

Развитие российского корпоративного образования в условиях постиндустриального общества



КУЗНЕЦОВ

Владимир Викторович, доктор педагогических наук, профессор кафедры общей и профессиональной педагогики Оренбургского государственного университета, Оренбург

Корпоративное образование, являясь важнейшей частью непрерывного образования, представляет собой совокупность образовательных структур и учебных программ предприятий, компаний, корпораций, обеспечивающих свои производственные потребности в высококвалифицированных, компетентных, конкурентоспособных рабочих и специалистах. Данный вид образования представляет собой единый процесс целенаправленного формирования корпоративной культуры его субъектов и профессионального обучения, осуществляемый в интересах корпорации.

Анализ существующих подходов к решению педагогических задач в условиях корпорации позволяет говорить о необходимости целостного представления о корпоративном образовании в условиях постиндустриального общества [3; 4; 5; 6; 10].

Автором предложена концепция развития корпоративного образования в России на основе изучения таких промышленных территорий, как Татарстан, Башкортостан, Свердловская, Оренбургская области. В работе проанализированы важнейшие диссертационные исследования в области корпоративного образования [5; 8; 13; 16; 17].

В своем исследовании автор опирается на теоретические положения научной школы С. Я. Батышева — А. М. Новикова, а также на практические достижения учебных центров и университетов газовой промышленности России. Актуальность исследования определяется противоречиями, возникшими между практикой внутрифирменного обучения и отсутствием теории корпоративного образования.

Сравнительный анализ исследований в области высшего образования в России и за рубежом показывает, что, во-первых, именно в отечественном образовании ожидается «грядущая революция», так называемый «сход лавины». Во-вторых, вызовы, стоящие перед высшим образованием во всех странах мира, могут его трансформировать. Как образно пишут авторы эссе «Накануне схода лавины»: «Прочные стены классических зданий, в которых размещены знаменитые университеты, кажутся несокрушимыми, но на них надвигается буря перемен» [18].

Аннотация

В статье рассмотрены проблемы развития корпоративного образования в условиях постиндустриального общества. Представлена авторская концепция содержания, форм, методов, средств корпоративного обучения, даны обоснования сущности и специфики содержания корпоративного образования

Ключевые слова:

внутрифирменное обучение, корпоративное образование, постиндустриальное общество, последипломное образование

Кузнецов В. В. Развитие российского корпоративного образования в условиях постиндустриального общества // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 2. — С. 52–58.

Причин такого утверждения много:

- между университетами усиливается конкуренция;
- происходит переосмысление понятия «традиционный университет»;
- функции университетов начинают выполнять другие организации, в том числе корпоративные университеты при корпорациях;
- к исследованиям начинают подключаться временные коллективы ученых;
- ученые степени начинают присуждать частные структуры;
- стипендии Thiel Fellowship становятся более престижными, чем дипломы ведущих университетов;
- благодаря онлайн-курсам Massive Open Online Courses (MOOCs) лекции лучших преподавателей доступны учащимся всего мира.

Именно доступность материалов ведущих университетов мира (Стенфордского, Массачусетского и др.) позволяет утверждать, что, во-первых, меняется «жанр университетского обучения», во-вторых, целевые установки университетского образования определяют не столько руководители деканатов и кафедр, сколько сами потребители — обычные люди, обладающие способностью самостоятельно выбирать и пользоваться редкой информацией в интернете.

Российское высшее образование, на наш взгляд, также ожидают серьезные потрясения, в силу того что качественное высшее образование становится доступным для широких слоев населения [15]. Вызывают опасение и отрыв теории от практики во время обучения в вузе, и проблемы трудоустройства выпускников.

Корпоративное образование как новый зарождающийся вид «последипломного образования» позволяет, во-первых, устранять имеющийся разрыв между необходимыми и приобретенными в вузе профессиональными компетенциями, во-вторых — более эффективно решать проблему трудоустройства после внутрифирменного обучения в учебных структурах предприятия, корпорации или фирмы.

Наличие учебного плана, образовательных программ учебных центров и корпоративных университетов предприятий, возможность подбора лучших педагогов-практиков позволяет не только заглянуть на несколько лет вперед, но и организовать так называемое опережающее обучение в условиях учебных структур предприятия.

Именно корпоративное образование позволит, на наш взгляд, стать «островком», позволяющим пережить ожидаемое в мире в 2030–2050 годы «падение университетских структур» и массовое стремление молодежи приобрести образование, которое позволит получать заработную плату и стремиться к профессиональному и личностному росту.

Однако корпоративное, как и высшее образование, в меньшей степени, чем среднее профессиональное (колледжи и техникумы), нуждается в глубокой радикальной и безотлагательной перестройке, связанной с подготовкой к «сходу лавины» [15]. Если не изменить подходы к корпоративному образованию, причем кардинально, то мы можем потерять годы на необходимость его преобразования в 2030–2050 годы (Д. Паттнем, Л. Саммерс и др.).

Учебные структуры многих, особенно крупных промышленных предприятий, созданных еще при социализме в виде отделов технического обучения, подготовки кадров, даже при наличии департаментов по управлению персоналом сохраняют присущую образовательным структурам «консервативность»: нежелание разбираться в чисто дидактических вопросах, которые серьезно влияют на качество проведения теоретических занятий, семинаров, практикумов.

Если перевести эту ситуацию на педагогический язык, то нужно четко сформулировать цель корпоративного образования: сделать так называемое «внутрифирменное обучение» более качественным, соответствующим вызовам XXI века. Иначе, на наш взгляд, устаревшим курсам подготовки кадров, как и традиционным университетам, если они не проведут радикальных преобразований, угрожает утрата необходимых педагогических функций, так называемой своей миссии [12].

В условиях постиндустриального общества тенденции развития российского корпоративного образования могут быть выявлены на основе аспектного подхода к нему. Во-первых, необходимо проанализировать, готово ли российское корпоративное образование ответить на вызовы XXI века? Во-вторых, корпоративное образование находится на острие прогностических проблем. В-третьих, нужны прорывы стратегического характера.

Аспектный подход к понятию «корпоративное образование» предполагает, что можно выделить, по меньшей мере, четыре аспекта его содержательной трактовки:

- корпоративное образование как система;
- корпоративное образование как ценность;
- корпоративное образование как процесс;
- корпоративное образование как результат.

Аспектное разделение понятия «корпоративное образование» не означает нарушения его целостности. Перечисленные аспекты лишь отражают необходимость и возможность акцентирования внимания на тех или иных сторонах функционирования корпоративного образования по мере исследования его сущностных характеристик и их реализации в образовательной практике.

Понять и оценить истинную сущность корпоративного образования как сложного многопланового явления можно лишь в единстве и взаимном дополнении этих аспектных характеристик — это первый вектор в развитии теории корпоративного образования. Второй вектор — рассмотрение корпоративного образования и возможности его развития с точки зрения науки об образовании, его теории — эдукологии и искусства профессионально-педагогической деятельности. Третий вектор — корпоративное образование как образованность, грамотность субъектов внутрифирменного обучения, профессиональная компетентность, корпоративная культура и менталитет каждого работника корпорации. Четвертый вектор — использование образовательно-педагогической прогностики как инструмента для поиска тенденций в развитии корпоративного образования. Пятый вектор — подключение педагогической науки, прежде всего теории и методики корпоративного обра-

зования, к развитию, поиску необходимых педагогических инноваций. Также важно использовать возможность программно-целевого подхода к управлению корпоративным образованием, подбору руководителей корпоративных учебных структур.

Создание новой практики корпоративного образования — одна из важнейших тенденций его развития. Она связана с инновационными процессами, новыми моделями корпоративного образования на основе, например, такой науки, как андрагогика¹.

Педагогические инновации² в корпоративном образовании касаются, прежде всего, разработки содержания, ответов на вопросы: «чему учить?» в условиях постиндустриального общества и «как учить?» в условиях цифровых образовательных технологий. То есть речь идет о чисто дидактических нововведениях, которые очень сложно организовать производственным, работникам корпорации, сотрудникам департаментов по управлению персоналом, службы HR, не имеющим педагогического и профессионально-педагогического образования.

Важно подготовить участников, организаторов образовательного процесса в учебных центрах предприятий, способных самостоятельно:

- ставить необходимые педагогические задачи и проблемы и успешно их решать;
- заниматься научным исследованием в области повышения эффективности корпоративного образования;
- ориентироваться в сложных педагогических ситуациях;
- отбирать и готовить педагогических работников из числа «производственников», «специалистов-практиков» в условиях собственного учебного центра;
- организовать эффективное педагогическое наставничество, стажировки и обмен опытом педагогической работы.

Можно предположить, что следующие тридцать-пятьдесят лет могут стать золотым веком для корпоративного образования, но только в том случае, если все субъекты корпорации, от которых зависит эффективность и качество корпоративного образования, будут действовать активно и целеустремленно. Иначе лавина перемен может снести создаваемую в России сложную образовательную систему в виде корпоративного образования.

Корпоративное российское образование нуждается в глубокой, радикальной и срочной трансформации. Больше всего, по нашему мнению, стоит опасаться того, что вследствие самоуспокоенности, осторожности и неуверенности изменения будут проходить слишком медленно и ограничатся частными нововведениями. Модели корпоративного образования в виде внутрифирменного обучения, получившие широкое распространение во второй половине XX века, больше не работают.

Именно в системе корпоративного образования возникает решение принципиально иной по содержанию педагогической задачи. Связана она с тем, что новые высокие технологии, автоматизация, роботизация

¹ Андрагогика — наука, изучающая закономерности обучения взрослых.

² Педагогическая инноватика — сфера науки, изучающая процессы развития учебных структур, в том числе учебных центров предприятий и корпораций.

вынудят обучающихся в учебных структурах предприятий учиться и переучиваться на протяжении всей жизни [12; 14]. Формирование же готовых теоретических знаний постепенно уйдет на второй план, как и традиционное представление о корпоративном обучении.

Руководители учебных структур, на наш взгляд, будут озабочены не столько качеством образовательного процесса в учебном центре предприятия, сколько разработкой прогнозов на ближайшее будущее. Внутри крупной учебной структуры корпорации, по всей видимости, возникнут те, которые будут специализироваться только на преподавании, и те, которые будет заниматься организацией специализированного наставничества и прикладных стажировок.

Ориентация корпоративного образования на обязательное трудоустройство его субъектов потребует более качественного подхода к оценке сформированных профессиональных компетенций и итоговой аттестации обучающихся в учебном центре. Трудоустроиться после обучения в учебном центре сможет не каждый, а только «сертифицированный», т. е. получивший сертификат. Появится необходимость в разработке теории экспертизы и аттестации посредством независимых методов и объективных характеристик.

Изменяющаяся экосистема обучения потребует специалистов-дидактологов, которые, зная на практике производство, сбыт, маркетинг, будут способны разрабатывать неизвестные ранее дидактические инновационные модели как корпоративного обучения, так и других развивающихся форм менторства.

В заключение можно сделать следующие выводы относительно тенденций развития российского корпоративного образования.

В условиях постиндустриального общества российское корпоративное образование нуждается в постоянном изменении и преобразовании.

Корпоративное образование в России, по нашему мнению, будет представлять собой целостную динамическую систему, которая начнет достигать эффективного результата в виде удовлетворения потребности в трудоустройстве незанятого населения.

Конкурентные преимущества будет иметь учебный центр предприятия, корпорации, фирмы, обладающий опытом эффективного формирования и использования модулей, гарантирующих успешность умений учиться и переучиваться у работников корпорации любого уровня.

Преимущество корпоративного образования в виде слияния воедино теории и практики должно поддерживаться созданием электронных ресурсов, способных учитывать процесс создания и внедрения высоких технологий, автоматизации и роботизации.

Качество корпоративного образования является производной развития корпорации, предприятия, фирмы.

Развитие учебных структур корпораций определяется наличием в них работников, компетентных в профессиональной педагогике и психологии, теории образования взрослых (андрагогике).

Тенденции развития российского корпоративного образования вытекают, во-первых, из перспектив развития российской экономики.

Во-вторых, основываются на модернизации таких структур корпораций, как управление персоналом (служба HR). В-третьих, на качестве взаимодействия производственных руководителей и финансовых структур с департаментом по управлению персоналом корпорации.

В постиндустриальном обществе корпоративное образование должно служить для самореализации и духовно-нравственного развития работника корпорации, а не для общественного производства. Студенты корпоративных учебных структур должны получать удовольствие от достижения результатов, а педагоги должны быть заинтересованы в их развитии, получать удовлетворение от общения с взрослыми обучающимися.

Направленность корпоративного образования на овладение основами корпоративной культуры — его основная цель. Корпорации, имеющие современную структуру управления персоналом (службы HR и т. п.), должны создавать условия для образования в течение всей жизни, иметь мощные ресурсы информационных систем и СМИ. Смещение акцента с деятельности преподавателей на самоконтроль и самооценку обучающихся является критерием успешности субъектов корпоративного образования, которые должны приобрести способность общаться, учиться, анализировать, проектировать, выбирать и творить.

Литература

1. Батышев С. Я. Производственная педагогика. — М., 1976. — 44 с.
2. Батышев С. Я. Подготовка рабочих кадров. — М., 1984. — 247 с.
3. Богачев О. А. Особенность внутрифирменного обучения работников // Профессиональное образование. Столица. — 2008. — № 3. — С. 27.
4. Валежанина Т. В. Формирование конкурентоспособности будущих педагогов профессионального обучения в социальном партнерстве вуза и малых инновационных предприятий: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. — Екатеринбург, 2014. — 24 с.
5. Васильев С. В. Подготовка конкурентоспособных рабочих в условиях учебного центра промышленного предприятия: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. — Екатеринбург, 2015. — 24 с.
6. Воробьев В. К. Развитие профессиональной компетентности персонала газовых служб во внутрифирменном обучении: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. — Оренбург, 2010. — 22 с.
7. Гершунский Б. С. Философия образования для 21 века (В поисках практико-ориентированных образовательных концепций). — М.: Изд-во «Совершенство», 1998. — 605 с.
8. Комлева С. В. Организационно-педагогические условия учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. — Екатеринбург, 2015. — 30 с.
9. Кристенсен К. Что дальше? Теория инноваций как инструмент предсказания отраслевых изменений / Пер. с англ. Е. Калининой. — М., 2016. — 398 с.
10. Кузнецов В. В. Корпоративное образование. — Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. — 227 с.
11. Кузнецов В. В. Профессиональное обучение рабочих в условиях предприятия / Введение в профессионально-педагогическую специаль-

ность: учебник и практикум для академического бакалавриата. — 3-е изд., испр и доп. — М.: Изд-во «Юрайт», 2016. — С. 91–100.

12. Кузнецов В. В. Корпоративное образование: содержание и сущность // Отечественная и зарубежная педагогика. — 2017. — № 1. — С. 13–20.

13. Масалимова А. Р. Корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. — Уфа, 2014. — 40 с.

14. Новиков А. М. Постиндустриальное образование. — М., 2008. — 136 с.

15. Новиков А. М. Развитие отечественного образования. — М., 2005. — 176 с.

16. Погорелова Т. Н. Педагогическая подготовка производственника-преподавателя в учебном центре предприятия: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. — Оренбург, 2007. — 21 с.

17. Полина Н. Н. Учебный центр предприятия как фактор повышения профессиональной компетентности рабочих: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. — Оренбург, 2007. — 22 с.

18. Ризви С., Барбер М., Доннелли К. Накануне схода лавины. Высшее образование и грядущая революция // Вопросы образования. — 2013. — № 3. — С. 15–25.

19. Юсуфбекова Н. Р. Общие основы педагогической инноватики: Опыт разработки теории инновационных процессов в образовании. — М., 1991. — 91 с.