

Медунцов Алексей Сергеевич

магистрант

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»

г. Москва

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕДАГОГОВ: ОБЗОР ПОДХОДОВ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРАКТИК

Аннотация: в статье рассматривается необходимость в совершенствовании современного специалиста в связи с развитием технологий и различных областей науки. Особенно актуальной в современной среде является разработка программ корпоративного обучения. История данной концепции началась в середине прошлого века в исследованиях американских учёных и распространилась по всему научному миру. По мнению специалистов, результаты корпоративного обучения приводят и к совершенствованию индивидуумов в компании, и к росту финансового результата организации в целом. Разнообразные подходы к корпоративному образованию помогают устанавливать высокую устойчивость, конкурентоспособность организации. Автор приходит к следующему выводу: корпоративное обучение педагогов в условиях цифровизации необходимо для прогресса конкурентоспособности организаций и развития экономической системы.

Ключевые слова: корпоративное обучение, корпоративное образование, обучение сотрудников, совершенствование профессионального уровня персонала.

В условиях современного прогресса необходимо поднятие профессионального навыка педагога, и методика коллективного обучения способствует этому. В разнообразии моделей корпоративного обучения немалую долю занимают дистанционные образовательные практики.

Область управления человеческими ресурсами претерпевает значительные изменения, став одним из ключевых аспектов изменений в сфере бизнеса. Быстрое развитие технологий создало новую среду, в которой мы сегодня

находимся. Это привело к пересмотру устоявшихся представлений, методов работы и других аспектов.

Бурное развитие различных областей науки, появление новых технологий и изменения стратегий экономического развития влияют на формирование потребностей общества в высококвалифицированных специалистах, отвечающих современным требованиям. Современный человек – специалист, обладающий широким спектром профессиональных навыков, способный оперативно реагировать на изменения, постоянно обучаться, осваивать новые области деятельности, другими словами, постоянно самосовершенствоваться, адаптироваться и развиваться.

Из числа современных стратегий продвижения знаний и навыков нынешнего персонала на пик актуальности и инновационности отчетливо выделяется практика корпоративной инструктажной политики. Последняя стремится совместить актуальные потребности в обучении сотрудников с высочайшими стандартами образования и профессионализма.

Несмотря на сложности, возникающие в контексте ослабления экономической активности, что побуждает организации к действиям по сокращению издержек на человеческий капитал, ряд предприятий в России, сталкиваясь с интенсивной конкуренцией, активно принимает меры по удержанию своего персонала, а также по сохранению и увеличению его компетенций. Значительные инвестиции направляются на разработку и реализацию программ корпоративного обучения, а также на формирование собственных корпоративных учебных заведений.

Концепция корпоративного обучения дебютировала в середине прошлого века в исследованиях Дугласа Мак-Грегора, который раскрывал модели взаимоотношений человека с рабочим процессом, и затем нашла продолжение в трудах Авраама Маслоу. Долгое время исследования в области корпоративного обучения фокусировались на экономике, социологии, психологии и управленческой технологии. Ожидалось, что результаты корпоративного обучения приведут не только к развитию индивидуумов в компании, но и к повышению эффективности самой организации, усилению ее конкурентоспособности и, следовательно, к увеличению финансового успеха.

Согласно взгляду Е.П. Кагала, корпоративное обучение персонала представляет собой эффективный инструмент профессиональной подготовки и переквалификации сотрудников, что приведет к совершенствованию методов решения текущих проблем предприятия и, в конечном итоге, к росту финансового благополучия организации в целом [1, с. 155–157].

При изучении феномена формирования корпоративной культуры как фундаментального строительного блока успешного функционирования предприятия, исследователь Д.Ю. Коваленко акцентирует внимание на инновационных методах совершенствования профессионального уровня персонала как одного из критических механизмов адаптации к внешнему окружению. Этот подход устанавливает высокую устойчивость всей организации к различным вызовам, что является важным камнем в фундаменте ее успеха [3, с. 275–279].

Исследования различных ученых представляют разнообразные подходы к структурированию корпоративного образования. В работах А.И. Родина, посвященных данной теме, корпоративное обучение определяется как «динамический механизм диффузии знаний и информации для решения проблем, связанных с производственной деятельностью» [6, с. 58–65]. В результате интенсивного тренинга сотрудники структурированной организации формируют синергетические профессиональные модели, что обеспечивает им гибкость в адаптации к динамичным изменениям во внешней среде [7]. Такая стратегия, согласно исследователям, позволяет компании выйти вперед и создать устойчивое конкурентное преимущество. Более того, О.Л. Чуланова интерпретирует корпоративное обучение персонала как эффективный механизм профессионального развития специалистов в контексте корпоративной организации [8, с. 6].

На сегодняшний день особое внимание уделяется педагогическому аспекту концепции «корпоративного образования», рассматривающему данный подход как систематизированный механизм в интересах корпорации и ее персонала, осуществляемый через взаимодействие между обучающими и обучаемыми внутри и вне организации, направленный на достижение учебных целей и стимулирующий профессиональное развитие сотрудников [5, с. 16–20]. В научном

мире возникают инновационные концепции, дифференцирующие термины «корпоративное обучение» и «корпоративное образование». Так, М.В. Кларин маркирует фундаментальное различие между данными понятиями за счет внедрения в корпоративном образовании управленческого подхода как неотъемлемой части организационного руководства [3, с. 6–16].

Коллективному обучению в корпоративной среде, по авторам анализа, присущ характер обучения, ориентированного на передачу и усвоение специфических знаний и профессиональных навыков. В своих научных трудах С.А. Мыльников и В.А. Погосян также выстраивают различные аспекты понятия «корпоративное обучение» – это процесс обучения, целью которого является освоение профессиональных компетенций. Они рассматривают содержание корпоративного образования в рамках общих ключевых компетенций, таких как исследовательские, управленческие, мотивационные и другие [4, с. 215–220].

В процессе анализа исследований за рубежом, а также опыта корпоративного обучения для педагогов становится ясно, что данная методика имеет давнюю историю применения в педагогических учреждениях Европы и Америки. Участники международного симпозиума «Переосмысление преподавания и обучения в XXI веке» в 2015 году активно обсуждали вопросы новаторских подходов к организации обучения в условиях глобализации и развития цифрового общества. В выступлении С. Именды был вынесен вердикт о необходимости радикальных изменений в методах обучения педагогов для адаптации к вызовам, стоящим перед образованием в постиндустриальную эпоху.

Поднятию профессионального уровня педагогов способствуют инициативы национальных правительств, мероприятия профессиональных ассоциаций и органов управления. Основная концепция, представленная в исследованиях Д. Муйса и Д. Рейнольдса, заключается в том, что педагог, испытывая процесс обучения в коллективе, приобретает не только знания и навыки в области психологии и педагогики, но и осваивает саму методику коллективного обучения. Этот принцип отразился и получил развитие в работах К. Кириаку. В частности, исследование Р. Гиллис привело к выводу о том, что совместное обучение яв-

ляется значимой методикой, которая способствует социализации учащихся разной возрастной группы. В своих трудах Д. Джонсон, Р. Джонсон, К. Розет и Т. Шин выявили взаимосвязь между готовностью педагога к коллективной работе и эффективностью организации совместного обучения учащихся, способствуя развитию их мышления и коммуникативных навыков.

Научные изыскания, проведенные Э. Кирни, выявили значимость изменений в педагогическом подходе преподавателя в эпоху информационного прогресса, когда традиционная роль источника знаний для учащихся пересматривается в сторону новой задачи – фасилитации коллективного поиска и усвоения научной информации школьниками в процессе совместного обучения [9, p. 117].

Анализ исследовательских источников демонстрирует разнообразие моделей корпоративного обучения в различных странах, основанных на диапазоне формальных и неформальных методов обучения, структурированных сетей для повышения квалификации, а также на использовании дистанционных технологий.

Всеучительное формирование профессиональных компетенций в рамках корпоративного образования позволяет наращивать синергию профессиональных амбиций индивидуумов на уровне отдельного сотрудника, рабочих коллективов и образовательных учреждений в целом.

Следовательно, можно выделить ключевой вывод. Корпоративное обучение педагогов представляет неотъемлемый стержень современной экономической системы, являющийся обязательной предпосылкой для прогресса сферы бизнеса, где вектор обновления кадрового резерва способен формировать конкурентоспособное превосходство каждой организации. Возможности корпоративного обучения находятся в стадии заметного расширения – последствия пандемии ускорили рост цифровых образовательных инициатив и разработку удаленных образовательных практик; продолжительный период обучения онлайн позволил выявить как недочеты, так и достоинства данного формата, что позволило эффективно перейти к гибриднему обучению. Продвижение иммерсивных образовательных технологий дает возможность эмулировать производственные практики и обеспечивает условия для креативного решения сложных

проблем в условиях, максимально соответствующих реальной рабочей среде. Все это способствует совершенствованию кадрового потенциала без разрыва с производственным процессом.

Список литературы

1. Кагал Е.П. Новые формы и методы обучения персонала как необходимое условие развития организации / Е.П. Кагал // Молодой ученый. – 2019. – №41 (279). – С. 155–157. EDN EJFFPG

2. Кларин М.В. Корпоративное образование: цели и особенности / М.В. Кларин // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество. – 2016. – №1. – С. 6–16. EDN YNLUOG

3. Коваленко Д.Ю. Основные подходы к определению корпоративной культуры / Д.Ю. Коваленко // NovaInfo.Ru. – 2017. – №64. – С. 275–279 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://novainfo.ru/article/12792> (дата обращения: 01.03.2024). EDN YLMCAF

4. Мыльникова С.А. Корпоративное обучение / С.А. Мыльникова, В.А. Погосян // Universum: Вестник Герценовского университета. – 2014. – №3–4. – С. 215–220. EDN UHFZGV

5. Петряков П.А. Корпоративное обучение персонала как стратегия развития организации / П.А. Петряков, М.Н. Певзнер // Человек и образование. – 2009. – №3 (20). – С. 16–20.

6. Родин А.И. Система корпоративного обучения как серьезный фактор профессионального развития кадров образовательной организации / А.И. Родин // Про ДОД. Информационно-методический журнал. – 2016. – №11. – С. 58–65.

7. Вольхин С.Н. Совершенствование качества непрерывной профессиональной подготовки специалистов социоэкономического профиля / С.Н. Вольхин, Т.В. Васильева, В.М. Гребенникова [и др.]. – М.: Перспектива, 2022. – 323 с. EDN UPCRWP

8. Чуланова О.Л. Корпоративное обучение персонала и методы его оценки: подходы, инструментарий, проблемы и пути их преодоления / О.Л. Чуланова // Интернет-журнал «Науковедение». – 2016. – Т. 8. №1. – С. 6. DOI 10.15862/06EVN116. EDN VVNRXJ

9. Kearney E. On Becoming a Teacher / E. Kearney // Sense Publishers. – 2016. – P. 117.