

learning: *The report of the Provincial Committee on Aims and Objectives of Education in the Schools of Ontario*. Toronto, ON: Ontario Department of Education.

13. Jones, R. H., Scollon, R., Scollon, S. W. (2011). *Intercultural Communication: A Discourse Approach*, 3rd Edition, Wiley-Blackwell.

14. Sears, A., Clarke, G. M., & Hughes, A. (1999). *Canadian citizenship education: The pluralistic ideal and*

citizenship education for a post-modern state. In J. Torney-Purta, J. Schwille, & J.A. Amadeo (Eds.), *Civic education across countries: Twenty-four national case studies from the IEA civic education project*. Amsterdam: IEA.

15. Van Nuland, S. (2011). *Teacher education in Canada*. *Journal of Education for Teaching*, 37 (4).

Mykola Stepanets,

PhD student,

Department of Pedagogy,

Sumy State Pedagogical University named after A. S. Makarenko,

87-2, Romenska Str., Sumy, Ukraine

ESTABLISHING MASTER'S DEGREE IN TEACHER TRAINING IN THE CONTEXT OF CANADIAN HIGHER EDUCATION REFORM

The relevance of the study is due to modern changes in the paradigm of social development, the novelty of personal and social requirements for the system of master's education and his/her readiness for professional development. This approach justifies the detailed study of foreign teacher education, development strategies and emphasis on the role in social progress as an objective regularity. The aim of the paper is to justify the formation of Master's degree in teacher training in the context of reforming higher education in Canada. The research was carried out in the interdisciplinary humanities field, where the following methods were used: analysis, synthesis, abstraction and comparison to find out the genesis of the studied educational phenomenon; induction and deduction methods to establish causal links of pedagogical, political, social and cultural processes that caused the reforms of higher education in Canada. Comparative-historical, retrospective methods, which allowed to characterize the studied phenomena in historical retrospect; content analysis for objective study of information sources with the subsequent interpretation of the conclusions. In Canada, teacher education is characterized by a trend towards professionalization of teaching, which refers to both teacher education and the basic skills needed to practice and develop professional identity. The positive Canadian experience in implementing reforms that have been implemented as part of training or professional development programmes through the Master's degree can be used in the Ukrainian context.

Keywords: *higher education, educational reforms, master's degree, curriculum, training of pedagogical staff, Canadian education.*

Подано до редакції 19.06.2020

УДК: 811.1181-373.611

DOI: <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2020-2-11>

Юліана Лавриш,

кандидат педагогічних наук,

доцент кафедри англійської мови технічного спрямування № 2,

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»,

пр-кт Перемоги, 37, м. Київ, Україна

ІНДИВІДУАЛІЗАЦІЯ НАВЧАННЯ У ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЯХ КАНАДИ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД І ШЛЯХИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ

Оскільки успішність бізнесу та його конкурентоспроможність на ринку безпосередньо залежать від здатності працівників здійснювати неперервне навчання протягом усього життя, корпорації розглядають людський капітал як найбільший потенціал для забезпечення переваг над конкурентами, а навчання персоналу як першочергову умову досягнення стратегічної мети компанії. В контексті пошуку шляхів оптимізації цього процесу метою нашого дослідження є визначення особливостей та можливостей розвитку індивідуалізації навчання засобами інформаційно-комунікаційних технологій у транснаціональних корпораціях Канади задля використання їхнього досвіду в ЗВО України. Для досягнення поставленої мети було використано комплекс взаємопов'язаних загальнонаукових методів дослідження: аналіз, синтез, зіставлення, узагальнення, порівняння, систематизація, які застосовувалися для опрацювання наукової літератури, програм та курсів корпорати-

вного навчання у транснаціональних корпораціях Канади. Аналіз навчання в канадських транснаціональних корпораціях показує, що використання новітніх інформаційно-комунікаційних технологій у самостійному неформальному навчанні, зокрема мобільного навчання, соціальних мереж, масових відкритих онлайн курсів, онлайн-коучингу, корпоративних блогів, навчальних комп'ютерних ігор, корпоративних онлайн-бібліотек тощо, сприяє поглибленню індивідуалізації навчання, а практика самостійного планування й реалізації працівником процесу свого навчання набуває все більшого поширення. Проведене дослідження дає змогу зробити висновок про те, що індивідуалізація є важливим аспектом навчання у транснаціональних корпораціях Канади. Основою індивідуалізації навчання є самоспрямованість, автономність учнів, їхня готовність брати на себе відповідальність за планування та реалізацію всіх етапів свого навчання.

Ключові слова: корпоративне навчання, індивідуалізація навчання, транснаціональні корпорації, працівники, інформаційно-комунікаційні технології, самоспрямоване навчання.

Вступ та сучасний стан досліджуваної проблеми

Успішність корпорацій та їхня конкурентоспроможність на ринку безпосередньо залежать від здатності працівників здійснювати неперервне навчання протягом усього життя. Усвідомлення цього змушує корпорації розглядати людський капітал як найбільший потенціал для забезпечення переваг над конкурентами в бізнесі, а навчання персоналу як першочергову умову досягнення стратегічної мети компанії. Звернення до досвіду навчання персоналу в транснаціональних корпораціях зумовлене їх авангардною роллю в цій галузі, впливом не лише на економічну, а й на всі інші сфери життя суспільства. Так, бюджети найбільш потужних транснаціональних корпорацій перевищують бюджети деяких країн. На їх долю припадає 70% світової торгівлі і вони забезпечують близько 50% світового промислового виробництва (Banit, 2018). Маючи значно ширші матеріальні можливості та ресурси, корпоративна сфера в наш час є авангардом прогресу в освітній галузі в усіх розвинених країнах та ініціатором більшості інноваційних починань, які згодом втілюються в академічній освіті. З огляду на це, вивчення досвіду корпоративної освіти, зокрема її здобутків у найбільш розвинених країнах світу, є важливим і актуальним завданням, що сприятиме модернізації української освіти в цілому і вищої освіти зокрема.

Проблеми корпоративної освіти присвячено праці низки вітчизняних і зарубіжних учених, серед яких Баніт (Banit, 2018), Аніщенко (Anishchenko, 2010), Бабушко (Babushko, 2016), Бідюк (Bidiuk, 2009), Пазюра (Paziura, 2014), Lytovchenko (Lytovchenko, 2016a; Lytovchenko, 2016b), Beinicke та Kyndt (Beinicke, & Kyndt, 2019), Barrow (Barrow, 2017), Ben-Hur (Ben-Hur, 2015), Dealtry (Dealtry, 2017) та ін. Проте такий важливий аспект зазначеної проблеми, як індивідуалізація навчання потребує подальшого вивчення.

З огляду на це, **мета нашої статті** – виявити особливості та можливості розвитку індивідуалізації навчання засобами інформаційно-комунікаційних технологій у транснаціональних корпораціях Канади задля використання їхнього досвіду в ЗВО України.

Методи дослідження

Для досягнення поставленої мети було використано комплекс взаємопов'язаних загальнонаукових методів дослідження: аналіз, синтез, зіставлення, узагальнення, порівняння, систематизація, які застосовувалися для опрацювання наукової літератури, програм та курсів корпоративного навчання у транснаціональних

корпораціях Канади.

Результати й обговорення

Ідеї індивідуалізації навчання виникли ще в середині минулого століття, коли з'явилися наукові дослідження, які показували, що учні мають певні індивідуальні особливості, зокрема, інтелектуальні, творчі, фізичні здібності, які відрізняють їх від інших і впливають на ефективність їхнього навчання (Wallach, & Kogan, 1965; Thomas, & Thomas, 1965; Карпова, 2014; Слободянюк, 2020). Окремим предметом дослідження стає особистість дорослого учня, певні риси, які кардинально відрізняють його від учня-дитини (Knowles, 1970; Houle, 1961). Приходить усвідомлення необхідності максимально задовільнити індивідуальні потреби дорослого учня, задіяти його в процесі навчання шляхом, створити умови для того, щоб він став самоспрямованою особистістю, здатною взяти на себе повну відповідальність за організацію та реалізацію свого навчання. Починається кардинальне переосмислення підходів до навчання, активний пошук нових форм і методів навчання, виникають перші програми індивідуалізованого навчання.

Як зазначає Romiszowski (Romiszowski, 1994: 183), на початку 1960-х рр. разом із бумом так званого «програмованого навчання» (programmed learning), яке базувалось на теоріях видатного американського психолога Б.Ф. Скінера (B. F. Skinner), набуло поширення трактування поняття «індивідуалізація» як «самостійного вивчення заданого матеріалу (зазвичай, спільного для всіх студентів у групі) в індивідуальному темпі». Звернімо увагу, що така інтерпретація цього терміну зберігається і в наш час. Наприклад, відповідно до визначення Департаменту освіти Сполучених Штатів (Education Technology Plan, 2010: 12), індивідуалізація – це навчання, яке здійснюється в такому темпі, який відповідає освітнім потребам різних учнів. Хоча навчальні цілі є однаковими для всіх, просуватися у вивченні матеріалу студенти можуть з різною швидкістю, відповідно до своїх потреб у навчанні. Наприклад, у деяких студентів може піти більше часу на опрацювання певної теми, водночас вони можуть пропустити деякі теми, які містять вже відому їм інформацію, або повторити ті теми, вивчення яких потребує додаткових зусиль.

Індивідуалізація навчання невід'ємно пов'язана з розвитком самоспрямованості учнів, їхньої готовності бути незалежними, автономними в навчанні, брати на себе відповідальність за його планування, реалізацію, результати. В сучасних канадських компаніях такі

вміння персоналу є ключовими, адже, з точки зору роботодавців, навчання й професійний розвиток все більше стають відповідальністю самих працівників, а компанії фактично перестають жорстко контролювати ці процеси. Навчання на робочому місці по суті є індивідуалізованим і самоспрямованим, оскільки в наш час воно вважається невід'ємною частиною виконання професійних обов'язків (Ellinger, 2004).

Цілком природно, що розвиток комп'ютерних технологій відкриває все нові можливості для поширення й поглиблення індивідуалізації навчання. Особливо це стосується сфери корпоративної освіти, зокрема в Канаді, де інформаційно-комунікаційні технології використовуються надзвичайно широко й інтенсивно. Аналіз навчання в канадських транснаціональних корпораціях (Xerox Canada, Christie Digital, HP Canada, TEKsystems Canada, ADP Canada, BAE Systems, Wipro, Pitney Bowes Canada, Symantec Canada) показує, що з розвитком освітніх технологій, практика самостійного планування й реалізації працівником процесу свого навчання набуває все більшого поширення.

У цих компаніях значна частина навчання відбувається у формі самостійної роботи з використанням електронного навчання, яке є широким спектром комп'ютерних програм і процесів, а саме навчання з використанням Web мережі, комп'ютера, віртуальних класних кімнат, Інтернету, Інтранету, LAN/WAN (local area network/wide area network), аудіо/відео, супутникового телебачення, інтерактивного телебачення та

CD-ROM (Derouin, Fritzsche, & Salas, 2005). Це вимагає від працівників брати на себе відповідальність за організацію та реалізацію свого навчання, і відповідно передбачає наявність у них високого рівня самоспрямованості. Навіть у тому разі, якщо навчальний матеріал визначений наперед, учні вивчають його самостійно, обираючи зручний для себе режим. Таке навчання є значною мірою індивідуалізованим, оскільки його темп і тривалість, кількість повторів визначаються кожним учнем індивідуально. Часто таке навчання може бути інформальним, тобто виходити за межі конкретних навчальних програм компанії.

Основними перевагами електронного навчання є його гнучкість, доступність, забезпечення можливостей широкого використання нових методів неформального навчання в самостійній роботі: мобільного навчання (m-learning), соціальних мереж (social networks), масових відкритих онлайн курсів (Massive Open Online Courses – MOOC), онлайн-коучингу (e-coaching), корпоративних блогів, навчальних комп'ютерних ігор (gamification), корпоративних онлайн-бібліотек (wikis) тощо.

Як показує опитування великих канадських компаній (Aon Hewitt, 2016), саме ці ресурси великий бізнес широко використовує для навчання свого персоналу. Наприклад, у 2016 р. більшість компаній зазначили, що використали принаймні одну нову освітню технологію, яка забезпечує можливості самостійної роботи та індивідуалізації навчання: мобільні пристрої, соціальні медіа, MOOCs (Рис. 1).



Рис. 1. Результати опитування великих канадських компаній, щодо використання ними новітніх технологій у навчанні персоналу (Aon Hewitt, 2016)

За результатами опитування можна простежити певні тенденції, що стосуються цілих секторів економіки. Так, ІТта телекомунікаційні компанії використовують масові відкриті онлайн курси (MOOCs) більше, ніж решта галузей. Гейміфікація, яка дає можливість

навчати правил поведінки, проводити змагання, виконувати роботу в команді, найбільше використовується у сфері послуг (Aon Hewitt, 2016).

Як показують результати вищезазначеного дослідження (Aon Hewitt, 2016), лідером серед новітніх тех-

нологій за використанням у корпоративному середовищі є технологія мобільного навчання (його використовують 56% опитаних компаній), яке відбувається з використанням різних мобільних пристроїв – мобільних телефонів, смартфонів, планшетів, iPods, PDAs, нетбуків, ноутбуків. Воно є різновидом і великим сегментом електронного навчання і знаменує новий важливий етап розвитку сучасної освіти загалом та корпоративної освіти зокрема. За словами науковців (Corbeil, Valdes-Corbeil, 2007), мобільне навчання відбувається на перетині мобільного комп'ютерного середовища (а саме малих, портативних і бездротових комп'ютерних і комунікаційних пристроїв) та електронного навчання (яке використовує інформаційно-комунікаційні технології).

Важливим інструментом корпоративного навчання в наш час є соціальні медіа (використовуються в 43% опитаних компаній) (Aon Hewitt, 2016), роль яких також невпинно зростає у всіх інших сферах життя суспільства. Отже вони впливають не лише на те, як живуть і працюють люди, а й на те, як вони навчаються. Все більше компаній використовують можливості взаємодії людей соціальних медіа, щоб залучати своїх працівників до навчання й професійного розвитку протягом усього життя.

Використання соціальних медіа в корпоративному навчанні створює середовище для співпраці та відкритий форум для швидкого обміну думками, інформацією й досвідом, що сприяє розвитку творчого і критичного мислення учнів. Особлива цінність соціальних медіа – в тому, що вони є ефективним інструментом самоспрямованого навчання, готують учнів до самостійного прийняття рішень, дозволяють їм вільно спілкуватися та співпрацювати поза межами навчальної аудиторії, сприяють більш глибокому залученню учнів до навчання, стимулюють їх докладати більше зусиль у навчальній діяльності.

Як показують результати нашого дослідження, основними соціальними медіа платформами, які використовуються в навчанні персоналу в канадських транснаціональних корпораціях, є:

- LinkedIn, Facebook та інші соціальні мережі;
- блоги, які дають змогу робити коментарі, обговорювати інформацію, обмінюватись ідеями;
- Skype та інші подібні засоби для забезпечення текстового, голосового та відеозв'язку, які дають змогу тим, хто навчається, більш глибоко взаємодіяти з матеріалами та один з одним;
- Pinterest для обміну ідеями, натхненням та ресурсами серед студентів;
- GoogleDocs, Wikis та інші документи, які можна спільно опрацьовувати та зберігати;
- програми управління проектами (Project Management Apps) для сприяння співпраці та взаємодії;
- YouTube для створення презентацій.

Ще однією важливою технологією, яку використовують майже третина канадських компаній, є масові відкриті онлайн курси (Massive Open Online Courses – MOOC). Цей термін було започатковано в 2008 р. і відтоді його розуміють як будь-який освітній онлайн

курс, який можна пройти безкоштовно або за мінімальну ціну, відкритий для великої кількості студентів і використовує навчальні матеріали та ресурси, які знаходяться у вільному доступі онлайн (Zutshi, 2013).

За словами Bogdan та ін. (Bogdan, Holotescu, Andone, & Grossec, 2017), масові відкриті онлайн курси є новою парадигмою, яка докорінно змінила підходи до освіти. Ця технологія стала справжньою революцією в освіті загалом і корпоративній освіті зокрема, насамперед завдяки широким можливостям, які вона відкриває для самоспрямованого навчання. Однак, як зазначають науковці (наприклад, Fournier, Кор, & Durand, 2014), незважаючи на те, що такі курси є захопливими для студентів, їх вивчення також становить певні виклики перед ними, оскільки увесь контроль за навчанням переходить від викладача до кожного учня індивідуально. Щоб бути успішним у такому навчанні, яке передбачає високий ступінь індивідуалізації, учень повинен мати навички самоспрямованого навчання (Zhu, 2020), тобто бути спроможним брати на себе основну відповідальність за визначення своїх освітніх потреб, формулювання мети, планування, реалізацію та оцінювання навчальної діяльності (Knowles, 1975; Brookfield, 1982).

З іншого боку, розвивати навички самоспрямованого навчання можливо лише в процесі самостійного навчання, а відтак, використовуючи технологію масових відкритих онлайн курсів, яка, незалежно від змістового наповнення, дає можливість учням вивчати матеріал самостійно, у зручному для себе режимі й темпі, компанії сприяють підвищенню відповідальності своїх працівників за своє навчання, розвивають мотивацію, бажання навчатися, самодисципліну, вміння самостійно знаходити рішення складних проблем.

Прикладом такого підходу до навчання є віртуальний корпоративний університет компанії BAE Systems (BAE Systems Virtual University), розробника та виробника військових літаків, підводних човнів, кораблів, авіоніки, космічних систем, тощо та має підрозділи в Канаді. Займаючи лідируючі позиції в аерокосмічній та оборонній галузях у світі, компанія здійснює неперервне навчання своїх понад ста тисяч працівників у різних країнах у своєму глобальному віртуальному університеті, який забезпечує доступ до високоякісного навчання навіть у найбільш географічно віддалених регіонах. Університет налічує 350 онлайн-курсів у галузях управління, телекомунікацій, IT-технологій. Завдяки зосередженню всієї уваги на організації самоспрямованого навчання кожного працівника віртуальний університет став осередком навчання й розвитку персоналу, обміну знаннями й досвідом, який забезпечує всі потреби організації в підготовці й перепідготовці кадрів, підтримує її конкурентоспроможність (Fallon, 2005).

Підсумовуючи, можемо констатувати, що індивідуалізація навчання в корпоративному середовищі, зокрема і в канадських транснаціональних компаніях, яка базується на самоспрямованості учня, зумовлена різними чинниками. Насамперед, існує усвідомлення того, що люди, які беруть на себе ініціативу у своєму навчанні, досягають більших успіхів, краще й більш

повно засвоюють матеріал та опановують необхідні навички і вміння, ніж ті, чия роль у навчанні є пасивною. Крім того, самоспрямованість у навчанні сприяє розвитку критичного мислення, здатності людини приймати рішення, нести відповідальність за своє життя. Але найважливіше, за словами Ноулза (Knowles, 1975: 15), те, що вона запобігає «майбутньому шоку», оскільки «ми вступаємо в дивний новий світ, єдиною стабільною ознакою якого буде швидка зміна».

Висновки

Отже проведене дослідження дає змогу зробити висновок про те, що індивідуалізація є важливим аспектом навчання у транснаціональних корпораціях Канади. Основою індивідуалізації навчання є самоспря-

мованість, автономність учнів, їхня готовність брати на себе відповідальність за планування та реалізацію всіх етапів свого навчання. В сучасних канадських компаніях, які здебільшого покладають відповідальність за навчання й професійний розвиток на самих працівників, такі вміння персоналу є ключовими. Індивідуалізація навчання в сучасному бізнесовому середовищі реалізується засобами інформаційно-комунікаційних технологій, оскільки вони є гнучкими, доступними, інноваційними та найбільш повно забезпечують умови для самостійного здійснення працівником контролю над процесом свого навчання. Вважаємо, що прогресивний досвід корпоративного навчання в транснаціональних корпораціях Канади може бути використаний у ЗВО України.

Література

1. Аніщенко О. В. Підготовка виробничого персоналу: андрагогічний аспект. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2010. №2. С.96–102.

2. Бабушко С. Аналіз нормативно-правового забезпечення професійного розвитку фахівців у США. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2014. Т. 1, № 8. С. 155–164.

3. Баніг О. В. Системи професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях: досвід

Німеччини і Польщі: монографія. Київ: ДКС-Центр, 2018. 414 с.

4. Бідюк Н. Розвиток системи освіти дорослих в США (друга половина ХХ – початок ХХІ століття). *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2015. Т. 1, № 45. С. 3–9.

5. Карпова С. Н. Індивідуалізація навчання у практиці художньої підготовки майбутніх архітекторів. *Наука і освіта*. 2014. №7. С. 91–94.

6. Пазюра Н. Розвиток людських ресурсів на підприємстві як чинник розвитку особистості. *Педагогіка вищої та середньої школи*. 2013. № 37. С. 342–347.

7. Слободянюк Г. До проблеми психологічної підготовки майбутніх вчителів. *Наука і освіта*. 2020. №1.

8. Barrow C. W. The entrepreneurial intellectual in the corporate university. Edinburg, TX: Springer Nature, 2017. XXIII. 104 p.

9. Beinicke A. Evidence-based actions for maximizing training effectiveness in corporate E-learning and classroom training / A. Beinicke, E. Kyndt. *Studies in Continuing Education*. 2019. Pp. 1–21. DOI: <https://doi.org/10.1080/0158037x.2019.1608940>.

10. Ben-Hur S. The Business of Corporate Learning: Insights from Practice. London: Cambridge University Press, 2015. XVI. 230p.

Bogdan R. How MOOCs are being used for corporate training? / Bogdan R., Holotescu C., Andone D., GrossecckG. *The 13th International Scientific Conference "eLearning and Software for Education"*, April 27-28, 2017: conference proceedings. Bucharest, 2017. DOI: <https://doi.org/10.12753/2066-026X-17-000>. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/3160763->

[62 HOW MOOCS ARE BEING USED FOR CORPORATE TRAINING.](#)

12. Brookfield S. D. Independent adult learning. Nottingham, UK: University of Nottingham, 1982. X. 272p.

13. Corbeil J. R. Are you ready for mobilelearning? J. R. Corbeil, M. E. Valdes-Corbeil. *Education Quarterly*. 2007. Vol. 11. № 2. P. 51.

14. Dealtry R. The future of corporate universities: how your company can benefit from value and performance-driven organisational development. Bingly, UK: Emerald Publishing Limited, 2017. XXIV. 298 p.

15. Derouin R. E. E-learning in organizations. R. E. Derouin, B. A. Fritzsche, E. Salas. *Management*. 2005. Vol. 31. № 6. Pp. 920–940.

16. Developing Canada's future workforce: a survey of large private-sector employers. Aon Hewitt. *Business Council of Canada*. 2016. 22 p.

17. Ellinger A. D. The concept of self-directed learning and its implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*. 2004. Vol. 6. № 2. Pp. 158–177.

18. Fallon J. BAE Systems Virtual University: e-learning in action. *Development and Learning in Organizations*. 2005. Vol. 19. № 4. Pp. 11–13.

19. Fournier H. Challenges to research in MOOCs / H. Fournier, R. Kop, G. Durand. *MERLOT Journal of Online Learning and Teaching*. 2014. Vol. 10. № 1. Pp. 1–15.

20. Houle C. O. The inquiring mind. Madison: University of Wisconsin Press, 1961. 87 p.

21. Knowles M. S. The modern practice of adult education: andragogy versus pedagogy. New York: Associated Press, 1970. 384 p.

22. Knowles M. S. Self-directed learning: a guide for learners and teachers. New York, Toronto: Cambridge Adult Education Company, 1975. 135 p.

23. Lytovchenko I. Development of higher education-industry partnership as factor of corporate education efficiency in the USA. *Science and Education*. 2016. № 10 (CXXXXXI). Pp. 98–102.

24. Lytovchenko I. Corporate university as a form of employee training and development in American companies. *Advanced education*. 2016. No 5. Pp. 35–41. DOI: <https://doi.org/10.20535/2410-8286.62280>.

25. Romiszowski A. Individualization of Teaching and Learning: Where Have We Been; Where are We Going? *Journal of Special Education Technology*. 1994. Vol.12. №3. Pp. 182–194. DOI: <https://doi.org/10.1177/016264349401200302>.

26. Thomas R.M. Individual differences in the classroom / R. M. Thomas, S. M. Thomas. New York: McKay, 1965. VII, 567p.

27. Transforming American Education: Learning Powered by Technology: National Education Technology Plan 2010 / U.S. Department of Education, Office of Educational Technology. 2010. 124 p. Retrieved from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED512681.pdf>

28. Wallach M. A. Modes of thinking in young children / M. A. Wallach, N. Kogan. New York: Holt, 1965. VII. 357 p.

29. Zhu M. Self-directed learning in MOOCs: exploring the relationships among motivation, self-monitoring, and self-management / M. Zhu, C. J. Bonk, M. Y. Doo. *Educational Technology Research and Development*. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11423-020-09747-8>. Retrieved from: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11423-020-09747-8#citeas>

30. Zutshi S. Experiences in MOOCs: The Perspective of Students / S. Zutshi, S. O'Hare & A. Rodafinos. *American Journal of Distance Education*. 2013. T. 27. №4. P. 218–227. DOI: <https://doi.org/10.1080/08923647.2013.838067>.

References

1. Anishchenko, O. V. (2010). Pidhotovka vyrobnychoho personalu: andrahohichnyi aspect [Training of production staff: andragogical aspect]. *Osvita doroslykh: teoriia, dosvid, perspektyvy – Adult Education: Theory, Experience, Perspectives*, 2, 96-102 [in Ukrainian].

2. Babushko, S. (2014). Analiz normatyvno-pravovoho zabezpechennia profesiinoho rozvytku fakhivtsiv u SSHA [Analysis of regulatory and legal support for professional development of specialists in the United States]. *Osvita doroslykh: teoriia, dosvid, perspektyvy – Adult Education: Theory, Experience, Perspectives*, 1(8), 155-164 [in Ukrainian].

3. Banit, O. V. (2018). *Systemy profesiinoho rozvytku menedzheriv u transnatsionalnykh korporatsiakh: dosvid Nimechchyny i Polshchi: monohrafiia [Systems of professional development of managers in transnational corporations: the experience of Germany and Poland: a monograph]*. Kyiv: DKS-Tsentr [in Ukrainian].

4. Bidiuk, N. (2015). Rozvytok systemy osvity doroslykh v SSHA (druga polovyna XX – pochatok XXI stolittia) [Development of the adult education system in the United States (second half of the XX – beginning of the XXI century)]. *Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnologii – Pedagogical Sciences: Theory, History, Advanced Technologies*, 1 (45), 3-9 [in Ukrainian].

5. Karpova, S. N. (2014). Individualizatsiia navchannia u praktitsi hudozhnoi pidgotovki maibutnikh arhitektoziv [Individualization of education in practice of future training of future architects]. *Nauka i osvita – Science and education*, 7, 91-94 [in Ukrainian].

6. Paziura, N. (2013). Rozvytok liudskykh resursiv na pidpriemstvi yak chynnyk rozvytku osobystosti [Development of human resources at the enterprise as a factor of personality development]. *Pedahohika vyshchoi ta serednoi shkoly – Pedagogy of Higher and Secondary School*, 37, 342-347 [in Ukrainian].

7. Slobodianiuk, H. (2020). Do problemy psikhologichnoi pidgotovki maibutnikh vchiteliv [To the problem of psychological training of future teachers]. *Nauka i osvita – Science and education*, 1 [in Ukrainian].

8. Barrow, C. W. (2017). *The entrepreneurial intellectual in the corporate university*. Edinburg, TX: Springer Nature [in English].

9. Beinicke, A., & Kyndt, E. (2019). Evidence-based actions for maximizing training effectiveness in corporate E-learning and classroom training. *Studies in Continuing Education*, (pp. 1-21). DOI: <https://doi.org/10.1080/0158037x.2019.1608940> [in English].

10. Ben-Hur, S. (2015). *The Business of Corporate Learning: Insights from Practice*. London: Cambridge University Press [in English].

11. Bogdan, R., Holotescu, C., Andone, D., Grosseck, G. (2017). How MOOCs are being used for corporate training? In *Proceedings of the 13th International Scientific Conference "eLearning and Software for Education"* (27-28). Bucharest, April, 2017. DOI: <https://doi.org/10.12753/2066-026X-17-000>. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/316-076362>

HOW MOOCs ARE BEING USED FOR CORPORATE TRAINING [in English].

12. Brookfield, S. D. (1982). *Independent adult learning*. Nottingham, UK: University of Nottingham [in English].

13. Corbeil, J. R., Valdes-Corbeil, M. E. (2007). Are you ready for mobile learning? *Education Quarterly*, 11(2) [in English].

14. Dealtry, R. (2017). *The future of corporate universities: how your company can benefit from value and performance-driven organisational development*. Bingley, UK: Emerald Publishing Limited [in English].

15. Derouin, R. E., Fritzsche, B. A., & Salas, E. (2005). E-learning in organizations. *Management*, 31 (6), 920-940 [in English].

16. Aon Hewitt (2016). *Developing Canada's future workforce: a survey of large private-sector employers*. Business Council of Canada [in English].

17. Ellinger, A. D. (2004). The concept of self-directed learning and its implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 6(2), 158-177 [in English].

18. Fallon, J. (2005). BAE Systems Virtual University: e-learning in action. *Development and Learning in Organizations*, 19 (4), 11-13 [in English].

19. Fournier, H., Kop, R., & Durand, G. (2014). Challenges to research in MOOCs. *MERLOT Journal of Online Learning and Teaching*, 10(1), 1-15 [in English].

20. Houle, C. O. (1961). *The inquiring mind*. Madison: University of Wisconsin Press [in English].

21. Knowles, M. (1975). *Self-directed learning*. New York, Toronto: Cambridge Adult Education Company [in English].
22. Knowles, M. S. (1970). *The modern practice of adult education: andragogy versus pedagogy*. New York: Associated Press [in English].
23. Lytovchenko, I. (2016a). Development of higher education-industry partnership as factor of corporate education efficiency in the USA. *Science and Education*, 10 (CXXXXXI), 98-102 [in English].
24. Lytovchenko, I. (2016b). Corporate university as a form of employee training and development in American companies. *Advanced education*, 5, 35-41. DOI: 10.20535/2410-8286.62280 [in English].
25. Romiszowski, A. (1994). Individualization of Teaching and Learning: Where Have We Been; Where are We Going? *Journal of Special Education Technology*, 12(3), 182-194. DOI: <https://doi.org/10.1177/0162643-49401200302> [in English].
26. Thomas, R. M., & Thomas, S. M. (1965). *Individual differences in the classroom*. New York: McKay [in English].
27. Transforming American Education: Learning Powered by Technology: National Education Technology Plan 2010. (2010). U.S. Department of Education, Office of Educational Technology. Retrieved from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED512681.pdf> [in English].
28. Wallach, M. A., & Kogan, N. (1965). *Modes of thinking in young children*. New York: Holt [in English].
29. Zhu, M., Bonk, C. J., & Doo, M. Y. (2020). Self-directed learning in MOOCs: exploring the relationships among motivation, self-monitoring, and self-management. *Educational Technology Research and Development*. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11423-020-09747-8>. Retrieved from: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11423-020-09747-8#citeas> [in English].
30. Zutshi, S., O'Hare, S., & Rodafinos, A. (2013). Experiences in MOOCs: The Perspective of Students. *American Journal of Distance Education*, 27(4), 218-227. DOI: <https://doi.org/10.1080/08923647.2013.838067> [in English].

Yuliana Lavrysh,

*PhD (Candidate of Pedagogical Sciences), assistant professor,
Department of English for Specific Purposes,
National Technical University of Ukraine
"Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute",
37, Peremohy Ave., Kyiv, Ukraine*

INDIVIDUALIZATION OF LEARNING IN CANADIAN MULTINATIONAL CORPORATIONS: FOREIGN EXPERIENCE AND WAYS OF IMPLEMENTATION

The corporations perceive human capital as the greatest potential for competitive advantage, and staff training as a prerequisite for achieving the company's strategic aim since business success and market competitiveness directly depend on the ability of employees to provide life long learning. In the context of searching the ways of optimizing this process, the aim of our study is to determine the features and opportunities for the development of individualization of learning by means of information and communication technologies in multinational corporations in Canada in order to use their experience in Ukrainian higher education. The set of interrelated general scientific research methods was used to achieve this goal: analysis, synthesis, comparison, generalization, systematization, which were used to study the scientific literature, programs and corporate training courses in multinational corporations in Canada. Analysis of training in Canadian multinational corporations shows that the use of the advanced information and communication technologies in independent non-formal learning, including mobile learning, social networks, Massive Open Online Courses, electronic coaching, corporate blogs, gamification, wikis, etc., contributes to the deepening of individualization of training, and the practice of employee's independent planning and implementation of his/her learning process is becoming more common. The study concludes that individualization is an important aspect of training in Canadian multinational corporations. The basis of individualization of learning is self-direction, autonomy of students, their willingness to take responsibility for planning and implementation of all stages of their learning.

Keywords: corporate training, individualization of training, multinational corporations, employees, information and communication technologies, self-directed training.

Подано до редакції 20.06.2020