

УДК [001.895+342.393]:371.14

Родиков А.С.

ИННОВАЦИОННЫЙ ФЕНОМЕН КОРПОРАТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ

Ключевые слова: повышение квалификации, корпорация, корпоративная подготовка.

© Родиков А.С., 2011

За прошедшее десятилетие произошли коренные изменения в образовательной системе России. В связи с содержательными преобразованиями государственных образовательных стандартов сформированное правовое пространство в образовании претерпело существенные изменения. Между тем, несмотря на то, что появились и стали уже привычными такие понятия, как «образовательная услуга», «образовательная организация», термин «корпоративная подготовка (корпоративное обучение)» еще не принят педагогическим сообществом. Утверждение понятия «корпоративная подготовка» подведет итог периода жесткого реформирования системы образования в направлении ее «рыночного» развития.

Сегодня образовательное учреждение как корпоративная организация может представлять собой именно тот противовес, который, используя механизмы рынка, координирует его влияние, так как образовательная корпорация обладает большей степенью ответственности перед учащимися, родителями, перед собой благодаря тому, что живет и развивается в едином ценностном пространстве с окружающим социумом. Финансовая реформа образования подготовила все условия для самостоятельного развития образовательной организации, а ценностной основой ее развития становится компетентностный подход.

Рассмотрим высказанные предположения более подробно, раскрыв понятия «корпорация» и «корпоративная подготовка (обучение)» и применимость их к системе современного общего образования в нашей стране.

В Большой советской энциклопедии находим: «корпорация – совокупность лиц, объединившихся для достижения какой-либо цели и образующих само-

стоятельный субъект права – юридическое лицо».

В Википедии корпорация трактуется как юридическое лицо, которое, будучи объединением физических лиц, при этом независимо от них (т.е. самоуправляемо). В широком смысле под корпорацией можно понимать всякое объединение с экономическими целями деятельности.

Словарь Ушакова дает следующие определение: корпорация – группа лиц, объединяемая общностью профессиональных или сословных интересов (профессорская, адвокатская корпорации).

Толковый словарь Ефремовой определяет корпорацию как общество, союз, группу лиц, объединенных общностью сословных или профессиональных интересов.

Несмотря на уникальность введенных понятий применительно к любым организациям, до недавнего времени в нашей стране понятие «корпорация» относилось лишь к организациям, занимающимся предпринимательской деятельностью, и не могло быть применено к государственным общеобразовательным учреждениям.

Появление данного термина в общем образовании не случайно. Важным моментом становления условий для развития корпоративных отношений в системе образования стали основополагающие Федеральные законы (от 6 октября 1999 г.) «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». Данные законы обеспечили четкое разграничение предметов ведения и полномочий между федеральными, региональными и местными органами власти, что не только позволит повысить ответственность

соответствующих уровней власти, но и ограничит вмешательство государства в деятельность органов самоуправления.

Переход на подушевое финансирование создал предпосылку для того, чтобы отказаться от сметного бюджетного финансирования и перейти на бюджетное финансирование совокупности образовательных услуг, оказываемых населению. В этом случае происходит окончательное закрепление социального характера образования и финансово-экономической самостоятельности образовательной организации.

Следует отметить законодательное закрепление новой оценки качества педагогического труда. Теперь учительская зарплата будет определяться не только учебной нагрузкой, но в большей степени зависеть от качества работы: сложности учебных программ, квалификации преподавателя, уровня общеобразовательного учреждения и т.п. Поощрение успешной деятельности в образовательном учреждении будет осуществляется через конкурсный отбор и конкурсную проверку достижений, что нормативно закреплено рядом документов (Постановление Правительства РФ от 14.02.2006 № 89; Приказ Минобрнауки России от 05.05.2007 № 134; Приказ Минобрнауки России от 07.03.2006 № 46).

Развитие бюджетной реформы и принятие соответствующих нормативно-правовых актов ведут к активности и ответственности субъектов образовательной деятельности:

- со стороны образовательного учреждения/организации – умение руководителей образовательных учреждений/организаций и их команды «читать» законы и претворять их в жизнь;
- со стороны родителей – умение и возможность выбора необходимой образовательной услуги;

- со стороны учащегося – умение оценить свои возможности и перспективы, а также максимально использовать предложенную образовательную услугу.

С точки зрения И.И. Калины, ведущими инструментами модернизации системы образования, апробируемыми в национальном проекте «Образование», являются жесткое формульное распределение финансирования (нормативно-подушное) и повышение квалификации педагогов, причем с учетом опыта инновационной системы повышения квалификации [9].

Анализ документов позволяет сделать вывод о том, что созданы все условия для возникновения такой формы повышения квалификации, как внутрифирменная, или корпоративная подготовка педагогов. Именно термин «корпоративная подготовка», с нашей точки зрения, отражает потребности системы образования и рынка образовательных услуг.

Это подтверждают современные исследования, посвященные вопросам корпоративного обучения (подготовки). К ним можно отнести труды В.Г. Балашова, И.В. Волгиной, Т.М. Гафитулина, О.И. Дранко, В.А. Ирикова, Н.А. Костицына, О.Н. Кучера, Л.О. Маленковой, С.А. Мыльниковой, Т.В. Радаева, Ю.Г. Слуцкой и др. По мнению ученых, наиболее адекватным решением проблем повышения квалификации является такая ее форма, как корпоративное обучение (корпоративная подготовка).

В своем исследовании Н.А. Костицын отмечает, что возникновение понятия «корпоративное обучение» связано с развитием корпоративных университетов, создаваемых крупными, как правило, транснациональными компаниями, не только для удовлетворения потребности в обучении

собственного персонала, но и для извлечения прибыли путем разработки инновационных проектов, а также продажи образовательных услуг всем желающим. По мнению исследователя, корпоративное обучение – совокупность процессов накопления и выработки, трансляции и усвоения полезного опыта как сотрудниками, так и самой организацией, направленных на постановку и достижение целей развития организации [8].

Е.Н. Ефимчик под корпоративным обучением понимает «обучение сотрудников только определенной компании» [4].

В исследованиях В.Г. Балашова и В.А. Ирикова отмечается, что именно корпоративное обучение обеспечивает финансовую эффективность организации за счет целевой передачи опыта и интенсивного роста профессионализма участников. То есть можно говорить о взаимосвязи корпоративной подготовки и профессиональной компетентности сотрудников организации [1].

В аналитической статье «Корпоративные университеты в российской и зарубежной практике» авторы определяют корпоративную подготовку как систему внутрифирменного обучения, объединенного единой концепцией в рамках стратегии развития организации, разработанной для всех уровней руководителей и специалистов. Оценивая деятельность образовательной организации на рынке образовательных услуг, авторы подчеркивают, что «в современных условиях жесткой конкуренции необходимо изначально задать высокий темп изменения – только так можно победить на рынке. В противном случае компания обречена на проигрыш в конкурентной борьбе, какую бы лидирующую стартовую позицию она ни занимала изначально. Очень важно создать в компании не-

которую критическую массу сотрудников, проходящих обучение постоянно, таким образом, в компании будет присутствовать постоянное совершенствование технологий, навыков, представлений» [7].

Т.М. Гафитулин рассматривает системную модель корпоративного обучения на основе трех стратегий развития [2]:

- когда предприятие компенсирует естественную убыль кадров;
- количественный рост, расширение предприятия;
- качественный рост, освоение предприятием новой технологии или комплекса новых технологий.

В теории менеджмента выделяются следующие составляющие корпоративной подготовки [6]:

- самообразование сотрудников;
- долгосрочное дополнительное образование сотрудников, связанное со стратегическими задачами компании;
- краткосрочное обязательное образование сотрудников, вызванное необходимостью поддержания технологических процессов на современном уровне;
- краткосрочное дополнительное образование сотрудников, связанное со стратегическими задачами фирмы.

В теории инновационного менеджмента выделяются такие формы организации корпоративного обучения [3]:

- внешнее обучение, когда сотрудник обучается вне организации;
- работа с тренером, когда тренер приглашается на определенный период в организацию;
- создание собственного учебного центра.

Проведенный анализ документов, касающихся системы образования нашей страны, позволил сделать вывод о

том, что в России созданы все условия для возникновения такой формы повышения квалификации, как корпоративное обучение педагогов. Именно термин «корпоративное обучение», по нашему мнению, отражает потребности системы образования и рынка образовательных услуг.

С нашей точки зрения, для системы образования корпоративная подготовка является одним из эффективных условий реализации компетентного подхода. Несмотря на отсутствие педагогической теории по данной проблеме, мы попробуем сделать ряд предварительных заключений.

Педагогическая компетентность в школе, 1) осуществляющей идею педагогической корпорации или сообщества единомышленников, занятых единой профессиональной деятельностью; 2) объединяющей своих сотрудников идеей корпоративной преданности; 3) имеющей базовую педагогическую ценность ценность корпоративной чести педагога, формируется через следующие основания развития корпорации:

- основная цель развития – так называемое «корпоративное гражданство», что связано с пониманием ценности компании и философии организации на всех ее уровнях;
- структурные изменения, которые должны произойти в первую очередь в головах людей;
- обеспечение организацией систематической подготовки;
- оценка эффективности по уровню ротации управленческого персонала, причем карьерное развитие педагогов оценивается не только конкретными результатами педагогической деятельности, но и уровнем вовлеченности в школьное управление в целом;
- рост скорости обучения и выращивания управленческого персонала,

причем управленческие функции могут быть связаны не только с «вертикальным ростом», но и с изменением статуса «по горизонтали»;

- по мнению практиков менеджмента, здесь не работает принцип «делай, как я», но работает принцип «я расскажу, как я думаю, и ты сможешь сделать лучше».

К корпоративной подготовке образовательной организации можно отнести:

- поиск и подбор преподавателей для проведения обучения и/или тренеров для проведения тренингов педагогов;
- поиск и подбор учебных программ и курсов;
- подготовку и адаптацию учебных программ и курсов под конкретные нужды организации;
- контроль качества результатов обучения педагогического коллектива;
- планирование дальнейшего развития и карьеры педагогических кадров, а также содействие в аттестации персонала.

Внутришкольная подготовка вносит в деятельность организации:

- экспертное знание в вопросах обучения и развития педагогов и педагогического коллектива;
- набор методов и техник, позволяющих совершенствовать деятельность педагогических кадров организации и менеджеров образовательных услуг;
- навык выбора и создания собственных учебных программ из внешних источников, с необходимой их адаптацией под конкретные нужды организации.

Внутришкольная подготовка образовательной организации осуществляется в следующих основных формах:

- обучение педагогов, а также менеджеров образовательных услуг;

- консультирование;
- тренинг персонала, педагогического коллектива с целью выработки необходимых навыков;
- сопровождение развития через наставничество;
- система управления знаниями, обеспечивающая обобщение, консолидацию и использование накопленного организацией опыта.

Успех внутришкольной подготовки образовательной организации как достижение профессиональной компетенции обеспечивается при осмыслении ею следующих положений:

- образовательная организация должна иметь четкое представление о реализуемых ею стратегиях, включая стратегию в отношении развития педагогов как ключевого ресурса организации;
- образовательная организация должна представлять себе, какие собственные способности, а также навыки и умения педагогических кадров ей следует развивать для достижения устойчивых конкурентных преимуществ;
- образовательная организация должна располагать стройной системой поощрений и наказаний, нацеленной на развитие педагогов в направлении, нужном организации;
- образовательная организация должна иметь образовательных менеджеров, заинтересованных в развитии как педагогического коллектива, так и в своем собственном;
- образовательная организация должна быть готова к созданию системы внедрения и интеграции результатов обучения в текущую педагогическую деятельность.

Нами было проведено сравнение характеристик профессиональной компетентности и корпоративной под-

готовки. В результате проведенного сравнения удалось выявить так называемые «точки соприкосновения» указанных феноменов (таблица).

Итак, можно увидеть непротиворечивость вышеуказанных понятий и их органичную взаимосвязь в ценностном пространстве педагогической деятельности. Корпоративная подготовка педагогического коллектива образовательной организации является инструментом внутреннего роста педагогических кадров, укрепления и развития педагогического коллектива, осуществления успешного руководства в условиях динамичных изменений системы образования, обеспечения конкурентоспособности образовательной организации на рынке образователь-

ных услуг, т.е. инструментом развития профессиональных компетенций.

Идеи корпоративной подготовки (обучения) были реализованы нами в Ханты-Мансийском автономном округе в период 2008–2010 гг. Это было связано с разработкой программ развития муниципальных систем образования в городах Нижневартовске, Лангепасе, Мегионе, Радужном и организацией на их концептуальных основах повышения квалификации работников образования различных категорий. Таким же образом были организованы курсы повышения квалификации педагогических коллективов внутри общеобразовательных учреждений Лангепаса, Мегиона, Муравленко, Нижневартовска, Радужного, Нижневартовского района

**Поиск категориального единства содержания понятий
«профессиональная компетентность педагога» и «корпоративная подготовка»**

Профессиональная компетентность педагога	Корпоративная подготовка / Школа как корпорация
Профессиональная компетентность педагога – интегральная характеристика, определяющая способность специалиста решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной деятельности, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта, ценностей и наклонностей	Корпорация – общество, союз, группа лиц, объединенных общностью профессиональных интересов
Компетентность проявляется в деятельности. Профессиональная компетентность учителя проявляется при решении профессиональных задач	Корпорация существует в условиях необходимости решения профессиональных задач
Природа компетентности такова, что она может проявляться только в органическом единстве с ценностями человека, т.е. при условии глубокой личной заинтересованности в данном виде деятельности	Корпорация создает единое ценностное пространство на базе так называемого «корпоративного духа»
Содержанием деятельности, имеющей личную ценность, может быть достижение конкретного результата или способа поведения	Эффективность корпорации оценивается результатами личной деятельности каждого члена организации
Компетентность имеет деятельностный характер обобщенных умений в сочетании с предметными умениями и знаниями в конкретных областях	Корпоративная подготовка направлена на развитие конкурентоспособности образовательной организации через становление в той или иной степени качеств менеджера образовательных услуг каждого члена организации
Компетентность проявляется в умении осуществлять выбор исходя из адекватной оценки себя в конкретной ситуации	Корпоративная подготовка обеспечивает формирование ответственного отношения к собственной педагогической деятельности
Педагогическая компетентность представляет собой базовую личностную ценность педагога, которая реализуется в условиях корпоративной подготовки	

после разработки в соответствующих школах программ развития общеобразовательного учреждения на пять лет или получения грантов различных уровней.

С целью выявления эффективности разработанной нами модели повышения квалификации руководителей общеобразовательных учреждений была сделана попытка оценить процессуальные возможности развития компетентности руководителя. Так, например, в коллективной монографии «Компетентностный подход в педагогическом образовании» авторы говорят о «процессуальных индикаторах», или показателях роста компетентности в процессе получения педагогического образования [5, с. 34].

Были выбраны три показателя роста:

- совокупность действий в процессе решения задачи;
- компетентностная оценка ситуации;
- возможности, которые объективно определяют рост успешности решения задач.

В других педагогических источниках подобной попытки нами обнаружено не было. Между тем, если опираться на два существующих в педагогике подхода, такие как функциональный и личностный (А.П. Тряпицына), то и данная оценка процессуальных индикаторов может быть отнесена к функциональному подходу, поскольку отражает изменения (как прирост компетентности) в процессе решения задач. Несомненным является также и то, что использование личностного подхода к оценке развития компетентности является прерогативой психологии. Несмотря на очевидные противоречия, в рамках нашего исследования мы попытались педагогическими методами оценить прирост компетенций и развитие компетентности руководителя.

Для этого нами разработана так называемая методика «Квадрат компетентности». В качестве компетентностной модели взята за основу модель педагогической компетентности И.А. Колесниковой и О.Г. Прикота как наиболее, с нашей точки зрения, адекватная, с одной стороны, требованиям рыночной экономики, а с другой – личностному подходу в педагогике [10].

Было опрошено более 127 руководителей общеобразовательных учреждений.

По результатам диагностики были сделаны следующие выводы:

- лучшие результаты развития показали компетенции, связанные с межличностной коммуникацией, сферой социальных взаимоотношений, рефлексией собственной профессиональной деятельности;
- наименее развитыми у слушателей оказались компетенции, связанные со сферой педагогического менеджмента и маркетинга, в то же время именно эти компетенции по окончании курса показали наибольший качественный рост (например: принятие философии маркетинга в качестве одной из основных идей деятельности педагога в условиях становления рыночных отношений в образовании – на 17%; принятие понятия профессиональной конкуренции как одной из движущих идей развития личности руководителя – на 12%; наличие культуры педагогического менеджмента в широком смысле, т.е. стремление к самоопределению в ситуациях ценностного выбора и к принятию ответственности за конечный результат педагогического процесса, что определяет профессиональную успешность в условиях конкуренции, – на 6%);
- на такие компетенции, как 1) наличие методологической культуры,

умений и навыков концептуального мышления, моделирования педагогического процесса и прогнозирования результатов собственной деятельности и 2) сформированность теоретических представлений о системном педагогическом мышлении и наличие опыта системного исследования педагогической деятельности в целом и собственной педагогической деятельности, по мнению слушателей, ранее обращалось недостаточно внимания, прирост их составил 3 и 2% соответственно.

Общим итогом является то, что после прохождения курсовой подготовки прирост компетенций в среднем составил 33%. Данный показатель мы считаем удовлетворительным, а проведенные занятия – эффективными.

Таким образом, анализ результатов научных исследований по современному менеджменту позволяет утверждать, что образовательная корпорация обладает большей степенью ответственности перед всеми субъектами образовательной деятельности, так как живет и развивается в едином ценностном пространстве с окружающим социумом. Феномен корпоративной подготовки педагогических кадров при

этом можно рассматривать как необходимый «противовес» рыночным механизмам влияния на образование, как эффективное условие реализации компетентностного подхода в современной системе образования.

Литература

1. Балашов В.Г., Ириков В.А. Технологии повышения финансового результата предприятий и корпораций. М.: ПРИОР, 2002.
2. Гафитулин Т. Системная модель корпоративного обучения // Управление развитием персонала. 2006. № 3.
3. Дранко О.И. Финансовый менеджмент: Технологии управления финансами предприятия: учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.
4. Ефимчик Е.Н. Корпоративное обучение. URL: <http://www.sbmt.by/ibmt.html?cp=3&ll=6>.
5. Компетентностный подход в педагогическом образовании / под ред. В.А. Козырева, Н.Ф. Радионовой, А.П. Тряпицыной. СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2005.
6. Корпоративное обучение. URL: http://www.topcareer.ru/db/tc/670710759E60370DC32570900053CCB1/sem_material.html.
7. Корпоративные университеты в российской и зарубежной практике. М.: Ассоциация менеджеров, 2002.
8. Костицын Н.А. Основные элементы системы корпоративного обучения. URL: <http://atriz.ru/index.php?id=47>.
9. Повышение квалификации российских учителей станет частью нацпроекта «Образование». URL: <http://www.mon.gov.ru/press/smi/4249>.
10. Прикот О.Г., Виноградов В.Н. Управление современной школой. Ростов н/Д: Учитель, 2006. Вып. 9.