

Инновационные образовательные практики в корпорациях: глобальные черты

Кларин Михаил Владимирович

E-mail: consult@klarin.ru

Развитие организаций, развитие сотрудников – ответ на вызовы XXI века. Призрак кризиса бродит по всем отраслям, по организациям, даже кажущимся наиболее стабильными. Развитие ключевых специалистов и руководителей становятся фактором выживания и развития самих организаций. Инновационные образовательные практики возникают как отклик на новые жизненные, профессиональные и социальные вызовы, задачи освоения и порождения нового опыта. Один из ответов организаций на вызовы XXI века – это развитие специалистов и руководителей в практике корпоративного образования, – развитие, которое становится серьёзным фактором эффективности организаций во всём мире [1].

Вызовы для развития специалистов и менеджеров. С.Б. Крайчинская (ОАК) сформулировала идеи, актуальные для развития кадрового потенциала многих отраслей: «Сегодня важна поддержка команд действующих профессионалов, которые не только «способны сделать», но понимают значение передачи этой способности ученикам и стажёрам. <...> Знания, которые рождаются в повседневной практике решения проектных, инженерных и производственных задач, становятся достоянием корпорации в целом.» [2]. Кризисные явления бросают вызов имеющимся управленческим компетенциям руководителей, и в результате - их способностям адекватно управлять организациями. Развитие управленческих компетенций предполагает, что большинство действующих руководителей смогут, используя свой опыт и кругозор, достроить свою деятельность, привести её в соответствие вызовам динамичного окружения. В организациях государственного сектора экономики важно повысить и поддерживать эффективность на фоне ужесточения ресурсных ограничений; перед бизнесом стоит задача не только преодолеть кризис, но и суметь обойти конкурентов.

Традиционные практики обучения и развития. Традиционным является занятие, в ходе которого преподаватель/ведущий сообщает, передаёт знания, формирует умения и навыки, опираясь на предъявление нового материала (сообщение, изложение), его воспроизведение учениками, проверяет и оценивает результаты этого воспроизведения. В хорошем исполнении такое обучение «приносит устойчивые, существенные результаты» [3]. Таков характер привычного организационного и поведенческого шаблона, с которым мы имеем как со своего рода культурным кодом в образовании.

Характеристики инновационных образовательных практик. Рассмотрим выявленные управленческие и дидактические характеристик инновационных образовательных практик в организациях. Управленческие характеристики связаны с необходимостью принимать управленческие решения об использовании обучающих технологий в организациях. Дидактические характеристики связаны с необходимостью проектировать образовательные решения, такие как: постановка образовательных целей, определение критериев и способов оценки образовательных результатов, выбор формата образовательной работы и т.д. [4].

Приведём общий перечень характеристик. 1. Целесообразность: адекватное для задач организации соотношение ожидаемых затрат и результатов (возврат на инвестиции, возврат на ожидания). 2. Масштабируемость: возможность многократно воспроизвести (мультиплицировать) обучающие практики. 3. Управляемость. 4. Реализуемость/практичность. 5. Интерактивность.

Инновационные образовательные практики в организациях включают следующие группы. 1) Практики, обеспечивающие освоение и адаптацию профессионального опыта в контексте корпоративного образования. В эту группу входят: тренинговые практики (поддерживающий тренинг), наставничество, менторинг, деловые игры, имитационные игры. В таких практиках выстраивается процесс, и часто, но не всегда, критериально задаётся целевой результат. 2) Практики, обеспечивающие трансформацию (преобразование) и трансляцию профессионального опыта в контексте корпоративного образования. В эту группу входят: преобразующий тренинг, фасилитация, обучение в действии, индивидуальный и командный коучинг. В практиках этой группы выстроены основные стадии процесса, и заданы критерии результативности.

Обобщённая образовательная практика для индивидуального субъекта. В качестве обобщённой обучающей практики для индивидуального субъекта выступает обучение на основе непосредственного опыта по циклу Колба: проживание опыта - отражающее наблюдение - концептуализация опыта - активное экспериментирование [5]. Опыт выступает и как источник, и как объект приложения не только новых знаний/умений, но и новых смыслов. Обращение к целостным кластерам проживаемого опыта характерно для корпоративного образования (например, принцип 70-20-10 [6; 7] и альтернативный ему принцип 3-33). Важные черты данной практики: высокая степень включённости, проживания опыта, самостоятельные открытия (инсайты) участников, прочные, длительные следы обучения. Обратная сторона - времяёмкость, возможная ограниченность концептуализации.

Обобщённая образовательная практика для коллективных субъектов. Особая категория коллективных субъектов - проектные и управленческие команды, производственные коллективы, обучающаяся организация. Для них характерна инновационная образовательная практика в формате «Обучение действием»: его участники генерируют новый опыт, для которого нет готовых образцов. Обобщённая модель образовательных практик для коллективного субъекта — трансформирующее обучение, которое обеспечивает 1) освоение и адаптацию и 2) трансформацию и трансляцию профессионального / производственного опыта. Её основные фазы: освоение коллективного опыта; адаптация коллективного опыта; трансформация коллективного опыта; трансляция коллективного опыта [8]. Развитие инновационных образовательных практик в корпоративном образовании воздействуют на профессиональное мышление, имеют высокий потенциал влияния на образование в целом. Считаем, что это влияние будет сказываться на всех ступенях образовательной лестницы, определит многие тенденции развития практики непрерывного образования.

Литература

1. Klarin M.V. Conceptual Challenges in Understanding Innovative Education in Organizational Context // International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education. 2016. Vol. 4. No. 1. P. 79-84.
2. Крайчинская С.Б. Кадровое обеспечение стратегии самолётостроения. Екатеринбург, 2014.
3. Walberg H.J., Paik S.J. Effective Educational Practices. Geneva, 2000.
4. Кларин М.В. Дидактический дизайн в корпоративном образовании: модели, программы, проекты. //Педагогика. 2016. № 1. С. 81-89.
5. Kolb D.A. Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. 2nd ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, 2015.
6. CIPD. Learning to Work. Research Report. June 2015. L.: CIPD, 2015. P. 19.
7. Голубков С. Трансформационная программа как инструмент внедрения модели обучения "70:20:10" в современных организациях. //Управление развитием персонала. 2016.

№ 2 (46). С. 154-160.

8. Кларин М.В. Инструмент инновационного образования - трансформирующее обучение. // Педагогика. 2017. № 3. С.19-28.