

Разработана и внедряется программа коррекционного развития социально-коммуникативной компетенции специалистов по продажам. Для всех участников разработана программа развития социально-коммуникативной компетенции в форме тренинга. Продолжительность тренинговых занятий два дня по 8 часов. Эффективность тренинга, применение новых знаний и моделей поведения на практике, отслеживается службой персонала; через месяц после тренинга проводится оценка персонала посредством деловой игры, или наблюдением за специалистом в процессе продажи.

Наше исследование служит основой для решения конкретных практических психолого-педагогических вопросов обучения взрослых в корпоративном центре обучения.

О.В. Чеснокова, О.Н. Шахматова

г. Екатеринбург

Образование взрослых в системе корпоративного практико-ориентированного образования

В Федеральной целевой программе развития образования до 2010г. отмечено, что система российского образования характеризуется фактическим отсутствием ответственности учебных заведений за конечные результаты образовательной деятельности. Разработчики программы указывают на то, что, на сегодняшний день нет полноценной взаимосвязи между профессиональным образованием и практической деятельностью предприятий, что усиливает несоответствие между содержанием образования и современными задачами экономического развития страны.

В настоящее время крупные производственные объединения, предприятия и организации активно занимаются подготовкой собственных кадров, которые в ситуации недостаточно качественной профессиональной подготовки специалистов образовательными учреждениями выходят на создание собственных обучающих учреждений, нарабатывают опыт подготовки, переподготовки, поддержания и повышения квалификации персонала; разрабатывают и внедряют различные модели взаимодействия на рынке труда и в системе профессионального образования.

Под содержанием понятия «корпоративное профессиональное образование» понимается, с одной стороны, процесс формирования личности, способной к эффективной профессиональной деятельности, к выполнению

полного спектра профессионально – управленческих функций, сопровождающихся констатацией достижений установленных корпоративных и государственных уровней, с другой – результат усвоения человеком специальных знаний, умений и навыков, социально и профессионально важных качеств, совокупностей норм и правил, разделяемых и принимаемых им, обеспечивающих возможность его дальнейшего развития и включения в те или иные формы жизнедеятельности предприятия.

«Непрерывное корпоративное образование» – это постоянное приращение работниками профессиональных знаний, умений, навыков, профессиональных компетенций, осуществляемых как в процессе внутрикорпоративного обучения, так и в процессе обучения в учреждениях профессионального и дополнительного образования, а также путем самообразования. Корпоративная подготовка кадров понимается как процесс и результат приобретения обучающимися знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения определенной или дополнительной работы на данном предприятии, и не сопровождающийся повышением их образовательного уровня.

Традиционно корпоративное обучение осуществляется в случаях, когда:

- ψ работник приходит на предприятие;
- ψ работник назначается на новую должность или ему поручают новую работу;
- ψ у работника не хватает навыков для выполнения порученной работы; а также в случаях, когда происходят серьезные изменения в экономике предприятия или во внешней среде.

Устоявшимся индикатором, свидетельствующим о необходимости корпоративного обучения, служит снижение показателей эффективности, результативности работы персонала и предприятия в целом.

Следует отметить тесную связь данного сектора образования с реальным производством, с рынком труда. Отечественный практико-ориентированный сектор отличает то, что в нем, прежде всего, осуществляется подготовка людей, реально работающих на производстве, в организациях; его деятельность направлена на удовлетворение потребностей локальных рынков труда; постоянно меняющаяся структура производства требует переподготовки кадров на основе формирования ключевых компетенций. Понятие «корпоративное профессиональное образование» являет-

ся' составной частью содержания понятия «практико-ориентированный сектор образования».

Корпоративное образование, сегодня представляет собой подсистему непрерывного образования, определяемую тесной связью данного сектора с экономикой, реальным производством, с рынком труда, где подготовка кадров осуществляется не «вообще» и «впрок», а для получения конкретной профессии, трудоустройства, где люди настроены на то, чтобы профессионально развиваться, расти в профессиональном плане.

В отличие от теоретических моделей, практико-ориентированные модели корпоративной подготовки кадров исходят из общих целей и задач, стоящих перед предприятием; их реализация обеспечивается значительными материальными ресурсами; внедрение опирается на разработанную единую (корпоративную) нормативно-правовую базу.

Реформирование системы Российского образования, снижение качества подготовки, переподготовки кадров, отсутствие единой кадровой стратегии поставило перед крупными производственными объединениями в качестве основной задачи – создание условий для развития практико-ориентированного профессионального образования. Но, в настоящее время существует ряд проблем, главные из которых: отсутствуют модели подготовки кадров на основе специфики обучения взрослых; не разработаны учебно-методические комплексы, учитывающие специфику восприятия материала людьми различного взрослого возраста, образовательного уровня, социального положения, социального опыта.

Образование, обучение взрослых – составная часть системы образования, ее относительно обособленное подразделение, основной задачей которого является содействие всестороннему развитию человека в периоды его самостоятельной жизни. Образование взрослых является социальным институтом, преемственно продолжающим процесс превращения имеющегося в обществе социально-культурного опыта в достояние всех его членов и через это обеспечивающим пожизненное обогащение творческого потенциала личности. От детско-юношеского образования отличается тремя главными особенностями:

- 1) спецификой контингента – субъектами учебной деятельности являются лица, вовлеченные в сферу профессионального труда, имеющие опыт такого рода занятости или потенциально способные к участию в ней;

2) своеобразием образовательных учреждений, форм и методов их деятельности – они ориентированы на образовательные потребности лиц, являющихся субъектами различных видов практической деятельности, и на режим их социальной жизни;

3) содержанием целей и задач образовательного процесса, особенностями форм и методов педагогической работы с субъектами учебной деятельности, использованием активных форм и методов обучения.

По мнению многих ученых педагогов-практиков, ведущим фактором развития корпоративного профессионального образования является разработка педагогических условий обучения взрослых. Это позволит специалистам в области дополнительного профессионального образования разработать программы, подготовить учебники и учебно-методические пособия, ориентированные на особенности восприятия учебного материала взрослой аудиторией, с учетом их статуса, социального и профессионального опыта.

Проблематика образования взрослых носит комплексный характер, в аспектах возрастной, социальной психологии, профессиональной педагогики, педагогики высшей школы. Несмотря на различие предметов приложения названных отраслей, все они объединяются проблемой поиска и практического применения специфических закономерностей, форм, методов обучения. Наукой, объединяющей различные педагогические направления, занимающейся образованием взрослых и изучающей проблемы их обучения, является андрагогика. Еще в 1920-е гг. многие отечественные педагоги и деятели народного образования выдвигали мнение, что обучение взрослых не может строиться только на основе принципов и положений общей педагогики. Возникновение андрагогики как самостоятельной науки, обусловлено рядом причин различного характера: социально-экономического, культурологического. Окончательное формирование основ андрагогики было осуществлено в 1970-х гг.; в работе американского ученого М. Ноулса, в его фундаментальном труде «Современная практика образования взрослых. Андрагогика против педагогики» были сформулированы основные положения новой науки, а также, наиболее полно и последовательно рассматриваются специфические особенности образования взрослых как самостоятельного научного направления.

В работах отечественных и зарубежных ученых выявлены следующие отличительные особенности, присущие взрослому обучающемуся:

- ψ ему принадлежит ведущая роль в процессе своего обучения;
- ψ он стремится к самореализации, самостоятельности, к самоуправлению;
- ψ обладает жизненным (бытовым, социальным, профессиональным) опытом, который может быть использован в качестве важного источника обучения, как его самого, так и его коллег;
- ψ обучается для решения важной жизненной проблемы и достижения
- ψ конкретной цели;
- ψ рассчитывает на безотлагательное применение полученных в ходе обучения умений, навыков, знаний и качеств.
- ψ учебная деятельность обучающегося в значительной степени детерминируется временными, пространственными, бытовыми, профессиональными, социальными факторами, которые либо ограничивают процесс обучения, либо способствуют ему.

Задача преподавателя сводится в конечном итоге к тому, чтобы поощрять и поддерживать развитие взрослого к самоуправлению, оказывать помощь в определении параметров обучения и поиске информации. Основной характеристикой процесса обучения становится процесс самостоятельного поиска знаний, формирования умений и навыков.

В андрагогической модели готовность учиться определяется потребностью в получении знаний для решения конкретных проблем; обучающийся играет ведущую роль в формировании мотивации и определении целей обучения.

Учебные программы в этом случае должны быть построены по принципу возможного применения их в жизни; соответственно основой организации процесса становится индивидуализация обучения, преследующая конкретные цели каждого обучающегося.

Специфические принципы андрагогики, не являются совершенно противоположными дидактическим принципам педагогики; частично они их развивают, частично коррелируют с ними. Андрагогические принципы предполагают опору на жизненный витагенный опыт человека.

В системе корпоративного образования перед преподавателем встают следующие основные андрагогические задачи:

- ψ осуществить диагностику типовых и индивидуальных проблем обучения: степень мотивированности на продолжение образования, ин-

формационный запрос, актуальный уровень профессиональной компетентности и притязаний, готовность обучаться в предлагаемой форме, психофизиологические и социально – психологические особенности, образовательный и профессиональный опыт и др.;

ψ помочь в самоопределении и выборе необходимого развивающего в профессионально-личностном отношении образовательного маршрута и режима обучения;

ψ оказать помощь в адаптации к условиям обучения (состав слушателей, содержание, способы работы с информацией);

ψ создать условия для позитивного настроения и понимания перспектив профессионального и личностного роста;

ψ предоставить каждому слушателю возможность самовыражения и самоутверждения в среде коллег за счет презентации своего позитивного опыта;

ψ гарантировать получение конкретного образовательного продукта, который можно перенести в ситуацию профессиональной деятельности (проект, программа действий, технология и др.);

ψ психологически помочь слушателям выйти из ситуации обучения, т.е. без конфликтов возвратиться внутренне измененными в неизменившийся за это время рабочий контекст; наметить перспективы дальнейшего продвижения в профессиональном поле.

При подготовке, переподготовке, повышении, поддержании квалификации специалистов нельзя не учитывать того, что современная система корпоративного профессионального образования имеет своей целью дать обучающимся не только качественную подготовку, но и сформировать умения и навыки, необходимые для продолжения своего образования в течение всей профессиональной деятельности.

С.А. Чувакова
г. Екатеринбург

Родительские директивы

В современном обществе проблема использования родителями директив является достаточно актуальной. Родители не задумываются над тем, что это может негативно отразиться на дальнейшем развитии ребенка.