

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КУЗБАССА

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
«Кузбасский колледж архитектуры, строительства и цифровых технологий»  
(ГАПОУ ККАСиЦТ)

VII областной конкурс «Лучшая методическая служба профессиональной  
образовательной организации»

Номинация: Современные образовательные и цифровые технологии в  
деятельности методической службы ПОО

**СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ГАПОУ ККАСИЦТ С  
ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ**

Авторы: Котова Е.В. начальник УМО, Максимова Е.А. старший методист,  
Полякова А.И. цифровой тьютор



Новокузнецк, 2022

## АННОТАЦИЯ

Предлагаем для рассмотрения систему корпоративного (внутрифирменного) обучения, которая применяется в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Кузбасский колледж архитектуры, строительства и цифровых технологий».

Система включает в себя подготовку преподавателей по трем направлениям:

- цифровая компетентность,
- проектная деятельность,
- бережливые технологии.

При организации обучения были использованы такие инновационные формы работы, как микрообучение, воркшоп, вебинар, спринт, марафон. Система подразумевает посттренинговое сопровождение, которое заключается в поддержке сформированных навыков на среднем и высоком уровнях. Посттренинговое сопровождение полностью реализуется в цифровом формате и основано на саморефлексии слушателей.

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |    |
|---|----|
| ВВЕДЕНИЕ.....   | 4  |
| РОЛЬ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАНИИ ВЗРОСЛЫХ.....                  | 4  |
| ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ГАПОУ ККАС <sub>и</sub> ЦТ ... | 6  |
| РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ.....                        | 20 |
| ЛИТЕРАТУРА .....  | 21 |

## **ВВЕДЕНИЕ**

Лидирующая в настоящее время концепция непрерывного образования делает различные формы образования и социализации на протяжении всей жизни человека одним из приоритетов государственной политики в этой сфере. Корпоративное образование, как одна из важнейших подсистем непрерывного образования взрослых, которая тесно связана с изменениями в реальном секторе экономики [2].

В системе корпоративного образования возникают новые подходы к содержанию педагогической задачи. В большей степени это связано с тем, что новые высокие технологии, автоматизация, роботизация стимулируют педагогический коллектив внутри образовательной организации учиться и переучиваться на протяжении всей жизни. Создание практики корпоративного образования – одна из важнейших тенденций инновационного развития образования в целом.

Основная цель создания корпоративной системы обучения (СКО) в ГАПОУ ККАСиЦТ - повысить эффективность работы каждого преподавателя лично и всего коллектива учебного заведения.

Задачи, которые мы ставим при внедрении корпоративной системы обучения:

- Приобретение новых навыков в области современных технологий.
- Организация специального обучения и профессиональное развитие для сотрудников колледжа.
- Создание эффективного коммуникационного процесса.

## **РОЛЬ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАНИИ ВЗРОСЛЫХ**

Под корпоративной системой обучения (далее называемой СКО) мы понимаем ряд мер, направленных на оптимизацию навыков, способностей и знаний преподавателей и мастеров производственного обучения, используемых в образовании, с точки зрения стратегии развития, принятой в образовательном учреждении.

Согласно законодательству нашей страны система дополнительного профессионального образования, может быть дополнена элементом корпоративного образовательного контента. Его расположение и связь с другими компонентами системы образования показаны на рисунке. 1.

В настоящее время корпоративное образование в нашей стране не выделено в отдельное направление в "Законе об образовании РФ". Однако, на практике отечественные организации довольно активно используют эту форму обучения, создают учебные центры и значительно увеличивают расходы на обучение сотрудников. Некоторые крупные компании имеют собственные корпоративные университеты.



Рисунок 1 – Корпоративное обучение в системе ДПО

По оценкам исследователей Технического университета Уральской горно-металлургической компании, а также доктора экономических наук Руслана

Алексеевича Долженко, средний и крупный отечественный бизнес вкладывает в образование 1-2 % от фонда оплаты труда, аналогично в годовом бюджете рабочего времени среднестатистического российского работника на образование уходит не больше 1-2 дней. Лишь некоторые крупнейшие компании России инвестируют в обучение большие суммы и стимулируют сотрудников учиться 5-8 дней в году [1].

## ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ГАПОУ ККАСиЦТ

Рассмотрим этапы реализации системы корпоративного обучения (рис. 2).

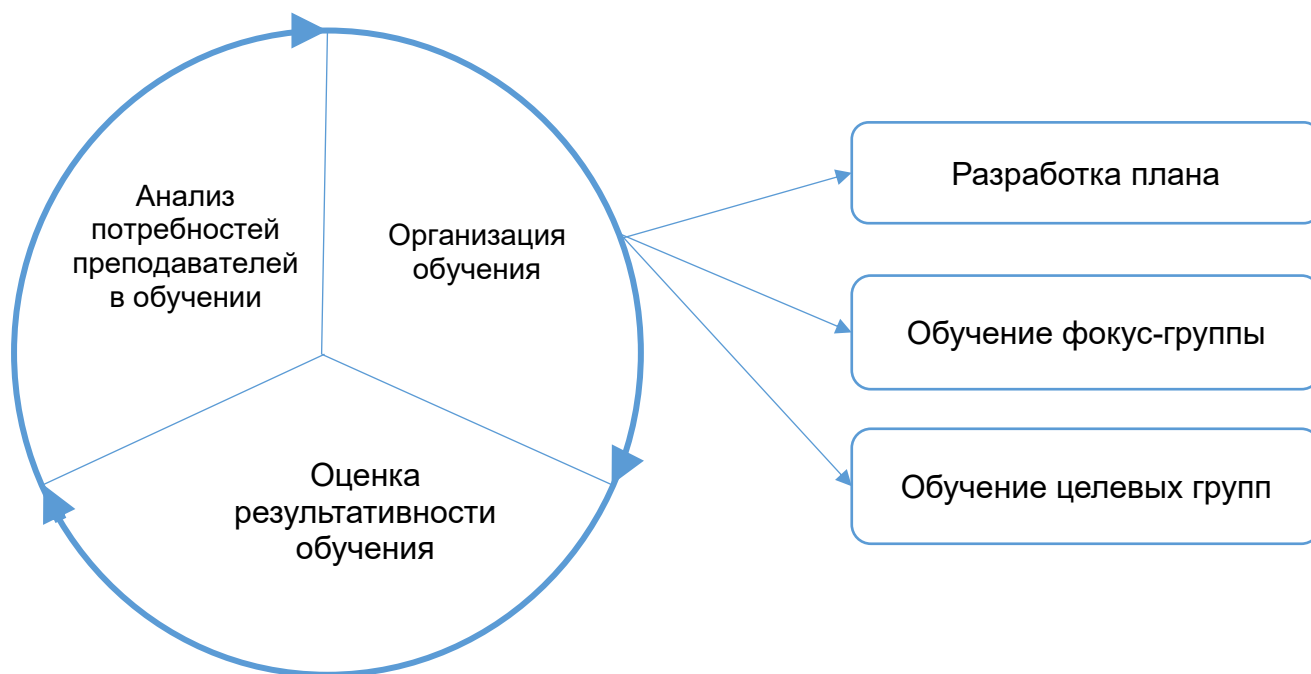


Рисунок 2 – Этапы корпоративного обучения

Первый этап этого цикла включает анализ потребностей в обучении и развитии. Выявление потребностей организации в обучении сотрудников организуется с помощью анкетирования и интервьюирования. Данный мониторинг основан не на принципе проверки знаний преподавателей, а на том, какие идеи они хотели бы реализовать в своей профессиональной деятельности. Поэтому мы не задавали вопросы по типу: "Какое обучение Вам нужно?". Мы хотели понять потребности преподавателей, поэтому мы спрашивали: "Что нужно изменить в своей работе? Что

устраивает? Что не устраивает? Какой должен быть результат? Какие существуют сложности?». После выявления профессиональных трудностей был составлен корпоративный план обучения.

Основными аспектами корпоративного обучения преподавателей могут быть:

- Функциональное обучение, направленное на повышение качества образования в области преподаваемых предметов и методов обучения;
- Развитие навыков использования информационно-коммуникационных технологий в своей профессиональной деятельности;
- Посредством проектного обучения и бережливого производства происходит развитие социальных навыков: общение, командная работа, решение проблем, принятие решений, управление временем и способность мотивировать себя и других.

На втором этапе мы начали реализовывать СКО через следующие формы обучения:

***а) внутренние семинары.***

- Информационно-консультационные семинары направлены на передачу информации, необходимой для выполнения образовательных задач и непосредственных должностных обязанностей. В данной форме были проведены семинары: «Сопровождение проектной деятельности» (2021 г.), «Современные подходы к аттестации педагогических работников» (2021 г.), «Инновационный потенциал наставничества в СПО» (2021 г.), «Тренды образования» (2021 г.), «Бережливые технологии в образовании» (2021 г.), «Организация работы преподавателя СПО» (2022 г.), «Возможности мобильного обучения» (2022 г.), все перечисленные мероприятия были организованы в формате мастер-класса и тренинга.

- Практические семинары – отработка практических знаний и функциональных навыков. Данную форму мы использовали при проведении таких семинаров: «Организация работы в ЭОС Moodle», «Разработка цифровых инструментов», а также была проведена игра «Технология Бережливого производства как современный метод организации труда». В этой форме мы организовывали мероприятия в формате игры, спринта (короткий практический семинар), марафона, воркшопа, микрообучения.

- Проблемно-проектные семинары – это решение конкретных профессиональных задач под руководством внутреннего или внешнего эксперта, в этой форме были проведены мероприятия: «Метод кейсов: особенности использования в системе образования» (2021 г.), «Методы фасилитации групповой работы» (2021 г.), «Стратегическая сессия по планированию развития колледжа» (2021 г.), «Стратегическая сессия по планированию международного сетевого взаимодействия» (2021 г. и 2022 г.). В данной форме мы использовали форматы стратегической сессии, фасилитации, кейс-стади.

После проведенных мероприятий каждый участник обучения может восстановить и восполнить свои знания и умения самостоятельно, используя интерактивную доску «Система корпоративного обучения в ГАПОУ ККАСиЦТ. Посттренинговое сопровождение» (рис. 3). Ознакомиться с интерактивной доской можно по [ССЫЛКЕ](#).

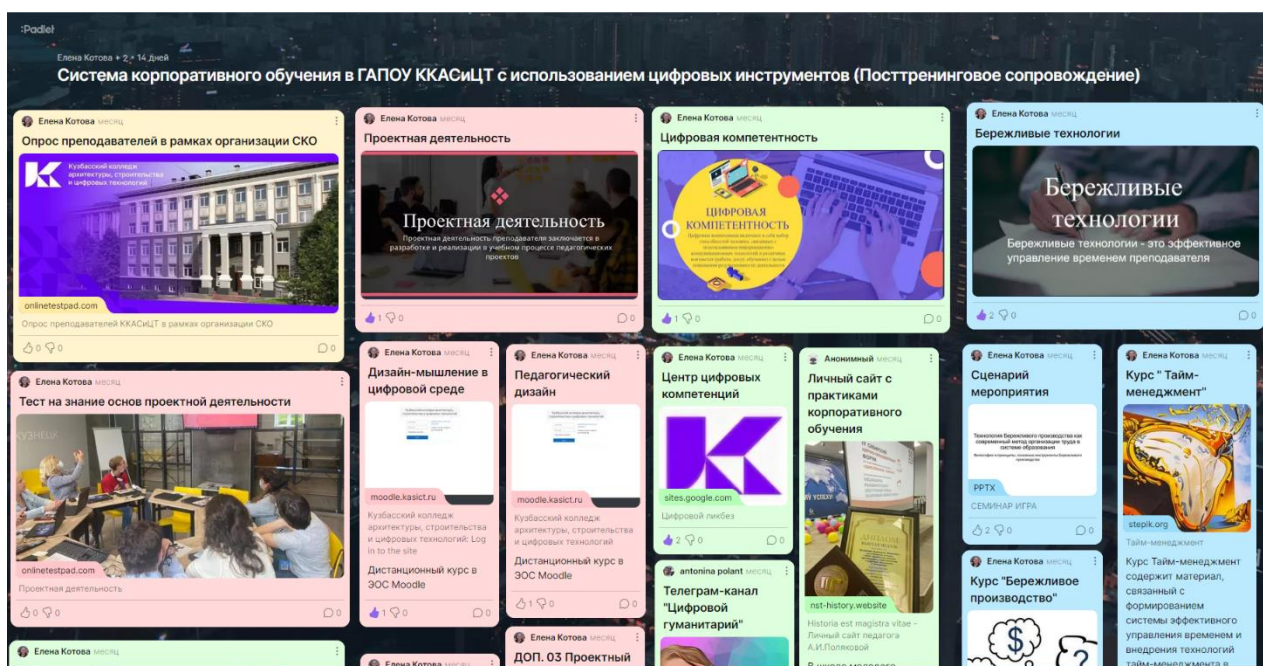


Рисунок 3 – Интерактивная доска

На доске собран материал, который был нами наработан в течение всего учебного года по внедрению корпоративного обучения. Данный материал можно использовать, как посттренинговое сопровождение, доступное в любое время для



преподавателей. В процессе [опроса](#) преподавателей, который представлен на интерактивной доске, мы выделили три направления, в которых преподаватели хотели бы развиваться. Это проектное обучение (выделено розовым цветом), цифровая грамотность (выделено зеленым цветом) и бережливые технологии (выделено синим цветом).

В качестве вида посттренингового сопровождения мы в каждом из этих направлений использовали:

б) **внутренние стажировки и наставничество**, направленные на практическое освоение профессиональных технологий, под руководством опытных сотрудников. В нашем колледже с прошлого года действует программа наставничества, девять пар «наставник-наставляемый» успешно отработали в данном направлении;

в) **внутренние тренинги**, направленные на формирование навыков деловой эффективности и управленческих навыков, например, к таким тренингам мы можем отнести тренинг по бережливому производству, проектному обучению, методам фасилитации;

г) **дистанционное обучение**, которое сейчас уже является самостоятельным видом обучения.

Мы использовали такие виды дистанционного обучения:

- электронные курсы, которые представлены в качестве посттренингового сопровождения по темам «Педагогический дизайн», «Дизайн-мышление в цифровой среде», «Проектный менеджмент» и другие;

- видео-семинары, которые направлены на конкретизацию и контроль усвоения информации, полученной при прохождении электронных курсов и самостоятельной подготовки. В процессе реализации корпоративного обучения были проведены следующие семинары: [«Методы разработки цифрового портфолио»](#), [«Цифровая грамотность педагога. Онлайн-доски в работе преподавателя»](#);

д) **внешние семинары**, направленные на получение информации, необходимой отдельным специалистам по направлениям их деятельности в интересах ОУ, с целью решения конкретных задач или активного представительства в определенной профессиональной сфере. На доске представлены такие вебинары: [«Цифровые](#)

[инструменты и сервисы в работе педагога](#)», [«Отечественные цифровые инструменты в работе учителя»](#).

е) **самостоятельная подготовка**, направленная на освоение новых знаний и навыков по направлениям деятельности сотрудников, постоянное повышение профессиональной квалификации в целях соответствия требованиям к занимаемой должности и профессионального развития;

Как было написано выше, в результате работы с преподавателями, мы выявили, что наибольший интерес вызывают такие направления: проектная деятельность, цифровые компетенции и бережливое производство. В направлении проектной деятельности были разработаны три дистанционного курса ДПО в ЭОС Moodle.

В качестве постобучения или посттренингового сопровождения мы предлагаем пройти курс по программам «Дизайн-мышление в цифровой среде», «Проектный менеджмент», «Педагогический дизайн».

В курсе по дизайн-мышлению мы предлагаем рассмотреть три принципа:

- Эмпатия - умение поставить себя на место другого человека, понять его чувства и эмоции;
- Широта мышления - способность охватить проблему как в целом, так и во всех возможных деталях;
- Эксперименты - готовность пробовать, ошибаться и пробовать снова.

Метод дизайн-мышления подходит для создания ориентированных на человека продуктов и услуг. Его применяют, чтобы преодолеть стереотипы и решить задачу нестандартно.

В курсе «Педагогический дизайн» мы рассматриваем вопросы по созданию дистанционных курсов, проектируем структуру курса, выбираем формы представления материала обучающимся.

В курсе «Проектный менеджмент» рассмотрены пять основных функций управления проектами:

1. Целеполагание. Заключается в постановке одной или нескольких целей и разработке концепции их достижения.

2. Планирование. Предполагает разработку стратегии и маркетингового плана, распределение ресурсов, определение бюджета и сроков выполнения.
3. Организация. Подразумевает реализацию плана, подготовку команды, обмен информацией.
4. Мотивация. Предполагает внедрение системы для эффективного стимулирования работы каждого члена команды и достижения поставленных целей.
5. Контроль. Заключается в оценке качества выполняемых работ, мониторинге сроков и бюджета, подготовке отчетов.

Знания и умения, формируемые у преподавателей на данных курсах, необходимы для организации индивидуального проектирования и для подготовки педагогических проектов на различные конкурсы.

Для преподавателей учебного предмета «Основы проектной деятельности» и руководителей индивидуального проекта мы разработали интерактивную доску [«Основы проектной деятельности»](#). Нами были подобраны внешние бесплатные курсы для самостоятельного обучения преподавателей: ["Основы проектной деятельности по ФГОС"](#), [«Как стать наставником проектов»](#), а также предложены цифровые ресурсы для реализации проектов и цифровые упражнения в качестве элементов [геймификации](#) на этапе отработки полученных знаний. Преподаватель также с помощью нашей интерактивной доски может проверить свои знания по проектной деятельности с помощью [теста](#).

Сегодня все мы окружены огромным количеством гаджетов и интернет-сервисов, которые призваны упростить нашу жизнь и сделать эффективнее работу. По данным исследовательской компании Mediascope ежемесячная аудитория интернет-пользователей в России составляет 95, 7 млн чел. При этом в среднем ежедневно пользователи проводят в интернете около 3 часов (162 минуты).

Огромная часть нашей жизни проходит онлайн или с использованием цифровых устройств (на работе, дома, в транспорте). В этой связи у наших преподавателей возникает множество вопросов: «Как вести себя в интернете или при использовании цифровых технологий? Как быстро и эффективно решить свою задачу при помощи

сервисов?». Ответы на эти и многие другие вопросы лежат в основе цифровой грамотности.

По методологии РОЦИТ (региональной общественной организации «Центр интернет-технологий») цифровая грамотность – базовый набор тех знаний и умений, которые необходимы каждому человеку для того, чтобы безопасно и эффективно использовать цифровые технологии и ресурсы интернета для решения своих задач.

Структура цифровой грамотности строится из трех аспектов:

- **цифровое потребление:** использование различных цифровых ресурсов, а также наличие базовых знаний компьютерной грамотности. То есть вы знаете, каким сервисом воспользоваться для решения задачи. Например, использование облачных средств – Яндекс, использование мобильных приложений.

- **цифровые компетенции:** способность проанализировать все возможные варианты использования цифровых технологий, которые могут помочь в решении задачи педагогу (использование поисковых, социальных сетей, портала госуслуг, мобильного приложения Сбер).

- **цифровая безопасность:** сочетание инструментов, мер предосторожности и привычек, которые необходимы пользователям для безопасности в цифровом мире. Это способы защиты персональных данных, распознавания фишинговых сайтов, защиты аккаунтов, противодействия кибербуллингу.

Главная проблема, которая возникает у человека, который хочет развить свои цифровые компетенции – это непонимание, что это и где этому научиться. Мы предлагаем комплексную систему корпоративного обучения в данном направлении.

На первом этапе мы организуем мониторинг ИКТ компетенций педагога. Цель мониторинга – выявление профессиональных дефицитов преподавателей колледжа и предоставление программы дополнительного образования.

Мониторинг состоит из пяти вопросов, ориентированные на работу в Интернете, интерактивные средства обучения, а также препятствия в использовании ИКТ в профессиональной деятельности.

В качестве информационной базы цифровых знаний нами разработан сайт [«Центр цифровых компетенций ГАПОУ ККАСиЦТ»](#). На сайте можно восстановить знания по работе с цифровыми инструментами, принять участие в конкурсах, написать вопросы разработчикам. На страницах сайта представлены такие разделы:

- [конкурсы, конференции](#) по уровням образования;
- дистанционный курс [«Педагогический дизайн»](#) - этот курс можно изучить без регистрации и подходит такой формат работы для преподавателей других образовательных учреждений.» Для преподавателей нашего колледжа этот курс сформирован в ЭОС Moodle и написано о нем было в направлении «Проектное обучение».

На сайте также есть страница, посвященная микрообучению, на странице размещены видеоролики, позволяющие понять возможности цифровых платформ и даже самостоятельно разработать интерактивные упражнения на основе алгоритмов, представленных в видеороликах. Микрокурсы разработаны по цифровым ресурсам [Learnis](#), [Canva](#), [Quiziz](#), [MS Powerpoint](#), [CoreApp](#), [Borisbot](#), а также есть информация по использованию бесплатных сервисов для работы на странице [«Бесплатные полезные сервисы»](#). Обучающие приложения представлены в разделе [«Обучающие приложения для смартфонов»](#), также есть страница для связи с разработчиками [«Страница разработчика»](#).

Дополнительно по направлению «Цифровая компетентность» были разработаны: [сайт с практиками корпоративного обучения](#), [телеграм – канал «Цифровой гуманитарий»](#), [телеграм – канал «Курсы ККАСиЦТ»](#), [образовательный курс «Изучаем Яндекс»](#). Также 2021 году была реализована программа марафона [«Цифровой ликбез – финансовая грамотность»](#), в котором приняли участие все цикловые методические комиссии нашего колледжа, программа по дням марафона полностью представлена на сайте ГАПОУ ККАСиЦТ в разделе [«Дополнительное образование»](#), [«Марафоны»](#).

В рамках мероприятий Некоммерческой организации «Союз директоров профессиональных образовательных организаций Кемеровской области» в 2021 году нами был проведен практический семинар «Применение цифровых платформ в

образовательном процессе». В ходе семинара участники разрабатывали интерактивные упражнения на платформах Learnis, Learning apps; создавали интерактивную стену при помощи MS PowerPoint.

ГАПОУ «Кузбасский колледж архитектуры, строительства и цифровых технологий» в 2021-2022 г. становился площадкой по проведению международных конкурсов для преподавателей по разработке дистанционных уроков, использованию современных электронных приложений в образовательной деятельности, а также по разработке портфолио педагога. Данные конкурсы были направлены на выявление лучших практик использования цифрового образовательного контента и тиражирования его для преподавателей профессиональных образовательных организаций.

Диссеминация опыта корпоративного обучения цифровой грамотности представлена в выступлениях проектной команды организаторов в вебинарах в формате баркемпа по теме [«Корпоративное обучение в формате bite-size learning»](#); в формате каскадных воркшопов по теме [«Онлайн-доски в работе преподавателя»](#) и [«Методы разработки цифрового портфолио»](#).

Все вебинары размещены на интерактивной доске и участники корпоративного обучения могут обратиться к ним в любой момент. На доске «Система корпоративного обучения» есть также посты, расширяющие знания по выбранным направлениям корпоративного обучения:

- О сторонних вебинарах по актуальным темам цифровизации, например, [«Отечественные цифровые инструменты в работе учителя»](#), [«Цифровые инструменты и сервисы в работе педагога»](#).
- О [статьях](#) по направлению цифровая компетентность.
- О [визуальных конспектах](#), которые упрощают быстрое восстановление навыков, полученных на обучающих мероприятиях в колледже.
- О [конкурсах](#), акциях и др.
- Об элементах геймификации обучения, которые включают [интерактивные упражнения](#).

Рассмотри следующее направление корпоративного обучения «Бережливое производство». В настоящее время внедрение бережливых технологий во всех сферах жизни общества становится актуальной задачей. Востребованность бережливых технологий отмечается и в образовательных организациях, с целью повышения её эффективности.

Под «бережливым обучением» мы понимаем такую организацию учебного процесса, в ходе которой устраняются потери, влияющие на результативность обучения в системе профессионального образования.

Применение бережливых технологий в нашем колледже позволило определить модель поведения методиста, преподавателя, студентов при потреблении образовательных ресурсов, сформировать понимание важности процесса бережливости и повысить мотивацию к применению современных бережливых технологий.

В данном направлении были проведены обучающие мероприятия в реальном времени. Например, практический семинар [«Технология Бережливого производства как современный метод организации труда»](#), в котором участвовали все преподаватели колледжа, где участники игры познакомились с философией, принципами и некоторыми инструментами бережливого производства. Для членов методического отдела и председателей ЦМК был проведён мастер-класс «Бережливое производство: технологии непрерывного повышения производственной эффективности», на котором были рассмотрены вопросы по использованию четырех способов повышения производительности труда; способы эффективной организации труда; отличие затрат и потерь; принципы производственного «актива» - 5 «золотых» правил обеспечения постоянства в борьбе с потерями.

Для эффективности работы в данном направлении на интерактивной доске мы разместили материалы проведённых методических мероприятий. Цель данных материалов закрепить полученные знания, а также ознакомить педагогов, которые осваивают данное направление самостоятельно. Также для всех, кто заботится о рациональном использовании рабочего времени на интерактивной доске мы разместили информацию о курсах повышения квалификации по данному

направлению: бесплатные курсы на платформе Stepik [«Тайм-менеджмент»](#) и [«Бережливое производство»](#), курс ГБУ КРИПО «Основы бережливого производства».

Интерактивные упражнения, размещенные на доске, позволяют каждому члену педагогического коллектива в реальном времени воспользоваться цифровыми ресурсами, например, один из ресурсов «Метод pomodoro» или «Система 25 минут», где запускается таймер («помидор») на 25 минут. На интерактивной стене мы разместили [интерактивные упражнения](#) для проверки знаний по направлению «Бережливое производство» в игровой форме.

В практической деятельности для эффективной работы членов педагогического коллектива при подготовке к мероприятиям творческого или интеллектуального характера различного уровня мы внедрили метод [КАНБАН](#). Данный метод позволяет назначить ответственного за предстоящее мероприятие, установить сроки выполнения и установить степень срочности. Благодаря этому методу наблюдается положительный эффект при распределении нагрузки между людьми, выполнение работы точно в срок, способность видеть нарастающий темп работы и ничего не забывать.

Применение бережливых технологий позволяет нам эффективно воздействовать на образовательный процесс, своевременно выявлять недостатки в системе образования и за короткий срок добиваться эффективных результатов по их устранению за счет избавления от ненужных действий, правил или установок.

Использование бережливых технологий в нашей образовательной организации способствует:

- оптимизации работы преподавателей при подготовке к урокам и различным мероприятиям;
- сокращению временных потерь;
- повышению трудоспособности сотрудников и сохранению человеческих ресурсов;
- снижению напряжения и уровня стресса в ходе подготовки к мероприятиям;



- эффективному отслеживанию промежуточных задач, которые необходимо выполнить для достижения поставленной цели;
- эффективной организации индивидуальной работы;
- повышению эффективности всей деятельности в колледже.

Таким образом, мы убедились, что любые «бережливые» изменения – это прежде всего ресурс развития.

Эффективные инструменты бережливого производства совместно с мощным интеллектуальным потенциалом сотрудников образовательной организации позволят использовать этот ресурс эффективнее, выходить на качественно новые рубежи и достигать поставленных целей.

Все три направления корпоративного обучения проходят у нас под эгидой наставничества, в частности флэш-наставничество (Flash Mentoring). Любой член педагогического коллектива, желающий выступить в роли наставника в независимости от возраста в каждом из трех направлений: проектная деятельность, цифровая грамотность и бережливые технологии.

В данном случае мы решили использовать свою форму наставничества «опытный педагог + молодой педагог (или специалист, впервые приступивший к педагогической деятельности)», так как по результатам анкетирования, тестирования и наблюдения были выявлены преподаватели, которые в полном объеме владеют навыками по вышеперечисленным направлениям корпоративного обучения и преподаватели, которые в этих же направлениях имеют определённые трудности. Таким образом, у нас были образованы группы, где наставником являлся преподаватель, как старший по возрасту наставляемого, так и младший по возрасту наставляемого. Практика показала, что психологически возрастной барьер не мешал эффективно взаимодействовать наставнику и наставляемому.

После выбора наставников мы провели их самопрезентацию, для того чтобы наставляемые выбрали их для совместной работы. Таким образом, были сформированы наставнические группы, где наставник работает с двумя и более наставляемыми, с каждым из которых проводятся обучающие мероприятия. Мы проводили такие занятия еженедельно в течение месяца.

По завершению учебного года было проведено итоговое мероприятия, где наставники и наставляемые поделились впечатлениями от участия в реализации корпоративного обучения. В творческой атмосфере участники вспомнили, какими они были в начале профессионального пути и рассказали о своих победах: повышение квалификации, открытые мероприятия, многочисленные призовые места в профессиональных конкурсах.

Каждая группа рассказала о трудностях сотрудничества, участники высказали пожелания на следующий год, прозвучали слова искренней благодарности в адрес творческих и профессиональных партнёров.

Реализация наставничества в корпоративном обучении привела к созданию в колледже настоящего объединения единомышленников, которое гармонично соединило, с одной стороны уверенность в себе и желание учиться, а с другой стороны высокий профессионализм и необходимость делиться бесценным опытом.

На 3 этапе цикла, после внедрения и реализации корпоративного обучения, перед нами стояла задача в оценке результативности корпоративного обучения. Мы использовали показатели контроля процесса обучения, предложенные Р.А. Долженко, которые представлены в таблице 1.

Таблица – 1. Показатели контроля корпоративного обучения

| Наименование показателя                    | Расчет и описание   | Фактическое значение | Отчетный период | Целевое значение |
|--|---|----------------------|-----------------|------------------|
| Выполнение плана (ВП)                      | $ВП = (\text{Кол-во учебных мероприятий по факту} / \text{Кол-во учебных мероприятий по плану}) * 100\%$        | 100%                 | За семестр      | 90%              |
| Посещаемость (П)                           | $П = (\text{Сумма учебных дней сотрудников по факту} / \text{Сумма учебных дней сотрудников по плану}) * 100\%$ | 82%                  | За семестр      | 90%              |
| Средний балл по анкетам обратной связи (С) | $С = (\text{Сумма средних баллов по анкетам} / \text{Количество анкет})$  | 4,3                  | За семестр      | 4                |

По рассчитанным фактическим значениям показателей можно сделать вывод, что запланированные мероприятия были проведены в полном объеме, обучающиеся достаточно высоко оценили организацию обучения и качество изучаемого материала. Однако, показатель «Посещаемость» имеет значение ниже, чем целевое. Это связано с форс-мажорными обстоятельствами, основными причинами которых являются больничные листы и командировки преподавателей.

В оценке эффективности корпоративного обучения мы использовали модель, предложенную Дональдом Киркпатриком (Donald Kirkpatrick) в конце 50-х гг. XX века. За это время она доказала свою практичность, удобство в использовании, и, главное, для нее характерно наличие внутренней логики, позволяющей обучающимся и исполнителям обучения оценивать различные стороны проделанной работы не с точки зрения входных результатов (сколько было затрачено средств на образование, какие преподаватели привлекались), а с позиции результатов (насколько удовлетворены обучающиеся, как изменилось их поведение, какой эффект получила организация).

Д. Киркпатрик выделил 4 уровня в оценке эффективности обучения:

1 уровень – реакция. На нем можно узнать, в какой степени участники обучения после его проведения реагируют на обучающие события. В нашем случае это 93,75% преподавателей проявили интерес к дальнейшему обучению.

2 уровень – научение. На данном уровне оценивается, насколько участники обучения смогли приобрести ожидаемые знания, представления, установки после участия в обучающем событии. Методом опроса мы установили, что 72,5% обучающихся были удовлетворены приобретенными знаниями и умениями.

3 уровень – поведение. Предполагается, что на данном уровне должно оцениваться, каким образом участники применяют на своих рабочих местах то, что они изучили во время обучения. По анализу проведенных открытых занятий и административного контроля, среди обучающихся по системе корпоративного обучения мы определили, что 52,5% используют на практике полученные знания и умения.

4 уровень – результаты. Самый сложный уровень, на котором изучается, в какой степени изменения в результатах деятельности организации являются следствием обучающих мероприятий и последующих посттренинговых событий. В нашем случае на этот уровень вышли 27,5 % участников обучения, и мы считаем, что вклад этих педагогов является значительным в формировании рейтинга образовательного учреждения.

## РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

На основе мониторинга мы сформировали интерактивный график – [дашборд](#) (рис. 4), где учли все мероприятия, в которых участвовали преподаватели, все учтенные в дашборде мероприятия влияют на рейтинг ПОО и, соответственно, являются результатом деятельности организации.

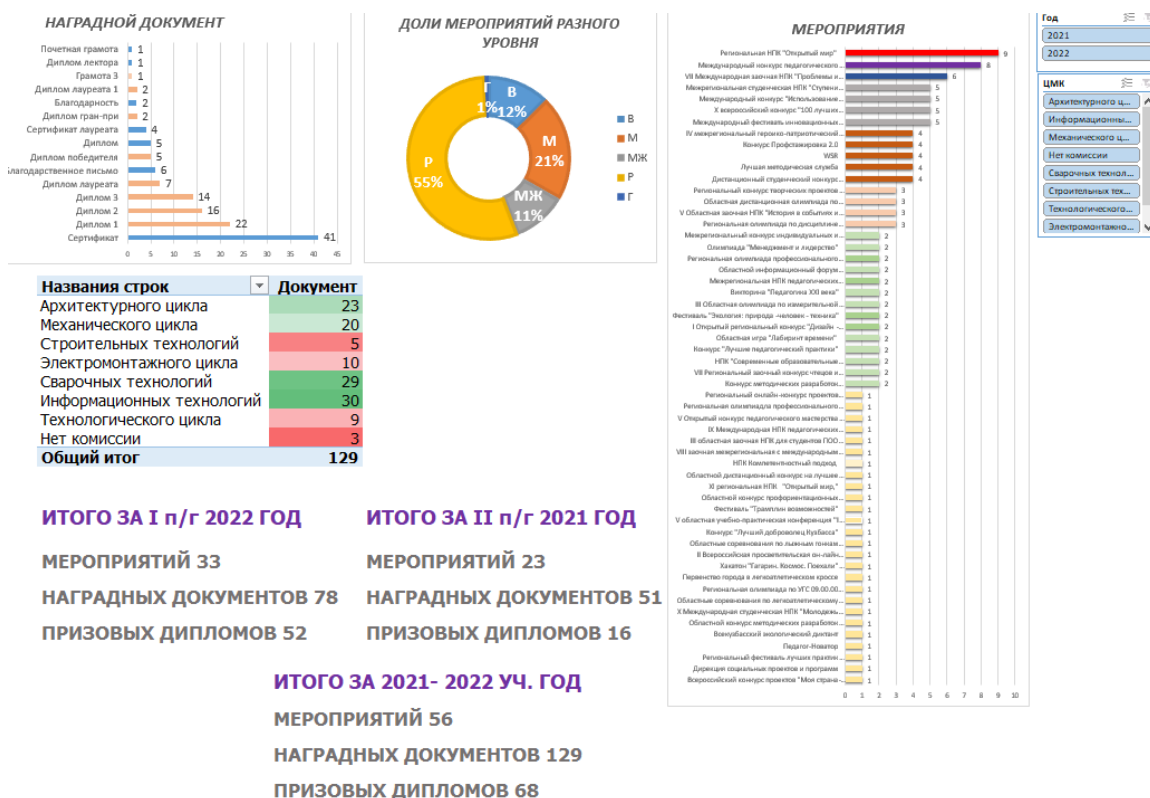


Рисунок 4 – Дашборд результатов участия преподавателей в мероприятиях, влияющих на рейтинг колледжа

На основе анализа дашборда, мы получили следующие данные, во втором полугодии 2021 года количество призовых мест составило 16 дипломов, а в первом полугодии 2022 года – 52 диплома.

Таким образом, мы можем сделать вывод по результатам призовых документов, что их стало больше в 3.25 раза, в этой связи мы наблюдаем положительную динамику внедрения системы корпоративного обучения и влияние её на результаты деятельности образовательного учреждения.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Долженко, Р.А., Система корпоративного обучения: содержание, место в системе образования и основные подходы к реализации в компании. / Р.А. Долженко. – Текст : электронный // Профессиональное образование. Педагогическое образование в России – 2017. – №3. С. 6-17. – URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/84885771.pdf> (дата обращения 28.09.2022).

2. Родин, А.И., Система корпоративного обучения как серьезный фактор профессионального развития кадров образовательной организации. / А.И. Родин. – Текст : электронный // URL: <https://prodod.moscow/archives/1413> (дата обращения 28.09.2022)