

Задание 1.2.

**Провести анализ состояния проблемы, исследуемой
в рамках магистерской диссертации**

**Подготовить рабочие материалы
для параграфа 1.1. магистерской диссертации
«Корпоративная подготовка сотрудников работе
в электронной системе управления образовательной средой»**

Лукичев Артём Алексеевич, магистратура КЭО, 1 курс

1. Актуальность корпоративной подготовки педагогов

Актуальность. Стремительное развитие разных отраслей науки, появление новых технологий, изменения в стратегических подходах к развитию экономики страны оказывают существенное влияние на формирование потребности общества в высококвалифицированном специалисте, отвечающем всем современным требованиям. Человек нового времени – профессионал, обладающий высоким уровнем разнообразных компетенций, способный быстро реагировать на внешние изменения, постоянно совершенствоваться, осваивать новые направления деятельности, иными словами, непрерывно самообразовываться, адаптироваться, развиваться. Одной из актуальных и эффективных форм непрерывного образования, направленных на развитие человеческого потенциала в условиях существующих запросов к сфере образования, является корпоративное обучение, позволяющее в результате сближать существующие требования современных образовательных стандартов и стандартов профессиональных.

Развитие современного образования происходит в рамках реализации идеи непрерывного образования. Эта идея нашла свое отражение и в современных потребностях личности, общества и государства в непрерывной подготовке педагогов. Организация корпоративной подготовки для различных категорий работников на различных предприятиях приобретает все больше значение с каждым годом. Процесс построения корпоративной подготовки кадров опирается на философские основы самоорганизации корпораций, взаимосвязи морально-этических принципов и социально-экономического благополучия корпоративных

структур, принцип корпоративизма к формированию корпоративной культуры (А.Ахиезер, М.Вебер, А.Давыдов, В.Иноземцев, Т.Сергеева, Ф.Тейлор, А.Файоль, И.Яковенко, Е.Яркова и др.).

По результатам проводимых исследований «работодатели, руководители предприятий, менеджеры по работе с персоналом - 67 % от количества опрошенных - считают, что наиболее эффективной является подготовка профессионально-педагогических кадров на основе равнозначного участия образовательных учреждений и производственных предприятий»¹.

Проведенное нами анкетирование 287 педагогов Санкт-Петербурга и Ленинградской области показало, что 86 % педагогов высоко оценивают значимость корпоративной подготовки.

Современные исследователи указывают, что можно выделить следующие принципы корпоративной подготовки педагогов:

- опережающий характер этой подготовки;
- опора на интегрированную систему обучения;
- ориентир на возрастающие требования к профессиональным компетенциям педагогов в соответствии с согласованными требованиями работодателей и международными стандартами;
- инвестиционная и социальная привлекательность КП;
- усиление роли корпоративного сообщества субъектов образования, науки и производства в подготовке кадров единой отраслевой направленности.

Понятие корпоративного обучения появилось в середине прошлого столетия в трудах Д. Мак-Грегора (концепция моделей отношения человека к трудовой деятельности), а затем находит развитие в работах А. Маслоу [1]. Исследования в области корпоративного обучения изначально были ориентированы на такие области, как экономика, социология, психология, технология управления, поскольку главным эффектом корпоративного обучения ожидалось не столько развитие членов компаний, сколько повышение эффективности работы самой организации, рост ее конкурентоспособности, что вело бы к увеличению

¹ Научные исследования института Московской конфедерации промышленников и предпринимателей (работодателей) при МГИУ. Отчет за 2005-2007 гг.

финансовой прибыли. В этой связи, по мнению Е. П. Кагал, корпоративное обучение сотрудников будет являться эффективной формой профессиональной подготовки и переподготовки персонала [2]. Д. Ю. Коваленко, рассматривая в своем исследовании особенности формирования корпоративной культуры как одного из важнейших факторов успешной организации деятельности компании, выделяет новые формы повышения профессионализма его работников в качестве одного из необходимых способов адаптации к внешним изменениям, что определяет в итоге высокую устойчивость всей компании к разнообразным кризисам [3].

Подходы к организации корпоративного обучения в исследованиях ученых сформулированы по-разному. В работах А.И. Родина корпоративное обучение понимается как «динамический процесс распространения знаний и информации по решению производственных проблем» [4]. В результате у сотрудников организации вырабатываются модели профессиональной деятельности, что повышает их адаптацию к изменениям, происходящим во внешней среде. О.Л. Чуланова, напротив, понимает корпоративное обучение персонала лишь как особую форму повышения профессионализма специалиста организации [5].

Сегодня особое развитие получает педагогический аспект понятия «корпоративное обучение» как «организованный в интересах корпорации и ее сотрудников процесс взаимодействия обучающихся и обучаемых, осуществляемый как внутри организации, так и вне ее, направленный на решение учебных задач и обеспечивающий профессиональное развитие сотрудников» [6]. Появляются научные разработки, разделяющие понятия «корпоративное обучение» и «корпоративное образование» (М.В. Кларин [7]). С.А. Мыльникова и В.А. Погосян также в своих работах выявляют специфику понятия «корпоративное обучение» – это обучение, направленное на освоение профессиональных компетенций [8].

1. Makgregor, D. (1995). “Chelovecheskij faktor i proizvodstvo”, Socis, № 1, pp. 34 – 43 (in Russian).

2. Kagal, E. P. (2019). “Novye formy i metody obucheniya personala kak neobhodimoe uslovie razvitiya organizacii”, Molodoj uchenyj , № 41 (279) , pp. 155–157 (in Russian). 3. Kovalenko, D. Yu.

(2017). “Osnovnye podhody k opredeleniyu korporativnoj kul'tury”, NovaInfo.Ru (Elektronnyj zhurnal), № 64. Available at: <http://novainfo.ru/article/12792> (in Russian).

4. Rodin, A. I. (2016). “Sistema korporativnogo obucheniya kak ser'eznyj faktor professional'nogo razvitiya kadrov obrazovatel'noj organizacii”, Pro DOD. Informacionno-metodicheskij zhurnal, № 11, pp. 58–65 (in Russian).

5. Chulanova, O. L. (2016). “Korporativnoe obuchenie personala i metody ego ocenki: podhody, instrumentarij, problemy i puti ih preodoleniya”, Internet-zhurnal “Naukovedenie”, t. 8, № 1, p. 6 (in Russian).

6. Petryakov, P. A. & Pevzner, M. N. (2009). “Korporativnoe obuchenie personala kak strategiya razvitiya organizacii”, Chelovek i obrazovanie, № 3(20), pp. 16–20 (in Russian).

7. Klarin, M. V. (2016). “Korporativnoe obrazovanie: celi i osobennosti”, Vestnik Buryatskogo gosudarstvennogo universiteta. Obrazovanie. Lichnost'. Obshchestvo, № 1, pp. 6–16 (in Russian).

8. Myl'nikova, S. A. & Pogosyan, V. A. (2014). “Korporativnoe obuchenie”, Universum: Vestnik Gercenovskogo universiteta, № 3–4, pp. 215–220 (in Russian).

2. Актуальность развития электронной системы управления образовательной средой

Актуальность. Основная цель современного образования в России – это формирование новой образовательной реальности, которая становится главным инструментом социокультурной модернизации общества в Российской Федерации. Одним из главных условий и одновременно средством формирования новой образовательной реальности является электронная информационная образовательная среда (ЭИОС).

«Электронная информационно-образовательная среда образовательной организации включает электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств и обеспечивает освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения»². В этой связи исследование электронной информационно-образовательной среды образовательной организации и управление ею приобретает важное значение.

² Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273 – ФЗ.

Современная электронная информационно-образовательная среда уже является реальностью. Она окружает обучающихся в учебной, воспитательной, досуговой деятельности. Но в то же самое время – это отдельная система, которую можно моделировать, конструировать, изменять и диагностировать в зависимости от потребностей личности, образовательной организации, государства. Проблема создания и управления электронной информационно-образовательной средой является актуальной в связи с тем, что электронная информационно-образовательная среда является важнейшим инструментом образовательного процесса и направлена на обеспечение качества образования с помощью электронных ресурсов.

Под электронной информационно-образовательной средой часто рассматривают взаимосвязь и взаимодействие электронной, информационной, образовательных сред. Структура и содержательное наполнение электронной информационно-образовательной среды зависит от целей, с которыми она создается. Управление образовательной организацией всегда имеет целью повышение эффективности деятельности. Эффективность образовательной организации чаще всего ассоциируется с качеством образования. Создание и управление электронной информационно-образовательной среды, несомненно, способствует этому.

Управление вообще, в том числе электронной информационно-образовательной средой в частности, предполагает анализ исходного состояния управляемого объекта. Прежде чем принять решение о необходимости изменения электронной информационно-образовательной среды, следует понять, что она представляет собой в данный момент и насколько она соответствует целям и ценностям современного образования, целям и задачам образовательной организации. Это соответствие определяется исходя из эталонной модели электронной информационно-образовательной среды, соответствующей нормативным требованиям модернизации образования. Лишь на основе такого сопоставительного анализа можно принимать решение о тех действиях, которые позволят перейти из исходного состояния в новое качественное.

Данные вопросы исследуются в работах: Асмолова А.Г, Андроничева И.К., Вайндрорф-Сысоевой М. Е., Власовой Е.З., Готской И.Б., Журавлевой С.В., Красильниковой В.А., Мовчана И.Н., Пащенко О. И., Полат Е.С., Трубициной Е.В., Ясвина В.А. и других авторов.

Еще один существенный аспект, который исследуется – процесс управления ЭИОС. Информатизация в области образования предполагает внедрение информационно-коммуникационных технологий в учебный процесс, разработку механизма электронного документооборота, использование систем открытого образования и т.д. На сегодняшний день актуально также сопровождение школьного сайта, электронного дневника, а особенно - целостной системы управления образовательным учреждением. Соответственно возникает необходимость изменения способов управления образовательным учреждением для эффективного использования возможностей ИКТ в образовательном процессе. Информатизация системы образования является закономерным процессом. Большинство людей положительно восприняли необходимость внедрения информационно-коммуникационных технологий в образовательный процесс. В ходе информатизации образовательного процесса в школах встал вопрос об информатизации процесса управления внутри образовательного учреждения. Руководитель каждого образовательного учреждения решал его в меру оснащенности компьютерным оборудованием и своей компетентности или компетентности своих заместителей. Где-то процесс управления образовательным учреждением сводился к приему отчетов в виде распечатки: учитель набрал на компьютере в текстовом редакторе заголовок, табличку с показателями качества знаний учащихся и уровня обученности, распечатал и сдал. В другом учреждении учитель сдает такой же отчет, но в электронном виде, на флэшке. И очень редко встречается ситуация, когда в школе организован обмен документами по локальной сети или разработана единая система управления на основе какой-либо платформы.

Отметим некоторые функции информационно-образовательной среды в школе.

- дидактические – хранение и агрегация учебного содержания (контента);

- Организационно-управленческие – администрирование деятельности образовательной организации в целом;

- вспомогательные – не второстепенные функции, а «иное» (то, что не вошло в первые две группы).

Дидактические функции реализуются, как правило, следующими системами:

- система управления обучением (Learning Management System, LMS);
- система управления содержанием обучения (Learning Content Management System, LCMS).

Помимо функций работы с контентом, к дидактическим функциям можно отнести еще системы поддержки обучения, системы помощи в процессе познания, системы, повышающие мотивацию к обучению за счет применения интерактивного подхода или иных современных технологий.

Организационно-управленческие функции включают в себя задачи управления образовательным процессом и администрирования образовательной организации как юридического лица. Это функции ресурсного, кадрового, финансового управления, бухгалтерия, система мониторинга эффективности, документооборот, работа с контингентом и прочее.

К вспомогательным функциям следует отнести, например, дистанционное взаимодействие участников образовательного процесса, хранилище данных, серверы авторизации и контроля доступа к ресурсам.

Меры, необходимые для эффективного функционирования ЭИОС:

- разработка нового содержания (контента);
- разработка (адаптация) новых методик преподавания предметов;
- развитие инфраструктуры;
- организационные меры (кадры, управленческие решения, показатели эффективности и прочее).

Таким образом, в современном мире цифрового общества и цифровизации обучения задача формирования и развития электронной системы управления образовательной средой является, несомненно, актуальной, а корпоративное обучение педагогов работе в ней своевременной и необходимой.