

самовоспитанности; в развитии творческой индивидуальности педагога в связи с усилением полифункционального характера деятельности педагога [1].

Подчеркнем, что в образовательном процессе вуза в основном формируется индивидуальная конкурентоспособность. В социальном партнерстве вуза и малых инновационных предприятий начинает формироваться корпоративная конкурентоспособность, тем более с учетом того, что работать будущим специалистам придется именно в условиях корпоративной конкурентоспособности.

Создание малых инновационных предприятий, на наш взгляд, будет способствовать сокращению временной цепочки «студент-бакалавр» благодаря созданной на предприятии базе непрерывного практического обучения, которая минимизирует расхождения между содержанием образовательных программ высшего профессионального образования и требованиями работодателя. Организация такого рода предприятий позволяет вовлекать в процесс профессиональной подготовки специалистов сферы бизнеса, что представляется особенно важным при формировании профессиональных компетенций будущих бакалавров профессионального обучения.

Список литературы

1. Суровцева Н.А. Полифункциональный подход к содержанию педагогической практики как условие реализации личностно ориентированного обучения и воспитания будущего специалиста [Электронный ресурс] / Н.А. Суровцева. Режим доступа: <http://www.festival.1september.ru/> (дата обращения: 15.05.2012)].
2. Уровнем знаний выпускников вузов недовольны более половины отечественных работодателей / Опрос Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru по заказу газеты «Ведомости». – Superjob.Ru. – 28.09.2011. URL:<http://www.superjob.ru/community/life/59162/> (дата обращения: 14.02.2012).
3. Фасмер Макс. Этимологический словарь русского языка (онлайн версия) URL:http://onlineslovari.com/etimologicheskij_slovar_russkogo_yazyika_maksa_fasmera/page/konkurenciya.5796(дата обращения 19.12.12).

С.В. Васильев

Корпоративный университет Уралвагонзавода, г. Нижний Тагил

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ

В постиндустриальном обществе, как справедливо и точно отмечает А.М. Новиков, «человечество резко перешло в совершенно иную постиндустриальную эпоху своего развития, все резко изменилось: политика и

экономика, культура и социальная сфера, индивидуальные и общественные отношения, весь образ жизни людей [15, с.7].

Понятие «корпоративное образование» довольно новое для отечественной педагогики, что и является одной из основных причин достаточной размытости его определения и неоднозначности сопутствующей ему терминологии [8, с.4].

Анализ корпоративного образования в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром», ОАО «НПК Уралвагонзавод», ряда зарубежных компаний позволяет нам говорить о том, что, во-первых, оно интенсивно развивается в связи с увеличившейся потребностью в квалифицированных и компетентных рабочих и специалистов. Во-вторых, не только теория, но и практика корпоративного образования говорят о том, что массовый переход высших государственных образовательных учреждений России на двухуровневую подготовку (бакалавриат и магистратуру) потребовал преобразования учебных структур предприятий, фирм, компаний, дообучения и повышения профессиональной компетентности выпускников вузов.

С.Я. Батышев, основатель российской производственной педагогики, заложил основы современного корпоративного образования, особенно рабочего [2].

В наследии ученого особенно ценным являются представления об организации и содержании методической работы, институтах передового производственно-технического опыта, анализе методов работы новаторов и наставников.

Современное обучение рабочих и специалистов на рабочем месте – это производная анализа работы Батышевских институтов технической культуры, представления о разумном комплектовании учебных групп, учебно-консультационных пунктов, самостоятельной работе, производственного обучения на учебных участках и полигонах. Важен вклад С.Я. Батышева в теорию индивидуального обучения рабочих и специалистов [3].

Особо значима советская теория производственной педагогики для современного корпоративного обучения рабочих. Действительно, такие разделы производственной педагогики, изданной в 1976 году, как «Инструктор производственного обучения - учитель и воспитатель молодых рабочих на производстве», «Методика обучения рабочих», «Организация и содержание методической работы» позволили перестроить бывшие «отде-

лы технического обучения машиностроительных предприятий» в современные корпоративные институты и университеты.

Появление в России крупных финансово-промышленных корпораций - объединений акционеров, основной целью которых является получение максимальной прибыли, потребовало обновления, прежде всего, теоретических представлений о корпоративном обучении и образовании.

По мнению В.В. Кузнецова, под корпоративным образованием следует понимать часть системы образования, представляющую совокупность взаимосвязанных образовательных структур и учебных программ предприятий, компаний, фирм, корпораций, обеспечивающих производственные потребности в высококвалифицированных, компетентных, конкурентоспособных рабочих и специалистах, руководящем составе, необходимых для успешного функционирования и развития финансово-промышленных составляющих корпорации-заказчика [8].

Теория взаимосвязи и взаимозависимости обучения и развития (Л.С. Выготский) позволяет нам говорить об организации такого корпоративного обучения, которое позволяет целенаправленно развивать персонал крупных корпораций. Для этого важно подбирать самые эффективные и технологичные методы и методики обучения, основанные на возможностях информационных технологий, базирующиеся на теории андрагогики (М. Ноулз и др.) и акмеологии (Е.Н. Богданов и др.).

Анализ зарубежного опыта современных теорий образования взрослых говорит о том, что корпоративное обучение позволяет ликвидировать основные недостатки складывающегося в России бакалавриата, повышать уровень конкурентоспособности выпускников профессиональных лицеев и колледжей. Комплектование учебных групп для корпоративного обучения рабочих - это не столько практическая, сколько научная проблема. Об это справедливо говорил С.Я. Батышев [2]. Особую роль играют преподаватели теоретического обучения и инструкторы производственного обучения, наставники, которые принимают участие в корпоративном обучении рабочих корпорации. Как правило, это руководители и специалисты корпорации, обладающие большим производственным опытом и постигающие профессиональную педагогику посредством проб и ошибок [4]. В этом случае важно говорить об уровне педагогической культуры производственников-педагогов, наставников (В.В. Кузнецов).

Как показал опыт трехмодульной психолого-педагогической подготовки производственников-педагогов (дидактический модуль, психологи-

ческий модуль, методический модуль) в ОАО «НПК Уралвагонзавод» и ОАО «Газпром», очень важно, чтобы финансирование производителей-педагогов, прошедших аттестацию и имеющих разный уровень педагогической культуры, было различным, играло роль стимулирования педагога. Только в этом случае корпоративное обучение, особенно теоретическое, будет выступать фактором развития личности персонала корпорации.

Важно проводить не только конкурсы профессионального мастерства, компетентности среди обучающихся – рабочих и специалистов корпорации, – но и среди производителей-преподавателей, инструкторов, наставников (лучший преподаватель теоретического обучения корпоративного университета, лучший инструктор производственного (практического) обучения, наставник года в корпорации, фирме и т.п.) [12].

Создание корпоративных институтов и университетов - дело абсолютно новое [1, с. 20]. Например, в ОАО «НПК Уралвагонзавод» при учебном центре корпорации создан корпоративный университет, в состав которого вошли профессора 19 лучших вузов Российской Федерации, а финансирование осуществляется совместными усилиями 18 оборонных предприятий. Естественно, что благодаря именно такой интеграции появляется возможность успешно дообучать выпускников профессиональных образовательных учреждений, а, главное, успешно овладеть современными технологиями, которые появились в мире и используются корпорацией, но еще не стали достоянием профессиональных образовательных учреждений.

Список литературы

1. Астафьева Л. Корпоративный университет: этажи системы/ Л. Астафьева. - Киев, 2004.
2. Батышев С.Я. Производственная педагогика: учебник. Изд. 2-е / С.Я. Батышев. - М: Машиностроение, 1976.
3. Батышев С.Я. Обучение рабочих на производстве / С.Я. Батышев. - М., 1965.
4. Батышев С.Я. Повышение квалификации инструкторов производственного обучения/ С.Я. Батышев. - М., 1969.
5. Батышев С.Я. Управление профессиональной подготовкой и повышение квалификации рабочих / С.Я. Батышев. - М., 1995.
6. Батышев А.С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе/ А.С. Батышев. - М., 1985.
7. Кузнецов В.В. Развитие педагогической культуры мастеров производственного обучения/ В.В. Кузнецов. – Екатеринбург, 1999.
8. Кузнецов В.В. Корпоративное образование/ В.В. Кузнецов. Екатеринбург, 2010.
9. Кузнецов В.В. Введение в профессионально-педагогическую специальность.

2-е изд. перер. / В.В. Кузнецов. – М. Изд. Центр «Академия». 2011 (сер. Бакалавриат).

10. Кузнецов В.В. Профессиональное обучение рабочих и специалистов в условиях предприятия - в Кн.: Введение в профессионально педагогическую специальность / В.В. Кузнецов. - М.: Изд-центр «Академия», 2007 - С. 88-95.

11. Кузнецов В.В. Общая и профессиональная педагогика / В.В. Кузнецов. -М.: Эгвес, 2012.

12. Новиков А.М. Опережающее образование / А.М. Новиков // Профессиональное образование №7, 1998. С. 8-10.

13. Новиков А.М. Профессиональное образование. Перспективы развития / А.М. Новиков, М., 1997.

14. Новиков А.М. Обучение/ А.М. Новиков// Управление персоналом №12, 2002. С. 34-35.

15. Новиков А.М. Основания педагогики / А.М. Новиков. - М.: Эгвес, 2010.

16. Ноулз М. Современная практика образования взрослых: андрагогика против педагогики / М.Ноулз. - М., 1970.

17. Шейл П. Руководство по развитию персонала / П.Шейл. СПб., 2004.

18. Шлакова М.В. Корпоративный университет: мода или целесообразность/ М.В. Шлакова// Справочник по управлению персоналом. -№2.-2005.-С.10-13.

В. Б. Гухман
ТвГТУ, г. Тверь

ЗНАНИЕ И КУЛЬТУРА

Где мудрость, утраченная нами ради знания?

Где знание, утраченное нами ради сведений?

(Т.С. Элиот)

Умирая, культура превращается в цивилизацию.

(О. Шпенглер)

Если абитуриента спрашивают, зачем он поступает в ВУЗ, наиболее частые ответы: «чтобы получить высшее образование», «чтобы получить знания». Высшее образование, знания ассоциируются с приобщением к культуре, ее высшим ценностям. Ведь знания – продукт науки, а наука – важная составляющая общечеловеческой культуры. Значит, у юношей, девушек и их родителей существует стремление к знаниям и культуре (в той или иной форме, пусть даже меркантильной). Итак, знание и культура как высшие общечеловеческие ценности.

Субъективное знание, по нашему мнению, – наиболее ценная информация, понятая, уверованная, систематизированная субъектом, полезная, значимая для него, ставшая внутренним состоянием его сознания (сознания) и подсознания. Знание больше тяготеет к истине, в отличие от