

Министерство образования и науки Российской Федерации
Казанский государственный архитектурно-строительный университет

КОРЧАГИН Евгений Александрович, САФИН Раис Семигуллович

Научно-образовательный курс

**ВЗАИМОСВЯЗЬ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО И
КОРПОРАТИВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

При поддержке федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 годы в рамках реализации мероприятия № 1.2.1. Проведение научных исследований научными группами под руководством докторов наук, грант 2012-1.2.1-12-000-3005-011

КАЗАНЬ – 2013

СОДЕРЖАНИЕ

Стр.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ СОКРАЩЕНИЙ	3
ВВЕДЕНИЕ	4
Глава 1. Сущность профессионального образования	10
Глава 2. Система институционального профессионального образования России	19
2.1. Принципы институционального образования России	19
2.2. Структура российской образовательной системы	20
2.3. Федеральный государственный образовательный стандарт	21
2.4. Образовательные программы	22
2.5. Организации, осуществляющие образовательную деятельность ...	28
2.6. Управление образованием	31
Глава 3. Корпоративное профессиональное образование	34
3.1. Понятие корпоративного образования	34
3.2. Корпоративная культура	37
3.3. Корпоративное профессиональное обучение	41
3.4. Структура корпоративного образования	43
3.5. Функции, цели и задачи корпоративного профессионального образования	45
Глава 4. Основные направления взаимосвязи институционального и корпоративного профессионального образования	48
4.1. Взаимное влияние институционального и корпоративного профессионального образования	48
4.2. Модели институционального и корпоративного профессионального образования	51
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	58

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ СОКРАЩЕНИЙ

ФГОС – Федеральный государственный образовательный стандарт

ОП – образовательная программа

ВВЕДЕНИЕ

Анализ современного состояния и развития науки, техники, технологии и образования показывает на все возрастающую роль профессионально значимых и ключевых компетенций специалистов в различных жизненно важных сферах деятельности человечества. Техническое и технологическое обновление многих ведущих отраслей промышленности и экономики предъявляет совершенно новые требования к специалисту-профессионалу и его подготовке. Особенно это становится заметным в высокотехнологичных современных производствах. Однако существующие образовательные технологии в большинстве собой представляют достаточно консервативные системы, которые не в состоянии не только работать на опережение, но и быстро и адекватно реагировать на текущие потребности рынка труда. В особенности данное противоречие проявляется в процессе специальной и практической подготовки студентов технических специальностей. Если учебный блок по фундаментальным и базовым предметам с точки зрения их содержания, структуры и в некоторой степени технологии обучения является высоко отработанным, устоявшимся, то блок специальной и практической подготовки как итоговый и выходной (на определенной ступени образовательного уровня) подвержен непрерывному воздействию развивающейся внешней среды. По техническим специальностям подготовки студентов это воздействие имеет не столько случайный рыночный характер, а обусловлено в последнее время, скорее всего, «взрывным» широким распространением инновационных процессов.

Так, основные социально-педагогические проблемы, связанные с профессиональной подготовкой студентов в высшей школе технического направления, состоят в следующем:

- слабая общая степень подготовленности контингента и невысокий качественный уровень специальной теоретической и практической подготовки студентов инженерных специальностей;

- обновление содержания образовательных программ не корреспондирует с темпами развития современных промышленных производств;

- быстрое устаревание знаний даже в процессе обучения или непосредственно после его завершения, что требует организации дополнительного обучения и переобучения, например, фирменного или корпоративного;

- отсутствие возможности проведения в ВУЗе качественной практической и технологической подготовки студентов по техническим специальностям, необходимым для производства на современном научно-техническом уровне при существующих традиционных формах ее организации;

- во многих случаях отсутствует система непрерывного и последовательного мотивированного вовлечения студентов в профессиональную деятельность по выбранной специальности;

- неподготовленность и трудность восприятия производственной обстановки;

- существенные сроки адаптации и малая закрепляемость выпускников на профильных предприятиях;

- наблюдается диспропорция между выпуском студентов и фактической растущей потребностью специалистов на предприятиях по отдельным необходимым специальностям.

Для решения названных проблем, связанных с подготовкой специалистов, востребованных современным наукоемким производством, в сложившихся непростых экономических условиях целесообразным является более широкое практическое применение известных практико-ориентированных, например, дуальных технологий обучения с организационным переносом изучения специальных дисциплин и проведения практической подготовки в условиях промышленного предприятия. В результате появляется возможность постоянной актуализации содержания профессиональной подготовки студентов, в особенности, технических специальностей, обновления

образовательных программ и модернизации в целом образовательных технологий, определяющих уровни усвоения профессионально значимых ключевых знаний, умений и навыков студентов в соответствии с новыми процессами развития современной науки, передовой техники и высоких технологий. При этом промышленное предприятие, вовлеченное в образовательную среду, не только обеспечивает себя надежным кадровым молодым пополнением, но и само трансформируется в современную форму «обучающей и обучающейся организации» с высоким уровнем коллективного знания и интеллектуальным капиталом, способным и выжить, и создать новую конкурентоспособную продукцию.

Кроме того, динамика современных социальных и производственных технологий, а также быстро меняющиеся требования высокотехнологичного бизнеса требуют от каждого человека постоянного обновления, развития знаний и навыков. Образование сейчас не заканчивается получением высшего образования, которого ещё некоторое время назад было вполне достаточно для стабильной работы и карьерного роста.

Нестабильное состояние на рынке труда, исчезновение одних специальностей и появление других ставят задачу перед людьми соответствовать потребностям времени, т.е. приобретать новые специальности, проходить профессиональную переподготовку, повышать квалификацию. Высокий уровень квалификации, профессиональная мобильность в условиях рыночных отношений стали важными факторами социальной защищённости работников, их профессионального самосохранения.

Первыми почувствовали и приступили к активным поискам решения данной проблемы крупные корпорации. Владельцы крупных корпораций быстро осознали, что методы, которые были эффективны в прошлом, явно недостаточны для развития бизнеса в современных условиях. Решением проблемы стал путь развития обучения сотрудников «без отрыва от производства» или корпоративное образование.

К основным признакам корпоративного образования часто относят [12]:

- содержание образования определяется текущими задачами производства;

- отсутствие выбора содержания, форм, методов и средств обучения;

- директивная образовательная траектория специалистов.

Сегодня корпоративное образование, как правило, управляется распоряжениями сверху, направлено на разрешение актуальных задач производства, вследствие чего не обеспечиваются условия для самообразования, саморазвития и самореализации человека. В этом видится противоречие между профессиональными интересами личности и производства.

В условиях быстро меняющегося рынка традиционное профессиональное образование попросту не в силах успеть за практическим опытом бизнеса. Работодатели заинтересованы в квалифицированных кадрах, а существующая система профессионального образования в стране, при всей его многогранности и фундаментальности, представляется несколько консервативной, оторванной от практики и излишне академичной. В связи с этим, мы полагаем, нецелесообразно изучать проблему корпоративного образования в отрыве от традиционной системы профессионального образования. Профессиональное образование, дающее общую подготовку, формирующее и воспитывающее гражданские позиции, и корпоративное обучение, преследующее конкретные цели бизнеса, не являются альтернативными, а должны быть взаимодополняющими. Поэтому поиск инновационных и эффективных форм взаимодействия этих структур является в наше время чрезвычайно актуальным.

Сегодня предприятия-заказчики преимущественно критикуют учебные заведения за избыток теоретических и недостаток практических знаний. Одним из условий повышения качества профессионального образования является прогнозирование знаний и навыков, наиболее востребованных у выпускников в будущем. Также необходимо определить, какими профессиональными качествами должны обладать специалисты той профессиональной сферы, для которой они готовят кадры. Специализация в профессиональной школе

необходима, но нужно найти наиболее эффективный способ её организации. Существующую систему корпоративного образования следует рассматривать во взаимосвязи с традиционной системой профессионального образования.

Рынок труда требует от системы профессионального образования решения проблемы поиска принципиально новых подходов подготовки рабочих и специалистов, обеспечивающих наряду с его фундаментальностью и соблюдением требований Государственных образовательных стандартов развитие коммуникативных, творческих и профессиональных компетенций, потребностей в самообразовании.

В то же время, как в государственном, так и в корпоративном профессиональном образовании существует ряд противоречий.

Так, во-первых, образовательный процесс современного учебного заведения должен находиться на переднем крае науки, использовать в обучении её новейшие достижения, ориентироваться на требования рынка труда посредством сотрудничества с производственными предприятиями. В то же время образование должно сохранять традиции классического образовательного процесса и соответствовать требованиям Государственных образовательных стандартов.

Во-вторых, традиционные учебные заведения при подготовке дипломированных специалистов дают фундаментальные знания, но не показывают преимущества и возможности применения полученных знаний при решении прикладных задач отраслевых наук. Отсюда неудовлетворённость работодателей качеством образования выпускников профессиональной школы и несоответствие требованиям рынка труда.

В-третьих, сложившаяся система корпоративного образования преследует узкопрофессиональные цели, в то время как для обеспечения конкурентоспособности предприятия необходимы интеллектуально развитые, творчески мыслящие личности.

Интеграция государственных и корпоративных образовательных ресурсов позволит расширить научно-методологическую базу корпоративного

образовательного процесса, обеспечить проектирование и реализацию индивидуальных траекторий профессионального роста и развития личностей обучающихся. А государственным профессиональным учебным заведениям позволит более оперативно реагировать на потребности заказчиков кадров, модернизировать образовательные программы в соответствии с изменяющимися потребностями рынка труда, обеспечить соответствие выпускников профессиональной школы современным требованиям производства. При этом специализация выпускников учебных заведений будет проходить с привлечением квалифицированных специалистов-производственников. Образовательный процесс учебного заведения приобретет черты корпоративного образовательного процесса, такие как гибкость, интенсивность, вариативность, ориентация на современные требования рынка труда, сохраняя традиции классического образовательного процесса.

Предприятия-заказчики могут взаимодействовать с учебным заведением на стадии распределения выпускников, довольствуясь остаточным принципом или принять участие в процессе становления молодого специалиста, пройдя с ним путь от первой курсовой работы до дипломного проекта.

Очевиден факт эффективного сотрудничества государственных и корпоративных образовательных структур для обеих сторон. Так, в результате такого сотрудничества, как уже отмечалось, образовательный процесс в учебном заведении приобретает практичность, оперативность, гибкость, соответствие требованиям рынка труда, а при завершении обучения молодой специалист не стоит перед дилеммой выбора: он уже сделал его. В свою очередь корпоративный образовательный процесс приобретает содержательность, интегрированность.

Глава 1. Сущность профессионального образования

В Законе Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» под образованием понимается единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов [13].

В Толковом словаре русского языка «образование» трактуется как: 1) обучение, просвещение как процесс; 2) совокупность знаний как определенный результат. Процессуальную и результативную сторону, выделяемые при рассмотрении смыслового пласта, нужно всегда иметь в виду, ибо они дают две принципиально различные - динамическую и статическую - базовые модели понимания понятия «образование».

В основе педагогической философии «великой дидактики» Яна Амоса Коменского лежит идея созидания из ребенка человека. Этой задаче и должно служить образование - «чтобы человек стал человеком, он должен получить образование». Поэтому образование человека должно идти на естественном фоне свободы развития его возрастных интересов, природной любознательности, цвести цветами радости открытий себя и окружающей природы. Этих же взглядов в трактовке образования придерживался А.В. Луначарский. Он отмечал, раскрывая смысл понятия «образование», что его значение во всех языках (BILDUNG - нем., EDUCATION - англ.) одинаково означает процесс возникновения некоего идеального образа, несущего гуманистическое начало.

Анализ литературы по проблеме образования [8 и др.] позволяет найти множество теорий и методологий, начиная от Платона, который в своем диалоге «Государство» отождествил проблему образования личности с проблемой культуры и на этой основе вывел единство педагогики, этики, политики; а так же внутреннее единство индивида и общества. Все это позволило ему сделать вывод о социальном характере педагогики, для которой развитие и целостность личности совпадают с развитием и целостностью общества (Natorp, Platos Staat und die Idee der Sozialpadagogik).

Немецкая классическая философия несущей конструкцией образования считает процесс становления «человеческого в человеке». Для Г. Гадамера образование - «это возрастание к гуманности», складывание человеческого образа, его отпечаток, след (Nachbild) и образец (Vorbild). Образование - это «культивирование человечности», но не накопление моральных заповедей, а становление деятельностных культурных качеств, без которых человек не может быть самим собой. Образование есть постоянный процесс становления образа и одновременно некий результат. Возвращая понятие древних греков «epimeleia» («забота») как преобразование («transforme») и преображение («transfigure») себя, М. Фуко говорит о заботе о себе как сердцевине в образовании человека, его «пайдейе» (у греков «paideia» человека - его образование, работа над своим образом).

Большой вклад в теорию и практику развития образования внесли отечественные ученые, такие как П.П. Блонский, Ф.Ф. Королев, В.А. Караковский, С.Т. Шацкий, Е.А. Ямбург и др.

Этимолого-смысловой анализ, проведенный А.И. Прохоровым, В.А. Рузиным, показывает, что подобно тому, как слова «формирование», «организация», «становление» неразрывно связаны соответственно с базовыми понятиями «форма», «орган», «стоять» и выявляют процессы их развертывания, так и слово «образование» соотносится со словом-базой «образ», указывая на процесс образывания, т.е. создания образа. Поэтому суть понятия образования в наиболее глубоком смысле этого слова - это становление

определенного образа, иными словами, определенной реальности (строго говоря, определенной образно-модельной системы).

Итак, образование есть не просто накопление некоторой совокупности знаний, образование - это создание образности; формирование в человеке образных систем окружающей его действительности, модельных систем мира, проекций реальности, призванных помочь человеку ориентироваться в изменчивой окружающей среде.

Любое образование есть процесс создания человеком у других людей, но в первую очередь - у самого себя, определенного собственного образа, соответствующего реалиям сегодняшнего дня и обеспечивающего успешное выживание в сложившихся общественных условиях. Систематическое образование любого уровня (от начального до высшего) формирует основу, структуру этого образа, предпосылки успешной социализации личности. Несостоятельность системы образования означает отсутствие этих предпосылок для многих граждан с одной стороны и неудовлетворение запросов общества на государственном уровне - с другой.

Исходным моментом характеристики понятия «образование» М.А. Данилов, Б.П. Есипов, В.И. Загвязинский, В.С. Ильин, И.Я. Лернер, М.И. Махмутов и ряд других ученых выделяют его важнейший элемент, как «обучение».

Согласно ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», обучение - целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни.

В этой связи С.Л. Рубинштейн в своих работах отмечает, что процесс обучения - единый процесс, включающий учителя и ученика, объединенных определенными взаимоотношениями. При этом, как отмечает Э. Торндайк, задача учителя не только сообщать знания, но и управлять процессом их

усвоения, воспитывать и способствовать развитию обучаемого, формировать у него необходимые личностные качества. Взаимосвязь средств преподавания и учения обеспечивает условия «дидактического резонанса».

Большое внимание исследованию проблем обучения уделено психологической наукой, так ученые-психологи Л.Б. Ительсон и К.К. Платонов рассматривают обучение как процесс стимуляции и управления внешней и внутренней активностью учащихся, в результате которого у них формируются определенные знания, умения, навыки.

В исследовании С.А. Шапоринского характерным признаком обучения определяется познавательная деятельность учащихся, а обучение трактуется как вид познавательной деятельности, протекающий в разных формах, в том числе и не в рамках образовательного учреждения. Для нас это положение особенно важно, так как указывает на социальную функцию обучения по передаче и усвоению накопленного опыта, по превращению общественного опыта в достояние индивидуума. Таким образом, обучение - это искусственно организованная деятельность с целью ускорения индивидуального психического развития и овладения познавательными закономерностями окружающей действительности.

Вторым важнейшим элементом содержания понятия «образование» является воспитание.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» определяет воспитание как деятельность, направленную на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства.

Современные концепции воспитания отражены в работах Д.М. Зембицкого, В.М. Коротова, Е.В. Квятковского, Б.М. Неменского, Н.М. Таланчука, Т.И. Тубельского и других авторов. Они рассматривают воспитание в широком контексте, не касаясь специфики учреждений образования. В поле

их внимания - приобщение личности к национальной культуре, социальная защита различных групп населения, развитие воспитательных систем, создание воспитательной среды и пр.

Воспитание как необходимое условие социализации личности и как важнейшая функция общества рассматривается Б.П. Битинас, В.Г. Бочаровой. Авторы определяют понятие «общественное, социальное воспитание», которое может осуществляться как стихийное (естественное) взаимодействие человека с окружающей его средой, а также как относительно направляемый обществом или государством процесс влияния на людей.

Исследователями Е.В. Бондаревской и Н.Б. Крыловой образование и воспитание рассматриваются в контексте культуры, гуманизации, гуманитаризации образования; создания культурной среды для развития личности. Суть воспитания,- отмечает В.А. Петровский,- приобщение к миру человеческих ценностей и норм взаимоотношения с миром и сознательное, свободное определение человека в этом мире.

По мнению А.В. Мудрика, очевидным стало вхождение в педагогическую реальность понятия «социология воспитания», которое включает процессы социализации человека от момента рождения до глубокой старости. Социализация как социально-педагогическое явление понимается автором, как процесс усвоения и воспроизводства социальных норм и культурных ценностей, а так же саморазвития и самореализации.

В настоящее время обозначились два направления, связанные с сущностью воспитания: первое - воспитание как управление развитием и становлением человека (З.А. Новикова, П.И. Коротов, В.М. Квятковский, Н.М. Таланчук) и второе, которое является особенно интересным для нас,- воспитание как взаимодействие (В.А. Петровский, Е.В. Бондаревская, Г.Н. Прозуметова) .

Во многих случаях авторы в качестве целей воспитания видят идеальные цели: всестороннее развитие личности (В.М. Коротов, П.И. Новикова); воспитание человека культуры (Е.В. Бондаревская); формирование

гармонической личности, способной полноценно выполнять систему социальных ролей (Н.М. Таланчук).

Особо следует отметить новые направления, появившиеся в концепциях воспитания и ранее отсутствующие, например - воспитание практической личности, способной решать реальные жизненные проблемы (Е.В. Бондаревская).

Рассматривая современные точки зрения на проблему воспитания, можно сказать, что функциональная сущность воспитания состоит в обеспечении усвоения определенного опыта, позволяющего на основе личностного развития включаться в те или иные формы жизнедеятельности общества.

Проблема образования многоаспектна, существуют различные теории и направления, пытающиеся ответить на вопрос, каким образом и при каких условиях образование способно помочь человеку адаптироваться в окружающем мире. Ответы на эти вопросы пытаются найти не только отечественные ученые, но и ученые других стран. Об этом свидетельствует ретроспективный анализ концепций образования, которые нашли применение в развитых западных странах.

Широко известны такие образовательные системы Запада, как: развитие интеллектуальных способностей (Хорвард Гарднер); коалиция существенных школ (Теодор Сайзер); пайдея школы (Мортимер Адлер); школы Марии Монтессори; вальфдорские школы (Рудольф Штейнер); утопические образования «Ради жизни» (Дональд Уолтер). Гуманистическое направление в образовании связано со взглядами А. Маслоу, Ж.-П. Сартра; теория открытого образования разработана Г. Коллем, Ч. Ропбоуном и др.

Теоретики гуманистического образования различной трактовки (неопедоцентрической, антропологической), учитывая сложность духовного мира человека, призывают к созданию условий для «самопознания и поддержки уникального развития каждого». Они выступают против структурно-оценочного систематического обучения, предполагающего регулярный контроль знаний, и переносят центр тяжести образовательного процесса в

плоскость расширения учебных курсов, предполагают вести занятия в неформальной обстановке, на основе самостоятельного поиска.

Говоря о гуманистической модели образования, получившей широкое распространение во многих странах Европы, Америки и активно влияющей на образовательные системы в России, нельзя не сказать о рационалистической модели. По данным, приведенным в работах В.Я. Пилиповского, в 80-х гг. более 85% американских специалистов разделяли рационалистическую концепцию образования, где образовательный процесс регулируется «образовательным менеджером».

В работе «Основные вопросы систематической педагогики» немецкий философ и педагог О. Финк передает идеи рационалистической модели, он утверждает, что не только природа поддается преобразованию, использованию в качестве сырья для производства искусственно получаемой продукции с помощью техники - человек тоже рассматривается как сырье, как человеческий материал, «который становится податлив в ту или иную сторону, если прибегнуть к правильным методам влияния и управления. По мнению американских специалистов Г. Бауера и Э. Хильгарда, процесс переосмысления педагогических целей на основе рационалистической концепции оказывает благоприятное воздействие как на учителя, так и на ученика. Он заставляет учителя задумываться над тем, что является наиболее важным для познавательного прогресса учащихся и какие поведенческие проявления будут об этом свидетельствовать.

Сторонники рационалистической модели обучения не учитывают того, что в рамках рационалистического образования фактически снимается вопрос о творческом характере не только учения, но и преподавания, поскольку идеалом становится точное следование определенному шаблону. Рационалистическая стратегия образовательного процесса предполагает четкое его построение с целью формирования поведенческого репертуара в ходе научения.

В контексте идей гуманистической психологии и педагогики, можно сказать, что общей чертой является внимание к внутреннему миру личности,

возможностям ее свободного развития и саморазвития, социальной адаптации в деятельности.

Анализ педагогических образовательных теорий отечественных ученых и ученых-педагогов Запада позволяет сказать, что на протяжении десятилетий многие мыслители пытались найти возможность развития индивидуума в программе свободного и независимого образования. В программах перманентного (постоянного) и рекуррентного (возобновляющего) образования на основе различных подходов в обучении они искали пути адаптации человека в той или иной социально-экономической ситуации. Это подтолкнуло идеологов и теоретиков образования к разработке идей непрерывного профессионального образования аккумулирующих основные феноменологические и экзистенциально-феноменологические подходы к человеку.

Профессиональное образование - вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности [13].

Профессиональное образование, по мнению С.Я. Батышева, представляет собой процесс и результат овладения определенным уровнем знаний, умений и навыков, норм и ценностей по конкретным профессиям с одновременным формированием общей культуры личности.

Профессиональное обучение - вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий) [13].

Понятие «профессиональное образование» отличается от понятия «профессиональное обучение» тем, что профессиональное обучение не

сопровождается повышением образовательного уровня обучающихся, а осуществляется в целях подготовки к выполнению определенного вида работы. Это отличие с точки зрения результата обучения - обучение профессиональным знаниям, умениям и навыкам. Анализ исследований показывает, что в процессе профессионального обучения повышается уровень квалификации и компетентности работников.

Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации», уровень образования - завершённый цикл образования, характеризующийся определенной единой совокупностью требований; а квалификация - уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

Глава 2. Система институционального профессионального образования России

2.1. Принципы институционального образования России

Правовые, организационные и экономические основы образования в Российской Федерации, основные принципы государственной политики Российской Федерации в сфере образования, общие правила функционирования системы образования и осуществления образовательной деятельности, правовое положение участников отношений в сфере образования определены Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

Государственная политика и правовое регулирование отношений в сфере образования основываются на следующих *принципах*:

- 1) признание приоритетности образования;
- 2) обеспечение права каждого человека на образование, недопустимость дискриминации в сфере образования;
- 3) гуманистический характер образования, приоритет жизни и здоровья человека, прав и свобод личности, свободного развития личности, воспитание взаимоуважения, трудолюбия, гражданственности, патриотизма, ответственности, правовой культуры, бережного отношения к природе и окружающей среде, рационального природопользования;
- 4) единство образовательного пространства на территории Российской Федерации, защита и развитие этнокультурных особенностей и традиций народов Российской Федерации в условиях многонационального государства;
- 5) создание благоприятных условий для интеграции системы образования Российской Федерации с системами образования других государств на равноправной и взаимовыгодной основе;
- 6) светский характер образования в государственных, муниципальных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

7) свобода выбора получения образования согласно склонностям и потребностям человека, создание условий для самореализации каждого человека, свободное развитие его способностей, включая предоставление права выбора форм получения образования, форм обучения, организации, осуществляющей образовательную деятельность, направленности образования в пределах, предоставленных системой образования, а также предоставление педагогическим работникам свободы в выборе форм обучения, методов обучения и воспитания;

8) обеспечение права на образование в течение всей жизни в соответствии с потребностями личности, адаптивность системы образования к уровню подготовки, особенностям развития, способностям и интересам человека;

9) автономия образовательных организаций, академические права и свободы педагогических работников и обучающихся, информационная открытость и публичная отчетность образовательных организаций;

10) демократический характер управления образованием, обеспечение прав педагогических работников, обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся на участие в управлении образовательными организациями;

11) недопустимость ограничения или устранения конкуренции в сфере образования;

12) сочетание государственного и договорного регулирования отношений в сфере образования.

2.2. Структура российской образовательной системы

В соответствии с Законом основными структурными *компонентами российской образовательной системы* являются:

- федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования, образовательные стандарты, образовательные программы различных вида, уровня и (или) направленности;

- организации, осуществляющие образовательную деятельность, педагогических работников, обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

- федеральные государственные органы и органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, созданные ими консультативные, совещательные и иные органы;

- организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования;

- объединения юридических лиц, работодателей и их объединений, общественные объединения, осуществляющие деятельность в сфере образования.

Из *первого компонента* образовательной системы применительно к целям нашего курса мы выделим следующие элементы: Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС), образовательная программа (ОП).

2.3. Федеральный государственный образовательный стандарт

Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) - совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

Федеральные государственные образовательные стандарты:

- *обеспечивают*: 1) единство образовательного пространства Российской Федерации; 2) преемственность основных образовательных программ; 3) вариативность содержания образовательных программ соответствующего

уровня образования, возможность формирования образовательных программ различных уровня сложности и направленности с учетом образовательных потребностей и способностей обучающихся; 4) государственные гарантии уровня и качества образования на основе единства обязательных требований к условиям реализации основных образовательных программ и результатам их освоения.

- являются *основой* объективной оценки соответствия установленным требованиям образовательной деятельности и подготовки обучающихся, освоивших образовательные программы соответствующего уровня и соответствующей направленности, независимо от формы получения образования и формы обучения.

- включают в себя *требования* к: 1) структуре основных образовательных программ (в том числе соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательных отношений) и их объему; 2) условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям; 3) результатам освоения основных образовательных программ.

- устанавливают сроки получения образования с учетом различных форм обучения, образовательных технологий и особенностей отдельных категорий обучающихся.

- могут разрабатываться также по профессиям, специальностям и направлениям подготовки по соответствующим уровням профессионального образования.

- учитывают положения соответствующих профессиональных стандартов.

2.4. Образовательные программы

Образовательная программа (ОП) - комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-

педагогических условий и в случаях, предусмотренных Федеральным законом, форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов.

Образовательная программа определяет содержание образования. Содержание профессионального образования и профессионального обучения должно обеспечивать получение квалификации.

В Российской Федерации по уровням общего и профессионального образования, по профессиональному обучению реализуются основные образовательные программы, по дополнительному образованию - дополнительные образовательные программы.

Законом устанавливаются следующие уровни общего и профессионального образования:

- 1) дошкольное образование;
- 2) начальное общее образование;
- 3) основное общее образование;
- 4) среднее общее образование.
- 5) среднее профессиональное образование;
- 6) высшее образование - бакалавриат;
- 7) высшее образование - специалитет, магистратура;
- 8) высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации.

К основным образовательным программам относятся:

1) основные общеобразовательные программы - образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования;

2) основные профессиональные образовательные программы:

а) образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена;

б) образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры, программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки;

3) основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих.

К дополнительным образовательным программам относятся:

1) дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы;

2) дополнительные профессиональные программы - программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки.

Отметим, что основные профессиональные образовательные программы предусматривают проведение практики обучающихся.

Таким образом, в российской образовательной системе имеются восемь уровней образования. Первый уровень - дошкольное образование – не является обязательным. Следующие три — начальное общее образование, основное общее образование и среднее общее образование обязательны для всех граждан России.

Освоив программы основного общего образования и (или) среднего общего образования, человек может перейти на уровни среднего или высшего (бакалавриат, специалитет) профессионального образования.

Получение среднего профессионального образования на базе основного общего образования осуществляется с одновременным получением среднего общего образования.

Среднее профессиональное образование имеет целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена.

Причем получение среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена впервые лицами, имеющими диплом о среднем профессиональном образовании с присвоением квалификации квалифицированного рабочего или служащего, не является получением второго или последующего среднего профессионального образования повторно.

Высшее профессиональное образование реализуется на трёх уровнях. Освоив программы первых двух уровней можно получить квалификацию бакалавра, специалиста или магистра. Подготовка специалиста определяется как самостоятельная программа. Программы подготовки специалиста и магистра не имеют иерархических отношений и не находятся в отношении «последующая — предыдущая». Различия между ними заключаются в том, что программа подготовки специалистов более практически ориентированная, а программа подготовки магистров акцентирована на научно-педагогический вид деятельности выпускника.

На самом верху этой иерархической лестницы находится восьмой уровень - подготовка кадров высшей квалификации - программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки.

Право осваивать программы данного уровня могут лица, имеющие квалификацию специалиста или магистра. Защитившие диссертацию получают первую ученую степень — кандидата наук.

Каждая из вышеназванных основных образовательных программ - это целостная программа определенного уровня образования, классифицированного в качестве образовательного ценза.

В отличие от них, основные программы профессионального обучения, направленные на приобретение профессиональной компетенции, для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и другими профессиональными средствами, на получение квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего

не сопровождаются изменением уровня образования. Определяются основные программы профессионального обучения трёх видов:

- программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих для лиц, ранее не имевших профессии или должности;

- программы переподготовки рабочих и служащих, уже имеющих профессию или должность, в целях получения новой профессии или новой должности с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности;

- программы повышения квалификации рабочих и служащих, уже имеющих профессию или должность, в целях последовательного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии или должности без повышения образовательного уровня.

Следует отметить, что ни одна образовательная программа не является тупиковой. Существует преемственность между образовательными программами всех уровней, дающая возможность продолжать обучение на последующем уровне вплоть до самого высшего. Основным инструментом, обеспечивающим на национальном уровне качество и преемственность образовательных программ, является федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС).

Все описанные уровни (согласно МСКО – международной стандартной классификации образования) относятся к «институциональному» или «формальному» образованию». На этих уровнях реализуются основные образовательные программы. За рамками, очерченными этими основными образовательными программами, лежит значительное образовательное поле — дополнительное образование, описываемое программами дополнительного образования.

Оно может осваиваться гражданами по мере надобности, поскольку, согласно федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации», направлено на формирование и развитие творческих способностей детей и

взрослых, удовлетворение их индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья, а также на организацию их свободного времени. Часть дополнительных образовательных программ может быть освоена лицами в период их обучения в рамках формального образования. Так, широкой известностью в России пользуется сеть музыкальных школ, реализующих дополнительные программы музыкального образования. В них, как показывает практика, дети учатся параллельно с обучением в общеобразовательной школе. Все большую популярность у студентов приобретают различные дополнительные экономические курсы, курсы иностранных языков, которые они осваивают на факультативной основе и т.д. Однако основная масса программ дополнительного образования предназначена для лиц, уже «вышедших» из формальной образовательной системы. Назначение этих программ — непрерывное повышение квалификации тех, кто ощущает необходимость в пополнении или обновлении своих знаний. Так, программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации; а программа профессиональной переподготовки - на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации. Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

Совокупность основных и дополнительных образовательных программ представляет собой основу российской системы образования.

2.5. Организации, осуществляющие образовательную деятельность

Из *второго компонента* образовательной системы России применительно к целям нашего курса мы выделим организации, осуществляющие образовательную деятельность.

Под образовательной деятельностью в Законе понимается деятельность по реализации образовательных программ.

Организациями, осуществляющими образовательную деятельность, согласно закону «Об образовании в Российской Федерации», являются образовательные организации, а также организации, осуществляющие обучение. В свою очередь, образовательная организация - некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана; а организация, осуществляющая обучение, - юридическое лицо, осуществляющее на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

Заметим, что к организациям, осуществляющим образовательную деятельность, приравниваются индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность.

Таким образом, образовательная деятельность осуществляется образовательными организациями, организациями, осуществляющими обучение, а также индивидуальными предпринимателями.

Порядок создания, реорганизации, ликвидации образовательных организаций, а также регламентация деятельности, (включая обязательное содержание устава образовательной организации, управление образовательной организацией), структура образовательной организации, компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации, информационная открытость образовательной организации определены законодательством.

Отметим некоторые особенности установленных норм.

1. Образовательная организация обладает автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности.

2. Образовательные организации свободны в определении содержания образования, выборе учебно-методического обеспечения, образовательных технологий по реализуемым ими образовательным программам.

3. Наряду с органами государственной власти и местного самоуправления учредителями образовательной организации могут выступать организации всех форм собственности, в том числе иностранные, общественные и религиозные организации, а также граждане Российской Федерации и иностранные граждане. Это означает, что по своим организационно-правовым формам образовательные организации могут быть государственными, муниципальными, негосударственными (частными, учреждениями общественных и религиозных организаций и т.п.).

4. Учебно-методическая документация, определяющая организацию учебного процесса (образовательная программа, ее разбивка по учебным курсам и годам обучения) разрабатывается и утверждается образовательной организацией самостоятельно. Единственным нормативным документом в этой сфере, обязательным для выполнения образовательными организациями, является ФГОС. Все остальные носят характер примерных, ориентирующих работу вузов по созданию на их базе своей учебно-методической документации.

5. Для того, чтобы приступить к обучению школьников или студентов, образовательная организация должна иметь лицензию на право реализации образовательной программы соответствующего уровня. Право же на выдачу документа об образовании государственного образца образовательная организация получает после успешного прохождения аттестации и последующей государственной аккредитации, в ходе которых устанавливается соответствие уровня подготовки его выпускников ФГОС. Фактически речь идет

о том, что документ об аккредитации образовательная организация получает, если результат ее деятельности удовлетворяет общепризнанным нормам качества.

В соответствии с уровнем и направленностью реализуемых программ образовательные организации могут характеризоваться типом и видом. Тип образовательных организаций связан, в основном, с принятой классификацией образовательных программ на основные, дополнительные, общеобразовательные и профессиональные. Образовательные организации, реализующие образовательные программы, относящиеся к формальному образованию, могут быть причислены к следующим типам:

дошкольным;

общеобразовательным (начального общего, основного общего, среднего общего образования);

профессиональным (среднего профессионального образования);
высшего образования.

Заметим, что традиционно в России употребляются специальные наименования этих типов образовательных учреждений, как то: детский сад, школа, среднее специальное учебное заведение, высшее учебное заведение.

Образовательные организации, реализующие дополнительные образовательные программы, разделяются на следующие типы:

организации дополнительного образования (общеобразовательные);
организации дополнительного профессионального образования.

Необходимо отметить, что тип образовательной организации определяется наивысшим уровнем реализуемой в ней образовательной программы.

Второй характеристикой образовательной организации является ее вид. Он зависит от направленности, реализуемых этой образовательной организацией образовательных программ, и, как правило, каждый вид имеет свое отличительное название. Так, например, среди общеобразовательных организаций, традиционно именуемых школами, появились гимназии; среди

образовательных организаций среднего профессионального образования имеются лицеи, техникумы, колледжи. Среди вузов имеются университеты, консерватории, академии, институты и др.

- федеральные государственные органы и органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, созданные ими консультативные, совещательные и иные органы;

2.6. Управление образованием

Третьим компонентом образовательной системы России являются органы управления образованием. Согласно Конституции Российской Федерации общие вопросы образования находятся в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов. Это означает, что по предметам совместного ведения Российская Федерация и субъекты Российской Федерации издают, кроме федеральных законов, законы и иные правовые акты субъектов Российской Федерации, принимаемые в соответствии с ними (статья 76 Конституции Российской Федерации). На уровне Российской Федерации действуют:

федеральные (центральные) государственные органы управления образованием;

федеральные ведомственные органы управления образованием.

Таким федеральным центральным органом является Министерство образования и науки, а федеральными ведомственными — федеральные министерства и федеральные ведомства, являющиеся по существу учредителями образовательных учреждений. Негосударственные вузы непосредственно управляются учредителем и не относятся к ведению государственных (муниципальных) органов власти.

Четвертый компонент – это организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования. Под качеством образования понимается комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося.

Пятый компонент – объединения юридических лиц, работодателей и их объединений, общественные объединения, осуществляющие деятельность в сфере образования.

Определим *требования к системе образования*.

Первая группа - доступность образования. Каждому гражданину, имеющему документ об общем среднем образовании государство должно предоставить возможность реализовать свое желание продолжить образование в вузе. Ограничение доступа к высшему образованию должно оцениваться личностью как справедливое. В связи с этим при приеме в вуз не должно быть каких – либо сословных и классовых привилегий, он не может зависеть от таких характеристик личности, как национальность, пол, религиозные и политические убеждения.

Вторая группа - требования к качеству образования. Высшее образование, завершающее подготовку человека к самостоятельной творческой деятельности, должно быть лично и общественно значимым. Это означает, что, с одной стороны, образовательная система должна помочь человеку в качественном совершенствовании, с другой стороны полученные знания и профессиональная подготовка должны обеспечить человеку достойную жизнь за их умелое использование.

Третья группа – требования, связанные с реализацией академических свобод студента в процессе обучения. Человек, переступивший порог вуза, должен быть уверен, что у него будет право выбирать и постоянно уточнять свою образовательную траекторию (вуз, специальность, специализацию, учебные курсы и т.п.), а также в том, что в вузе взаимоотношения между студентами и преподавателями основаны на принципах взаимного уважения и

доверия, а учебный процесс построен так, что не ущемляет прав человека, свободен от физического и психического насилия.

Современная система образования должна в полной мере обеспечивать право на получение образования, обозначенное в Конституции (Ст. 42) и в Законе «Об образовании в Российской Федерации» (Глава 1. Ст.5) и удовлетворять принципу гуманистичности в части того, чтобы никто не должен быть лишен возможности учиться по причине бедности, географической или временной изолированности, социальной незащищенности и невозможности посещать образовательные учреждения в силу физических недостатков или занятости производственными и личными делами.

Облик перспективной системы образования России определен в Национальной доктрине образования в Российской Федерации. Стратегические требования к системе авторы доктрины определяют так:

- фундаментализация образования, которая должна существенным образом повысить его качество;
- опережающий характер всей системы образования, ее нацеленность на проблемы наступающей постиндустриальной цивилизации и развитие творческих способностей человека;
- существенно большая доступность системы образования.

Ближайшие организационные направления развития системы образования России синхронизируются с принципами Болонской декларации при выполнении ее шести пунктов: 1. Введение двухциклового обучения 2. Введение кредитной системы 3. Контроль качества образования 4. Расширение мобильности 5. Обеспечение трудоустройства выпускников 6. Обеспечение привлекательности европейской системы образования.

Глава 3. Корпоративное профессиональное образование

3.1. Понятие корпоративного образования

Термин «корпоративное образование» исторически и этимологически сочетает в себе два определения: «корпорация» и «образование».

Корпорация (от лат. corporatio - объединение) - объединение юридических лиц для достижения какой-либо цели. Корпорация – это не просто объединение людей в каких-то правовых формах. Это некое экономическое объединение, которое имеет общую цель, и, как правило, единую систему управления.

Корпорация - это экономическое понятие. Мы пользуемся термином «корпорация» и производными от него для обозначения принадлежности кого-либо или чего-либо к организованному сообществу людей, как правило, многочисленному, имеющему масштабные общие цели, ориентированному на достижение этих целей через удовлетворение интересов входящих в него организаций, коллективов и отдельных людей. Чаще всего в этом смысле используется термин «корпоративный» - от корпоративного стиля одежды до корпоративной вечеринки. Естественно, что для органичного вхождения человека в такую общность он должен усвоить определенные принципы, нормы и правила деятельности - от узкопрофессиональных умений и навыков до социального взаимодействия в пределах корпорации.

Спектр характеристик корпорации как формы организации достаточно широк, главными же являются внутренняя упорядоченность, согласованность и взаимодействие всех частей, ведущее к совершенствованию целостной структуры. С другой стороны, термин корпорация также обозначает группу людей, объединенных по профессиональному признаку и имеющих общие социально-экономические интересы, элементы внутренней субкультуры и т.д., опосредованные, прежде всего, производственными потребностями и отношениями.

Появление сначала на Западе, а затем в России крупных финансово-промышленных корпораций - объединений акционеров, основной целью которых является получение максимальной прибыли, является основным источником создания в стране корпоративной образовательной среды, основная цель функционирования которой чисто дидактическая и заключается в осуществлении основных задач образовательного учреждения: обучать, воспитывать и, главное, развивать персонал предприятия - рабочих, специалистов, руководителей, резерв кадров, высший руководящий состав.

Необходимость целенаправленного развития корпорации, компании, предприятия заставила руководителей, прежде всего, управления персоналом создавать системы непрерывного фирменного профессионального образования.

Исходя из приведенного выше представления об образовании в целом, корпоративным образованием мы называем процесс формирования субъектом своего образа как человека компетентного в узкопрофессиональном отношении на конкретном рабочем месте, заинтересованного в устойчивости коллектива (фирмы, компании), позитивной направленности его развития и ощущающего заинтересованность коллектива в своей личностной успешности.

Речь идет о специальном образовании, которое вооружает знаниями, навыками, умениями, необходимыми для работника определенной области труда. Оно играет большую роль в развитии работника корпорации, предприятия, компании.

Наиболее удачное определение сущности корпоративного образования, по мнению Минзова [7], вытекает из понятие *«человеческий капитал»*, введенного лауреатом Нобелевской премии профессором экономики и социологии Чикагского университета Гэри С. Беккером, который получил в 1992 году эту престижную премию за *«распространение сферы микроэкономического анализа на целый ряд аспектов человеческого поведения и взаимодействия, включая нерыночное поведение»*. Человеческий капитал – это накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, умений, навыков, способностей и мотиваций. Человеческий капитал можно

рассматривать применительно к физическому лицу, государству и организации. В последнем случае, человеческий капитал рассматривается, обычно, как элемент более общего понятия – *интеллектуальный капитал*. Сегодня не существует однозначных определений и моделей экономической оценки интеллектуального капитала. В составе интеллектуального капитала организации обычно выделяют три компонента:

- *Человеческий капитал.*
- *Структурный капитал.*
- *Рыночный капитал.*

Другими словами, интеллектуальный капитал включает в себя некие структурные элементы нематериального характера.

С учетом этих основных понятий теории человеческого капитала *основным содержанием корпоративного образования является развитие человеческого капитала организации, связанное с совершенствованием его знаний, умений, навыков и формированием системы мотиваций.*

Корпоративное образование есть часть системы образования, представляющая совокупность образовательных структур и учебных программ предприятий, компаний, обеспечивающих производственные потребности в высококвалифицированных рабочих и специалистах, руководящем составе, необходимых для успешного функционирования и развития финансово-промышленных составляющих корпорации-заказчика.

Потребность и запросы предприятия, компании, структур управления и развития в значительной мере отразились на создании образовательных программ, профессиональных характеристик и стандартов.

Корпоративное образование - это своего рода и зеркало корпорации, оно отражает актуальные потребности в сфере квалификации, компетентности, профессионализма производственного и управленческого персонала.

Устранение слабых мест корпорации, пробелов в технологиях, первоочередных проблем может быть тесно связано с деятельностью только корпоративных образовательных систем.

В отличие от профессионального образования в училище, лицее, колледже, вузе, учебные центры, отделы, сектора, цеха и т.п. в своей основе обеспечивают обязательное адекватное, своевременное и полномасштабное реагирование на запросы компании в сфере повышения квалификации работников и передаче им практических навыков работы в новой производственной среде.

Корпоративное образование, как живая динамическая система или организм, очень быстро и четко реагирует на любое инновационное изменение в производстве и производственных отношениях, а также на возникающие образовательные потребности и запросы компании.

Российское корпоративное образование - это синтез отечественного и зарубежного опыта. Оно опирается на принципы отечественной андрагогики (С.И. Змеев и др.) и акмеологии (Е.Н. Богданов, В.Г. Зазыкин и др.).

Таким образом, корпоративное профессиональное образование, с одной стороны, это процесс формирования личности, способной к эффективной профессиональной деятельности, к выполнению полного спектра профессионально - управленческих функций, а также к самореализации в профессиональной деятельности, с другой стороны, это результат усвоения человеком специальных знаний, умений и навыков, социально и профессионально важных качеств личности, позволяющих ему быть успешным в той или иной профессии.

3.2. Корпоративная культура

Содержание понятия «корпоративное профессиональное образование» исходит из особенностей понятия «образования», рассмотренное выше и включает два взаимозависимых элемента - «корпоративная культура» и «корпоративное профессиональное обучение» [2, 3, 6, 7 и др.].

Существует множество определений корпоративной культуры (табл. 1).

Таблица 1

Определения корпоративной культуры (КК)

№ п/п	Определение	Автор
1	КК - это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации. Они не могут не быть четко выражены, но при отсутствии прямых инструкций определяют способ действий и взаимодействия людей, в значительной мере влияют на ход выполнения работы.	Кричевский Р.Л.
2	КК - это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в применении в заявляемых организацией ценностях, дающих людям ориентиры их поведения и действий, которые передаются через символы.	Спивак В. А.
3	КК - это система взаимодействующих и духовных ценностей, присущих организации, отражающих ее индивидуальность, восприятие себя и окружающей среды, сложное, многослойное, динамическое явление, включающее и материальное, и духовное в поведении организации по отношению к субъектам внешней среды и к собственным сотрудникам	Перегудов С.П.
4	КК - это свод формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, персональных и групповых интересов, особенностей поведения, ценностей.	Пригожин А.И.
5	КК - это комплекс разделяемых всеми членами организации ценностей, а также поведенческих норм и артефактов, которые создает организация по мере преодоления препятствий внутреннего и внешнего характера на пути к успеху и процветанию. Она становится арбитром современной корпорации, обретает функциональную направленность, которая предопределяет совпадение ценностей организации и работника, качественное улучшение их совместной деятельности.	Реут Д.В.
6	КК - это явление духовной и материальной жизни коллектива, доминирующие в нем моральные нормы и ценности, принятый кодекс поведения и укрепившиеся ритуалы, достижение установленных стандартов качества работы.	Сергеева Т.Б., Горбатко О.И.

Содержание понятия «корпоративная культура» есть совокупность норм, правил, обычаев, традиций, разделяемых и принимаемых работниками предприятий корпорации. Структурными компонентами корпоративной культуры являются:

1. Мировоззрение - представление об окружающем мире, природе, человеке, обществе. Оно направляет поведение людей и определяет характер поведения их отношений с другими сотрудниками.

2. Организационные ценности, т.е. предметы и явления организационной жизни, значимые для духовной жизни работников.

3. Стили поведения, характеризующие работников конкретной корпорации. Сюда можно отнести специфические ритуалы, церемонии, символы, ролевые модели поведения.

4. Нормы - совокупность формальных и неформальных требований предъявляемых организацией по отношению к своим сотрудникам.

5. Психологический климат, преобладающая или относительно устойчивая атмосфера любой корпоративной культуры.

Современные корпорации рассматривают культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных работников на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечить эффективное взаимодействие и как важнейшую составную часть понятия «корпоративное образование».

Корпоративная культура выступает как движущая сила, объединяющая интерес педагогов и руководителей предприятия к производственной педагогике, которая выступает своего рода мощным средством развития личностного потенциала работников, а, значит, и повышения конкурентоспособности предприятия и его работников.

Очень важно, что благодаря высокой корпоративной культуре, предприятием достигается закрепление определенных правил, принципов обучения - андрагогических, единого педагогического языка;

✓ выработка у каждого преподавателя корпоративной образовательной структуры установки на овладение производственной педагогикой;

✓ закрепление поведенческих стереотипов, связанных с основами профессионально-педагогической деятельности и соблюдением норм и требований их выполнения.

Главное что кроется в корпоративной культуре предприятия - это, по мнению ученых, аккумуляция личностных и профессионально необходимых, важных качеств и педагогических способностей, улучшения психологической атмосферы, климата за счет высокопрофессионального поведения непрофессиональных педагогов.

Корпоративная культура образовательной структуры предприятия основывается на акмеологических принципах и основах. Она носит прагматический отпечаток, так как формируется в вузе во многом благодаря улучшению экономических показателей предприятия.

Социальные нормативы, трудовые традиции как бы представляют собой систему ценностей, как предприятия, так и его учебной структуры. Они в целом, по мнению ученых, определяют потребности тех, кто учит, и тех, кто учится, повышает профессиональную квалификацию.

В трудах К.Д. Ушинского и С.И. Гессена можно обнаружить подход к учебному процессу с позиции корпоративного действия. Так, именно К.Д. Ушинский ввел корпоративную основу и выделил необходимые корпоративные требования к учебным группам, межличностным отношениям обучаемых, например, в религиозных общинах или монашеских орденах. Корпорация, по мнению К.Д. Ушинского, - это субъект воспитания. Корпоративный дух - это средство сплочения обучающихся, проявление каждым учеником упорства в осуществлении целей.

То есть очень важно, чтобы в корпорации, а, значит, и в корпоративном образовательном учреждении, было все продуманно до мелочей:

- с чего начинается рабочий день;
- речь, ее нормы (песня, гимн, линейка);

- ритуалы;
- традиции;
- принципы;
- одежда;
- поведение;
- искренность в отношениях;
- заповеди;
- правдивость.

Такие внешне замечаемые явления помогают преодолевать любые трудности педагогического плана, во многом повышают сплоченность членов корпоративного вуза.

Результатом выработки корпоративных отношений может стать:

- внутренняя сплоченность;
- готовность к взаимовыручке;
- трудолюбие и честность;
- открытость и определенность требований к личности;
- постоянная забота о здоровье педагогов и обучаемых.

Таким образом, корпоративная культура задает некую систему координат, которая объясняет, почему предприятия корпорации функционируют так, а не иным образом. Она является механизмом воспроизведения социального опыта, сохранять единство и целостность своей системы.

3.3. Корпоративное профессиональное обучение

Второй частью понятия «корпоративное профессиональное образование» является понятие «корпоративное обучение».

Корпоративное профессиональное обучение процесс непосредственной передачи профессиональных знаний, умений, навыков персоналу корпорации через разные образовательные системы (программы, образовательные корпоративные учреждения) и является важнейшим средством достижения

стратегических целей предприятия; средством повышения ценности человеческих ресурсов; основой проведения организационных изменений; основой повышения профессионализма.

Организационными принципами корпоративного профессионального обучения являются [2, 22 и др.]:

1. Вовлечение высшего руководства в процесс подготовки кадров на предприятиях, его персональная ответственность.

2. Приведение учебных программ в соответствие с корпоративными задачами, производственной и рыночной стратегией предприятия.

3. Соотнесение личного плана подготовки каждого сотрудника с общим планом и программами корпоративного профессионального обучения персонала.

Корпоративное образование видится его участниками и организаторами, прежде всего, как обучение - некая неструктурированная и нестандартизованная деятельность, направленная на преимущественно технологическую подготовку сотрудника, в результате которой он должен приобрести знания, умения и навыки, позволяющие ему успешно работать на благо организации. То есть понятие «образование» условно считается идентичным понятию «обучение».

Данное допущение, на наш взгляд, вполне корректно, так как, во-первых, обучаются уже сформировавшиеся, вполне воспитанные, взрослые люди. Во-вторых, обучение происходит в относительно короткий (по сравнению с обучением в системе начального профессионального образования) интервал времени и не позволяет судить о динамике развития умственной, эмоционально-чувственной, духовно-нравственной и волевой сфер. В-третьих, чаще всего обучение осуществляется в виде модулей и носит дискретный характер. Таким образом, можно говорить о том, что основным средством корпоративного образования является корпоративное обучение. В этом случае, говоря о корпоративном образовании, можно считать в первом приближении, что речь идет о корпоративном обучении.

Типичными формами работы при этом предполагаются семинары и тренинги без четкого определения этих форм работы и нормативного их обеспечения. Отсутствие структуры, нормативной базы (хотя бы на корпоративном уровне) и стандартизации корпоративного образования приводят к его практической несостоятельности, несерьезности и пониженной репутации. Это касается всех участников процесса. С одной стороны, сотрудники, прошедшие корпоративное обучение, как правило, завышают свою профессиональную самооценку и потому испытывают затруднения в дальнейшем профессиональном росте. С другой - низкое качество и фрагментарность корпоративного обучения наносят ущерб собственно корпоративному имиджу.

Выход один - построение в каждом конкретном случае, для каждой конкретной организации системы корпоративного образования, обеспечивающей формирование корпоративной грани личности, то есть «встраивающей» эту личность в структуру корпорации и ее деятельности, допускающей взаимное присвоение, реальное взаимовыгодное переплетение интересов личности и корпорации.

Дидактические принципы корпоративного обучения [5]:

1. Зависимость организации и содержания корпоративного обучения от состояния в конкретной компании кадровой политики и уровня ее развития.
2. Постоянный, непрерывный, сплошной характер обучения, без перерывов и каникул.
3. Компетентностный и рефлексивный характер обучения. Учет специфики решения практических задач компании.

3.4. Структура корпоративного образования

Для выявления структуры корпоративного образования и его взаимодействия с другими формами образования, прежде всего, следует рассмотреть необходимые компоненты корпоративного образования. Вернемся

к определению корпоративного образования, данному выше. Из него следует, что в результате корпоративного образования субъект [2, 7 и др.]:

□ обретает компетентность в узкопрофессиональном отношении, то есть получает умения и навыки, необходимые для эффективного исполнения своих прямых служебных обязанностей на уровне корпоративных требований;

□ понимает смысл и характер своей профессиональной деятельности, а также смысл, характер и направленность коллективных и межличностных отношений, свои роли и перспективы в социальных отношениях и процессах, прямо или опосредованно связанных с профессиональной деятельностью;

□ участвует в формировании и обеспечении устойчивости коллектива, смысл существования и деятельности которого ему понятен, в котором он нужен и признан;

□ имеет четко сформулированные и подлежащие достижению понятными путями личностные цели, позволяющие ему (заставляющие его) сформировать глубокую внутреннюю мотивацию в отношении своей конкретной работы в рамках корпорации как средства достижения этих целей;

□ осознает себя как корпоративную личность, то есть как личность, тесно связавшую свою судьбу с судьбой корпорации и тем самым стремящуюся к благополучию этой корпорации.

Отсюда вытекают следующие необходимые компоненты корпоративного образования.

1. Узкопрофессиональное обучение, в том числе - на рабочем месте (формирование необходимых умений и навыков).

2. Обеспечение осознанности профессиональной и личностной деятельности путем обучения основам адекватного мышления на конкретной базе этих видов деятельности (формирование необходимых знаний, умений и навыков такого мышления).

3. Формирование знаний, умений и навыков, позволяющих устойчиво жить и работать в конкретных коллективах, членом которых является субъект корпоративного образования.

4. Обеспечение постановки субъектом корпоративного образования конкретных личностных целей, а также построения планов и программ их неотвратимого достижения, в качестве способа обеспечения глубокой внутренней мотивации субъекта в отношении корпоративной деятельности как средства достижения этих целей (формирование соответствующих знаний, умений и навыков).

5. Формирование у субъекта позитивного эмоционального отношения (любви) к корпорации, ведущего к глубокой внутренней мотивации в отношении профессиональной и социальной деятельности в интересах корпорации и личности.

Результат реализации всех приведенных здесь компонентов корпоративного образования можно определить как сформированность общей корпоративной компетентности.

3.5. Функции, цели и задачи корпоративного профессионального образования

Каковы же конкретные цели корпоративного образования? Следует сказать, что их может быть несколько по уровню иерархии целей, и они могут сильно отличаться в силу отраслевой и региональной специфики тех или иных корпораций. Например, корпорации, в которых очень часто меняются маркетинговые стратегии могут основной целью иметь обмен передовым опытом, либо внедрение новых маркетинговых стратегий в удаленные филиалы этой корпорации. Примером могут служить операторы мобильной связи, реализующие успешно новые стратегии в одних регионах и пытающиеся внедрить их и в другие регионы. При этом они вынуждены проводить определенные тренинги с персоналом удаленных регионов.

Другие компании реализуют несколько иные цели, для них важна, например, система подготовки руководителей более высокого звена. Третьи компании ориентированы на технологии и подготовку профессиональных

работников и т.д. Поэтому цели корпоративного обучения всегда разные, но, в целом, их можно объединить в несколько групп.

Первая группа целей – подготовка профессиональных работников и обучение их современным технологиям решения практических задач, корпоративной культуре и этике. Решение этих задач в рамках корпоративного образования – наиболее простая образовательная задача.

Вторая группа целей связана с подготовкой управленческого и производственного персонала среднего звена для эффективного решения экономических, технологических, производственных и управленческих и других задач. В эту же группу включается и молодые специалисты с целью адаптации к корпоративным задачам и культуре организации. Как и в первой группе, здесь также немалая роль отводится корпоративной культуре и этике.

Наконец **третья группа** целей связана с подготовкой персонала высшего звена управления, который решает задачи, связанные с развитием корпорации и ее управлением.

Существуют и другие классификации целей корпоративного образования [2], относящиеся к объектам образовательного процесса. При этом предполагается, что корпоративное образование выстраивается как трехуровневая структура, компонентами которой являются: *профессиональные, мотивационные и корпоративные цели* образования. По мнению автора [1] цели бизнес - образования могут быть достигнуты только при одновременном достижении всех трех целей. Простая профессиональная подготовка без мотивации к действиям и без изучения корпоративной культуры организации не приводит к ожидаемым результатам и является потерей времени и средств. Точно также не приводят к ожидаемым эффектам отдельные «образовательные» программы, направленные на решение только мотивационных задач. Например, сегодня к целям корпоративного образования иногда относят различного рода мероприятия, не имеющие к нему прямого отношения: *тренинги личностного роста, экстремальные тренинги, различные мероприятия по командообразованию и просто тусовки*. Если эти

образовательные программы не привязаны к конкретным бизнес-процессам организации, то они не достигают целей.

Анализируя классификацию целей корпоративного образования, можно сделать следующие выводы: одновременное комплексное достижение целей корпоративных образовательных программ и нацеленность их на действия более перспективно, чем отдельное достижение этих целей. Однако это накладывает определенные требования на преподавательский состав, реализующий эти программы. С одной стороны преподаватели должны владеть профессиональными знаниями в их предметной области, а с другой стороны они должны знать специфические особенности реализации профессиональных знаний в корпорации, методы мотивации и основы корпоративной культуры.

Глава 4. Основные направления взаимосвязи институционального и корпоративного профессионального образования

4.1. Взаимное влияние институционального и корпоративного профессионального образования

Из определения понятия корпоративного образования вытекает, что *существующая система профессионального образования не может и, скорее всего, не должна воспроизводить в полной мере функции корпоративного образования*, если эта услуга не оплачивается учебному заведению как дополнительная. Система профессионального образования должна готовить выпускников, *ориентированных на работу в любой корпорации*, независимо от ее миссии, степени понимания ее топ - менеджментом роли и задач корпоративного обучения. С другой стороны, наличие конкуренции приводит к постоянному появлению новых форм и методов решения практических задач, знание которых было бы весьма полезно для будущих выпускников. Сегодня именно в корпоративном образовании появляются инновационные образовательные проекты, влияние которых на всю системы профессионального образования, несомненно. Таким образом, мы видим сегодня некоторую реализацию парадигмы взаимного влияния корпоративного образования на систему традиционного профессионального образования и наоборот. Это влияние проявляется не столько в формировании профессиональных и других требований к выпускникам вузов по различным специальностям и направлениям подготовки со стороны работодателей (корпораций), сколько в тех инновационных образовательных проектах, которые могут и уже реализуются в корпоративных центрах обучения, корпоративных университетах и академиях. Отсюда вытекает несколько следствий [2. 6, 7]:.

Первое заключается в том, что сегодня реальные требования к выпускникам профессиональных учебных заведений не сможет определить ни одна корпорация, так как цели и задачи корпоративного образования будут существенно отличаться друг от друга разных организаций даже в одной отрасли. Поэтому поручить им формирование профессиональных и других требований к выпускникам учебных заведений – значит учесть, в основном, их частные интересы, которые будут превалировать над общими. Это не означает, что не надо прислушиваться к их мнению. Оно должно учитываться, но разумно.

Второе следствие заключается в том, что корпоративное образование в значительной степени зависит от состояния внешней среды: *правовой, конкурентной, социальной и т.д.*, а это означает, что оно, во многих случаях, направлено на сложившуюся ситуацию и использует имеющийся опыт корпорации. Следовательно, корпоративное образование должно быстрее реагировать, быстрее внедрять инновационные образовательные проекты, быстрее получать результат, чем более консервативная система профессионального образования. На наш взгляд, консерватизм проявляется, прежде всего, в неготовности профессорско-преподавательского состава к корпоративным образовательным проектам, где в отличие от системы профессионального образования очень интенсивно должны использоваться активные формы обучения, основанные на изучении ситуаций (*case-study*) и проведении деловых и ролевых игр. Для этого преподаватель, кроме владения методикой организации и проведения таких занятий, должен иметь знания *реальных* или *псевдореальных* производственных, управленческих, технологических и других ситуаций. Это означает, что он должен принимать непосредственное участие в бизнесе и знать его изнутри.

Кроме того, консервативна и сама система образовательных стандартов, аттестации и аккредитации специальностей и направлений подготовки, замедленный механизм обновления учебных планов учебных заведений, их

слабая динамика изменения учебно-материальной базы и неготовность их администраций к инновационным образовательным проектам.

Наконец, корпоративное образование – это составная часть бизнеса, поэтому оно должно давать реальный прямой и/или косвенный экономические эффекты. Корпоративное образование должно быть рентабельным, а значит использовать легко тиражируемые образовательные технологии, с минимальным отрывом сотрудников от производственных обязанностей и минимизацией затрат на реализацию образовательных программ.

Вышеназванные различия в функциях институционального и корпоративного образования обусловлены разными причинами возникновения академических и корпоративных университетов. Если первые возникли из-за необходимости познания окружающего мира, систематизации всех знаний и передачи их потомкам, то вторые - из-за ускорения темпов жизни, необходимости подстраиваться под постоянный рост НТП. Основной формой обучения вплоть до почти середины прошлого столетия являлись классические университеты. Хотя уже в 20 — 30-е годы 20 века на Западе начала формироваться новая система профессиональной подготовки — система обучения, погруженного в практику. Бизнес - школы, возникшие первоначально в США стали одними из первых ее носителей, также в это время появились различные организации, которые специализировались именно на обучении узкопрофессиональным специальностям. Ускорение темпа изменений в различных структурах общества привело к тому, что такие организации вынуждены были в работе со своими «учениками» не только осваивать те знания, которые закреплены в культуре, знания-умения, созданные на основе практики той или иной профессиональной сферы деятельности, но также и ориентировать их на решение некоторых практических задач. Так возникла новая группа преподавателей — «тренеров». Преподавателями-тренерами становились либо «академики», уходившие на узкопрофессиональную стезю, либо практики из соответствующей области профессиональной деятельности. Они избрали основной формой обучения именно тренинги, основанные на

«кейсах» — тщательно разработанных решениях конкретных практических задач. Из таких бизнес - школ и организаций уже в 70-е годы 20-го века и сформировались первые корпоративные университеты, назначением которых стало не только обучение, полностью погруженное в текущую практику, но и удовлетворение потребностей перспективной практики. Корпоративные университеты стали новой учебной парадигмой, необходимой для подготовки персонала нового типа для энергичных глобальных компаний.

С ускорением научно-технического прогресса и усилением конкуренции становилась все более очевидной неспособность традиционного академического образования обеспечить своевременную подготовку и переподготовку высококвалифицированных специалистов. Корпоративное образование и корпоративные учебные заведения возникли как способ приблизить теорию и практику обучения к потребностям бизнеса. И сегодня выпускники вузов не могут начать эффективно работать, не пройдя курс обучения, который готовит их к работе именно в этой компании. Основная цель корпоративного образования — в нужное время обучать нужную категорию персонала самыми эффективными методами.

Взаимосвязь институционального и корпоративного профессионального образования реализуется через подходы, принципы, цели, содержание, формы организации, методы, средства обучения, через оценку качества подготовки выпускников.

4.2. Модели институционального и корпоративного профессионального образования

Профессиональное образование в институциональных учебных заведениях осуществляется, как правило, по педагогической модели, в корпоративных учебных структурах – по андрагогической. Сравнение педагогической и андрагогической моделей обучения [1] показывает следующее (табл. 2).

Сравнение педагогической и андрагогической моделей обучения [1]

Параметры	Педагогическая модель	Андрагогическая модель
Самосознание обучающегося	Ощущение зависимости	Осознание возрастающей самоуправляемости
Опыт обучающегося	Малая ценность	Богатый источник обучения
Готовность обучающегося к обучению	Определяется физиологическим развитием и социальным принуждением	Определяется задачами по развитию личности и овладению социальными ролями
Применение полученных знаний	Отсроченное, отложенное	Немедленное
Ориентация в обучении	На учебный предмет	На решение проблемы
Психологический климат обучения	Формальный, ориентированный на авторитет преподавателя, конкурентный	Неформальный, основанный на взаимном уважении и совместной работе
Планирование учебного процесса	Преподавателем	Совместно с обучающимся
Определение потребностей обучения	Преподавателем	Совместно с обучающимся
Формулирование целей обучения	Преподавателем	Совместно с обучающимся
Построение учебного процесса	Логика учебного предмета, содержательные единицы	В зависимости от готовности обучающегося к обучению, проблемные единицы
Учебная деятельность	Технология передачи знаний	Технология поиска новых знаний на основе опыта
Оценка	Преподавателем	Совместное определение новых учебных потребностей, совместная оценка программ обучения

Обучение взрослого обучающегося имеет свои возможности и особенности.

В отличие от незрелых (педагогическая модель), *взрослый обучающийся* (андрагогическая модель) обладает следующими *пятью характеристиками*:

1) он осознает себя самостоятельной, самоуправляемой личностью;

2) он накапливает все больший запас жизненного (бытового, профессионального, социального) опыта, который становится важным источником обучения его самого и его коллег;

3) его готовность к обучению (мотивация) определяется его стремлением при помощи учебной деятельности решить свои жизненно важные проблемы и достичь конкретной цели;

4) он стремится к безотлагательной реализации полученных знаний, умений, навыков и качеств;

5) его учебная деятельность в значительной мере обусловлена временными, пространственными, профессиональными, бытовыми, социальными условиями.

Отметим *особенности, связанные с педагогическим процессом обучения взрослых*. Педагогический процесс имеет, по меньшей мере, две стороны: процедуры и принципы (нормы по которым они организуются). Процедуры педагогического процесса в рамках андрагогической модели обучения имеют качественные особенности. К ним относятся [1]:

1. Обучающийся доминирует в процессе своего обучения.

2. Обучающийся осознанно стремится к самостоятельности, к самоуправлению и самореализации.

3. Жизненный опыт (бытовой, социальный, профессиональный) обучающегося используется в качестве важного источника обучения.

4. Взрослый обучается для решения важной жизненной проблемы и достижения конкретной цели.

5. Полученные в ходе обучения умения, навыки, знания и качества

взрослый обучающийся безотлагательно применяет.

6. Учебная деятельность обучающегося детерминирована некими условиями: временем, пространством, бытом, профессией, социумом. Все эти условия могут как ограничивать, так и способствовать процессу обучения.

7. Обучение взрослого – это процесс совместной деятельности обучающегося и обучающего на всех его этапах: планирования, реализации, оценивания и коррекции.

Принципы обучения в андрагогической модели обучения:

1. Самостоятельность обучения. Это не просто самостоятельные работы как вид учебной деятельности, а действительно самостоятельное осуществление обучающимися траектории своего обучения.

2. Совместная деятельность. Совместная деятельность обучающегося с обучающим, а также с другими обучающимися по планированию, реализации, оцениванию и коррекции процесса обучения.

3. Опора на опыт обучающегося. Опыт обучающегося используется как один из источников обучения.

4. Индивидуализация обучения. Создается индивидуальная программа обучения. Ее особенности: 1) ориентация на конкретные потребности и цели обучения; 2) учет опыта, уровня подготовки, психофизиологических и когнитивных особенностей обучающегося.

5. Системность обучения – корреляция целей, содержания, форм, методов, средств обучения и результатов обучения.

6. Принцип актуализации результатов обучения – приобретенные знания, умения, навыки, качества безотлагательно применяются на практике.

8. Элективность обучения заключается в определенной свободе обучающегося в выборе целей, содержания, форм, методов, источников, средств, сроков, времени, места обучения, оценивания результатов обучения, а также самих обучающихся.

9. Развитие образовательных потребностей. Этот принцип реализуется в три этапа: 1) оцениваются результаты обучения путем выявления реальной

степени освоения учебного материала; 2) определяются пробелы, без освоения которых невозможно достижение поставленной цели обучения; 3) процесс обучения строится в целях формирования у обучающихся новых образовательных потребностей; 4) конкретизация их осуществляется после достижения определенной цели обучения.

10. Принцип осознанности обучения – осознание и осмысление обучающимся и обучающим всех параметров процесса обучения и своих действий по организации процесса обучения [1].

Сформулированные принципы обучения взрослых не являются чем-то совершенно противоположным принципам педагогики. Они не являются конкретными рекомендациями, не иерархичны, предполагают обязательное использование, как принципы теории обучения. Теория обучения включает такие принципы, как системность и индивидуальность.

Главное их отличие от педагогических принципов заключается в том, что они предписывают обязательную совместную деятельность обучающегося и обучающего в процессе обучения.

Таким образом, модели институционального и корпоративного профессионального образования имеют научную основу. Научная основа корпоративной модели обучения – это андрагогика, институциональной модели – педагогика. Мы рассмотрели некоторые особенности обеих моделей, выделив те, которые кардинально отличают образование взрослых от образования незрелых. Это – во-первых, разные объекты – *взрослые*, во-вторых, *ориентация на результат* при вариативности процесса.

Из рассмотрения сущности профессионального образования, систем институционального и корпоративного профессионального образования, их взаимного влияния друг на друга можно заключить, что концептуальной основой взаимосвязи институционального и корпоративного профессионального образования служит парадигмальный подход как совокупность системного, деятельностного, личностно-ориентированного, андрагогического подходов и принципы соединения обучения с

производительным трудом; преемственности теоретического и практического обучения; проблемности при изменении технико-технологических, организационно-экономических условий труда; интеграции и дифференциации знаний и действий в процессе формирования профессиональных компетенций студентов; принцип мотивации и технологический принцип, способствующий интеграции естественнонаучных, технических, экономических и технологических знаний. Взаимосвязь институционального и корпоративного обучения направлена на активизацию формирования у обучающегося профессионального опыта, ответственности за результаты своего труда, на профессиональное развитие личности обучающегося, его когнитивной деятельности

Профессиональная подготовка будущих специалистов в условиях взаимосвязи институционального и корпоративного обучения показала ее высокую эффективность. Обучающийся находится в реальных условиях конкретного предприятия, в процессе корпоративного обучения он работает, осваивает реальное современное оборудование и современные наукоемкие технологии, выпускает реальную продукцию, изучает и находится в реальных экономических условиях, участвует в существующих производственных отношениях, и, самое главное, к процессу обучения фактически подключены действующие специалисты высокотехнологичных предприятий. Предприятие еще в процессе учебы имеет у себя действующего производителя продукции, обладающего современными знаниями. Это – перспективный, энергичный и действующий работник, способный осваивать особо сложные технологии и оборудование, это – уже сразу специалист предприятия, обладающий культурой и традициями данного предприятия и поэтому не требующий переучивания и т.д. При таком обучении необходимость корректировки содержания теоретической подготовки осознается еще в процессе учебы будущего специалиста, а не после того, как обучающийся оканчивает учебное заведение. Такая корректировка, (разная на разных предприятиях и зависящая от конкретного цеха или участка), оперативно проводится как специалистами

предприятия, так и преподавателями учебного заведения. Более того, у обучающегося в процессе корпоративного обучения возникают свои вопросы, которые он разрешает на теоретических занятиях вместе с преподавателем. Тем самым обучающийся активно влияет на содержание профессиональной подготовки. Процесс адаптации к производству у такого специалиста совмещен с периодом обучения. Данный процесс проходит для обучающегося более комфортно, т.к. находясь на рабочем месте, он, кроме статуса работника, имеет одновременно и статус обучающегося. Молодой человек, видя реальные результаты своего труда на предприятии, осознает свою значимость для коллектива, приобретает уверенность, начинает ориентироваться в производственных отношениях. Работая и получая заработную плату, он еще в процессе корпоративного обучения практически проходит полный процесс социализации, становясь полноправным членом общества, участвующим в созидательном труде. Молодые люди становятся патриотами предприятия, у них появляется стремление к карьерному росту, возникает желание к дальнейшему образованию и повышению квалификации. Все это способствует повышению закрепляемости выпускников на предприятии. В результате предприятие получает современных специалистов, готовых полноценно работать с первого дня после окончания учебного заведения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Василькова Т.А. Основы андрагогики: учебное пособие / Т.А. Василькова. – М.:КНОРУС, 2009. – 256 с.
2. Галагузов А.Н. Смысл, содержание и структура корпоративного образования // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения – Выпуск 15. – Новосибирск: издательство СГУПСа, 2006. – С. 118-123.
3. Галагузова М.А., Галагузов А.Н. Диалоги о корпоративном образовании: научно-практическое пособие. – Екатеринбург: «СВ-96», 2009. – 240 с.
4. Караман Е.В. Институционализация корпоративного образования в современной России. Диссер. канд социол. наук. – Екатеринбург, 2009. – 172 с.
5. Кузнецов В.В. Корпоративное образование.- Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. Ун-та, 2010. - 227 с.
6. Минзов А.С. Корпоративное образование в России: сущность и цели. – Персональный сайт Minzov.ru.
7. Минзов А.С. Высшее профессиональное и корпоративное образование: парадигма взаимного влияния. – М.: Издательский дом МЭИ, 2008.-148 с.
8. Силкин Р.С. Теоретические основы формирования содержания понятия «корпоративное профессиональное образование» - <http://sipk.unpo.ru/html/konferencil.files/41.htm>
9. Смирнов, А.В. Образовательные кластеры и инновационное обучение в вузе: Монография. – Казань: РИЦ «Школа», 2010. – 102 с.
10. Спивак В.А. Корпоративная культура, - Пб: Питер, 2001. - 352 с.
11. Тараканова Е.В. Взаимодействие вуза и корпорации в условиях становления непрерывного корпоративного образования. – Диссер. канд. пед. наук. – Тюмень, 2008. - 168 с

12. Тараканова Е.В. Проблемы корпоративного профессионального образования // Профессиональное образование: от теории к практике: Материалы 1-ой Всероссийской Интернет-конференции, март-апрель 2006 года. – С. 117-118.

13. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета – 31 декабря 2012 г.