**Задание 1.3.**

**Провести сопоставительный анализ изученных источников.**

**Хачатрян Кристине Артуровна, магистратура КЭО, 1 курс**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ФИО, тема диссертации** | **Противоречие/проблема** | **Результаты** | **Главное** |
| Дьячков Ю. А. Корпоративная профессиональная подготовка студентов ссуз в условиях предприятия  13.00.01, кандидат педагогических наук | противоречия между необходимостью подготовки компетентных специалистов и приближения профессиональной подготовки к требованиям производства, сокращения сроков адаптации и приобретения будущими специалистами профессиональных компетенций, с одной стороны, и не разработанностью моделей корпоративного обучения студентов и организационно-педагогических условий проектирования и реализации таких моделей - с другой.  - между интегративной природой процесса профессионального образования, обусловливающей необходимость единства теоретических и практических форм организации обучения и неучастием производства в этом процессе; | Разработана технология корпоративной подготовки студентов в условиях предприятия, в основе которой лежат системный, деятельностный, личностно-ориентированный подходы и принципы соединения обучения студентов с их производительным трудом, профессионализации, преемственности, проблемности, интеграции и дифференциации, мотивации и технологический принцип. | формирование у студентов адаптивной функции в профессиональной деятельности, что, в свою очередь предполагает социальное партнерство учебных заведений и предприятий — заказчиков кадров. |
| Силкин Р. С. Развитие профессионально-педагогической компетентности педагога корпоративного профессионального обучения13.00.08, кандидат педагогических наук | модульный подход как средство интеграции предметного и профессионально - педагогического знания и психолого-педагогические особенности обучения взрослых, определяющие соответствующие формы и методы обучения. |  |  |
| Сорокина-Исполатова Т. В. Непрерывная подготовка педагога профессионального обучения в корпоративном университете 13.00.08, доктор педагогических наук | Работодатели, руководители предприятий, менеджеры по работе с персоналом - 67 % от количества опрошенных - считают, что наиболее эффективной является подготовка профессионально-педагогических кадров на основе равнозначного участия образовательных учреждений и производственных предприятий. Причем, 54 % опрошенных работодателей указали на необходимость повышения квалификации педагогов отраслевого обучения в области современных производственных технологий, так как 14 % выпускников сами отмечают свою подготовку в сфере производственных технологий неудовлетворительной, а 27% - считают, что на недостаточном уровне знакомы с основами менеджмента и маркетинга в области современного производства.  Интеграция высшей профессиональной школы, науки и производства всегда являлась движущей силой повышения качественного уровня подготовки специалистов. | противоречий между:  - современными потребностями личности, общества и государства в непрерывной подготовке педагогов профессионального обучения и отсутствием концепции целостного проекта непрерывной подготовки, адекватно отражающего эти требования;  - формированием непрерывной подготовки педагога профессионального обучения в качестве базисной инфраструктуры постиндустриального развития общей системы профессионально-педагогического образования и отсутствием научного осмысления положения (позиционирования) этой подготовки в структуре этой системы;  - целесообразностью обеспечения непрерывной, опережающей подготовки педагога профессионального обучения с опорой на интегрированную систему обучения и недостаточно разработанными формами реализации данного проекта в системе профессионально-педагогического образования;  - возросшими требованиями к качеству профессионально - педагогической и научной подготовки педагога профессионального обучения и неопределенными объемами, содержанием и методами диагностики его профессиональных компетенций в контексте качества их сформированности (на каждом уровне непрерывного образовательного процесса) в соответствии с согласованными требованиями работодателей и международными стандартами;  - возрастанием роли корпоративного сообщества субъектов образования, науки и производства в подготовке кадров единой отраслевой направленности и отсутствием исследований по реформированию (трансформации) отечественных вузов в корпоративные университеты, разработок их организационно-структурных моделей, целей и принципов объединения в корпоративное образовательное сообщество, а также разработок возможных вариативных схем, векторов и механизмов их взаимодействия;  - повышением многогранности и разнообразия направлений, форм и программ профессионально-педагогического образования и недостаточным уровнем определенности комплекса мероприятий по их диверсификации, повышению инвестиционной и социальной привлекательности. | принципы непрерывной подготовки педагога профессионального обучения: целостности и многовекторной рациональности педагогического проекта на основе базового образования, многоуровневости образовательных (профильных) программ, дополнительности (взаимодополнительности) базового и последипломного образования, маневренности и преемственности, гибкости организационных форм в системе «до-вуз - вуз - научное образование (послевуз)» с опорой на интегрированную систему обучения и диверсификацию ее форм и содержание.  миссия определяет: а) концепцию инновационной деятельности корпоративного университета как многомерного консорциума взаимодействующих субъектов образования, науки и производства единой отраслевой направленности; б) стратегические цели, задачи и ограничения корпоративной образовательной деятельности; в) основные направления, принципы, стратегические коммуникации, методологии и педагогические технологии, характерные особенности образовательного процесса в корпоративной среде; г) уровень требований к внутренней и внешней диагностике (государственная и независимая общественно-профессиональная аккредитация) образовательного процесса, соответствующий мировым стандартам.  4. Разработана организационно-структурная модель корпоративного университета, реализующая интегрированную систему непрерывного профессионального образования по всем направлениям и уровням профессионального и научно-профессионального образования (начального, среднего, высшего и последипломного) в различных его формах (очной, очно-заочной (вечерней) и заочной (дистанционной)) в научно-производственной образовательной корпоративной среде, а также организационно-содержательная модель непрерывной подготовки специалиста, сформированная по принципу соподчиненной совокупности дискретов (модулей), определяющих дидактические условия реализации целостного проекта подготовки будущих специалистов. |
| Кучер О. Н. Совершенствование процесса повышения квалификации учителей в области информатики и информационных технологий на основе методики корпоративного обучения13.00.02, кандидат педагогических наук | Структурно-логическая схема корпоративного обучения учителей, предусматривающая использование методов информатики и ИКТ как средства их профессиональной деятельности за счет интеграции научной, учебной и научно-методической деятельности участников корпоративной системы позволяет учитывать возрастные психолого-педагогические особенности обучения взрослых информатике и ИКТ и обеспечивает практическую направленность содержания дополнительных образовательных программ.  3. Методика корпоративного обучения учителей в области И и ИКТ, разработанная в рамках структурно-логической схемы, учитывающая единство подходов потребителей и поставщиков образовательных услуг к оценке качества обучения, обеспечивает результативность обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам ПК и повышает удовлетворенность ими со стороны заказчиков образовательной услуги. |  |  |
| Масалимова, А. Р. Корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства 13.00.08, доктор педагогических наук | философские основы самоорганизации корпораций, взаимосвязи морально-этических принципов и социально-экономического благополучия корпоративных структур, принцип корпоративизма к формированию корпоративной культуры (А.Ахиезер, М.Вебер, А.Давыдов, В.Иноземцев, Т.Сергеева, Ф.Тейлор, А.Файоль, И.Яковенко, Е.Яркова и др.) | концепция корпоративной подготовки наставников современного производства, методологическим ориентиром которой выступает реализация интегративного подхода, выражающегося в  интеграции двух видов деятельности - профессиональной и наставнической | структурно-функциональная модель корпоративной подготовки специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности, обеспечивающая встроенность процесса их подготовки к осуществлению наставнической деятельности в процесс их непрерывной профессионально-производственной подготовки, обусловленной требованиями современного предприятия |

Сравнительный анализ исследований касающихся корпоративной подготовки педагогов показал, что чаще всего используется не понятие корпоративная подготовка, а понятие корпоративное обучение.

В настоящее время определены принципы корпоративной подготовки, условия её реализации и некоторые модели корпоративной подготовки.

Ведущим принципом, в разных исследованиях корпоративной подготовки является интеграция профессиональной и образовательной сферы.

Специальных исследованиях, касающихся корпоративной подготовки учителей, нами не были обнаружены. Исследования касались корпоративной подготовки студентов и корпоративной подготовки наставников.