

УДК 378 (07)

С. В. Фролова, Н. Д. Базарнова

СОБЫТИЙНЫЙ ПОДХОД В ТЕХНОЛОГИЯХ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

В статье авторы рассматривают технологии корпоративного обучения, основными среди которых является менторинг, коучинг, тренинг. Современная экономика рождает потребность организации условий непрерывного образования и профессионального развития специалистов. Успешность выстраивания карьерных траекторий специалистов заключается в проектировании современного корпоративного образовательного пространства на основе событийного подхода, рождающего новый уклад жизни профессионального сообщества и развития стратегии организаций государственного и частного сектора. Авторы определяют образовательное событие как специальную форму организации и реализации образовательной деятельности, выстроенная как интенсивная встреча реальной и идеальной форм порождения и оформления знания. Авторы определяют целевые компоненты технологий современного бизнес образования, их ключевые функции и условия реализации. Реализация технологий сопровождения, менторинга и коучинга на основе событийного подхода является одним из ключевых условий создания эффективного корпоративного образовательного пространства.

Ключевые слова: менторинг, коучинг, тренинг, ментор, коуч, тренер, образовательное пространство, корпоративное обучение, технологии корпоративного обучения, событийный подход, образовательное событие

S. V. Frolova, N. D. Bazarnova

Event-based approach in corporate learning technologies

In the article the authors consider the technologies of corporate training, the main of which is mentoring, coaching, training. Modern economy creates the need for the organization of conditions for continuing education and professional development of specialists. The success of building career trajectories of specialists consists in designing a modern corporate educational space based on the event approach that gives birth to a new way of life for the professional community and development of the strategy of public and private sector organizations. The authors define the educational event as a special form of organizing and implementing educational activities, built as an intensive meeting of the real and ideal forms of generation and design of knowledge. The authors determine the target components of modern business education technologies, their key functions and implementation conditions. The implementation of support, mentoring and coaching technologies based on the event approach is one of the key conditions for creating an effective corporate educational space.

Keywords: mentoring, coaching, training, mentor, coach, trainer, educational space, corporate training, corporate learning technologies, event approach, educational event

Современная профессиональная среда характеризуется процессом постоянных перемен, вызовами цифрового образования, цифровой экономики, новыми условиями труда, новыми социальными запросами. Очевидна необходимость постоянного развития профессионального сообщества и ресурсом такого развития становится бизнес-педагогика, являющаяся фундаментом корпоративного обучения в учебных центрах организаций государственного и частного сектора.

Миссия корпоративного обучения нового поколения заключается в развитии компетенций высококлассного специалиста, профессионала широких взглядов, способного:

- эффективно реализовывать профессиональную деятельность в организациях разного уровня в условиях меняющегося мира и экономики;
- сформировать эффективную команду для реализации стратегических целей организации;
- возглавить эту команду (стать лидером процесса перемен) и реализовать решение на практике.

Для решения таких задач необходимо рассматривать корпоративное образование как пространство консолидации академического сектора и бизнес практик, в основе которого событийность в образовании.

Очевидно, что сегодня нам необходимо выйти на уровень не просто понимания образовательного пространства как единой целостной интегративной единицы, а на уровень его положительно качественных характеристик и способов проектирования такого корпоративного образовательного пространства, при котором его субъекты будут образовывать сообщество, эффективно реализующее и совместную цель, и персональные смыслы каждого. Поэтому в центре такого пространства субъекты, не просто «Я» как субъект, но «Мы» как общность, которая реализует события встроенные в индивидуальную профессиональную стратегию развития.

Одной из ключевых особенностей событийного образовательного пространства является событийная общность, являющаяся «необходимой ситуацией развития человека» (В. И. Слободчиков). Событийная общность является соприкосновением жизней нескольких людей, пересечением в общем эмоционально-психологическом и ценностно-смысловом пространствах, которое ощущается ими как встреча Я-Ты (М. Бубер), духовная общность субъектов образовательного пространства.

Событийная общность рождается в со-бытии субъектов пространства, как едином «проживании» действительности каждого субъекта. Событийная общность рождает новый уклад жизни профессионального сообщества, который заключается в ориентации жизнедеятельности образовательной организации на качественно новый уровень. Такое пространство будет являться событийным корпоративным образовательным пространством. Событийная общность существует в образовательной действительности в сообществе субъектов образовательного пространства и проявляется в познании-открытии, совместном значимом действии, внутреннем обогащении, эмоциональном отклике каждого субъекта пространства, открытом типе отношений, понимании себя и другого, принятии другого.

Образовательное событие как ядро событийной общности в корпоративном образовании рассматривается как специальная форма организации и реализации образовательной деятельности, выстроенная как интенсивная встреча реальной и идеальной форм порождения и оформления знания.

Образовательное событие обладает такими устойчивыми чертами как:

- однократность (многократное повторение одного и того же перестает восприниматься как событие и становится лишь этапом того или иного процесса);
- вероятность, или непредопределенность происходящего (в отличие от процесса, результат которого известен заранее; «событие – это то, что могло произойти по-другому»);
- фрактальность (способность события быть представленным в виде цепи эпизодов, характеризующихся единством места и времени; событие и эпизод, растягиваясь или сокращаясь в рассказывании, взаимопревращаемы; процесс характеризуется преемственностью этапов);
- интенциональность (неотделимость от человеческого сознания, событие – это то, что осмыслено, в том числе в качестве события; процесс протекает независимо от человеческого сознания).

Именно на событийном подходе необходимо выстраивать основные технологии корпоративного образования – коучинг, менторинг, тренинг.

Технология менторинга широко распространена в США и в европейских странах как фактор привлечения и удержания сотрудников.

Менторинг – технология профессионального развития в системе стимулирования лич-

ностного роста молодого специалиста и нацеленная на следующие результаты:

- повышение качества профессиональной деятельности;
- адаптированность и «включенность» наставляемого в профессиональную среду, создание в рабочей среде субъект-субъектных отношений;
- профилактика оттока молодых специалистов из профессии;
- формирование устойчивой мотивации молодых специалистов к трудовой деятельности по выбранной специальности. [3]

Функциональным ядром менторинга является развитие компетенций, личностное развитие, развитие отношений. Систему менторинга внедряют в организациях с потребностью кадрового омоложения и создания команд изменений, благодаря которым в пространство организации будет привнесены новые решения и идеи. Менторинг является неотъемлемой частью обучения новых специалистов и подготовки кадрового резерва в крупных международных, иностранных и российских компаниях. Таким образом, менторинг способствует положительной мотивации к работе, установлению доверительных отношений между субъектами профессионального пространства.

Рассмотрим не менее популярную в корпоративной среде технологию – тренинга. Тренинг описывается как технология обучения, при которой важен профессиональный инструктаж и подбор практических занятий. Тренинг представляет собой процесс передачи знаний обучающимся опытным преподавателем. В педагогическом сообществе тренинг подразумевает технологию обучения, служащую приобретению знаний обучающимися, развитию навыков и формированию отношений, которые имеют конкретную практическую направленность. Основным условием формирования тренинговой группы является совпадение интересов и преследование персональных целей. Цель тренера – стимулировать рефлексивное мышление через систему наводящих вопросов, таким образом, приводящую к формированию различных навыков. [1, с.649]

Современные исследования изобилуют предметом изучения технологии коучинга.

Слово «коуч» (coach) означает "средство, для передвижения с одного места на другое». Коучинг широко распространен в бизнесе, в частности, используется менеджерами в процессе принятия решений. Коучинг представляет собой интенсивный диалог между равными партнерами (коучем и клиентом). Коуч помогает структурировать путь к внутреннему знанию, задавая правильные вопросы, помогая создать план действий и поощряет в его осуществлении. Задача коуча состоит в том, чтобы выявить и развить особые качества в человеке, которые помогут ему достичь желаемых целей. Коучи обучены слушать, наблюдать, задавать точные вопросы, извлечь от клиента решения и стратегии, которые поддержат его для достижения своих целей. Цель коуча заключается в том, чтобы его наставляемый расширил свои умения, использовал максимум ресурсов и собственный потенциал для достижения собственных целей. [4, с. 36]

Основное сходство между технологиями корпоративного обучения заключается, однозначно, в целевом компоненте. Данные технологии направлены на формирование профессиональных и личностных качеств обучающихся. Так же сходство между технологиями состоит в том, что технологии достаточно универсальные, т.е. применимы не только в педагогической деятельности, но и во всех сферах, которые связаны с управлением персоналом. Ну и, наконец, объединяют данные технологии ключевые умения коуча, ментора и тренера. И коучинг, и менторинг, и тренинг способствуют повышению потенциала людей в коллективе с целью расширения приоритетов компании. Коучинг, менторинг и тренинг являются высокоэффективными инструментами, цели коучинг отношений и менторская работа должны быть починены стратегическим целям организации.

Стратегии развития организации напрямую зависят от создания эффективного корпоративного образовательного пространства, субъекты которого находятся не только в состоянии непрерывного профессионального саморазвития, но и в совместном проживании действительности, включенности каждого в смыслы достижения результатов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ванькина Г.В., Сундукова Т.О. Тренинг, фасилитация, коучинг и менторинг в непрерывном образовании // Электронное обучение в непрерывном образовании. 2016. N 1.
2. Илалдинова Е.Ю. Институт двойного наставничества – основа механизма постдипломного сопровождения целевой подготовки педагога / Е.А. Родионова, Е.Ю. Илалдинова, С.В. Фролова // Нижегородское образование. 2017. N 2. С.85-92.
3. Илалдинова Е.Ю. Особенности организации постдипломного сопровождения выпускников программы целевого обучения в контексте сопровождения жизненного цикла профессии педагога/ Е.Ю. Илалдинова, С.В. Фролова,

- И.Ф. Фильченкова // Вестник Мининского университета. 2017. N 3 (20). С.2
4. Караджова З.К. Тренинг, менторство и коучинг - инструменты концепции "Обучение на протяжении всей жизни" // Перспективы науки и образования. 2017. N 1.
 5. Прискер А. Путешествие в менторинг. Руководство по раскрытию внутренних ресурсов. 2017.
 6. Фролова С.В. Проблемы и зарубежный опыт технологизации наставничества в профессиональном развитии педагога / Илатдинова Е.Ю., Фролова С.В. // Проблемы современного педагогического образования. 2016. N 53. С.17
 7. Ilaltdinova E.U., Lebedeva I.V., Arifulina R.U., Aksenov S.I., Frolova S.V. Methodology for Collaborative Management: A. Makarenko and I. Adizes / E.U. Ilaltdinova, I.V. Lebedeva, R.U. Arifulina, S. I. Aksenov, S.V. Frolova // International Review of Management and Marketing, 2016
 8. Garvey, R., The mentoring/counselling/coaching debate: call a rose by any other name and perhaps it's a bramble? Development and Learning in Organizations, 2004. 18(2): p. 6-8.
 9. Mentoring on the crossroads of education, business and community. Режим доступа: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Mentoring_at_the_crossroads_of_education_business_and_community/\\$FILE/15011385340_Mentoring%20at%20the%20Crossroad_CV0116.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Mentoring_at_the_crossroads_of_education_business_and_community/$FILE/15011385340_Mentoring%20at%20the%20Crossroad_CV0116.pdf) (Дата обращения: 13.12.2017)
 10. M. Bruce and J. Bridgeland, "The Mentoring Effect: Young People's Perspectives on the Outcomes and Availability of Mentoring," MENTOR: The National Mentoring Partnership, 2014.
 11. G. McCarthy David Clutterbuck, mentoring and coaching: a commentary Режим доступа: <http://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1379&context=gsbpapers> (Дата обращения: 13.12.2017)

REFERENCES

1. Vanykina GV, Sundukova T.O. Training, Facilitation, Coaching and Mentoring in Continuing Education. *E-learning in Continuing Education*. 2016. no 1. (in Russian)
2. Ilaltdinova E.Yu. Institute of double mentoring - the basis of the mechanism of postgraduate support of the target preparation of the teacher / E.L. Rodionova, E.Yu. Ilaltdinova, S.V. Frolova. *Nizhny Novgorod Education*. 2017. no. 2. pp. 85-92. (in Russian)
3. Ilaltdinova E.Yu. Features of the organization of postgraduate support of graduates of the targeted training program in the context of the life cycle support of the teacher's profession / E.Yu. Ilaltdinova, S.V. Frolova, I.F. Filchenkova // Bulletin of the University of Minnes- te. 2017. no. 3 (20). p. 2 (in Russian)
4. Karadzova Z.K. Training, mentoring and coaching - the tools of the concept of "Learning Throughout Life". *Perspectives of Science and Education*. 2017. no. 1. (in Russian)
5. Pritsker A. Journey to Mentoring. Guide to the disclosure of internal resources. 2017. (in Russian)
6. Frolova S.V. Problems and foreign experience of the technology of mentoring in the professional development of the teacher / Ilaltdinova E.Yu., Frolova S.V. *Problems of modern pedagogical education*. 2016. no. 53 p.17 (in Russian)
7. Ilaltdinova E.U., Lebedeva I. V., Arifulina R.U., Aksenov S.I., Frolova S.V. Methodology for Collaborative Management: A. Makarenko and I. Adizes / E.U. Ilaltdinova, I.V. Lebedeva, R.U. Arifulina, S. I. Aksenov, S.V. Frolova. *International Review of Management and Marketing*, 2016
8. Garvey, R., The mentoring / counselling / coaching debate: call a rose by any other name and perhaps it's a bramble? *Development and Learning in Organizations*, 2004. no. 18 (2), pp. 6-8.
9. Mentoring on the crossroads of education, business and community. Access mode: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Mentoring_at_the_crossroads_of_education_business_and_community/\\$FILE/15011385340_Mentoring%20at%20the%20Crossroad_CV0116.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Mentoring_at_the_crossroads_of_education_business_and_community/$FILE/15011385340_Mentoring%20at%20the%20Crossroad_CV0116.pdf) (accessed 1.05.2018)
10. M. Bruce and J. Bridgeland, "The Mentoring Effect: Young People's Perspectives on the Outcomes and Availability of Mentoring," MENTOR: The National Mentoring Partnership, 2014.
11. G. McCarthy David Clutterbuck, mentoring and coaching: a commentary Access mode: <http://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1379&context=gsbpapers> (accessed 1.05.2018)

Информация об авторах



Фролова Светлана Владимировна

(Россия, Нижний Новгород)

Кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей и социальной педагогики
НГПУ имени Козьмы Минина
E-mail: 1geniy87@mail.ru



Базарнова Надежда Дмитриевна

(Россия, Нижний Новгород)

Преподаватель кафедры общей и социальной педагогики
НГПУ имени Козьмы Минина
E-mail: nadyafedyakova@mail.ru

Information about the authors

Frolova Svetlana Vladimirovna

(Russia, Nizhny Novgorod)

PhD in Pedagogical sciences, associate professor
of the Department of General and Social Pedagogy
Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical
University
E-mail: 1geniy87@mail.ru

Bazarnova Nadezhda Dmitrievna

(Russia, Nizhny Novgorod)

Teacher of the Department of General and Social Pedagogy
Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical
University
E-mail: nadyafedyakova@mail.ru