**Задание 1.3.**

**Провести сопоставительный анализ изученных источников**

Лукичев Артём Алексеевич, магистратура КЭО, 1 курс

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ФИО, тема диссертации** | **Противоречие/проблема** | **Результаты** | **Главное** |
| Марушина М. К.  Программное моделирование корпоративного обучения руководителей государственных корпораций  Диссертация на соискание ученой степени кандидат педагогических наук,  13.00.08  Ресурс доступа:  <https://mgimo.ru/upload/diss/2021/marushina-diss-27-09-21.pdf> | Сложившиеся противоречия между:  - потребностью в программном моделировании корпоративного обучения руководителей высшего звена и - недостаточным теоретико-методологическим обеспечением этой деятельности, - использованием отдельных подходов, а не целостных стратегий при разработке и проведении программ;  - отсутствием универсальной классификации таких программ;  - неопределенностью критериев применения существующих моделей оценки эффективности программ;  - отсутствием научно-обоснованной модели программ и универсального алгоритма их разработки.  Выявленные противоречия определили проблему исследования, сущность которой заключается в необходимости создания модели модульных корпоративных программ обучения руководителей высшего звена, выявлении целевых, функциональных и структурных особенностей её теоретико-методологического и концептуально-методического обеспечения и практического воплощения в виде универсального алгоритма разработки таких программ | Раскрыты теоретико-методологические основы программного моделирования корпоративного обучения руководителей (цели, сущностные характеристики, андрагогические принципы, технологии, формы и методы корпоративного обучения). Выявлены основные компоненты и сформулированы особенности использования компетентностной и модульной стратегий, а также стратегии оценки эффективности обучения в процессе программного моделирования.  Разработана классификация корпоративных программ обучения руководителей и кадрового резерва будущих руководителей высшего звена.  Создана модель модульных корпоративных программ обучения руководителей и на ее основе апробирован алгоритм их разработки. | Значимость диссертационного исследования определяется тем, что предложенная автором модель и сформированный на ее основе универсальный алгоритм разработки модульных корпоративных программ для руководителей продемонстрировали положительные результаты в условиях системы ДПО и могут быть рекомендованы для использования в других ОО. Разработано 8 программ с использованием универсального алгоритма или его элементов, а также сформированы рекомендации по его применению, которые прошли апробацию и получили положительные отзывы и могут быть использованы на практике как в корпоративных университетах и академиях, внутрифирменных образовательных структурах, тренинговых и консалтинговых компаниях, так и в организациях ДПО. |
| Дьячков Ю. А.  Корпоративная профессиональная подготовка студентов ССУЗ в условиях предприятия  Диссертация на соискание ученой степени кандидат педагогических наук,  13.00.01  Ресурс доступа:  <https://new-disser.ru/_avtoreferats/01004636760.pdf> | Противоречия между необходимостью подготовки компетентных специалистов и приближения профессиональной подготовки к требованиям производства, сокращения сроков адаптации и приобретения будущими специалистами профессиональных компетенций, с одной стороны, и не разработанностью моделей корпоративного обучения студентов и организационно-педагогических условий проектирования и реализации таких моделей - с другой.  - между интегративной природой процесса профессионального образования, обусловливающей необходимость единства теоретических и практических форм организации обучения и неучастием производства в этом процессе. | Разработана технология корпоративной подготовки студентов в условиях предприятия, в основе которой лежат системный, деятельностный, личностно-ориентированный подходы и принципы соединения обучения студентов с их производительным трудом, профессионализации, преемственности, проблемности, интеграции и дифференциации, мотивации и технологический принцип. | Формирование у студентов адаптивной функции в профессиональной деятельности, что, в свою очередь, предполагает социальное партнерство учебных заведений и предприятий — заказчиков кадров. |
| Силкин Р. С.Развитие профессионально-педагогической компетентности педагога корпоративного профессионального обучения Диссертация на соискание ученой степени кандидат педагогических наук, 13.00.08 Ресурс доступа: <http://irbis.gnpbu.ru/Aref_2007/Silkin_R_S_2007.pdf> | Проведенный анализ современных педагогических исследований, изучение практики отечественного образования, а также анализ системы подготовки и дополнительного профессионального образования рабочих кадров свидетельствуют о растущем внимании к проблемам обучения на предприятиях, в то же время специальных исследований, посвященных сущности, содержанию и развитию профессионально-педагогической компетентности педагога, осуществляющего подготовку, переподготовку, поддержание и повышение квалификации кадров массовых профессий на производстве, в прямой постановке вопроса не выявлено.  Возникает противоречие между потребностями производства в дополнительном профессиональном обучении кадров и недостаточной профессионально-педагогической компетентностью педагога, осуществляющего это обучение, которое характеризуется:  • недостаточной разработанностью содержания понятия «профессионально-педагогическая компетентность педагога корпоративного профессионального обучения»;  • неразработанностью модели развития профессионально-педагогической компетентности педагога корпоративного профессионального обучения;  • неопределенностью педагогических условий развития профессионально-педагогической компетентности педагога корпоративного профессионального обучения. | Модульный подход как средство интеграции предметного и профессионально - педагогического знания и психолого-педагогические особенности обучения взрослых, определяющие соответствующие формы и методы обучения.  Разработана, теоретически обоснована и экспериментально проверена модель развития профессионально-педагогической компетентности педагога корпоративного профессионального обучения. | Результаты исследования могут быть использованы при развитии профессионально-педагогической компетентности педагогов корпоративного профессионального обучения (КПО) компаний различных отраслей:  - компетентностный подход представляет собой универсальный инструмент оценки качества педагога КПО;  - структурно-функциональная модель и разработанные методические материалы позволяют оптимизировать процесс подготовки педагогов КПО;  - учет выделенных условий функционирования модели будет способствовать повышению эффективности подготовки КПО. |
| Сорокина-Исполатова Т. В.Непрерывная подготовка педагога профессионального обучения в корпоративном университете Диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук, 13.00.08 Ресурс доступа: <https://new-disser.ru/_avtoreferats/01004264800.pdf> | Исследование вызвано противоречиями между:  - современными потребностями личности, общества и государства в непрерывной подготовке педагогов профессионального обучения и отсутствием концепции целостного проекта непрерывной подготовки, адекватно отражающего эти требования;  - формированием непрерывной подготовки педагога профессионального обучения в качестве базисной инфраструктуры постиндустриального развития общей системы профессионально-педагогического образования и отсутствием научного осмысления положения (позиционирования) этой подготовки в структуре этой системы;  - целесообразностью обеспечения непрерывной, опережающей подготовки педагога профессионального обучения с опорой на интегрированную систему обучения и недостаточно разработанными формами реализации данного проекта в системе профессионально-педагогического образования;  - возросшими требованиями к качеству профессионально - педагогической и научной подготовки педагога профессионального обучения и неопределенными объемами, содержанием и методами диагностики его профессиональных компетенций в контексте качества их сформированности (на каждом уровне непрерывного образовательного процесса) в соответствии с согласованными требованиями работодателей и международными стандартами;  - возрастанием роли корпоративного сообщества субъектов образования, науки и производства в подготовке кадров единой отраслевой направленности и отсутствием исследований по реформированию (трансформации) отечественных вузов в корпоративные университеты, разработок их организационно-структурных моделей, целей и принципов объединения в корпоративное образовательное сообщество, а также разработок возможных вариативных схем, векторов и механизмов их взаимодействия;  - повышением многогранности и разнообразия направлений, форм и программ профессионально-педагогического образования и недостаточным уровнем определенности комплекса мероприятий по их диверсификации, повышению инвестиционной и социальной привлекательности. | Разработан пакет нормативно-организационных и учебно-методических материалов, определяющих логически выстроенную систему непрерывной подготовки педагога профессионального обучения в корпоративном университете, который внедрен в учебный процесс университета и содержательно определяет:  - положение и структуру корпоративного университета;  - положение о корпоративной производственной практике студентов в рамках интегрированной системы обучения;  - учебно-методическое обеспечение обучения;  - электронная версия информационно-справочного модуля по введению в специальность;  - определены практические рекомендации по диверсификации профилей профессионально-педагогического образования. | Теоретически обоснована и разработана концепция, модель, дидактическое и учебно-методическое обеспечение процесса непрерывной подготовки педагога профессионального обучения в корпоративном университете. |
| Кучер О. Н.Совершенствование процесса повышения квалификации учителей в области информатики и информационных технологий на основе методики корпоративного обучения Диссертация на соискание ученой степени кандидат педагогических наук, 13.00.02Ресурс доступа:<https://new-disser.ru/_avtoreferats/01004649680.pdf> | Актуальность исследования обусловлена наличием противоречий между необходимостью:  — удовлетворения потребностей в непрерывном и индивидуализированном характере обучения учителей информатике и ИКТ в системе повышения квалификации и отсутствием соответствующих моделей повышения квалификации специалистов, учитывающих потенциал корпоративного обучения; — учета возрастных психолого-педагогических особенностей обучения взрослых информатике и ИКТ при выборе организационных форм, средств и методов обучения, усиления практической направленности дополнительных образовательных программ и теоретической перегруженностью программ, массовым характером обучения в формальной системе повышения квалификации;  — разработки единых подходов к оценке результативности обучения учителей и существующими разногласиями в оценке результатов обучения потребителями и поставщиками образовательных услуг. Противоречия определяют главную проблему исследования: каким образом следует повышать результативность обучения учителей информатике и ИКТ в системе повышения квалификации (СПК), повышать удовлетворенность потребителя образовательных услуг в условиях информатизации и корпоративной системы «Школа- педвуз - СПК» | Разработана структурно-логическая схема корпоративного обучения учителей, предусматривающая использование методов информатики и ИКТ как средства их профессиональной деятельности за счет интеграции научной, учебной и научно-методической деятельности участников корпоративной системы позволяет учитывать возрастные психолого-педагогические особенности обучения взрослых информатике и ИКТ и обеспечивает практическую направленность содержания дополнительных образовательных программ.  Разработана методика корпоративного обучения учителей в области информатики и ИКТ, разработанная в рамках структурно-логической схемы, учитывающая единство подходов потребителей и поставщиков образовательных услуг к оценке качества обучения, обеспечивает результативность обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам ПК и повышает удовлетворенность ими со стороны заказчиков образовательной услуги. | Теоретически обоснована и разработана методика корпоративного обучения учителей информатике и информационным технологиям в системе повышения квалификации, позволяющей повысить результативность обучения и удовлетворенность корпоративных заказчиков образовательных услуг |
| Масалимова А. Р.Корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства Диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук, 13.00.08Ресурс доступа:<https://bspu.ru/files/45691> | В условиях видоизменяющейся образовательной среды профессиональных учебных заведений особую значимость сегодня приобретают направления подготовки компетентных специалистов для наукоемкого производства, способных своевременно решать производственные задачи, готовых к разработке новейших технологических проектов, концепций, прогнозов развития производства на ближайшую и отдаленную перспективы.  В то же время, педагогические идеи, концепции, подходы, ориентированные на модернизацию системы профессионального образования, не в полной мере обеспечивают подготовку специалистов для наукоемкого производства, характеризующегося информатизацией, интеллектуализацией и быстроразвивающимися техниками и технологиями. Следовательно, предприятиям, получая таких выпускников, приходится искать оптимальные формы их профессионального дообучения, одной из которых является корпоративное обучение в сопровождении квалифицированного наставнического корпуса, позволяющего аккумулировать и передавать свой профессиональный опыт и знания молодому кадровому составу. Однако решение этой проблемы является трудоёмкой задачей из-за недостаточного уровня сформированности необходимых для осуществления наставнической деятельности компетенций у специалистов технического профиля в силу отсутствия в их подготовке психолого-педагогической компоненты.  Изучение состояния разработанности проблемы и анализ практики позволили выявить противоречие между необходимостью организации корпоративной подготовки специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности и недостаточной разработанностью теоретико-методологических и методических оснований данного процесса в условиях современного производства, | - Разработана и реализована концепция корпоративной подготовки наставников современного производства, основанная на интегративном подходе;  - создана и внедрена компетентностная модель современного наставника, включающая в себя блоки профессиональных, общекультурных и специальных компетенций;  - выявлен и обоснован механизм системно-комплементарного взаимодействия стажеров и наставников предприятий, способствующий проявлению профессионально-дополняющего характера сотрудничества наставников разных квалификаций и уровней с молодыми кадрами,  - разработана и апробирована структурно-функциональная модель корпоративной подготовки специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности,  - спроектирована и внедрена технология формирования компетенций будущих наставников в интегрированной системе "образование - производство",  - разработано научно-методическое обеспечение корпоративной подготовки наставников,  - выявлены критерии и показатели, позволяющие диагностировать уровни сформированности компетенций, необходимых специалистам предприятий для компетентного осуществления наставнической деятельности. | Представлена концепция корпоративной подготовки наставников современного производства, которая создает реальные предпосылки в проектировании и воплощении конкретных вариантов организации профессионально-производственной и психолого-педагогической подготовки специалистов технического профиля на основе интегративного подхода, реализация которого предполагает комплексное решение проблемы повышения интеллектуального потенциала субъектов предприятия. |

Сравнительный анализ исследований касающихся корпоративной подготовки педагогов показал, что чаще всего используется понятие не «корпоративная подготовка», а понятие «корпоративное обучение».

В настоящее время определены принципы корпоративной подготовки, условия её реализации и некоторые модели корпоративной подготовки.

Ведущим принципом, в разных исследованиях корпоративной подготовки является интеграция профессиональной и образовательной сферы.

# Специальных исследований, касающихся корпоративной подготовки учителей (педагогов), нами не были обнаружены (разве, что исследование Кучер О. Н. про учителей информатики и ИКТ).

Большинство исследований проведено в области корпоративной подготовки студентов, корпоративной подготовки наставников, корпоративной подготовки руководителей, корпоративной подготовки педагогов профессионального обучения.