

Задание 1.3.

Провести сопоставительный анализ изученных источников

Лукичев Артём Алексеевич, магистратура КЭО, 1 курс

ФИО, тема диссертации	Противоречие/проблема	Результаты	Главное
<p>Марушина М. К.</p> <p>Программное моделирование корпоративного обучения руководителей государственных корпораций</p> <p>Диссертация на соискание ученой степени кандидат педагогических наук, 13.00.08</p> <p>Ресурс доступа: https://mgimo.ru/upload/diss/2021/marushina-diss-27-09-21.pdf </p>	<p>Сложившиеся противоречия между:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Выявленные противоречия определили проблему исследования, сущность которой заключается в необходимости создания модели модульных корпоративных программ обучения</p>	<p>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.</p>	<p>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</p>

	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	Создана модель модульных корпоративных программ обучения руководителей и на ее основе апробирован алгоритм их разработки.	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.
<p>Дьячков Ю. А.</p> <p>Корпоративная профессиональная подготовка студентов ССУЗ в условиях предприятия</p> <p>Диссертация на соискание ученой степени кандидат педагогических наук, 13.00.01</p>	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.	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	Формирование у студентов адаптивной функции в профессиональной деятельности, что, в свою очередь, предполагает социальное партнерство учебных заведений и предприятий — заказчиков кадров.

<p>Ресурс доступа: https://new-disser.ru/_avtoreferats/01004636760.pdf</p>	<p>- между интегративной природой процесса профессионального образования, обуславливающей необходимость единства теоретических и практических форм организации обучения и неучастием производства в этом процессе.</p>	<p>дифференциации, мотивации и технологический принцип.</p>	
<p>Силкин Р. С.</p> <p>Развитие профессионально-педагогической компетентности педагога корпоративного профессионального обучения</p> <p>Диссертация на соискание ученой степени кандидат педагогических наук, 13.00.08</p> <p>Ресурс доступа: http://irbis.gnpbu.ru/Ar ef_2007/Silkin_R_S_2_007.pdf</p>	<p>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.</p> <p>Возникает противоречие между потребностями производства в дополнительном профессиональном обучении кадров и недостаточной профессионально-педагогической</p>	<p>Модульный подход как средство интеграции предметного и профессионально - педагогического знания и психолого-педагогические особенности обучения взрослых, определяющие соответствующие формы и методы обучения.</p> <p>Разработана, теоретически обоснована и экспериментально проверена модель развития профессионально-педагогической компетентности педагога корпоративного профессионального обучения.</p>	<p>Результаты исследования могут быть использованы при развитии профессионально-педагогической компетентности педагогов корпоративного профессионального обучения (КПО) компаний различных отраслей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - компетентностный подход представляет собой универсальный инструмент оценки качества педагога КПО; - структурно-функциональная модель и разработанные методические материалы позволяют оптимизировать процесс подготовки педагогов КПО;

	<p>компетентностью педагога, осуществляющего это обучение, которое характеризуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 		<p>- учет выделенных условий функционирования модели будет способствовать повышению эффективности подготовки КПО.</p>
<p>Сорокина-Исполатова Т. В.</p> <p>Непрерывная подготовка педагога профессионального обучения в корпоративном университете</p> <p>Диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук,</p>	<p>Исследование вызвано противоречиями между:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - положение и структуру корпоративного университета; 	<p>Теоретически обоснована и разработана концепция, модель, дидактическое и учебно-методическое обеспечение процесса непрерывной подготовки педагога профессионального обучения в корпоративном университете.</p>

<p>13.00.08</p> <p>Ресурс доступа: https://new-disser.ru/avtoreferats/01004264800.pdf</p>	<p>системы профессионально-педагогического образования и отсутствием научного осмысления положения (позиционирования) этой подготовки в структуре этой системы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	
---	---	---	--

	<p>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;</p> <p>- 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.</p>		
<p>Кучер О. Н.</p> <p>Совершенствование процесса повышения квалификации учителей в области информатики и информационных технологий на основе методики</p>	<p>Актуальность исследования обусловлена наличием противоречий между необходимостью:</p> <p>— 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</p>	<p>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</p>	<p>Теоретически обоснована и разработана методика корпоративного обучения учителей информатике и информационным технологиям в системе повышения квалификации, позволяющей повысить результативность обучения и</p>

<p>корпоративного обучения</p> <p>Диссертация на соискание ученой степени кандидат педагогических наук, 13.00.02</p> <p>Ресурс доступа: https://new-disser.ru/avtoreferats/01004649680.pdf</p>	<p>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»</p>	<p>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.</p>	<p>удовлетворенность корпоративных заказчиков образовательных услуг</p>
<p>Масалимова А. Р.</p>	<p>В условиях видоизменяющейся образовательной среды</p>	<p>- Разработана и реализована концепция корпоративной</p>	<p>Представлена концепция корпоративной</p>

<p>Корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства</p> <p>Диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук, 13.00.08</p> <p>Ресурс доступа: https://bspu.ru/files/45691</p>	<p>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</p>	<p>подготовки наставников современного производства, основанная на интегративном подходе;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p>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.</p>
---	---	--	---

	<p>из-за недостаточного уровня сформированности необходимых для осуществления наставнической деятельности компетенций у специалистов технического профиля в силу отсутствия в их подготовке психолого-педагогической компоненты.</p> <p>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,</p>	<p>наставников в интегрированной системе "образование - производство",</p> <p>- разработано научно-методическое обеспечение корпоративной подготовки наставников,</p> <p>- выявлены критерии и показатели, позволяющие диагностировать уровни сформированности компетенций, необходимых специалистам предприятий для компетентного осуществления наставнической деятельности.</p>	
--	--	---	--

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.