

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

С. Г. Киров

г. Мирный, Респ. Саха (Якутия)

АНДРАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА

В статье раскрыто понятие корпоративной компетентности специалиста. Описана компетентностная модель корпоративного обучения, в основе которой лежат особенности андрагогического подхода

Одним из наиболее перспективных направлений реализации непрерывного характера профессионального образования выступает система корпоративного обучения. Корпоративное обучение представляет собой систему подготовки кадров внутри организации на основе единой концепции в рамках стратегии развития организации. Корпоративное обучение связано с формированием комплекса профессиональных компетенций кадров, обеспечивающих слаженность, эффективность и мобильность профессиональной деятельности производственных коллективов [3].

Непрерывный характер корпоративной системы профессионального образования обусловлен тесным взаимодействием профессиональной карьеры специалиста и стратегии инновационного развития предприятия. Методологическими основами корпоративной модели непрерывного профессионального образования являются дуальные составляющие развития личности специалиста и организации, представленные в таблице 1.

Непрерывный характер профессионального

образования в условиях динамично развивающегося производства нельзя рассматривать лишь как постоянный процесс обеспечения специалистов знаниями, умениями и навыками. Проведение различных курсов, тренингов и профессиональных практик является лишь необходимым условием организации процесса непрерывного профессионального образования. Однако двигателем этого процесса станет мотивационный компонент поведения современного специалиста. По сути, речь идет об особой компетентности специалиста, обеспечивающей его непрерывное профессиональное самосовершенствование в образовательном процессе [4]. Формирование такой компетентности в процессе корпоративного обучения необходимо рассматривать в широком контексте формирования профессионального поведения специалиста в организационной культуре компании. В этом случае речь может идти не об индивидуальной компетентности специалиста, а о корпоративной компетентности, обеспечивающей *взаимосвязь профессионального развития специалиста и стратегии развития организации*. Данная

Т а б л и ц а 1

Специалист	Организация
Профессиональная карьера	Социально-экономическая стратегия
Профессиональное поведение	Организационная (корпоративная) культура
Человеческий капитал	Капитал организации (материальный, финансовый, социальный и т.д.)
Непрерывное профессиональное образование	Инвестиции

компетентность обеспечивает паритетный характер взаимовыгодного взаимодействия специалиста и организации по отношению друг к другу [5]. Непрерывный характер профессионального развития специалиста обуславливает непрерывность социально-экономического развития организации и наоборот.

Таким образом, мы определяем понятие корпоративная компетенция как качество специалиста, позволяющее ему проектировать свою профессиональную карьеру с перспективой ее реализации в стратегии развития организации или компании. Это качество специалиста обеспечивает ему непрерывный характер профессионального саморазвития в тесной взаимосвязи с развитием конкурентоспособности организации в отрасли и в обществе в целом.

Структурно корпоративная компетентность специалиста включает в себя [6]:

- мотивы, цели, ценностные установки специалиста, предполагающие отношение к профессиональной деятельности и корпоративной культуре как к ценности, потребность специалиста в проектировании своей профессиональной карьеры в рамках корпоративной культуры; стремление к личностному самосовершенствованию – ценностно-мотивационный компонент;

- стиль поведения, выбор способов поведения и решения практических задач, соответствующие ценностным основаниям организационной культуры – деятельностный компонент;

- умение эмоционально-волевой саморегуляции поведения личности в ситуации профессиональной деятельности с целью достижения высоких результатов; положительное активное эмоционально окрашенное отношение к личностному и профессиональному самосовершенствованию – эмоционально-волевой компонент;

- осмысление и самооценку собственного уровня профессиональной компетентности, стиля поведения, особенностей ценностно-мотивационной сферы личности – рефлексивно-оценочный компонент.

Системообразующим компонентом корпоративной компетенции специалиста является мотивационно-ценностный компонент, который способствует непрерывному процессу развития личности специалиста, ориентирует его на ценностное принятие профессиональной деятельности в рамках социально-экономического окружения организации и общества.

Задача формирования корпоративной компетентности в корпоративном образовательном процессе требует учета особенностей, присущих обучению взрослых, – андрагогических

особенностей (от греч. andros – взрослый человек и agoge – руководство, воспитание).

По материалам ЮНЕСКО, приоритетная задача образования взрослых – обеспечить человека комплексом знаний и умений, необходимых для активной творческой и приносящей удовлетворение жизни в современном динамично развивающемся обществе. Речь идет о постоянном, непрекращающемся развитии человека как работника, гражданина, личности, индивидуальности в течение всей его жизни.

Компетентный подход позволяет перейти в профессиональном образовании от его ориентации на воспроизведение знаний у специалистов к применению и организации этих знаний в их будущей профессиональной деятельности; «снять» диктат объекта (предмета) труда (но не игнорировать его); положить в основание стратегию повышения гибкости в пользу расширения возможности карьерного роста и выполняемых задач; поставить во главу угла междисциплинарно-интегрированные требования к формированию у специалистов корпоративной компетенции как результата образовательного процесса; увязать более тесно цели с ситуациями применимости (используемости) корпоративной компетенции в организации; ориентировать деятельность специалистов на бесконечное разнообразие профессиональных и социальных перспектив развития компании [7].

Главным признаком использования компетентного подхода в образовании взрослых, его отличительной особенностью в реализации учебно-воспитательного процесса являются отход от технологий трансляции знаний к активным технологиям, ориентированным на продуктивный творческий процесс, процессуальная направленность обучения и воспитания, присутствующий мотивационный аспект, интегрированность характеристик качеств личности, которые формируются в процессе непрерывной профессиональной подготовки [8].

При проектировании модели процесса формирования корпоративной компетенции И. С. Халитова [9] предлагает использовать следующие общепедагогические и специфические принципы: позитивного корпоративизма; системности в восприятии факторов, влияющих на поведение объектов и элементы их корпоративной компетенции; гуманизма, основывающегося на признании личности наивысшей ценностью, а духовности – целью и средством развития личности и общества; формирования корпоративной компетенции как основы принятия корпоративной культуры; ценностно-смысловой и

рефлексивной направленности учебно-воспитательного процесса подготовки специалиста, диалогизации педагогического процесса; направленности на субъектное и индивидуально-творческое развитие и саморазвитие специалиста.

На основе исследований в области андрагогики сотрудники кафедры педагогики и андрагогики СПбАППО (руководитель С.Г. Вершловский) предлагают следующие отправные выводы для последующей разработки теоретико-методологических и организационно-педагогических основ построения компетентностной модели обучения взрослых:

– ценностный мир взрослого "не терпит" внутренней несогласованности. Зачастую, охраняя свою целостность, он сознательно (или бессознательно) видит источник возникающих проблем в столкновении с "обстоятельствами". Можно полагать, что обучение взрослых эффективно в той степени, в какой создаются условия, помогающие им критически оценить свой опыт и осмыслить сущность ролевых знаний в широком социальном контексте;

– возрастает роль интерактивных методов обучения, содействующих развитию коммуникативных способностей, умения принимать решения, понимать, отбирать, анализировать и оценивать собственные действия на основе новой информации;

– существенной особенностью образования взрослых становится создание условий, позволяющих им выстраивать собственные "образовательные университеты", поскольку образовательные проекты для взрослых разнообразны и несводимы к строго очерченным дисциплинам [10].

Процесс обучения взрослых должен адаптироваться к социальным условиям, так как они не поддаются педагогической регуляции. Поэтому противоречия, возникающие под воздействием неблагоприятных факторов, возможно нивелировать посредством разработки определенной дидактической стратегии, учитывающей особенности субъекта и условий обучения. Логика конструирования содержания образования в компетентностной модели обучения взрослых можно строить по следующей цепочке: выявление образовательных запросов и познавательных потребностей, осознание ведущего смыслового поля проблемы, освоение профессионально значимых технологий в условиях организации личностно ориентированного обучения и создание собственного проекта. Разработать собственную практико-ориентированную концепцию дифференцированного подхода

в решении названных проблем возможно при соблюдении следующих условий: организации в практической деятельности опытно-экспериментальной работы; проведения групповой дискуссионной работы, направленной на воссоздание наиболее значимых проблем гуманизации с последующим рефлексивным анализом; разработки учителем индивидуальных проектов воплощения ведущих теоретических идей [11].

Если в классической педагогике понятие «обучение» сводится к понятию «преподавание» и обучающемуся зачастую отводится роль пассивного приемника передаваемого ему опыта, то в компетентностной модели обучения в фокусе внимания оказываются социальная роль и профессиональные функции самого обучающегося. Определяющим является его взаимодействие со всеми остальными элементами процесса обучения [12].

Взрослого обучающегося можно характеризовать как человека, который осознает себя все более самостоятельной, самоуправляемой личностью; он накапливает все больший запас жизненного опыта, являющегося важным источником обучения его и его коллег; его готовность к обучению определяется стремлением при помощи учебной деятельности решить свои жизненно важные проблемы и достичь конкретной цели; он стремится к безотлагательной реализации полученных знаний, умений, навыков и качеств; учебная деятельность в значительной мере обусловлена временными и социальными факторами (условиями) [13]. Организацию учебного процесса И. Ю. Алексашина предлагает строить с применением вариативных форм учебной деятельности, многообразия принципов организации учебных групп, с динамичной сменой форм и видов деятельности. Дальнейшее развитие обучения взрослых И. Ю. Алексашина связывает с успешным применением принципов построения многокритериальных задач.

Компетентностная модель обучения специалиста, основанная на андрагогическом подходе, может выглядеть примерно так [14]:

1. На основе стратегии развития компании четко формулируются проблемы и задачи, стоящие перед сотрудниками. Выполнение этих задач предполагает наличие в подразделении нужного количества сотрудников, обладающих определенными компетенциями. В создании модели компетенций принимают участие сами сотрудники, являясь соавторами образа профессионала своего подразделения.

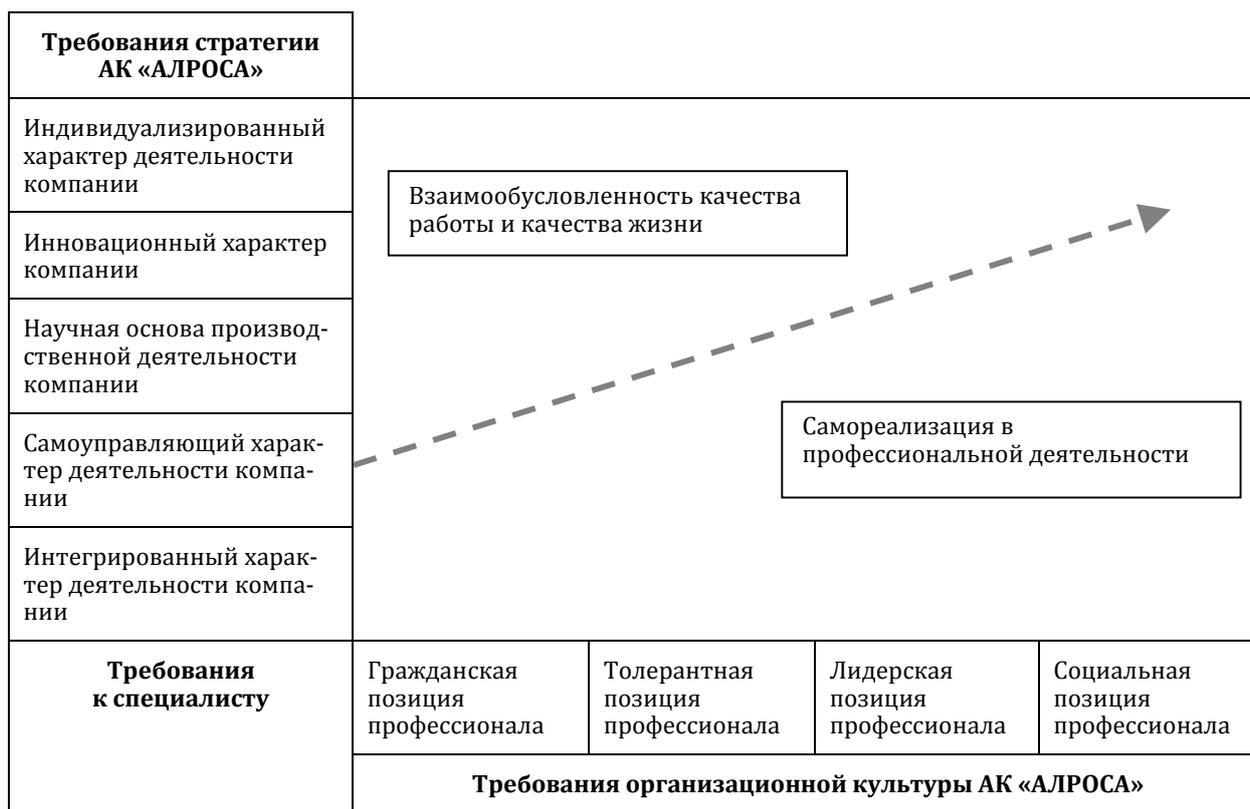


Рис. 1. Схема формирования корпоративной компетентности специалиста АК «АЛРОСА».

2. Совместно с сотрудниками проводится работа по определению уровня развития у них ЗУНов, предполагаемых разработанной моделью компетенций. Достигается определенность, кого и чему необходимо учить.

3. Осуществляется процесс планирования обучения. Формулируются и конкретизируются цели и задачи обучения. Выделяются и структурируются содержание, методы и формы обучения. Все эти действия совершаются при активном участии сотрудников. Разрабатывается план учебных мероприятий на определенный период.

4. Организуется подготовка к обучению – создание необходимых условий. Сюда могут относиться выбор и соответствующее оформление помещения (размер, освещенность, вентиляция и т. д.), выбор времени обучения, наглядные материалы, учебные места и т.д.

5. Проведение самого обучения с приоритетностью интерактивных методов. Очевидно, что тренинг как форма обучения предоставляет большие возможности для реализации приоритетных в андрагогике методов обучения.

6. Проводится оценка того, чему реально

научились сотрудники в ходе обучения. Реализуются разработанные заранее методы оценки полученных ЗУНов.

Данные подходы к построению компетентностной модели обучения взрослых позволили разработать следующую схему формирования корпоративной компетентности специалиста АК «АЛРОСА» (см. рис. 1).

Необходимыми условиями проектирования корпоративной компетентности специалиста компании выступают:

1. Индивидуализированный характер компании. Основной частью профессионального обучения должна стать индивидуализированная подготовка профессионала в соответствии с целями компании.

2. Инновационный характер деятельности компании. Это означает, что в процесс профессионального обучения должен быть включен компонент непрерывного профессионального развития специалистов, постоянно сопрягаемого с производственными проблемами развития компании.

3. Научная основа производственной деятельности компании. Научная база профессио-

нальной деятельности специалистов позволит им мобильно работать не только в знакомых условиях, но и в совершенно нестандартных ситуациях.

4. Самоуправляющийся характер профессиональной деятельности в компании. Это предполагает включение в процесс профессионального обучения элементов менеджмента и аудита качества производственной деятельности.

5. Интегрированный характер профессиональной деятельности работников компании. Это предполагает расширение узкой специализации профессионалов за счет обогащения их профессиональной подготовки знаниями из смежных областей производства.

В качестве андрагогических особенностей формирования корпоративной компетентности

специалиста выступают: гражданская позиция профессионала, качественно выполняющего свою работу, – такая позиция профессионала означает, что в процессе непрерывного профессионального обучения деятельность специалиста вплетается в широкий контекст социально-экономического развития компании; толерантная позиция профессионала в многонациональном коллективе АК «АЛРОСА», – эта позиция предполагает наличие в корпоративной модели профессионального обучения отдельного компонента корпоративного взаимодействия; лидерская позиция профессионала в трудовом коллективе; социальная позиция профессионала, который не только работает в компании, но и живет вместе с окружающими его людьми, стремясь повысить качество жизни.

Л и т е р а т у р а

1. Жуков В. О подходах к управлению системами непрерывного образования // *Alma mater* (Вестник высшей школы). – 2002. – №7. – С.52-53.
2. Концепция модернизации российского образования до 2010 года. – М., 2001.
3. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: человек, стратегии, организации, процесс. – М., 1996. – 416 с.
4. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // *Высшее образование сегодня*. – 2003. – №5. – С.34-42.
5. The competence of the company // *Managing 96 – Towards the millennium*.
6. Алехина О. Управление корпоративной компетенцией как один из аспектов долгосрочного развития компании // *Управление персоналом*. – №2. – 2000.
7. Вербицкий А. А. Психолого-педагогические основы образования взрослых: современные модели обучения // *Новые знания*. – 2002. – №1. – С.13-17.
8. Гришина И. В., Васильченко Л. В. Профессиональная компетентность руководителя школы. – Харьков: Изд-во «Основа», 2006. – 224 с.
9. Халитова И. С. Модель формирования корпоративной компетенции у будущих специалистов в учебно-воспитательном процессе. – СПб., 2000.
10. Вершиловский С. Г., Ермолаева М. Г. От педагогики к андрагогике // *Университетский вестник*. Вып. 2. – СПб.: СПбГУПМ, 2002. – С.33-36.
11. Алексашина И. Ю. Педагогическая идея: зарождение, осмысление, воплощение: Практическая методология решения педагогических задач. – СПб.: Спецлит, 2000. – 223 с.
12. Завгородняя А., Ямпольская Д. Метод конкретных ситуаций в обучении взрослых // *Новые знания*. – 2001. – №2.
13. Змеев С. И. Андрагогика: основы теории и технологии обучения взрослых. – М., 2007.
14. Алехина О. Управление корпоративной компетенцией как один из аспектов долгосрочного развития компании // *Управление персоналом*. – №2. – 2000.
15. Практическая андрагогика. Книга 2. Опережающее образование взрослых / под ред. В. И. Подобеда, А. Е. Марона. – СПб.: ГНУ ИОВ РАО, 2008. – 376 с.