

При этом необходимо обратить особое внимание на содержание программы профессиональной подготовки рабочего в области сварочного производства, которая может включать: корпоративные (КМ), технические (ТМ) и функциональные (ФМ) учебные модули и реализоваться в три этапа: теоретическое обучение; учебная практика; производственная практика. Наряду с содержательно-информационным компонентом подготовки важен и деятельностный, который включает формы, методы и средства обучения в соответствии с содержанием учебного материала.

Весомым фактором, влияющим на качество профессиональной подготовки рабочих, является профессионально-педагогическая квалификация педагогов профессионального обучения, которая приобретает при подготовке в профессионально-педагогическом вузе в рамках бакалавриата и магистратуры.

#### *Список литературы*

1. *Васильев С. В.* Подготовка конкурентоспособных рабочих в условиях учебного центра промышленного предприятия [Электронный ресурс]: автореферат дис. ... канд. пед. наук; 13.00.08 – теория и методика профессионального образования / С. В. Васильев. Режим доступа: <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-08>.

УДК 377.018.48

**О. В. Костина, К. В. Корнеев, Р. Ф. Минизянов**

**O. V. Kostina, K. V. Korneev, R. F. Minizjanov**

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург  
Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg  
olga.kostina@rsvpu.ru*

## **КОРПОРАТИВНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ: ФЕНОМЕНОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД CORPORATE EDUCATIONAL SPACE OF THE MODERN ENTERPRISE: A PHENOMENOLOGICAL APPROACH**

*Аннотация.* В статье описываются уровни организации функционирования корпоративного образовательного пространства: глобальный, локальный, общий и частный. Корпоративное образовательное пространство рассматривается как система с позиций феноменологического подхода.

*Abstract.* The levels of organization of functioning of the corporate education space: global, local, shared, and private are describes the article. The corporate educational space is considered as a system from the standpoint of the phenomenological approach.

**Ключевые слова:** корпоративное образовательное пространство; организационный уровень; феноменологический подход; эффективность.

**Keywords:** corporate educational environment; organizational level; phenomenological approach; efficiency.

В Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций до 2020 года отмечается, что современный российский бизнес обнаруживает значительный дефицит квалифицированных кадров, подготовленных как по рабочим профессиям, так и по инженерно-техническим направлениям и специальностям [12, с. 9]. Значительный кадровый дефицит обусловлен как усложнением производственных технологий, обновлением парка основного оборудования, развитием новых методов и средств изготовления и сборки изделий, развитием инструментальной базы предприятия и формированием новых подходов к сертификации продукции и управлению качеством продукции на предприятии, так и некоторым дистанцированием процессов формирования компетенций рабочих и инженерных кадров в условиях образовательных организаций от специфических особенностей деятельности предприятий-заказчиков подготовленной рабочей силы.

Решая проблемы кадрового обеспечения, руководство современных машиностроительных и металлургических корпораций ориентируется на следующие основные варианты:

- внешний рекрутинг, ведомый с целью подбора подготовленного персонала из числа работников других корпораций;
- обучение в государственных и негосударственных вузах и колледжах на целевой основе и по направлению предприятия с последующей обязательной отработкой в течение ряда лет;
- организация корпоративного обучения персонала в условиях специально создаваемых подразделений предприятия, предназначенных для организации процесса подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников предприятия.

Многие машиностроительные и металлургические корпорации Свердловской области в течение последних 10 лет создают собственные подразделения, предназначенные для организации процесса подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников предприятия: учебные центры, образовательные центры, центры дополнительного образования, создаются базовые кафедры ведущих вузов в структуре предприятий и даже корпоративные университеты. В качестве примеров можно привести Корпоративный университет Уральской горно-металлургической компании; Образовательный центр ЧТПЗ, созданный на базе Первоуральского металлургического колледжа в рамках программы «Будущее белой металлургии»; Центр

дополнительного профессионального образования ПАО «МЗИК»; базовые кафедры УрФУ «Металлургия титана» в структуре ПАО «Корпорация ВСМ-ПО-АВИСМА» и «Машиностроительное производство» – в ПАО «МЗИК»; Центр подготовки персонала АО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод», ЧУДПО «Учебный центр «Уралмашзавод и т. д.).

Многие образовательные подразделения предприятий получают лицензии на осуществление образовательной деятельности по рабочим профессиям и специальностям и ведут подготовку как собственных работников, так и работников сторонних предприятий и организаций.

Таким образом, можно говорить о формировании корпоративного образовательного пространства на ведущих машиностроительных и металлургических корпорациях Свердловской области в рамках концепции «самообучающегося предприятия». Анализ различных подходов к определению категории «образовательное пространство», позволяет заключить, что образовательное пространство можно рассматривать, как дефиницию на глобальном, локальном, общем и частном уровнях.

На глобальном уровне образовательное пространство следует рассматривать как дефиницию, выделяя признаки образовательного пространства относительно априорных характеристик пространства в общем понимании [2; 4; 8].

На локальном уровне образовательное пространство определяется той образовательной территорией, которая определяет границы его функционирования (в этом смысле образовательное пространство приобретает территориальные признаки и может быть рассмотрено как мировое образовательное пространство, образовательное пространство государства, региона и т. д.) [3; 7; 9].

На общем уровне образовательное пространство определяется той образовательной средой, которая является материальной и организационной основой для его создания (в этом смысле образовательное пространство приобретает институциональные признаки и может быть рассмотрено как образовательное пространство высшего, среднего профессионального, корпоративного образования и т. д.) [6; 9; 11].

На частном уровне можно говорить об образовательном пространстве отдельного обучаемого и в этом случае образовательное пространство приобретает личностные признаки и может быть рассмотрено как личностно-ориентированное образовательное пространство, которое создает вокруг себя каждый обучаемый и которое определяет его образовательную траекторию, детерминируя тем самым результат образования, личностно значимый для обучаемого [5, 10].

Можно полагать, что новое понимание взаимодействия субъектов образования в образовательном пространстве послужило источником для ряда направлений исследований в области образовательного пространства в рамках которых образовательное пространство рассматривалось с позиций институционального, личностного, системного, средового, территориального подходов, определяющих взаимодействие образовательных организаций и промышленных предприятий [1; 5; 13], а также обуславливающих организационные аспекты обучения непосредственно в условиях предприятий [9; 14].

Рассмотрение образовательного пространства, как дефиниции, определяемой его существенными признаками, позволить сопоставить указанные признаки с условиями организации и осуществления корпоративного обучения и, тем самым, сформировать понимание корпоративного образовательного пространства на институциональном уровне и выделить принципы его функционирования, что, в свою очередь позволит перейти к разработке инвариантной структуры корпоративного образовательного пространства, которое интегративно по своей природе и включает не только непосредственно образовательные феномены (учебники, аудитории, учебные планы и программы и т. д.), но и материальные объекты сферы производства, обслуживания, управления, а также виртуальные феномены, такие как корпоративные традиции, корпоративная культура, которые, интегрируясь в образовательное пространство, также становятся образовательными феноменами и также напрямую способствуют подготовке персонала, обеспечивающего устойчивую деятельность развитие корпорации. В этом смысле любой объект предприятия, и понятие корпоративного образовательного пространства может быть распространено на все предприятие, заинтересованное в подготовленных кадрах.

Таким образом, корпоративное образовательное пространство с позиций феноменологического подхода представляет собой функциональное пространство в условиях которого организуется и осуществляется процесс профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации потенциального и существующего персонала предприятий в условиях взаимодействия образовательных структур предприятий, образовательных организаций основного и дополнительного профессионального образования, а также научных учреждений единой отраслевой направленности. Детерминация образовательных феноменов корпоративного образовательного пространства заключается в наличии взаимосвязей между различными объектами корпоративного образовательного пространства. Феномены корпоративного образовательного пространства образуют педагогическую систему, системообразующим фактором которой является деятельность предприятия по изготовлению, реализации и сервисному обслуживанию готовой продукции, что обу-

славливает основную цель функционирования корпорации – получение прибыли, поэтому формирование и развитие корпоративного образовательного пространства целесообразно, еще и потому, что в ближней или отдаленной перспективе оно является потенциальным фактором роста эффективности работы предприятия, а значит и роста экономических показателей функционирования корпорации.

#### ***Список литературы***

1. *Бадмаева С. В.* Профессиональное образование и современный рынок труда: проблемы и направления эффективного взаимодействия / С. В. Бадмаева, О. Н. Альхименко // Экономика образования. 2016. № 4.
2. *Беккер И. Л.* Образовательное пространство, как социальная и педагогическая категория / И. Л. Беккер, В. Н. Журавчик // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В. Г. Белинского. 2009. № 16.
3. *Виленский М. Я.* Образовательное пространство, как педагогическая категория / М. Я. Виленский, И. В. Мещерякова // Педагогическое образование и наука: научно-методический журнал. 2002. № 2.
4. *Галагузов А. Н.* Смысл, содержание и структура корпоративного образования / А. Н. Галагузов // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения. 2006. № 15.
5. *Гущина Ю. И.* Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда: сущность, механизмы регулирования / Ю. И. Гущина // Экономика образования. 2014. № 1.
6. *Карпов А. В.* Внутрифирменное обучение как ресурс организационного развития. Дополнительное профессиональное образование [Электронный ресурс] / А. В. Карпов, И. М. Скитяева. Режим доступа: <http://hr.pass.ru>.
7. *Кузнецов В. В.* Корпоративное образование / В. В. Кузнецов. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010.
8. *Мирошин Д. Г.* Исторические аспекты становления и развития системы подготовки рабочих кадров в России / Д. Г. Мирошин // Фундаментальные исследования. 2013. № 6-3. С. 749–753.
9. *Мирошин Д. Г.* Организационно-педагогические условия формирования профессиональной компетенции рабочих в учебных центрах предприятий: дис. ... канд. пед. наук / Д. Г. Мирошин. Екатеринбург, 2004. 228 с.
10. *Мирошин Д. Г.* Применение модульных технологий обучения для формирования творческого потенциала рабочих в условиях учебных центров предприятий / Д. Г. Мирошин // Право и образование. 2008. № 6. С. 52–55.
11. *Мирошин Д. Г.* Зарубежный опыт корпоративного обучения персонала / Д. Г. Мирошин // Современные аспекты экономики. 2012. № 9. С. 86–90.
12. *Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций до 2020 года.* Одобрено Коллегией Минобрнауки России (протокол от 18 июля 2013 г. № ПК-5вн) [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://edu.inesnet.ru/wp-content/uploads/2013/11/strategy\\_06.pdf](http://edu.inesnet.ru/wp-content/uploads/2013/11/strategy_06.pdf).
13. *Халилов Р. Р.* Оценка экономической эффективности корпоративного обучения в условиях ПАО «Машиностроительный завод им. М.И. Калинина, г. Екатеринбург» /

Р. Р. Халилов, Т. В. Шестакова, Д. Г. Мирошин // Экономика образования. 2017. № 2 (99). С. 83–93.

14. Халилов Р. Р. Опыт организации корпоративного обучения в условиях ПАО «Машиностроительный завод имени М.И. Калинина, г. Екатеринбург» / Р. Р. Халилов, Т. В. Шестакова, Д. Г. Мирошин // Современные наукоемкие технологии. 2015. № 12-5. С. 908–913.

УДК 377.35

**Ж. В. Литвина, Е. В. Минюк**

**Zh. V. Litvina, E. V. Minyuk**

*ОАО «Первоуральский новотрубный завод», Первоуральск  
Pervouralsk New Pipe Plant, Pervouralsk  
zhanna.litvina@pntz.ru*

**ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ  
В РОССИИ В ХОДЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА  
«БУДУЩЕЕ БЕЛОЙ МЕТАЛЛУРГИИ»**

**EXPERIENCE IN THE IMPLEMENTATION OF THE DUAL TRAINING  
SYSTEM IN RUSSIA IN THE COURSE OF THE PROJECT  
«THE FUTURE OF WHITE METALLURGY»**

***Аннотация.** Статья посвящена теме дуального обучения в колледже, актуальной в настоящее время. Представлены суть и отличительные особенности данной модели обучения. Представлен один из передовых проектов с элементами дуального обучения «Будущее Белой металлургии» реализуемый ОАО «Первоуральский новотрубный завод» и ГАПОУ СО «Первоуральский металлургический колледж».*

***Abstract.** The article is devoted to the topic of the dual education at the College relevant to the present time. The essence of the distinctive features of this training model. Presents one of the best projects with elements of dual training «the Future of White metallurgy» JSC «Pervouralsk new Pipe plant» and GAPO WITH «Pervouralsk metallurgical College» implemented.*

***Ключевые слова:** дуальное обучение, профессиональное образование, «Будущее Белой металлургии», Первоуральский новотрубный завод.*

***Keywords:** dual education, vocational education, «the Future of White metallurgy», Pervouralsk new pipe plant.*

Для Российской промышленности давно встал вопрос получения высококвалифицированных кадров, выпускников системы среднего профессионального обучения (СПО), знающих конкретное производство. В настоящее время большинство выпускаемых специалистов системы СПО не соответствуют уровню компетенций предъявляемых к выпускникам промышленными предприятиями. Выпускники весьма отдаленно представляют производство, для обеспечения кадрами которого они и предназначались. Учебные и