

скребите русского – и вы увидите татарина» знают во всем мире [4]. Менее известно то, что французский император вполне серьезно полагал, что, как и все варварские народы, русские прекратят борьбу, стоит только поразить сердце их империи – Москву. Заграничный поход русской армии и взятие Парижа не оставили у французов негативного представления о русских. Скорее, можно говорить о взаимном обогащении культур. Французы не только позаимствовали русское слово «бистро», но и открыли для себя, например, русские качели. Миф о русских варварах был частично развеян.

Периоды вражды, каким бы парадоксальным это ни казалось, мало сказывались на положительном восприятии Франции в России. Почти идеальный образ этой страны, складывавшийся веками, несколько корректируется отношением россиян к французам. Русские любят Францию в целом, но критичны по отношению к ее гражданам. Здесь, на наш взгляд, проявляется присущее русскому человеку двойственное отношение к Европе, состоящее из противоречивой смеси чувства неполноценности с чувством превосходства. Многие в укладе жизни европейцев не устраивает русского человека, привыкшего к простору, необузданности, простоте и прямоте (которая европейцами часто расценивается как недалекость). Это объясняется разницей культур, традиций, привычек.

Нельзя не отметить, что положительный образ Франции в русском сознании на протяжении столетий оставался по сути неизменным. Многие русские боготворили Францию, ее культуру, язык, образ жизни, а в политическом устройстве Франции, ее демократических принципах видели пример для подражания. Россия, пожалуй, как ни одна другая страна, соответствовала столь любимой во Франции сентенции Гете о том, что у каждого человека две родины – одна своя, другая – Франция. Примечательно, что почти ту же мысль позднее высказал В. Маяковский: *Я хотел бы жить и умереть в Париже, если б не было такой земли – Москва!*

Литература

1. Загряжская Т.Ю. Следы России во Франции (XVIII–XIX вв.) // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 19: Лингвистика и межкультурная коммуникация. 2001. № 3. С. 7–20.
2. Заборов П.Р. Россия во французской трагедии XVIII века // Восприятие русской культуры на Западе. Л., 1975.
3. Карп С.Я. Французские просветители и Россия // Исследования и новые материалы по истории

русско-французских культурных связей второй половины XVIII в. М., 1998.

4. Летчфорд С.Е. Французская революция конца XVIII в. и формирование образа России в общественном мнении Франции // Европейское просвещение и цивилизация России. М., 2004.

5. Яковкина Н.И. История русской культуры: 19 в. 2-е изд., стер. СПб.: Изд-во «Лань», 2002.

France and Russia in the mirror of historical, social, cultural and political changes

There is considered the influence of the leading world-famous French personalities in science and culture of the XIX century on the intellects and attitudes of their contemporaries in Russia. The centuries-old history of discrepant relations of Russia and France, mutual attractiveness and culture collaboration are considered in the channel of the nations' convergence and integrative processes of the modern times.

Key words: culture, education, bringing-up, France, Russia, interrelations, Gallomania, Renaissance, Diderot.

Н.В. АЛЕКСЕЕНКО
(Волгоград)

ОРГАНИЗАЦИЯ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ АВСТРАЛИИ

Определены причины усиленного развития корпоративного обучения в Австралии, показаны его формы и виды. Выявлена интеграция высшей школы и бизнеса. Проведен контент-анализ обучающих программ трех крупных центров дополнительного образования взрослых в австралийских вузах. Выявлены теоретические подходы австралийских андрагогов к оценке и развитию корпоративного направления.

Ключевые слова: корпоративное обучение, причины развития, формы, виды, программы обучения, теоретические подходы.

Корпоративное обучение представляет собой одно из наиболее активно развиваемых направлений дополнительного образования взрослых во всех высокоразвитых странах мира.

В Австралии, начиная с середины 1990-х гг., интерес к этому образовательному направлению стал резко возрастать. Стремление предприятий к созданию более квалифицированной рабочей силы привело к необходимости продвижения корпоративного обучения. В последние годы работники стали рассматриваться как один из важнейших экономических ресурсов, а предприятия поставлены в условия необходимости вложения средств в обучение своих сотрудников.

Корпоративное обучение, т.е. обучение сотрудников предприятий, как образовательное направление расширяет границы классической педагогики, включая знания социальной психологии, социологии, антропологии, теории управления и т.д. Такой творческий синтез идей, характерный для современной науки в целом, способствует взаимообогащению знания, позволяя, в частности, глубже понять особенности и закономерности обучения взрослых в системе дополнительного образования [1, с. 185–186].

Анализируя современную образовательную ситуацию на предприятиях Австралии, многие австралийские андрагоги (П. Дэмпер, Дж. Руни, Л. Филд, Э. Лолэр, Л. Туроу и др.) пытаются выявить причины повышения внимания к обучению персонала [5; 6; 9; 10]. Изучение, анализ и обобщение этих исследований делают возможным выделение семи основных факторов, способствующих развитию корпоративного обучения в современной Австралии. Рассмотрим их.

1. *Турбулентность окружающей среды (environmental turbulence)*. В последние десятилетия действующая производственная среда (*operating environments*) на многих предприятиях Австралии становится менее стабильной и определенной, или турбулентной, требующей повышенного управленческого внимания со стороны менеджмента. Резко возрастает поток информации, которая должна быть своевременно обработана специалистами, т.е. изучена и проанализирована с целью извлечения наиболее ценных идей и определения возможности их применения. Этот фактор создает производственную необходимость постоянного и быстрого обучения сотрудников.

2. *Появление новых форм организации производства*. В последние десятилетия видоизменилась сама концепция организации производства, значительное развитие получили такие новые формы, как консорциумы, совместные предприятия, гибкие производственные сети и стратегические альянсы. Для адаптации

к новым формам работы необходимо постоянное «доучивание» персонала.

3. *Пересмотр самого понятия «знание»*, которое в силу возрастающей важности стало рассматриваться как первичный ресурс (*knowledge as a primary resource*). Успех предприятий все больше зависит от оперативности в обновлении и расширении знаний сотрудников и возможности их эффективного применения на практике.

4. *Возникновение многомерных экономических изменений (multidimensional change)*. Успешными сейчас являются те предприятия, которые интегрируют отношения работников, организацию их деятельности, навыки, технологии и информационное обеспечение в единый комплекс для создания более продуктивных и прибыльных производств – не только для текущего момента развития, но и для перспектив. Эти процессы неизбежно требуют обновления знаний и умений работников.

5. *Размытые границы между внешними и внутренними производственными факторами (fuzzy boundaries)* за счет все большего использования компьютерных технологий. Именно современные коммуникационные каналы (такие, как электронная почта и Интернет), постоянно используемые для облегчения кооперации сотрудников, делают эти границы все менее четкими. В то же время появление и доступность большого объема новой информации и знаний создают потенциал для эффективного обучения на предприятиях.

6. *Сокращенные временные рамки (reduced time frames)*. В современной мировой экономике отмечается необходимость ускорения работы предприятий с целью обеспечения более быстрого доступа к новым рынкам и повышения конкурентоспособности в новых областях.

7. *Интернационализация бизнеса (Internationalization)*. Национальная экономика Австралии все активнее проникает на мировые рынки и вынуждена не только успешно конкурировать в условиях быстроизменяющихся мировых рынков, но и учиться объединять усилия нескольких стран с целью извлечения максимальных экономических выгод. Как следствие, предприятия стали более заинтересованными в постоянном улучшении производства и инновациях для удовлетворения потребностей покупателей и доставки услуг высокого качества [5, с. 164; 3, с.155; 7, с. 29; 9, с. 85; 10, с. 54].

В ответ на возрастание потребности современных предприятий в организации корпоративного обучения сотрудников возникли раз-

личные предложения со стороны университетов, колледжей и корпоративных университетов, созданных внутри самих компаний. Для современной ситуации в этой области характерно объединение усилий университетов и корпоративных университетов компаний для разработки учебных программ для персонала, привлечение ведущих специалистов университетов для педагогической работы на предприятиях.

Крупные университеты Австралии предлагают разнообразные курсы для удовлетворения потребностей предприятий в обучении своих сотрудников. С целью более детального ознакомления с корпоративными программами был проведен анализ дополнительных программ трех ведущих высших учебных заведений – Центра продолженного образования Сиднейского университета (Centre for Continuing Education of Sydney University), колледжа Банкстаун в Сиднее (Bankstown Community College) и Общинного колледжа Хоксбери (Hawkesbury Community College). Все три учебных заведения в 2010/11 уч. году предлагают организациям различные курсы очного и заочного обучения, а также вечернего и дистанционного обучения. Так, в Центре продолженного образования Сиднейского университета предлагается обучение по 11 направлениям для получения выпускниками профессиональных сертификатов, имеющих государственную аккредитацию, единый стандарт и действующих на всей территории Австралии. В Общинном колледже Банкстаун в Сиднее также ведется подготовка по 11 направлениям, а Общинный колледж Хоксбери предлагает курсы дополнительного образования для взрослых по 15 направлениям очной, заочной и вечерней форм обучения [2; 4; 8].

Анализ предметного содержания курсов и особенностей их организации позволяет отметить следующие общие черты в обеспечении дополнительного корпоративного образования:

- 1) вариативность продолжительности курсов (от нескольких часов до нескольких месяцев);
- 2) удобный график занятий (предоставление утренних и/или вечерних часов для занятий);
- 3) сочетание дистанционных и аудиторных форм обучения;
- 4) проведение занятий на территории как самих предприятий, так и университетов и общин;

5) присвоение квалификации с выдачей соответствующих сертификатов и наличие курсов, не ведущих к выдаче сертификата.

Проведенный контент-анализ программ обучения в трех рассматриваемых учебных заведениях позволяет выделить два главных типа курсов: 1) курсы «по заказу», специально разработанные для удовлетворения конкретных потребностей предприятий, и 2) курсы общего характера, направленные на соответствие работников современным требованиям. Так, общими для всех учебных заведений являются программы, охватывающие следующие предметные области: 1) экономические темы; 2) компьютерная грамотность; 3) языковая компетентность.

Для всех учебных заведений характерным является стремление к многообразию форм, мест проведения, содержания курсов для удовлетворения максимального количества клиентов. Следует отметить, что для провайдеров дополнительного образования важно не только организовать востребованные курсы, но и сделать обучение наиболее удобным для клиента.

Необходимо обратить внимание на то, что содержание любых предлагаемых программ может меняться в соответствии с требованиями предприятия заказчика. Эти изменения могут включать как усиление внимания к определенным темам и, соответственно, увеличение часов на их изучение, так и замену предметных областей, введение конкретных примеров и анализ производственных ситуаций, предложенных заказчиком.

Несмотря на определенные успехи, достигнутые в организации корпоративного обучения, многие авторы говорят о существовании еще больших возможностей для совершенствования этого важного для развития экономики страны образовательного направления [5; 6; 9; 10]. Так, Л. Филд справедливо утверждает, что в Австралии обучающаяся организация пока еще является идеальной целью. Однако стремление стать такими организациями в настоящее время очень важно.

В научных исследованиях австралийских андрагогов, занимающихся изучением состояния и возможностей развития корпоративного обучения, особое внимание уделяется теоретическим основам его эффективной организации. В настоящее время обучение ведется практически на каждом предприятии Австралии вне зависимости от того, используется ли там организованное корпоративное обучение. Однако тип обучения, его качество и польза

для предприятия варьируются. Данные исследования направлены на составление рекомендаций, способствующих повышению качества корпоративного обучения.

Анализ работ австралийских исследователей Л. Филда, П. П. Дэмпстэра, Д. Руни, Б. Форда показывает, что выделяются три основных типа корпоративного обучения, которые одновременно являются и показателем уровня организации обучения на предприятии: 1) бессистемное обучение (haphazard learning); 2) целеполагающее обучение (goal-based learning); 3) рефлексивное обучение или обучение «по двойной спирали» (double-loop learning) [5, с. 168; 6, с. 164; 7, с. 31]. В первом случае обучение носит частный, несистемный характер и не охватывает все подразделения предприятия. Для перехода на более продвинутый уровень корпоративного обучения андрагоги рекомендуют поставить цель, разработать планы или стратегии для рабочих групп и обеспечить механизмы поощрения при достижении цели. Второй тип обучения предполагает более высокий уровень организации и основывается на целях, которым подчиняется вся система организации учебного пространства предприятия. В настоящее время значение целеполагающего обучения возрастает. По мнению Л. Филда, предприятия могли бы функционировать более эффективно, если бы были определены конкретные операционные цели и механизмы обратной связи [6, с. 167]. При этом виде обучения акцент ставится на результат, соотносимый с установленными задачами. Однако негативной особенностью в данном случае являются недостаточная аналитика и критичность мышления каждого участника, неспособность выдвигать и разрабатывать новые подходы к решению задач. Третий тип обучения представляет собой наиболее развитую в организационном отношении и наиболее эффективную по своей результативности систему корпоративного обучения и заслуживает особого внимания.

По мнению австралийских ученых, в современных организациях менеджеры и работники должны не воспринимать свои действия как сами собой разумеющиеся, а уметь критически обдумывать и анализировать то, что они выполняют, постоянно задавать себе вопросы, направленные на коррекцию целей и оптимизацию производственных процессов. Рефлексия целей, функций и средств их достижения является главной составляющей обучения «по двойной спирали». Возникающие на производстве проблемы должны рассматривать-

ся с разных точек зрения, а идеи выводиться из разных контекстов, рождая новые подходы, в большей степени учитывающие складывающиеся производственные ситуации [7, с. 56].

На предприятиях, которые постоянно сталкиваются с изменениями и вынуждены приспосабливаться к ним, обучение, основанное на цели, постепенно заменяется обучением посредством критического размышления (critical questioning [6, с. 165], critical thinking [3, с. 98]). Иными словами, обучение «по двойной спирали» – это обучение, основанное на цели и критическом мышлении. Австралийский андрагог Л. Филд уверен, что поощрение способности к обучению «по двойной спирали» на предприятиях является основополагающим критерием при стремлении организаций стать обучающимися (Там же, с. 164).

При организации обучения «по двойной спирали» возрастает значение когнитивных умений и навыков, способности работников к обучению. Успешность корпоративного обучения этого уровня предполагает осознание работниками своих суждений и мыслительных процессов, развитие самостоятельных и творческих подходов к исследованию новых путей, их апробации, а затем использованию результатов как основы для дальнейшего экспериментирования. Исключительную важность приобретает первый шаг – критическое изучение собственных установок, суждений, стереотипов выполнения деятельности, алгоритмов и стандартов участия в производственных процессах.

Известный австралийский исследователь в области дополнительного образования взрослых Б. Форд отмечает острую необходимость осознания людьми своих мировоззренческих установок, которые «часто основаны на многих годах эмпирического обучения. Людям необходимы новые “рамки” анализа, чтобы переосмыслить видение прошлого и развить новые, более динамичные умственные установки, основанные на осознании своего понимания настоящей и будущей окружающей среды» [6, с. 56].

Таким образом, корпоративное обучение в Австралии в настоящее время представляет собой интенсивно развивающееся образовательное направление системы дополнительного образования взрослых, целью которого является удовлетворение требований современных предприятий. Для него характерны диверсификация форм и видов, все большая интеграция в каждодневную производственную деятельность, подключение образовательных

ИСТОРИКО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ И СРАВНИТЕЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

ресурсов высших учебных заведений, интеграция высшей школы и бизнеса. В то же время наблюдается активная научная разработка теоретических основ корпоративного обучения австралийскими андрагогами, направленная на оптимизацию обучения.

Литература


1. Митина А.М. Дополнительное образование взрослых за рубежом: Концептуальное становление и развитие. М. : Наука, 2004.
2. Bankstown Community College. URL : <http://www.bankstowncc.com.au>.
3. Brookfield S. The power of Critical Theory: Liberating Adult Learning and Teaching. 1 ed. San Francisco, CA : Jossey-Bass, 2005.
4. Centre for Continuing Education. URL : <http://www.cce.usyd.edu.au>.
5. Dempster P., Rooney J. Networks: A Third Form of Organisation. Bureau of Industry Economics: Discussion Paper № 14. Canberra : Australian Government Publishing Service, 1993.
6. Field L. Skilling Australia: A Handbook for Trainers and TAFE Teachers. Melbourne : Longman Cheshire, 2005.
7. Ford B. Civil & Civic Workplace Reform Strategies: A Submission to the NSW Royal Commission

into Productivity in the Building Industry. Sydney, 2004.

8. Hawkesbury Community College. URL : <http://www.hawkesburycommunitycollege.com.au>.

9. Lawler E. From job-based to competency-based organisations. Journal of Organisational Behaviour. 2009. №15(1).

10. Thurow L. Head to Head: The Coming Economic Battle among Japan, Europe and America. Sydney : Allen & Unwin, 2002.



Development of corporate education in Australia

There are found out the reasons for intensification of corporate education development in Australia, shown their forms and types. There is revealed the integration of higher school and business. There is made the content-analysis of learning programmes of three major centers of additional education of adults in Australian higher schools. There are revealed the theoretic approaches of Australian andragogues to appraisal and development of corporate direction.

Key words: corporate education, reasons for development, forms, types, educational programmes, theoretic approaches.

