

DOI: 10.12731/2218-7405-2015-10-20

УДК 378

**ПРОЕКТНОЕ ОБУЧЕНИЕ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ
ПРИ УПРАВЛЕНИИ КОРПОРАТИВНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ ВЗРОСЛЫХ**

Булаева М.Н., Лапшова А.В., Петров Ю.Н.

Цель: рассмотрение возможности управления непрерывным корпоративным образованием взрослых при проектном обучении в профессиональных образовательных организациях, а также дан анализ библиографического исследования по состоянию данной проблемы не только в нашей стране, но и за рубежом.

Метод и методология проведения работы. Задачи, которые мы решили в ходе опытно-экспериментальной работы по управлению непрерывным корпоративным образованием взрослых обучающихся, явились следствием цели нашего исследования. Полученные нами количественные данные позволили осуществить качественный анализ результатов эксперимента, а это позволило получить представление о степени сформированности различных сторон знаний при управлении непрерывным корпоративным образованием взрослых обучающихся.

Результаты. Результат экспериментальной работы может быть использован при разработке и создании новых способов оперативного контроля и разработке методик управления корпоративным образованием взрослых обучающихся при проектном обучении. Экспериментальные исследования по рассматриваемой проблеме проводились на базе Нижегородского института развития образования, а контингентом испытуемых были обучающиеся вуза, при этом на каждом этапе в зависимости от целей и поставленных задач использовались различные методы исследования.

Область применения результатов: система среднего профессионального, высшего образования и дополнительного профессионального образования.

Ключевые слова: проектное обучение; проектно-сетевое взаимодействие; профессиональная образовательная организация; корпоративное непрерывное образование взрослых.

PROJECT-BASED LEARNING IN PROFESSIONAL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS IN THE MANAGEMENT OF CORPORATE ADULT EDUCATION

Bulaeva M.N., Lapshova A.V., Petrov Ju.N.

Aim: *consider the possibility of managing continuous corporate adult education with project-based training in professional educational organizations. Additionally, perform an extensive literature review on the state of the problem not only in Russia but also abroad.*

Method and methodology. *The tasks that we solved in the course of experimental work on the management of continuous corporate education aimed at adult learners, were closely tied to the aim of our research. We obtained quantitative data that enabled a qualitative analysis of the experiment results. That allowed us to get insights into how well-formed various aspects of knowledge are in the management of continuous corporate education.*

Results: *the results of experimental work can be used in the development and creation of new methods for operational control and the development of techniques for the management of corporate education with project-based learning. Experimental studies of the problem under consideration were conducted at the Nizhny Novgorod Institute for Education Development, and the subjects were students of the Institute. At each stage, various research methods were used depending on the goals and objectives.*

Application domain: *the system of secondary vocational education, higher education and further vocational education.*

Keywords: *project-based learning; project networking; professional educational organization; continuous corporate education for adults.*

Введение

Современные ориентиры в области овладения профессиональной деятельностью, а именно, приобретение индивидуального профессионально-педагогического опыта, формирование умений решать профессиональные задачи, активно разрабатываемые в рамках компетентностного подхода, задают принципиально иной вектор подготовки специалистов профессиональных образовательных организаций. В данном аспекте актуальным считается разработка идеи использования потенциала проектно-сетевое взаимодействия, которое выступает в качестве условия и гаранта доступности качественного образования, непрерывности образования, эффективного фактора профессионального развития.

Развитие проектного обучения при сетевом взаимодействии на разных ступенях системы образования, являясь частным случаем более общей проблемы (организации всестороннего и эффективного партнерства), выступает одной из ключевых задач образовательной политики [1; 3].

Проектное обучение при сетевом взаимодействии сегодня становится современной высокоэффективной инновационной технологией, которая позволяет профессиональным образовательным организациям не только выживать, но и динамично развиваться. Важно заметить, что при сетевом взаимодействии происходит не только распространение инновационных разработок, а также идет процесс диалога между профессиональными образовательными организациями и процесс отражения в них опыта друг друга, отображение тех процессов, которые происходят в системе образования в целом.

Система проектного обучения подготовки взрослых обучающихся в сетевом взаимодействии профессиональных образовательных организаций при управлении непрерывным корпоративным образованием является педагогической, о чем свидетельствуют выделенные в научной литературе признаки таких систем, а именно:

- выступает основанием для теоретического осмысления и построения социально-педагогической деятельности обучающихся взрослых;
- обеспечивает выполнение ценностно-смысловых, нормативных, технологических и процессуально-результативных функций социально-педагогической деятельности;
- способствует достижению поставленных целей развития специалиста [4, с. 79].

Обзор иностранной и отечественной литературы. Первый самостоятельный результат в науке управления состоял в распространении «принципов управления», сформулированных А. Файолем, а В.В. Окрепилов в своей фундаментальной работе изложил как известные в теории и практике общие принципы управления, так и оригинальные идеи, которые затем долгие годы интерпретировались специалистами различных областей управления промышленным производством и в сфере непромышленной деятельности.

По мнению американских историков менеджмента, А. Файоль первым в истории развития управления создал «Теорию администрации». А. Файоль внес в науку об управлении основные правила, определяющие построение и функционирование системы управления, а также требования, соблюдение которых обеспечивает эффективное управление (принципы управления). Он рассматривал управление как одно из направлений функции администрирования. Администрирование, которое по А. Файолю и есть управление, включает в себя предвидение –

изучение ожидаемого будущего и составление программы действий, организацию – создание материального и социального организма предприятия, распорядительство – организацию работы персонала, координацию их функций и контроль за выполнением управленческих решений [11, с. 16-17].

Особая заслуга в раскрытии роли «человеческого фактора» в управлении принадлежит профессору Гарвардского университета Е. Маю. Автор призывал активизировать характерные для каждого человека духовные стимулы, самым сильным из которых, по его мнению, является стремление человека к постоянной связи со своими товарищами по работе. Искусство общения с людьми, как отмечал Маю, должно стать главным критерием отбора администраторов» [14, с. 210].

Примерно с конца 50-х гг. школа человеческих отношений трансформировалась в школу «поведенческих наук», наиболее крупным представителем которой стал Абрахам Маслоу [13, с. 93-94]. А. Маслоу разработал теорию потребностей, известную в науке, как «пирамида потребностей». Маслоу разделил потребности человека на базисные и производные. Базисные потребности, по представлению Маслоу, – постоянны. Производные – меняющиеся. Согласно принципу иерархии потребности каждого нового уровня становятся актуальными для индивида только после удовлетворения предыдущих запросов.

Во второй половине XX в науке об управлении получили распространение системный и ситуационный подходы. Системный подход рассматривает все процессы и явления в виде определенных целостных систем, обладающих новыми качественными функциями, не свойственными отдельным ее элементам. В настоящее время системный подход можно считать универсальной методологией менеджмента, суть которой – формирование образа мышления, рассматривающего в единстве все явления внешней и внутренней среды.

Сущность системного подхода к управлению – мысленный охват всех явлений как единого целого, их объективная оценка, обеспечение развития всей системы с учетом внутренних переменных (цель, структура, организация персонал, техника, технология). Предвидение положительных и отрицательных последствий – успех всех принимаемых управленческих решений.

Ситуационный подход, развиваемый в управлении качеством образовательного процесса, так же, как и системный, является важной социокультурной предпосылкой изучению проблемы. Этот метод использовался в Гарвардской школе бизнеса (США) как разновидность научного метода выработки у человека ситуативного мышления, приближенного к практике. Он требует принятия быстрых оптимальных решений в зависимости от соотношения факторов, определяющих конечный положительный результат управленческих действий, которые отли-

чаются оригинальностью, отражающих индивидуально-личностное, системное видение возможных подходов к рациональному достижению цели [12; 15].

Теоретические разработки и практика управления в отечественной образовательной системе и в системе управления в целом долгие годы были приспособлены к требованиям определенной социальной среды – командно-административной системы [9, с. 155]. Адаптация всей системы управления к условиям этой социальной среды проходила, в целом, успешно. Выполнение плана (зачастую любой ценой), вместо удовлетворения потребностей потребителя, увеличение объема выпуска продукции, безотносительно к повышению ее качества, стабильность, вместо динамики. Стиль управления в командно-административной системе не отличался оригинальностью. Это командно-бюрократический, приказной способ решения всех управленческих проблем.

В управлении корпоративным образованием на современном этапе развития общества особое внимание обращается на его соответствие возрастающим требованиям реформирующегося на рыночных началах социума, на формирование рефлексивных умений осмысления законов развития природы и общества, на создание мощного естественнонаучного фундамента при сохранении гуманистической направленности образовательного процесса в целом [9, с. 224-225].

Постановка задачи. Применительно к построению системы управления профессиональной компетентностью взрослых обучающихся в сетевом взаимодействии профессиональных образовательных организаций, с нашей точки зрения, системный подход представляет собой построение конкретных научно-теоретических знаний о различных аспектах этой системы.

Для наглядного описания системы профессиональной подготовки обучающихся взрослых воспользуемся методом моделирования. С помощью моделирования можно воспроизвести изучаемый объект в целостности, его структуру, функционирование и сохранить эту целостность на всех этапах исследования [7, с. 2582].

Моделирование как способ познания педагогической действительности широко представлен в педагогических работах, так Ю.К. Бабанский и В.В. Давыдов рассматривают модель как способ познания изучаемых учебных предметов, как средство реализации в процессе обучения принципа наглядности и способ реализации творческой познавательной деятельности обучающихся [2; 5].

Складывающаяся система управления непрерывным корпоративным образованием в современных социально-экономических условиях требует адекватного управления профессиональной образовательной организацией на новых социально-педагогических основах. Стержневой

идеей, способной принципиально изменить целевую направленность управления профессиональной образовательной организацией, является ее гуманистическая ориентация на развитие личностных качеств обучающегося и его способности к активной, творческой деятельности в условиях рыночного хозяйствования.

Второй, не менее важный момент в проектировании – это системность, которая позволяет воспринимать объекты (процессы) не как сумму частей, а как нечто целостное. Объективная потребность в проектировании согласованных взаимосвязанных образовательных программ различных уровней в подготовке взрослого и формирования его компетентности вызывает необходимость определения принципов, на которых они могут быть построены.

На основе теоретических и научно-методических работ, а также анализа нормативных документов, нами выделены и обоснованы принципы построения системы обучения взрослых при управлении непрерывным корпоративным образованием: комплексность, социальная обусловленность, преемственность, соответствие и перспективность.

Принцип комплексности выступает как обобщенная характеристика сложных по содержанию и структуре объектов. Комплексность органически включает в себя определенные характеристики: структурность, взаимосвязанность, взаимозависимость, иерархичность, интегративность.

Принцип социальной обусловленности обоснован тем, что любая подготовка тесно связана с социальными процессами, которые происходят в обществе. Исходя из того, что система подготовки взрослых – это открытая система с большим количеством взаимодействующих факторов, учет их при проектировании позволяет осуществлять проектное наполнение компонентов относящихся к проблеме профессиональной компетентности.

Одним из ведущих принципов модернизации и реформирования системы образования является *принцип преемственности*. Для нашего случая – построения системы обучения взрослых к профессиональной деятельности в профессиональных образовательных организациях при управлении непрерывным корпоративным образованием – данный принцип реализуется через целеполагание, решение образовательных задач на разных ступенях обучения, развития профессионально-образовательных программ, а также форм и методов обучения. Как было выделено Ю.Г. Татуром, что в России создается образовательное пространство «в пределах которого каждый гражданин в соответствии со своими способностями, возможностями и устремлениями, мог бы исходя из установленного набора образовательных программ, осознанно избрать и реализовать такую их совокупность (образовательную траекторию), которая наилучшим образом обеспечит его личностное развитие и социализацию в обществе» [10, с. 45].

Принцип соответствия в масштабах всего научного знания выполняет интегративную функцию, выступая в качестве средства объединения научного знания в некоторую целостную систему. Принцип соответствия должен служить согласованию основного стандарта определяющего результирующие требования к уровню образованности с другими характеристиками взрослого обучающегося при сетевом взаимодействии профессиональных образовательных организаций.

Принцип перспективности полагает знакомство со всеми сферами деятельности взрослого обучающегося при дальнейшем обучении.

Любое педагогическое проектирование характеризуется четким определением цели, которое производится на основе ее расположения последовательно, по нарастающей сложности. Поиск закономерностей признаков для систематизации целей в педагогическом процессе занимались отечественные и зарубежные ученые. Из отечественных – это В.В. Краевский, В.А. Сластенин [6; 8] и др.

Проблема целей является основополагающей для педагогики, в ее трактовке всегда существовали различные позиции и разночтения. Некоторые авторы определяют цели образования как ожидаемый результат. Другие авторы считают, что цели и результаты образования не однозначны. Если результаты должны быть измеряемы, то цель более предполагает направление пути и всегда шире, чем результаты. Так среди целей есть неизмеримые или те, которые направлены на формирование тех личностных качеств обучающихся, которые не могут еще быть сформированы в полной мере за данный период образования, поэтому трудно измерить их развитие. Мы придерживаемся второй точки зрения.

Описание исследования

На основе изложенных положений нами разработана теоретическая модель сетевого взаимодействия профессиональных образовательных организаций управления непрерывным корпоративным образованием взрослых.

Теоретическая модель состоит из следующих компонентов: целевого, мотивационного, содержательно-деятельностного, функционального и результативно-рефлексивного.

Целесообразно рассмотреть каждый из компонентов подробно.

Целевой компонент определяется потребностями совершенствования подготовки взрослых при управлении непрерывным корпоративным образованием. Данная цель состоит из двух составляющих: универсальной и специфической. Универсальный компонент цели не зависит от профиля подготовки и предполагает формирование личностно-профессиональной модели специалиста. Специфический компонент цели обусловлен особенностями самой профессии

специалиста и заключается в формировании профессиональных умений и профессионально значимых качеств личности взрослого гуманистической направленности.

Мотивационный компонент определяется положительным отношением обучающегося к будущей профессиональной деятельности и связан с осознанием обучающимся взрослым социальной значимости профессии; интересом обучающегося к будущей профессиональной деятельности, положительным отношением к работе в сфере образования; желанием и стремлением обучающегося взрослого повышать свою компетентность для работы в сфере образования.

Содержательно-деятельностный компонент представляет собой подсистему, составляющую содержание предметной подготовки специалиста, которая определяется образовательными стандартами и другими нормативными документами. Этот компонент включает две взаимосвязанные составляющие: содержательную и деятельностную. Содержательная составляющая связана с формированием определенных знаний обучающихся, деятельностная составляющая с формированием определенных умений.

Таким же образом деятельностный компонент содержит общепрофессиональные умения, которые формируются у обучающихся при освоении дисциплин на практических занятиях. С другой стороны, необходимы специальные умения, которые позволили бы обучающимся работать в сфере образования.

Функциональный компонент. Для системы подготовки взрослых в сетевом взаимодействии профессиональных образовательных организациях при управлении непрерывным корпоративным образованием характерна многофункциональность, которая предполагает, что функциями обладает как вся система в целом, так и каждый ее компонент, функции выступают как факторы самосохранения и совершенствования системы, и представляют отдельный, относительно самостоятельный вид деятельности в целях получения определенного результата в области проектирования, развития и совершенствования системы [7, с. 2588].

Нами были выделены следующие функции системы: ценностная, аналитическая, организационная и экспертная. Первая функция связана с целеполаганием и реализуется посредством выделения приоритетов в подготовке взрослых в сетевом взаимодействии профессиональных образовательных организациях. Вторая функция обеспечивает профессиональным образовательным организациям, ведущим подготовку таких специалистов, получение информации о потребностях сферы образования, определение содержания сферы образования, научно-методическое обеспечение формирования системы. Третья функция на основе разработанных нормативно-правовых и научно-методических компонентов системы задает механизм подго-

товки взрослых в сетевом взаимодействии профессиональных образовательных организаций при управлении непрерывным корпоративным образованием. Четвертая функция обеспечивает экспертизу достижения поставленной цели – формирование профессиональной компетентности обучающегося на каждом этапе его подготовки.

Результативно-рефлексивный компонент определяет готовность обучающегося к работе в сфере образования. Оценка эффективности системы может быть рассмотрена в разных моделях. Модель результата – оценка всех достижений, полученных в процессе совершенствования подготовки обучающихся в сфере образования.

Заключение

В результате нашего исследования произошло совпадение обозначенной цели и результата такой подготовки. Если в процессе совершенствования подготовки обучающегося цели не достигнуты окончательно, тогда необходима рефлексия и коррекция отдельных элементов системы. Это может быть внешняя коррекция, которую осуществляет педагог. По итоговым результатам конкретного обучения педагог вносит определенные коррективы в содержание, либо формы и методы работы. Если же обучающийся сам осознает, что ему недостаточно знаний или умений для работы в определенной профессиональной области, тогда он проводит самокоррекцию. Он самостоятельно совершенствует свои знания и умения путем самообразования: чтения дополнительной литературы, посещения дополнительных курсов, изучения практического опыта работы в сфере образования и другие.

Следует отметить, что представленный материал позволяет сделать вывод об эффективности проектного обучения и проектно- сетевого взаимодействия при управлении корпоративным образованием взрослых для повышения своего профессионализма.

Список литературы

1. Адамский А.И. Модель сетевого взаимодействия [Электронный ресурс]. URL: <http://upr.1september.ru/article.php?ID=200200402> (дата обращения 03.08.2015).
2. Бабанский Ю.К. Оптимизация процесса обучения: Общедидактический аспект. – М.: Педагогика, 1977. 254 с.
3. Бугрова Н.С. Сетевое взаимодействие в системе повышения квалификации педагогических кадров: дис. ... канд. пед. наук. [Электронный ресурс]. – Омск, 2009. 178 с. <http://www.dissercat.com> (дата обращения 11.08.2015).

4. Булаева М.Н., Петров Ю.Н. Менеджер инженерно-педагогического образования в административно-управленческой деятельности: Монография. – Н.Новгород: НГПУ, 2012. 195 с.
5. Давыдов В.В. О понятии развивающего обучения. – М.: Педагогика. 1995. № 1. С. 29-39.
6. Краевский В.В. Методология педагогики: Пособие для педагогов-исследователей. – Чебоксары: Изд-во Чуваш, ун-та, 2001. 244 с.
7. Лапшова А.В., Петров Ю.Н., Овечкина О.В. Моделирование деятельности дополнительного обучения взрослых в образовательном пространстве. – М.: В мире научных открытий. 2014. № 11.7 (59). С. 2581-2592.
8. Педагогика: учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / Слостенин В.А., Исаев И.Ф., Шиянов Е.Н. – М.: Академия, 2011. 608 с.
9. Петров Ю.Н. Непрерывность профессионального образования: теория, проблемы, прогнозы: монография. – М.: ГИЦ «Владос», 2006. 332 с.
10. Татур Ю.Г. Высшее образование: методология и опыт проектирования: учебно-методическое пособие. – М., Логос, 2006. 256 с.
11. Фразер М.Дж. Проблема качества // В сб. «Высшее образование в Европе». Т. XX, № 1-2. – М.: Изд-во Логос, 1996. С. 16-21.
12. Fidler F., Chemes M. (1974). Leadership and/effective Management. 202 p.
13. Maslow A. (1970). Motivation and personality. 204 p.
14. Mayo E. (1945). The Social Problems of an Industrial Civilization. 108 p.
15. Veenman S., Van. Tulder M., &Voeten M. (1994). The impact of inservice training on teacher behavior. Journal Teaching and teacher education Vol. 10.

References

1. Adamski A.I. *Model'setevogo vzaimodejstvija* [Model networking]. Available at: <http://upr.1september.ru/article.php?ID=200200402> (date accessed 03 August 2015).
2. Babanskii Ju.K. *Optimizacija processa obuchenija* [Optimizing the learning process], Pedagogy. – Moscow, Russia. 1977. 254 p.
3. Bugrova N.S. Networking in the system increase Kvali-fication of teaching staff: Ph.D. Thesis. – Omsk, Russia. Available at: <http://www.dissercat.com> (date accessed 11 August 2015).
4. Bulaeva M.N. and Petrov Ju.N. *Menedzher inzhenerno-pedagogicheskogo obrazovanija v administrativno-upravlencheskoj dejatel'nosti* [Manager of Engineering and teacher education in management and administration]. – Nizhny Novgorod, Russia. 2012. 195 p.

5. Davydov V.V. *O ponjatii razvivajushhego obuchenija* [On the concept of developmental education], Pedagogy, Moscow, Russia. 1995. № 1. Pp. 29-39.
6. Kraevski V.V. (2001) *Metodologija pedagogiki* [Methodology of Pedagogy], Izd-vo Chuvash, unta, Cheboksary, Russia. 2001. 244 p.
7. Lapshova A.V., Petrov Ju.N., Ovechkina O.V. *Modelirovanie dejatel'nosti dopolnitel'nogo obuchenija vzroslyh v obrazovatel'nom prostranstve* [Modelling of activity additional training of adults in the educational space]. – Moscow, Russia, In the world of scientific discovery. 2014. № 11.7 (59). Pp. 2581-2592.
8. Slastenin V.A., Isaev I.F. and Shijanov E.N. *Pedagogika* [Pedagogy], The Academy. – Moscow, Russia. 2011. 608 p.
9. Petrov Ju.N. *Nepreryvnost' professional'nogo obrazovaniya: teorija, problemy, prognozy: monografija* [Continuing professional education: theory, problems, predictions: monograph]. – Moscow, Russia «Vlados», 2006. 332 p.
10. Tatur Ju.G. *Vysshee obrazovanie: metodologija i opyt proektirovaniya* [Higher education: methodology and experience in design]. – Moscow, Russia. Logos, 2006. 256 p.
11. Frazer M. Dzh. *Problema kachestva* [Quality problem] // Sb. «Higher Education in Europe». Vol. XX, № 1-2. – Moscow, Russia. Logos, 1996. Pp. 16-21.
12. Fidler F., Chemes M. Leadership and/effective Management. 1974. 202 p.
13. Maslow A. Motivation and personality. 1970. 204 p.
14. Mayo E. The Social Problems of an Industrial Civilization. 1945. 108 p.
15. Veenman S., Van. Tulder M., & Voeten M. The impact of inservice training on teacher behavior. Journal Teaching and teacher education. Vol. 10. 1994.

ДАнные ОБ АВТОРАХ

Булаева Марина Николаевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры Профессионального образования и управления образовательными системами

Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина

ул. Ульянова, 1, г. Нижний Новгород, Россия

bulaevamarina@mail.ru

Лапшова Анна Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры Профессионального образования и управления образовательными системами

*Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина
ул. Ульянова, 1, г. Нижний Новгород, Россия
any19.10@mail.ru*

Петров Юрий Николаевич, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры
общей и социальной педагогики

*Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина
ул. Ульянова, 1, г. Нижний Новгород, Россия
petrov.43@mail.ru*

DATA ABOUT THE AUTHORS

Bulayeva Marina Nikolaevna, Candidate of Pedagogical Sciences (PhD-equivalent), associate
Professor, Department of Professional Education and Management of Educational Systems

*Nizhny Novgorod Minin State Pedagogical University
ul. Ul'yanov, 1, Nizhny Novgorod, 603069, Russia
bulaevamarina@mail.ru*

Lapshova Anna Vladimirovna, Candidate of Pedagogical Sciences (PhD-equivalent), associate
Professor, Department of Professional Education and Management of Educational Systems

*Nizhny Novgorod Minin State Pedagogical University
ul. Ul'yanov, 1, Nizhny Novgorod, 603069, Russia
any19.10@mail.ru*

Petrov Yuriy Nikolaevich, Doctor of Pedagogical Sciences (a post-doctoral degree), professor,
professor, Department of General and Social Pedagogy

*Nizhny Novgorod Minin State Pedagogical University
ul. Ul'yanov, 1, Nizhny Novgorod, 603069, Russia
petrov.43@mail.ru*