

УДК 377.091.12

**А. И. Полякова, А. Н. Дробахина**

**A. I. Polyakova, A. N. Drobakhina**

Полякова Антонина Игоревна, магистрант, КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ», г. Новокузнецк, Россия.

Дробахина Анастасия Николаевна, к. п. н., доцент, КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ», г. Новокузнецк, Россия.

Polyakova Antonina Igorevna, master's student, Kuzbass Humanitarian Pedagogical Institute of Kemerovo State University, Novokuznetsk, Russia.

Drobakhina Anastasia Nikolaevna, candidate of pedagogical Sciences, associate Professor, Kuzbass Humanitarian Pedagogical Institute of Kemerovo State University, Novokuznetsk, Russia.

**СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ  
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО  
ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ЦИФРОВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
РЕСУРСОВ**

**DEVELOPMENT OF A CORPORATE TRAINING SYSTEM  
FOR SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION TEACHERS  
ON THE USE OF DIGITAL EDUCATIONAL RESOURCES**

**Аннотация.** В статье рассматривается концепция корпоративного обучения и его внедрение в систему дополнительного профессионального образования в России. Авторы описывают системный подход к внедрению корпоративной системы обучения на примере Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Кузбасский колледж архитектуры, строительства и цифровых технологий». Представлена программа корпоративного обучения преподавателей использованию цифровых образовательных ресурсов в двух направлениях: индивидуальный образовательный маршрут и коллективное обучение.

**Annotation.** The concept of modern training and its implementation in the system of additional professional education in Russia is considered. The authors consider a systematic approach to the implementation of a corporate training system based on the State Autonomous Professional Educational Institution «Kuzbass College: Design, Construction and Digital Technologies». The presented basic training program by teachers uses digital educational resources in two directions: an individual educational route and collective learning.

**Ключевые слова:** корпоративное обучение, преподаватели, цифровые компетенции, система корпоративного обучения, индивидуальный образовательный маршрут.

**Keywords:** corporate training, teachers, digital competencies, corporate training system, individual educational route.

Подготовка преподавателя профессионального образования к работе с цифровыми образовательными ресурсами является одним из главных условий в развитии цифровых навыков у студентов как будущих специалистов. Согласно данным программы Global Education Futures «спрос на междисциплинарных специалистов широкого профиля будет выше, чем на узкопрофильных специалистов. Ограничения, связанные с пандемией COVID-19, автоматизация, сокращения рабочих мест и структурные изменения в области трудоустройства входят в число факторов, которые будут способствовать увеличению доли многофункциональных специалистов» [3, С. 7].

Особые требования в отечественных, так и в европейских программах стратегического развития относятся именно к преподавателям профессионального образования, в частности необходимости «приобретения ими новых знаний и навыков для технологий будущего» [3, С. 210]. В соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 [5] необходимо модернизировать профессиональное образование посредством «внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ», а также используя наставнические практики. В это связи видится возможным внедрение системы корпоративного обучения, которая обусловлена потребностью в постоянном обновлении знаний и навыков сотрудников, а также быстрым развитием технологий и изменяющимися требованиями рынка труда. Корпоративное обучение позволит обеспечить преподавателей необходимыми компетенциями и подготовить их к использованию новых технологий и методов работы.

Впервые внимание к понятию «корпоративное обучение» было предпринято в зарубежной науке Д. Мак-Грегором и А. Маслоу. Основные идеи Мак-Грегора и Маслоу в отношении корпоративного обучения заключаются в активном участии сотрудников в процессе обучения [1], учете и удовлетворении их потребностей, в создании условий для их саморазвития и самоактуализации [2]. Эти идеи стали основой для развития современных подходов к корпоративному обучению, где акцент делается на развитии сотрудников и создании благоприятной рабочей среды.

Сегодня под термином «корпоративное обучение» понимается комплекс мер, направленных на улучшение навыков, способностей и знаний преподавателей и мастеров производственного обучения в контексте стратегии развития образовательного учреждения. Согласно Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», образование подразделяется на общее образование, профессиональное образование, дополнительное образование и профессиональное обучение, обеспечивающие возможность реализации права на образование в течение всей жизни (**непрерывное образование**) [6]. Профессиональное обучение может включать в себя программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки, а также корпоративное обучение (рис. 1).



Рисунок 1. Корпоративное обучение в системе ДПО

При планировании корпоративного обучения преподавателей необходимо исходить из системного подхода, поскольку это позволяет рассматривать обучение как часть более широкой системы, которая включает в себя организационную культуру, стратегию развития, цели и задачи образовательного учреждения. Системный подход также позволяет учитывать влияние внешних факторов на обучение, таких как изменения в законодательстве, технологические инновации и изменения в требованиях рынка труда.

Рассмотрим этапы внедрения корпоративной системы обучения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Кузбасский колледж архитектуры, строительства и цифровых технологий» (далее – ГАПОУ ККАСиЦТ).

**Первый этап (сентябрь 2020 - январь 2021 гг.)** – выявление профессиональных дефицитов преподавателей в области информационно-коммуникационных технологий.

**Второй этап (февраль 2021 - январь 2022 гг.)** – реализация системы корпоративного обучения преподавателей использованию цифровых образовательных ресурсов.

**Третий этап (февраль - июнь 2022 г.)** – изучение результативности предложенной системы корпоративного обучения преподавателей.

Первый этап этого процесса включал в себя анализ потребностей педагогов в обучении использованию цифровых образовательных ресурсов. Определение потребностей организации обучения педагогов проводилось путем использования метода анкетирования. На основании ответов на вопросы анкеты были сделаны выводы, что наиболее интересными для преподавателей формами обучения являются очное и заочное обучение с применением дистанционных технологий. Наиболее востребованы такие образовательные программы повышения квалификации, которые направлены на формирование методических, профессиональных и ИКТ-компетенций.

На втором этапе внедрения системы корпоративного обучения была разработана тематика занятий и выбраны наиболее эффективные формы проведения обучения.

При разработке содержания корпоративного обучения проектная команда разработчиков, состоящая из сотрудников колледжа, руководствовалась требованиями Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС), который предписывает, что каждое учебное заведение должно создать виртуальную информационно-образовательную среду, включающую в себя цифровые образовательные ресурсы, методическую поддержку учебного процесса и систему обратной связи между участниками образовательного процесса.

В ходе анализа научной литературы было выявлено, что основным методом обучения коллективов преподавателей должно быть практико-ориентированное обучение, направленное не только на решение реальных задач, но и вовлечение в процесс осмысления реализуемой деятельности [4, С. 11]. Учитывая этот факт, при проектировании обучения коллектива был взят метод практико-ориентированного обучения, предполагающий интеграцию теоретических знаний с практическим опытом, использование реальных кейсов и ситуаций из рабочей практики, активное участие преподавателей в процессе обучения, а также обратную связь и рефлекссию по результатам выполнения заданий. Такой подход позволяет участникам обучения лучше понимать и применять полученные знания в реальной жизни, а также развивать навыки самостоятельного решения проблем и анализа своей деятельности.

Программа корпоративного обучения по использованию цифровых образовательных ресурсов разработаны в двух направлениях: индивидуальный образовательный маршрут и коллективное обучение (рис. 2).

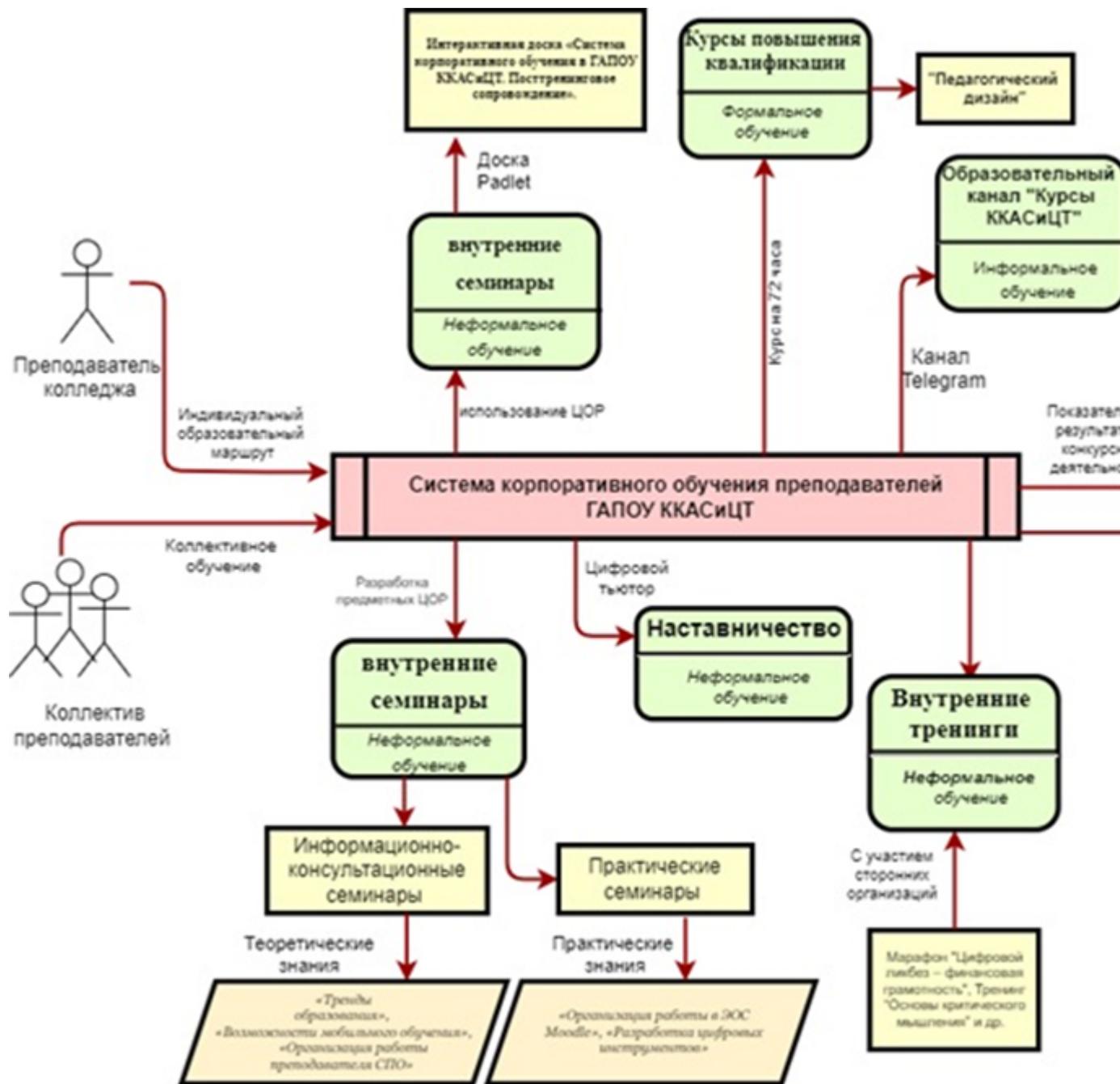


Рисунок 2. Схема организации корпоративного обучения

Планирование индивидуального образовательного маршрута для преподавателей по развитию цифровых компетенций является важным элементом процесса корпоративного обучения, так как каждый сотрудник имеет свой уровень знаний и опыт работы с цифровыми технологиями. Такой подход позволяет повысить эффективность обучения и ускорить процесс обучения, так как каждый сотрудник будет изучать только те темы и навыки, которые ему действительно нужны для выполнения своих задач. Кроме того, индивидуальный образовательный маршрут позволяет педагогу выбрать удобную форму обучения (онлайн-курсы, вебинары, индивидуальные консультации и т.д.) и гибко планировать свое время.

Построение образовательного маршрута дает ряд преимуществ педагогу:

во-первых, он может сосредоточиться на развитии конкретных навыков и знаний, которые наиболее важны для его профессиональной деятельности. Это помогает ему стать более квалифицированным и уверенным в использовании цифровых технологий в образовательном процессе;

во-вторых, индивидуальный маршрут позволяет педагогу адаптироваться к постоянно меняющимся требованиям и инновациям в образовательной сфере. Он может быстро осваивать новые цифровые инструменты и методики, чтобы эффективно работать с современными обучающимися.

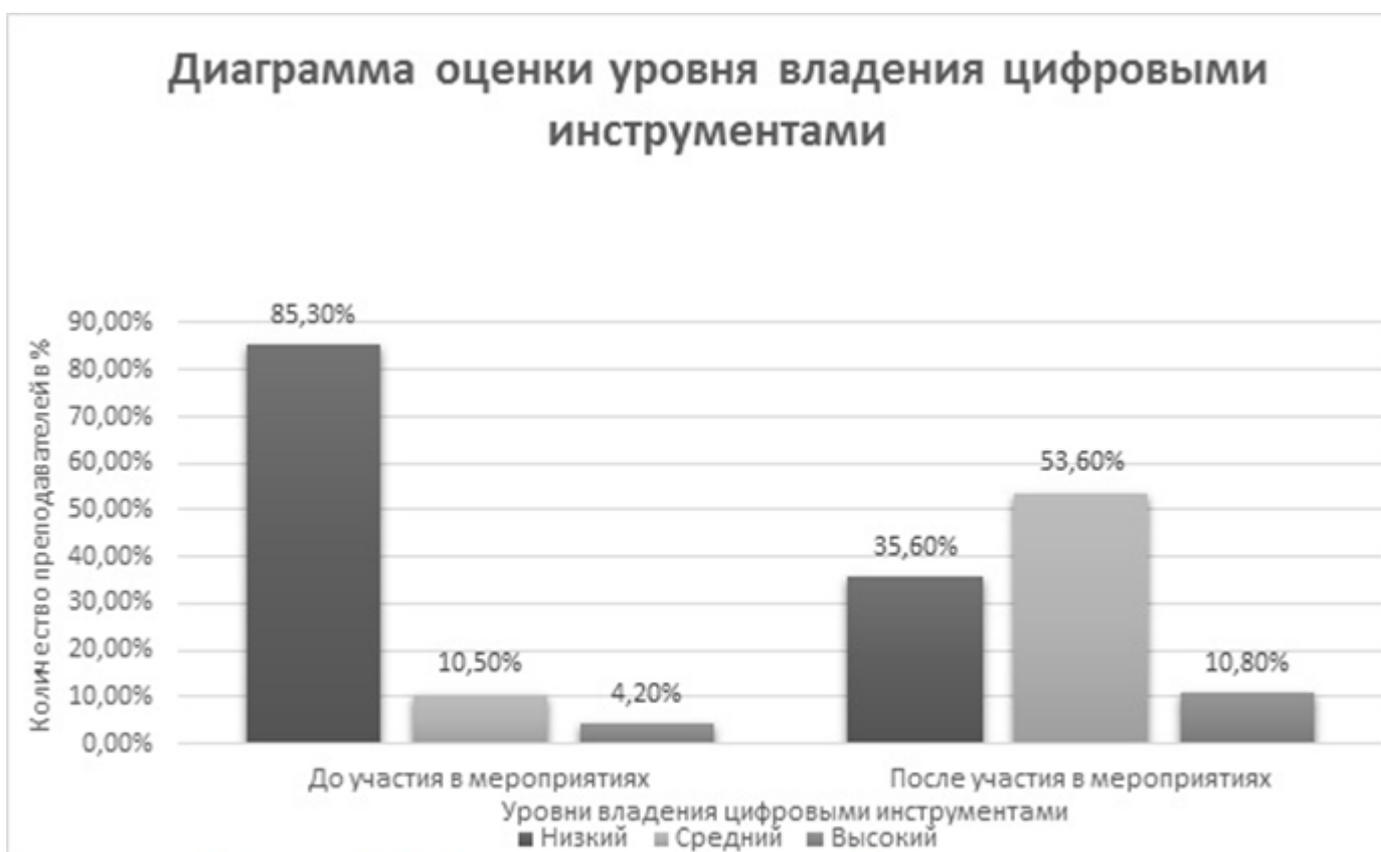
Планирование коллективного обучения преподавателей подразумевает использование различных форм обучения, таких как внутренние и внешние семинары, наставничество, тренинги и др. Внутренние семинары и тренинги позволяют преподавателям обмениваться опытом и лучшими практиками в области обучения цифровым компетенциям, а также развивать свои навыки преподавания и создания образовательных программ. Внешние семинары и тренинги позволяют преподавателям получить новые знания и навыки от экспертов в области цифровых технологий и применять их в своей работе.

В рамках третьего этапа организации корпоративного обучения было проведено анкетирование, где преподавателям предлагалось оценить свой уровень владения цифровыми инструментами.

Были предложены следующие показатели:

- низкий уровень – узнавание цифровых платформ, способность выполнять простейшие операции в приложениях и программах;
- средний уровень – узнавание цифровых платформ, способность выполнять большинство операций в приложениях и программах; способность применять фрагменты инструментов приложений и программ в образовательном процессе;
- высокий уровень – перспективный – свободное владение цифровыми платформами, способность самостоятельно определять необходимые цифровые платформы для решения текущих задач; способность достигать образовательных результатов, которые предусмотрены образовательным стандартом с применением цифровых инструментов, в том числе для решения нестандартных задач.

В ходе проведения анкетирования по итогам корпоративного обучения было выявлено, что показатель владения преподавателями навыками работы с цифровыми образовательными ресурсами на *высоком уровне* увеличился на 6,6%; показатели оценки *среднего уровня* владения цифровыми инструментами составил 53,6 %, что в пять раз превышает показатели периода до реализации системы корпоративного обучения; в 2,4 раза произошло снижение показателей низких показателей владения цифровыми инструментами (рис. 3).



**Рисунок 3. Оценка уровня владения цифровыми инструментами преподавателями ГАПОУ ККАСиЦТ**

Таким образом, можно сделать вывод о том, что организованное в ГАПОУ ККАСиЦТ корпоративное обучение преподавателей оказало положительное влияние на уровень владения ими цифровыми инструментами.

### **Список литературы**

1. McGregor, D. The Human Side of Enterprise McGraw-Hill. / D. McGregor. – New York, 1960. – 246 p. – Текст : непосредственный.
2. Маслоу, А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу / Пер. с англ. М.: Смысл, 1999. – 425 с. – Текст : непосредственный.
3. Навыки будущего для 2020-х: Новая Надежда. – URL : [https://rda.worldskills.ru/storage/app/media/Reports/2020%20Future%20Skills%202.0/Future%20Skills%20for%20the%202020s\\_A%20New%20Hope\\_RU](https://rda.worldskills.ru/storage/app/media/Reports/2020%20Future%20Skills%202.0/Future%20Skills%20for%20the%202020s_A%20New%20Hope_RU) (дата обращения : 12.10.2023). – Текст : электронный.

4. СберУниверситет «Гибридное обучение: как подружить онлайн с офлайн» // EduTech. – № 7 [45]. – 2021. – 32 с. – Текст : непосредственный.
5. Российская Федерация. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития российской федерации на период до 2024 года". – (Актуальное законодательство). – URL : <https://mvd.consultant.ru/documents/1056500?items=1&page=1> (дата обращения : 12.10.2023). – Текст : электронный.
6. Российская Федерация. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" : от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ : по сост. на 2015 г. : с коммент. юристов компании "Гарант" к послед. изм. / [сост. : А. А. Кельцева, С. Е. Прыгунов]. – Москва : Эксмо, 2015. – 329 с. – (ГАРАНТ: достоверно и актуально). – Алф. – предм. указ.: с. 321-322. – ISBN 978-5-699-81220-2.

---

© Полякова А. И., Дробахина А. Н., 2024