 15 HR-трендів і антитрендів Режим доступу: <https://happymonday.ua/15-hr-trendiv-i-antytrendiv-2023>
9. Future of Work 2030: як підготуватися до змін в Україні. Режим доступу: <https://csr-ukraine.org/research/future-of-work-2030-yak-pidgotuvatisya-do-zmin-v-ukraini-2/>

Додаткові:

1. Вороніна В. Л. , Горопашна А. В. , Стовбун Д. Е. Стратегія розвитку персоналу в системі стратегічного менеджменту. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2021. №3.С.4-50. Режим доступу: http://www.visnykeconom.uzhnu.uz.ua/archive/36_2021ua/10.pdf
2. Ільєнко І. HR тренди 2023 Режим доступу: <https://blog.liga.net/user/iillienko/article/hr-trendi-2022>
3. Касич, А., Хижняк, С. Сучасне трактування концепції організаційної культури підприємства. Економіка та суспільство. 2021. № 22. Режим доступу: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-71>
4. Кича О. HR-тренди: чому слід уникати сліпого копіювання і потрібно адаптовувати їх під власну HR-політику. Стратегія управління. Вип.3. 2022. Режим доступу: <https://e.hrliga.com/upravlenie-personalom-2022-3/hr-trendi-chomu-slid-unikati-slipogo-kopiyuvannya-i-potribno>
5. Кустріч Л. О., Кустріч В. І. Інновації в системі управління персоналом. Економіка та держава. 2022. № 4. С. 34–38. – Режим доступу: http://www.economy.in.ua/pdf/4_2022/8.pdf
6. Кушнерик, О. HR-менеджмент: інноваційний підхід до управління персоналом. Підприємництво та інновації, 2020. №12. С. 125-129. Режим доступу: <https://doi.org/10.37320/2415-3583/12.21>