

УДК 37.013

DOI: 10.34670/AR.2024.51.70.003

Корпоративное обучение как механизм повышения профессионализма педагогов системы СПО

Чотчаева Фатима Аубекировна

Аспирант,
Карачаево-Черкесский государственный университет,
369202, Российская Федерация, Карачаевск, ул. Ленина, 29;
e-mail: fchotchaeva@mail.ru

Айбазова Марина Юсуфовна

Доктор педагогических наук, профессор,
начальник Управления по научной работе
и подготовке кадров высшей квалификации,
Северо-Кавказская государственная академия,
109386, Российская Федерация, Черкесск, ул. Ставропольская, 36;
e-mail: aibaz-mari@mail.ru

Аннотация

Актуальность исследования обусловлена поисками новых форм повышения профессиональной компетентности в системе непрерывного образования. Цель статьи состоит в изучении сущности корпоративного образования, описании его характерных признаков. В статье приводятся результаты изучения корпоративного обучения учителя как педагогического явления и эффективного ресурса для развития профессиональных качеств. Корпоративное образование решает ряд специфических задач - первичное обучение в компании и непрерывное образование в течение всего срока работы. Факторами успешности при этом являются высокая корпоративная культура организации, инициативность и организаторские способности руководителя, наличие мотивации достижений сотрудников. В работе обращается внимание на необходимость использования ресурсов традиционных классических вузов, высшая школа с сотрудничеством должна разрабатывать учебную программу в соответствии с запросами потенциальных потребителей, обеспечивать прохождение практики на предприятиях-партнерах, организовывать защиту дипломных работ по профильной тематике, предлагать спецкурсы и элективные курсы по заказу предприятий, преподаватели должны быть готовы разрабатывать курсы с учетом специфики заказчика, обновлять свои знания, иметь определенный практический опыт консультационной работы, владеть современными техническими средствами обучения и во всех смыслах «ориентированы на рынок». Обосновывается вывод о том, что возможности корпоративного обучения представляются многограннее традиционной методической работы для решения задачи развития профессиональной компетентности педагогов с учетом корпоративной культуры конкретной образовательной организации системы СПО.

Для цитирования в научных исследованиях

Чотчаева Ф.А., Айбазова М.Ю. Корпоративное обучение как механизм повышения профессионализма педагогов системы СПО // Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 12А. С. 28-33. DOI: 10.34670/AR.2024.51.70.003

Ключевые слова

Корпоративное обучение, непрерывное обучение, внутрифирменное обучение, уровни профессиональных компетенций, корпоративная культура организации, элективные программы обучения, спецкурсы.

Введение

Одним из условий повышения качества образования является система управления процессом профессионального роста педагогов. К одному из эффективных и малоизученных ресурсов повышения квалификации и самообразования, несомненно, относится корпоративное образование. Стремительное развитие разных отраслей науки, появление новых технологий, изменения в стратегических подходах к развитию экономики страны оказывают существенное влияние на формирование потребности общества в высококвалифицированном специалисте, отвечающем всем современным требованиям. Однако у среднестатистического преподавателя системы СПО не хватает времени на постоянное повышение квалификации, тем более с отрывом от педагогической деятельности, поэтому в поле внимания работников образования оказывается корпоративное обучение, т.н. внутрифирменное обучение на основе использования внутренних ресурсов организации. Таким образом, существующая за счет государства «традиционная» система профессионального образования и подготовки не успевает за реальными потребностями производства и рынка труда, значит, нужна альтернатива, а именно корпоративное образование, максимально учитывающее требования работодателя к работнику, причем без отрыва от производства в месте расположения трудовых ресурсов [Ключарев, Пахомова, 2007].

Основная часть

Поскольку современный педагог – профессионал, обладающий высоким уровнем разнообразных компетенций, способный быстро реагировать на внешние изменения, постоянно совершенствоваться, осваивать новые направления деятельности, иными словами, непрерывно самообразовываться, адаптироваться, развиваться, то одним из экологических направлений постоянного профессионального роста, одной из актуальных и эффективных форм непрерывного образования, направленных на развитие человеческого потенциала в условиях существующих запросов к сфере образования, является корпоративное обучение, позволяющее в результате сблизить существующие требования современных образовательных стандартов и стандартов профессиональных.

Многие исследователи обращались к исследованию этого феномена, так, Е.П. Кагал считает, что корпоративное обучение сотрудников будет являться эффективной формой профессиональной подготовки и переподготовки персонала, что приведет к улучшению методов работы по решению актуальных проблем компании, что влечет за собой рост

финансового благополучия организации в целом [Кагал, 2019]. Исследователь Ю. Коваленко, рассматривая в своей работе особенности формирования корпоративной культуры как одного из важнейших факторов успешной организации деятельности компании, также выделяет новые формы повышения профессионализма его работников в качестве одного из необходимых способов адаптации к внешним изменениям, что определяет в итоге высокую устойчивость всей компании к разнообразным кризисам [Коваленко, 2017], О. Л. Чуланова понимает корпоративное обучение персонала как особую форму повышения профессионализма специалиста организации [Чуланова, 2016].

Такие ученые как Петряков П.А., Певзнер М.Н. также исследовали сущность понятия «корпоративное обучение» и дали следующее определение: «организованный в интересах корпорации и ее сотрудников процесс взаимодействия обучающихся и обучающихся, осуществляемый как внутри организации, так и вне ее, направленный на решение учебных задач и обеспечивающий профессиональное развитие сотрудников» [Петряков, Певзнер, 2009]. Анализ источников показал, что корпоративное обучение основано на разных моделях формального и неформального обучения, сетевой организации повышения квалификации, в том числе дистанционной форме. Авторы сходятся во мнении, что корпоративное обучение педагогов позволяет интегрировать профессиональные интересы на уровне отдельного сотрудника, рабочей группы и образовательной организации в целом.

В свете современных требований актуальным является вопрос профессионального роста и развития не только отдельных педагогов, сколько педагогического коллектива в целом. Организованная на основе этого корпоративная подготовка позволяет сформировать у педагогов общие методические подходы к педагогическому обеспечению достижения обучающимися результатов образования.

Анализ проблемы обуславливает необходимость построения модели повышения профессиональной компетентности педагога в условиях корпоративного обучения, включающую концептуальный, содержательный, технологический и рефлексивный компоненты. Например, концептуальный компонент может включать в себя организацию корпоративного обучения как системного основания для повышения профессиональной компетентности педагога в условиях непрерывного образования. При этом организация корпоративного обучения позволяет педагогу строить как горизонтальную, так и вертикальную карьеру, например, модель горизонтальной карьеры педагога включает рост от выпускника педагогической программы (начальный уровень квалификации) до педагога-наставника (высший уровень квалификации), в то время как модель вертикальной карьеры педагога, связан с освоением необходимых уровней квалификации для выполнения дополнительных обобщенных трудовых функций и предполагающая возможность карьерного роста.

Содержание корпоративного обучения обусловлено стратегическими задачами, решаемыми каждой конкретной образовательной организацией в целях повышения качества образования. В современных условиях содержательными направлениями корпоративной подготовки педагогов могут быть:

- основные тренды образования в мире, и, в частности, в Российской Федерации;
- направления развития образования, указанные в национальном проекте «Образование»;
- особенности интеллектуального и нравственного развития нового поколения;
- основы цифровой дидактики, интерактивные, субъектно ориентированные, мобильные,

цифровые образовательные технологии;

- национальная (ВПР, ГИА, ЕГЭ) и международная (функциональная грамотность) оценка качества образования обучающихся [Селиванова, Санникова, 2020].

Таким образом, непрерывное корпоративное обучение, в зависимости от целей, мотивации, индивидуальных запросов и способностей преподавателей, способствует формированию таких уровней развития профессиональных компетенций как:

- педагог-мастер – проектирует образовательный процесс на основе педагогических технологий, обеспечивая качество образования обучающихся, адекватное их личностному потенциалу;
- педагог-инноватор – создает инновационный педагогический опыт, выступает разработчиком новых педагогических технологий;
- педагог-методист – способен не только эффективно проектировать образовательный процесс, но и обучать своих коллег профессиональному мастерству.

Заключение

Исходя из вышесказанного, современная высшая школа, должна обеспечивать прохождение практики на предприятиях-партнерах, организовывать защиту дипломных работ по профильной тематике, предлагать спецкурсы и элективные курсы по заказу предприятий, а преподаватели должны быть готовы разрабатывать курсы с учетом специфики заказчика, постоянно обновлять свои знания, иметь определенный практический опыт консультационной работы, владеть современными техническими средствами обучения и во всех смыслах «ориентированы на рынок».

Библиография

1. Айбазова М.Ю., Чотчаева Ф.А. Корпоративное обучение: концептуализация понятия // Актуальные проблемы современной науки: состояние, тенденции развития. Черкесск, 2020. С. 7-10.
2. Кагал Е.П. Новые формы и методы обучения персонала как необходимое условие развития организации // Молодой ученый. 2019. № 41 (279). С. 155-157.
3. Кларин М.В. Корпоративное образование: цели и особенности // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество. 2016. № 1. С. 6-16.
4. Ключарев Г.А., Пахомова Е.И. Корпоративное образование: новая альтернатива государственным программам // Вопросы образования. 2007. № 2. С. 117-139.
5. Коваленко Д.Ю. Основные подходы к определению корпоративной культуры // NovaInfo.Ru. 2017. № 64. URL: <http://novainfo.ru/article/12792>
6. Мыльникова С.А., Погосян В.А. Корпоративное обучение // Universum. 2014. № 3-4. С. 215-220.
7. Петряков П.А., Певзнер М.Н. Корпоративное обучение персонала как стратегия развития организации // Человек и образование. 2009. № 3 (20). С. 16-20.
8. Родин А.И. Система корпоративного обучения как серьезный фактор профессионального развития кадров образовательной организации // Про ДОД. 2016. № 11. С. 58-65.
9. Селиванова О.Г., Санникова Н.И. Корпоративное обучение педагогов как ресурс повышения профессиональной компетентности // Концепт. 2020. № 09. С. 14-24.
10. Чотчаева Ф.А., Айбазова М.Ю. Влияние организационно-педагогических условий корпоративного обучения на повышение эффективности педагогической деятельности педагогов колледжа в инклюзивном образовании // Alma Mater. 2020. № 12. С. 69-73.
11. Чуланова О.Л. Корпоративное обучение персонала и методы его оценки: подходы, инструментарий, проблемы и пути их преодоления // Науковедение. 2016. Т. 8. № 1. С. 6.

Corporate training as a mechanism for increasing the professionalism of teachers in the secondary vocational education system

Fatima A. Chotchaeva

Postgraduate,
Karachay-Cherkessia State University,
369202, 29, Lenina str., Karachaevsk, Russian Federation;
e-mail: fchotchaeva@mail.ru

Marina Yu. Aibazova

Doctor of Pedagogy, Professor,
Head of the Department for Scientific Work
and Training of Highly Qualified Personnel,
North Caucasus State Academy,
109386, 36, Stavropol'skaya str., Cherkessk, Russian Federation;
e-mail: aibaz-mari@mail.ru

Abstract

The relevance of the study is due to the search for new forms of increasing professional competence in the system of continuing education. The purpose of the article is to study the essence of corporate formation and describe its characteristic features. The article presents the results of a study of corporate teacher training as a pedagogical phenomenon and an effective resource for the development of professional qualities. Corporate education solves a number of specific problems, initial training in the company and continuous education throughout the entire period of work. Factors of success in this case are the high corporate culture of the organization, the initiative and organizational skills of the manager, and the presence of motivation for the achievements of employees. The work shows the need to use the resources of traditional classical universities; the higher school, in collaboration, should develop a curriculum in accordance with the needs of potential consumers, provide internships at partner enterprises, organize the defense of theses on specialized topics, offer special courses and elective courses upon request enterprises, teachers must be ready to develop courses taking into account the specifics of the customer, update their knowledge, have some practical experience in consulting work, own modern technical teaching aids and in every sense be "market-oriented". The possibilities of corporate training seem to be more multifaceted than traditional methodological work for solving the problem of developing the professional competence of teachers, considering the corporate culture of a specific educational organization of the secondary vocational education system.

For citation

Chotchaeva F.A., Aibazova M.Yu. (2023) Korporativnoe obuchenie kak mekhanizm povysheniya professionalizma pedagogov sistemy SPO [Corporate training as a mechanism for increasing the professionalism of teachers in the secondary vocational education system]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 13 (12A), pp. 28-33. DOI: 10.34670/AR.2024.51.70.003

Keywords

Corporate training, continuous training, in-house training, levels of professional competencies, corporate culture of the organization, elective training programs, special courses.

References

1. Aibazova M.Yu., Chotchaeva F.A. (2020) Korporativnoe obuchenie: kontseptualizatsiya ponyatiya [Corporate training: conceptualization of the concept]. In: *Aktual'nye problemy sovremennoi nauki: sostoyanie, tendentsii razvitiya* [Current problems of modern science: status, development trends]. Cherkessk.
2. Chotchaeva F.A., Aibazova M.Yu. (2020) Vliyanie organizatsionno-pedagogicheskikh uslovii korporativnogo obucheniya na povyshenie effektivnosti pedagogicheskoi deyatel'nosti pedagogov kolledzha v inklyuzivnom obrazovanii [The influence of organizational and pedagogical conditions of corporate training on increasing the effectiveness of teaching activities of college teachers in inclusive education]. *Alma Mater*, 12, pp. 69-73.
3. Chulanova O.L. (2016) Korporativnoe obuchenie personala i metody ego otsenki: podkhody, instrumentarii, problemy i puti ikh preodoleniya [Corporate personnel training and methods of its assessment: approaches, tools, problems and ways to overcome them]. *Naukovedenie* [Science of science], 8, 1, p. 6.
4. Kagal E.P. (2019) Novye formy i metody obucheniya personala kak neobkhodimoe uslovie razvitiya organizatsii [New forms and methods of personnel training as a necessary condition for the development of an organization]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 41 (279), pp. 155-157.
5. Klarin M.V. (2016) Korporativnoe obrazovanie: tseli i osobennosti [Corporate education: goals and features]. *Vestnik Buryatskogo gosudarstvennogo universiteta. Obrazovanie. Lichnost'. Obshchestvo* [Bulletin of the Buryat State University. Education. Personality. Society], 1, pp. 6-16.
6. Klyucharev G.A., Pakhomova E.I. (2007) Korporativnoe obrazovanie: novaya al'ternativa gosudarstvennym programmam [Corporate education: a new alternative to government programs]. *Voprosy obrazovaniya* [Issues of education], 2, pp. 117-139.
7. Kovalenko D.Yu. (2017) Osnovnye podkhody k opredeleniyu korporativnoi kultury [Basic approaches to defining corporate culture]. *NovaInfo.Ru*, 64. Available at: <http://novainfo.ru/article/12792> [Accessed 11/11/2023]
8. Mylnikova S.A., Pogosyan V.A. (2014) Korporativnoe obuchenie [Corporate training]. *Universum*, 3-4, pp. 215-220.
9. Petryakov P.A., Pevzner M.N. (2009) Korporativnoe obuchenie personala kak strategiya razvitiya organizatsii [Corporate personnel training as an organization development strategy]. *Chelovek i obrazovanie* [Person and Education], 3 (20), pp. 16-20.
10. Rodin A.I. (2016) Sistema korporativnogo obucheniya kak ser'eznyi faktor professional'nogo razvitiya kadrov obrazovatel'noi organizatsii [The corporate training system as a serious factor in the professional development of personnel in an educational organization]. *Pro DOD* [On additional education for children], 11, pp. 58-65.
11. Selivanova O.G., Sannikova N.I. (2020) Korporativnoe obuchenie pedagogov kak resurs povysheniya professional'noi kompetentnosti [Corporate training of teachers as a resource for increasing professional competence]. *Kontsept* [Concept], 09, pp. 14-24.