

И.В. КУЛИКОВ
(Волгоград)

**КОРПОРАТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
КАК АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ
(на примере последипломной
подготовки ИТ-специалиста)**

Опираясь на наработки компаний, создающих ИТ-продукт, автор отвечает на вопросы, встающие перед педагогикой в рамках значимости проблемы корпоративного образования в условиях последипломной подготовки специалиста. Типичной задачей определяется необходимость не только адаптировать, но и доучивать выпускников вуза. Автор называет субъектов образовательного процесса, формулирует цель, задачи, содержание и средства последипломной подготовки специалиста в соответствии с иерархией ролей в ИТ-компаниях.



Ключевые слова: корпоративное образование, последипломная подготовка, ИТ-компания, ИТ-специалист, инвариантная компетентность, вариативная компетентность.

На современном этапе проблема упорядочения корпоративного (внутрифирменного) образования в России активно инициирует научные изыскания в гуманитарной сфере. Последипломная подготовка специалиста на базе корпорации выступает предметом исследования таких наук, как педагогика, социология, экономика, философия, право. Помимо социального заказа общества и запроса государства, актуальность педагогических, философских и правовых исследований обуславливается тенденциями, сформировавшимися в России на этапе модернизации и инновационного развития:

- популяризация и институционализация в мировой практике внутрифирменного образования, повышения квалификации и переподготовки сотрудников;

- информатизация и интеллектуализация современных предприятий, темпы развития которых значительно опережают профессиональное образование, предполагают поиск новых форм дообучения выпускников [3];

- 66 % работодателей в России отдают предпочтение организации последипломной подготовки персонала на своей базе, создавая подразделения для доучивания и переучивания;

- выраженным показателем развития кадрового ресурса предприятия или фирмы выступает создание своих образовательных центров и, соответственно, корпоративных программ обучения сотрудников.

Очевидно, что усиление указанных тенденций в социально-экономической реальности России повлияло и на внесение изменений в нормативно-правовую базу страны. В настоящее время обсуждаются проекты федеральных законов «О профессиональных корпорациях» и «О корпоративном образовании в Российской Федерации», которые не только регламентируют систему взаимоотношений в коллективе и определяют пути внутрифирменной подготовки специалистов, но и направлены на решение проблем непропорционального набора студентов по специальностям, недостаточной подготовки специалистов в условиях экспортно-ориентированной экономики, падения авторитета прикладных специальностей, временного и финансового удорожания процесса подготовки специалиста вне организации и др.

Ответом на указанные тенденции и проблемы явилась «Государственная программа Российской Федерации “Развитие образования” на 2013–2020 годы», которая ориентирована на повышение роли корпоративной подготовки, установление более тесной связи профессионального образования с субъектами спроса на рынке труда. В результате реализации государственной программы сеть учреждений и организаций профессионального образования приобретет структуру, соответствующую реалиям экономики знаний [2].

Проблематика последипломного образования разрабатывалась многими учеными и в различных аспектах. Детерминационные основы последипломного образования, связанные с социокультурным контекстом общества, представлены в работах А.П. Владиславлева, В.В. Власова, Л.Н. Лесохиной, В.Г. Осипова и др. Последипломное образование взрослых в контексте теории непрерывного образования как педагогическая проблема исследовалось Т.Г. Браже, Н.М. Борытко, Б.Б. Дамбаевой, С.З. Змеевым, В.Ю. Кричевским, В.И. Масловым, В.С. Орловым, В.Г. Рындак, Г.С. Сухобской, Н.К. Сергеевым, Э.К. Туркиной и др. Состояние и тенденции развития последипломного образования в условиях социальных перемен изучали С.Г. Вершловский, В.В. Горшкова, В.А. Дмитри-

енко, А.И. Жилина, В.Н. Максимова, Э.М. Никитин, Е.И. Огарев, Н.М. Чегодаев и др. Определение сущности и содержания последипломного образования, современные требования, критерии и принципы его отбора обоснованы в работах В.Г. Воронцовой, Н.А. Переломовой, Л.С. Подымовой, В.А. Слостенина, А.П. Тряпицыной и др. На организации процесса самовоспитания профессиональной компетентности будущего специалиста в условиях последипломной подготовки акцентируют внимание Н.М. Борытко и Н.В. Матяш. Проектированием образовательного процесса взрослых в виде программы профессионального саморазвития занимались Н.М. Борытко, А.Н. Кузубецкий, Ю.А. Назаров, Е.И. Сахарчук, Е.Е. Чудина и др. Последипломное образование специалистов в условиях корпоративного образования исследовалось Ю.А. Дорошенко, В.В. Кузнецовым, О.В. Лебедевым, А.С. Минзовым, А.Н. Плотниковым и др.

В нашем исследовании проблема корпоративного образования рассматривается на примере последипломной подготовки IT-специалиста. Это обусловлено тем, что в условиях компьютеризации и программирования производства большую популярность сегодня приобретает деятельность IT-компаний, которые создают, распространяют и сопровождают IT-продукты. Получив диплом профильного вуза, немалое количество IT-специалистов претендуют на работу в таких компаниях.

Очевидно, что, пройдя серьезный отбор (конкурс резюме, оценка уровня квалификации по диплому, имеющийся опыт работы в IT-сфере), выпускник вуза, включившись в работу, сразу сталкивается с целой группой трудностей, которые можно дифференцировать «по типу задач, с которыми будет работать специалист (идентификация, прогнозирование, управление и т.п.), по его роли в команде (программист/разработчик, системный администратор, специалист по внедрению, менеджер проекта и т.п.), по профилю работы фирмы (программное обеспечение по кадровому учету, бухгалтерские программы и т.д.)» [1].

Согласно учебному плану подготовки бакалавров по направлениям «Информатика», «Прикладная математика и информатика», содержание образования в основном направлено на формирование компетенций по созданию и сопровождению информационных систем, автоматизирующих задачи организационного управления в общих схемах. Очевидно, что вузы готовят универсальных специа-

листов, обладающих достаточным объемом широких, но неглубоких знаний в области информационных технологий. С особенностями профессиональной деятельности в отдельных специфических областях информатики (прилегающих к экономической, технической, медицинской, экологической, социальной и другим сферам) выпускники вузов сталкиваются впервые, уже приступив к работе. Вместе с тем работодатели ждут специалистов, компетентных в вопросах выполнения реальных проектов, решения практико-ориентированных задач. Именно поэтому работодатель просит выпускника вуза приложить к диплому перечень проектов, в которых проявил себя соискатель должности IT-специалиста.

Перед работодателем встает вопрос: дать новому работнику испытательный срок для самостоятельной адаптации или сформировать компетенции, неполученные в вузе? Если корпорация выбирает второе, то ей придется организовать образовательный процесс последипломной подготовки IT-специалиста. Как было отмечено выше, наиболее состоятельные и заботящиеся о своем престиже IT-компании берут на себя доучивание молодого специалиста. Такой опыт уже имеется за рубежом, например, в индийской компании «Infosys», где корпоративное образование направлено на изучение молодыми специалистами референтных моделей конкретных систем: 1C, SAP, ORACLE и т.д., а также систем программирования, обеспечивающих модификацию этих моделей.

Анализ отношения отечественных IT-компаний к молодым специалистам показывает, что преимущественными критериями отбора работников являются наличие диплома и опыта работы по специальности. Более того, многие IT-компании требуют представить проекты, которые вел претендующий на работу молодой специалист. Все это свидетельствует о том, что российские компании, создающие IT-продукт, пока не горят желанием тратить время и деньги на последипломную подготовку своих сотрудников. Хотя именно в российском сегменте IT-бизнеса больше всего проблем с профессиональными кадрами, поскольку, во-первых, отсутствует профессиональный стандарт IT-специалиста, а компетенции, которыми обладают выпускники вузов, не в полной мере отвечают запросам работодателей; во-вторых, традиции корпоративной этики, предполагающие поддержку молодых и наставничество, в новых отечественных компаниях еще не сложились.

Очевидно, сказанное выше актуализирует изучение проблемы корпоративного образования как педагогической, поскольку именно педагогика способна ответить на вопросы: *Кого учить? Кто учит? Чему учить? Как учить? Как оценить качество обучения?* Первые два вопроса, безусловно, должны ориентировать исследователя на субъектов образовательного процесса в условиях корпорации. Бесспорно, основным участником корпоративного образования выступает молодой специалист, которым является выпускник вуза, не имеющий опыта профессиональной деятельности. Вместе с тем постоянно растущее поле знаний и технологий по информатике требует повышения квалификации и опыта работников IT-компаний, которые играют роль как обучающихся, так и обучающихся сотрудников. Именно поэтому к субъектам корпоративного образования в целом можно отнести всех работающих сотрудников фирмы, а к субъектам последипломной подготовки в условиях корпорации, в частности, – выпускников вуза, работающих по специальности не более трех лет. Во многих отечественных IT-компаниях существует практика стажировки. Иными словами, молодого специалиста, только что окончившего вуз, в течение 1 года обучают внутри фирмы, включая его в производственный процесс, но не поручая серьезных и ответственных заданий, от которых может зависеть имидж компании или ее финансовое благополучие.

Третий вопрос раскрывает цель, задачи и содержание последиplomной подготовки молодого специалиста в условиях корпоративного образования. Образование в рамках рассматриваемой проблематики мы определяем как *процесс формирования необходимых профессиональных компетенций на основе уже имеющихся знаний, умений и навыков.*

В нашем исследовании под *целью* последиplomной подготовки IT-специалиста понимается обеспечение корпорации достаточным количеством работников, чьи профессиональные компетенции в полной мере соответствуют производственным и экономическим целям IT-компаний. Данная цель может быть достигнута благодаря решению следующих *задач*: создание в корпорации условий для адаптации молодых IT-специалистов; организация образовательного процесса, направленного на овладение инновационными технологиями и новыми практическими знаниями, умениями и навыками в IT-сфере; повышение квалификации и переподготовка персонала в соответствии с изменениями профиля IT-компаний,

карьерным ростом персонала, изменениями на рынке труда и др.

Содержание последиplomной подготовки IT-специалиста в условиях корпорации тесно связано с иерархией ролей, которые в рамках определенного проекта выполняют менеджер (осуществляет общее руководство проектом), постановщик (определяет круг задач и отслеживает сроки и качество выполнения проекта), исполнитель (создает IT-продукт) и тестировщик (тестирует IT-продукт). Эта иерархия определяет характеристики профессионального опыта, которыми должен обладать IT-специалист. Все участники процесса должны обладать инвариантной и вариативной компетентностями. Соответственно, сама последиplomная подготовка IT-специалиста (как целенаправленный и специально организованный процесс) в условиях корпоративного образования выполняет функции, представленные единством инвариантного и вариативного блоков.

Инвариантный блок представлен когнитивными, коммуникативными и практически компетенциями.

Когнитивные компетенции предполагают наличие знаний в сфере информационных технологий: общего характера (история становления информатики как науки; предмет, задачи, содержание и средства информатики); о направлениях и средствах поиска, систематизации, хранения информации; о путях самообразования, развития и самосовершенствования в профессии.

Коммуникативные компетенции представлены знаниями о субординации в ходе работы над проектом (способность и готовность четко выполнять свою роль в проекте в условиях виртуального общения, подчиняться и выполнять дистанционные директивы руководства); владение профессиональным языком в решении задач своего функционала, а также смежными ролями (исполнитель – исполнитель; тестировщик – тестировщик; исполнитель – тестировщик; менеджер – постановщик; постановщик – исполнитель и т.д.); готовностью параллельно помочь участнику проекта в рамках своей роли (исполнитель – исполнителю; тестировщик – тестировщику и т.д.); умение осуществлять в рамках проекта эффективное общение по горизонтали и вертикали, способность предотвращать и разрешать конфликтные ситуации между всеми участниками проекта.

Практические компетенции позволяют IT-специалисту: создавать алгоритм своих

действий для решения поставленной задачи; определять средства для решения круга профессиональных задач (выявлять круг средств на основе определенных критериев отбора); определять время и сроки решения той или иной задачи (тайм-менеджмент); непосредственно создавать и предварительно тестировать ИТ-продукт.

Вариативный блок раскрывается через узкоспециализированные и конкретизированные программы в рамках отдельной корпорации и проекта; уже имеющиеся наработки ИТ-компаний по отдельным направлениям и сферам деятельности; специфические требования к условиям труда ИТ-специалистов (секретность, сроки, дистанционность и др.).

Четвертый вопрос лежит в плоскости процессуальных характеристик внутрифирменного образования. Одной из особенностей профессиональной деятельности ИТ-специалиста является дифференцированный характер работ, т.е. один специалист выполняет долю большого заказа, которая по содержанию, техническим характеристикам и способам выполнения отличается от других составляющих проекта, над которыми трудятся коллеги. В данной ситуации теоретическими или практическими занятиями не решить задачу последипломной подготовки. Как подчеркивает А.Р. Масалимова, в условиях информатизации и интеллектуализации современных предприятий, темпы развития которых значительно опережают профессиональное образование, актуализируется поиск новых форм дообучения выпускников на предприятиях. Одной из таких форм выступает корпоративное обучение в сопровождении квалифицированного наставнического корпуса [3]. В данной связи актуальными являются индивидуальное консультирование, коучинг и наставничество.

Одной из эффективных форм корпоративного образования являются корпоративные университеты. Эта форма уже давно хорошо зарекомендовала себя в Западной Европе. К примеру, компания «Rolls-Royce» развивает своих сотрудников через систему стажировок и совместных исследовательских проектов, реализуемых с ведущими мировыми университетами. В России корпоративные университеты начали появляться с 1999 г. Первые из них были созданы в 1999 г. компаниями «ВымпелКом» и «Би Лайн». Сегодня практически каждая крупная корпорация имеет образовательные центры и академии (РАО ЕЭС или ОАО «Северсталь», «Русал», «Уралвагон-

завод» и т.д.), которые развиваются и функционируют в их интересах [1].

Анализируя практику профессионального образования, мы установили явную тенденцию к интеграции российских корпораций в образовательное пространство. Корпоративное образование ориентируется на научно-методический и кадровый потенциал вузов и вузов, предоставляя, в свою очередь, производственные мощности, финансовые ресурсы и компетентных специалистов-практиков. Так, благодаря инициативе генерального директора Уральской горно-металлургической компании (УГМК) А. Козицына был открыт корпоративный Технический университет. Ректор УрФУ В. Кокшаров считает, что для повышения эффективности корпоративного обучения необходимо открывать профильные кафедры вузов прямо на предприятиях. Такие кафедры уже созданы на базе УГМК — по металлургии и на базе учебно-производственного центра ООО «Газпром трансгаз Югорск» — по энергетике.

Для эффективного корпоративного образования ИТ-специалиста необходимо опираться на принципы приоритета самостоятельного обучения; дистанционного характера; диалоговой включенности; корпоративности; опоры на опыт обучающегося; индивидуализации, системности, контекстности, осознанности, информатизации и элективности обучения [1].

На пятый вопрос можно ответить, приняв во внимание требования корпорации, профессиональный стандарт и ожидания самого сотрудника. По мнению руководителей ИТ-компаний (а именно они и есть работодатели), последипломная подготовка квалифицированных кадров является эффективной в том случае, если связанные с ней издержки в перспективе ниже издержек на повышение производительности труда за счет профессиональной подготовки или за счет устранения издержек, возникающих при ошибочном найме специалистов, не отвечающих ожиданиям фирмы. Что касается профессионального стандарта ИТ-специалиста, то следует отметить, что в настоящее время мы имеем дело с неофициальными проектировочными наработками в Интернете.

Подводя итоги, следует подчеркнуть, что, несмотря на явную актуальность проблемы последипломной подготовки ИТ-специалиста в условиях корпоративного образования, она не только недостаточно разработана в науке, но и не осознана руководителями ИТ-корпораций.

Список литературы

1. Борытко Н.М., Куликов И.В. Особенности и принципы последипломной подготовки IT-специалиста в условиях корпоративного образования // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2014. № 6(91). С. 37–42.

2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 годы» : Утв. Постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 295 (любое издание).

3. Масалимова А.Р. Корпоративное образование и внутрифирменная подготовка: особенности формальной, неформальной и информальной моделей // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 3 [Электронный ресурс]. URL : <http://science-education.ru/103-6296>.

4. Минзов А.С. Корпоративное образование в России: сущность и цели. URL : <http://Minzov.ru>.

* * *

1. Borytko N.M., Kulikov I.V. Osobennosti i principy poslediplomnoj podgotovki IT-specialista v uslovijah korporativnogo obrazovanija // Izvestija Volgogradskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. 2014. № 6(91). S. 37–42.

2. Gosudarstvennaja programma Rossijskoj Federacii «Razvitie obrazovanija na 2013–2020 gody» : Utv. Postanovleniem Pravitel'stva RF ot 15 aprelja 2014 g. № 295. (Ijuboe izdanie).

3. Masalimova A.R. Korporativnoe obrazovanie i vnutrifirmennaja podgotovka: osobennosti formal'noj, neformal'noj i informal'noj modelej // Sovremennye problemy nauki i obrazovanija. 2012. № 3 [Elektronnyj resurs]. URL : <http://science-education.ru/103-6296>.

4. Minzov A.S. Korporativnoe obrazovanie v Rossii: sushhnost' i celi. URL : <http://Minzov.ru>.

Corporate education as the urgent issue of pedagogic research (by the example of postgraduate training of IT specialists)

The significance of the issue of corporate education in the conditions of postgraduate training of a specialist makes it possible to formulate the pedagogical questions regarding the groundwork of the companies making IT products. The typical task for such companies is the necessity not only to adapt but to teach higher school graduates. There is suggested the author's view on the issue and determined the subjects of the educational process, set the goal, tasks, contents and means of postgraduate training of a specialist in accordance with the hierarchy of roles in the IT company.

Key words: *corporate education, postgraduate education, IT company, IT specialist, invariant competence, variable competence.*

(Статья поступила в редакцию 14.01.2015)

Р.М. МУЛДАШЕВ
(Саратов)

СУЩНОСТЬ ЛИЧНОСТНОГО КОМПОНЕНТА МЕДИАКОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Описана проблема формирования личностного компонента медиакомпетентности студентов педагогических специальностей. Выделены несколько этапов, для каждого из которых определены наиболее эффективные формы и методы организации работы студентов.

Ключевые слова: *медиакомпетентность, личностный компонент.*

В условиях информатизации современного общества от степени сформированности медиакомпетентности будущих педагогов во многом зависит уровень компетентности обучающихся в области использования информационно-коммуникационных технологий: владение приемами поиска, передачи, анализа, сопоставления, оценивания содержащейся в различных источниках информации и т.д.

Изучив работы многих зарубежных и отечественных специалистов, таких как S.J. Baran, Л.М. Баженова, О.А. Баранов, К. Безелгет, Е.А. Бондаренко, Л.С. Зазнобина, Л. Мастерман, К. Тайнер, Ю.Н. Усов, А.В. Федоров, Э. Харт, И.В. Чельшева, Л.К. Шиян и др., мы пришли к выводу, что медиакомпетентность представляет собой вид профессиональной компетентности, позволяющей искать, получать, использовать, критически анализировать, творчески перерабатывать, оценивать, передавать и хранить в различных видах, формах и жанрах информацию, полученную в ходе медиадеятельности, а также создавать и размещать в медиасреде собственные медиаресурсы [2, с. 94].

В современном информационном обществе в условиях всё возрастающей роли информации и информационно-коммуникационных технологий существует социальная потребность в организации медиаобразования будущих учителей. Она предполагает не только овладение умениями осмысления, критического анализа, выявления эстетического и художественного значения медиатекстов, определения их потенциальных возможностей для