Ценностно-мотивационный компонент формируется через создание мотивационных ценностей (например, мотив получения знаний на базе скринкастов), проявление интереса к овладению и использованию скринкастами. Формирование когнитивного компонента можно пронаблюдать через знания о скринкастах, умение ими пользоваться и корректное применение скринкастов в профессиональной деятельности. Деятельностный компонент представляет собой применение скринкастов в обучении (просмотр студентами скринкастов по дисциплине, запись видеоответов на контрольные вопросы по лекционным материалам, их публикация, общение на основе скринкастов). Рефлексивный компонент проявляется через формирование самосознания и самооценки личности студента и побуждение к самосовершенствованию в процессе профессиональной деятельности в процессе использования скринкастов.

Потоковое видео – это технология буферизации и сжатия данных, позволяющая вести трансляцию мультимедийного контента через Интернет в режиме реального времени [8]. Отличием потокового видео от скринкастинга является то, что на неё стоит запрет на скачивание, т.е. такое видео не сохраняется в кэше браузера, а по ходу просмотра удаляется.

Таким образом, потоковое видео целесообразно использовать только при проведении вебинаров. Данная форма обучения способствует формированию когнитивной составляющей информационной компетенции.

1. Арбузов, С.С. Использование стрим-технологий при дистанционном обучении IT-дисциплинам / С.С. Арбузов // Педагогическое образование в России. – 2017. – №6. – С. 6-12.
2. Арбузов, С.С. Применение технологии стрим-обучения в системе повышения квалификации кадров / С.С. Арбузов, А.Н. Константинов, Т.В. Перевалова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2019. – №2(39). – С. 53-61.
3. Арбузов, С.С. Проектирование технологии стрим-обучения в вузе / С.С. Арбузов // Материалы Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Цифровая культура открытых городов». – Екатеринбург: Муниципальное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Екатеринбургская академия современного искусства (институт), 2018. – С. 335-339.
4. Косырихина, С.А. Применение технологии скринкастинга при организации лабораторного практикума в вузе / С.А. Косырихина, И.В. Рожина // Актуальные вопросы преподавания математики, информатики и информационных технологий. – 2019. – №4. – С. 76-82.
5. Котенко, В.В., Сурменко, С.Л. Информационно-компьютерная компетентность как компонент профессиональной подготовки будущего учителя информатики [Электронный ресурс]. – URL: <http://metodist.edu54.ru/node/42302> (дата обращения: 12.08.2019).
6. Табачук, Н.П. Информационная компетенция студентов гуманитарного вуза / Н.П. Табачук // Высшее образование в России. – 2007. – № 9. – С. 121-124.
7. Тришина, С.В. Информационная компетентность как педагогическая категория [Электронный ресурс]. – URL: <http://eidos.ru/journal/2005/0910-11.htm> (дата обращения: 12.08.2019).
8. Что такое потоковое видео? [Электронный ресурс]. – URL: <https://animatika.ru/info/gloss/streaming-video.html> (дата обращения: 12.08.2019).

Колбасин В.Н.

Свойства внутрикорпоративного обучения специалистов социальной сферы

*Омский государственный педагогический университет
(Россия, Омск)*

doi: 10.18411/lj-09-2019-57

idsp: ljjournal-09-2019-57

Аннотация

В статье анализируются свойства внутрикорпоративного обучения социальных работников, специалистов по социальной работе как формы дополнительного

образования. Данный вид обучения направлен на достижение повышения интегральной эффективности с позиций системно-интегративного подхода, представляя собой продукт, свойственный отдельной организации, который может быть интегрирован под конкретные цели и задачи организации и специалиста в частности. Показаны преимущества в использовании внутрикорпоративного обучения специалистов по социальной работе, социальных работников организациями социального обслуживания.

Ключевые слова: внутрикорпоративное обучение, социальная сфера, профессиональное образование, развитие компетенций, карьерные ориентации.

Abstract

The article analyzes the properties of intra-corporate training of social workers, specialists in social work as a form of additional education. This type of training is aimed at achieving an increase of integrated efficiency from the standpoint of the system-integrative approach, representing a product, peculiar to a certain organization, which can be integrated under specific goals and objectives of the organization and a specialist in particular. The advantages of using the internal corporate training of specialists in social work, social workers by social service organizations are shown.

Keywords: internal corporate training, social sphere, professional education, competence development, career orientations.

Определяя совокупность свойств внутрикорпоративного обучения, направленного на актуализацию компетенций социальных работников, специалистов по социальной работе, целесообразно обратиться к исследованиям, связанным с корпоративным и внутрифирменным обучением специалистов как формам дополнительного образования.

В научной литературе понятие «корпоративное обучение» - трактуется как современная и наиболее эффективная форма повышения эффективности управления качеством профессионального развития персонала учреждения или предприятия [1,2,3,4].

В качестве факторов, обеспечивающих эффективность внутрикорпоративного обучения, В.А.Зарыгин, А.С.Минзов, С.А. Мыльникова, С.М. Сычева называют следующие: - повышение квалификации персонала непосредственно на рабочем месте;

- обучение за счет средств организации и для целей организации;
- учет интересов, потребностей и затруднений конкретных работников;
- наличие особой рефлексивной среды, обеспечивающей саморазвитие и самообразование работников.

Кроме того, «корпоративное обучение реализуется в соответствии с теми целями организации, которые являются приоритетными и могут значительно отличаться от распространенных в учреждениях одной сферы. Иначе говоря, корпоративное обучение представляет собой «индивидуальный продукт», который может легко производиться под конкретные требования и задачи организации» [5].

В исследованиях Д.А. Шендрикова,[6] Е.Ю. Зиминой [7] и др. внутрифирменное обучение представляется действенной и перспективной формой дополнительного профессионального образования персонала организации. Такая разновидность обучения проявляется высокой степенью его гибкости,[8] которая заключается в возможности сочетания различных форм обучения: очной и заочной без отрыва от основного места работы.

Относительно сущности внутрифирменного обучения следует сказать, что оно характеризуется такими чертами, как:

- обновление, обогащение, прирост и ориентация знаний на цели организации;

- поэтапное совершенствование профессиональной компетентности персонала;
- создание основы для развития системы корпоративных ценностей;
- расширение профессионального кругозора;
- повышение культуры и развитие способностей;
- возможность приобретения новых профессиональных качеств.

Обобщая материалы исследования А.С. Кахарова и Н.У. Ярычева по проблеме организации корпоративного и внутрифирменного обучения, мы пришли к выводам, что:

- внутрикорпоративное обучение является наиболее общим, родовым понятием по отношению к корпоративному и внутриорганизационному обучению. В этой связи наиболее общие характеристики корпоративного и внутриорганизационного обучения являются свойственным и для внутрикорпоративного обучения, осуществляемого в учреждении социального обслуживания;
- внутрикорпоративное обучение является одной из форм повышения квалификации и профессиональной подготовки кадров, соответственно реализуется на основе образовательных программ дополнительного образования;
- внутрикорпоративное обучение, обеспечивая непрерывное и систематическое повышение квалификации специалистов социальной работы, осуществляется в интересах социального учреждения, за счет его средств и на его территории;
- внутрикорпоративное обучение сочетает в себе ресурсы очной и заочной форм обучения специалистов по социальной работе, социальных работников, и осуществляется без отрыва от их основного места работы;
- внутрикорпоративное обучение, по сравнению с краткими образовательными программами является наиболее эффективным средством достижения стратегических целей социального учреждения, повышения ценности и качества кадровых ресурсов и служит основой организационных изменений.

Исходя из вышесказанного, внутрикорпоративное обучение следует понимать как особую специально организованную форму развития компетенций персонала социального учреждения, его квалификации, направленную как на повышение корпоративной культуры, так и на совершенствование индивидуальных знаний, умений, навыков социальных работников и специалистов по социальной работе, осуществляемую за счет средств социального учреждения, в его интересах и на его территории.

В предложенной А.С. Кахаровым и Н.У. Ярычевым трактовке акцентируется внимание на том, что внутриорганизационное обучение, понимаемое нами как собственно и внутрикорпоративное, может способствовать реализации основных принципов непрерывного профессионального образования, к которым относятся гуманизм, мобильность, опережение, открытость, непрерывность. Именно внутриорганизационное обучение предоставляет социальным работникам и специалистам по социальной работе реальные возможности в обновлении и дополнении ранее приобретенных знаний, расширении кругозора, повышении культуры и развитии способностей.

В системе внутрикорпоративного обучения у социального работника имеются вполне определенные условия для получения дополнительной специализации и совершенствования в рамках этой специализации, расширении профессиональных знаний и навыков. Это в полной мере относится и к такому важному аспекту

профессиональной деятельности, как формирование карьерных ориентаций в «социальном векторе». В свою очередь наличие «социального вектора» в карьерных устремлениях специалистов и социальных работников формирует необходимый набор паттернов, с помощью которых решаются вопросы формирования индивидуальной профессиональной «Я-концепции», обеспечивающие направленность личности на определенный вид профессиональной деятельности, в данном случае – в области социальной сферы (учреждения социального обслуживания). По мнению В.А. Ядова, [9] карьерная установка – это постоянный и устойчивый элемент структуры личности. Согласно Э. Шейну[10] существует 9 основных карьерных ориентаций или «Якорей»: Профессиональная компетентность; Менеджмент; Автономия; Стабильность места работы; Стабильность места жительства; Служение; Вызов; Интеграция стилей жизни; Предпринимательство.

Эффективность — это обобщенный, интегральный показатель качества системы. Он определяется как внутренними свойствами системы (значениями различных показателей, характеризующих потенциал и ресурсы), так и условиями, в которых система функционирует. Поэтому корректнее говорить не об эффективности вообще, а об эффективности функционирования системы при выполнении конкретных задач в определенных условиях. При этом можно функционально связать все частные показатели качества с общим интегральным показателем — эффективностью[11].

Внутрикорпоративное обучение, по нашему мнению, направлено на тех сотрудников, коэффициент интегральной эффективности деятельности которых находится на уровне ниже среднего по учреждению, и обучать такого сотрудника экономически целесообразно в условиях непрерывной подготовки на территории социального учреждения. Кроме того, такой образовательный формат предполагает прохождение социальным работником всех сложных «рабочих ситуаций» в сопровождении наставника, что обеспечивает решение практикоориентированных задач. Вместе с тем, внутрикорпоративное обучение предполагает как развитие социальных работников и специалистов по социальной работе, так и включение в состав их функциональных обязанностей новых функций, связанных с проявлением их личных форм активности. Данный факт иллюстрирует механизм реализации образовательных мероприятий с позиции системно-интегративного подхода в достижении повышения интегральной эффективности.

Мы считаем, что утверждения о внутрикорпоративном обучении являются ключевыми в обосновании того факта, что заложенные в такой форме обучения ресурсы, могут быть направлены на повышение интегральной эффективности учреждения социального обслуживания. В этой связи целесообразно привести следующие доводы и аргументы:

- практика внутрикорпоративного обучения показывает необходимость широкого применения активных методов обучения, которые наиболее соответствуют целям, содержанию и условиям повышения квалификации и обучения социальных работников, специалистов по социальной работе;
- во внутрикорпоративном обучении реализуются основные принципы самообучающейся организации: практическая значимость передаваемых знаний и формируемых умений; познавательная активность обучаемых; непосредственное участие в процессе обучения.
- обучение осуществляется непосредственно на рабочем месте, что позволяет учесть не только задачи учреждения социальной сферы, но и интересы и трудности, встречающиеся в работе социальных работников; обучение на рабочем месте характеризуется наличием особой рефлексивной среды, содействующей саморазвитию и самообразованию социального работника, специалиста по социальной работе.

- во внутрикорпоративном обучении реализуются механизмы достижения социальными работниками, специалистами по социальной работе ключевых показателей эффективности деятельности, являющихся по сути компонентами интегральной эффективности социального учреждения.

Таким образом, внутрикорпоративное обучение представляет собой продукт, свойственный отдельной организации, который может быть интегрирован под конкретные цели и задачи как учреждения в целом, так и конкретного социального работника, способствующий формированию и развитию его карьерных ориентаций, обуславливающих интегральную эффективность учреждения социальной сферы.

В настоящее время в системе органов социальной защиты наблюдается тенденция усиления роли внутрикорпоративного обучения и повышения квалификации персонала. Эта практика обусловлена следующими причинами:

- в то время как социальный работник, либо специалист по социальной работе пытается самостоятельно повысить квалификацию, система внутрикорпоративного обучения способна предоставить условия и обеспечить процесс обучения и усвоения именно тех знаний и навыков, которые должны оказать влияние на профессиональный рост конкретного работника, с точки зрения его нанимателя, обусловленной требованиями профессионального стандарта;
- внутрикорпоративное обучение обеспечивает высокий уровень контроля качества усвоения приобретаемых знаний;
- поскольку процесс обучения построен в условиях организации, а иногда прямо на рабочем месте, постольку время, затраченное на обучение, может характеризоваться как высокоэффективное;
- поскольку внутриорганизационное обучение тесно зависит от условий и особенностей организации, постольку полученные знания имеют высокую практическую ценность.
- усвоение реципиентами знаний о ценностях организации, её традициях и философии деятельности, способствует скорейшей адаптации новых сотрудников, и кроме того, мотивирует и настраивает их на корректное, благонадежное отношение. Более того, при соблюдении этого обстоятельства, усвоение знаний, умений и навыков обучающимся будет значительно продуктивнее вне зависимости от предложенной тематики.

Несмотря на кризисные явления, наступившие в экономике страны и внушительность затрат на создание и функционирование системы внутрикорпоративного обучения, данную систему можно и необходимо рассматривать как выгодные инвестиции в развитие персонала.

Научные исследования свидетельствуют о большей эффективности таких инвестиций по сравнению с вложением капитала в основные фонды. По данным исследований, «увеличение расходов на обучение персонала на 10% дает прирост производительности труда на 8,5%, в то время как такое же увеличение капиталовложений повышает производительность труда только на 3,8%» [12,13]. По мнению С.А. Мэлоуна «Корпоративный учебный центр – это образовательный центр внутри определенной организации, гарантирующий процесс непрерывной профессиональной подготовки кадров [14]. Такой центр не имеет жесткой структуры подразделений, его преподавательский состав характеризуется высокой степенью ротации». Кроме того, в ситуации дефицита средств, используемых для поддержания производственного процесса, во многих организациях именно сотрудники обладают эксклюзивной ценностью, дающей такой организации превосходство над конкурентами. Поскольку именно высококвалифицированные сотрудники имеют

способность находить выход из сложных, нестандартных ситуаций, которые возникают в процессе деятельности, постольку для организации важными являются характеристики персонала, дающие в своей совокупности высокий результат в деятельности всей организации. Таким образом, выгодные вложения организации в обучение персонала, могут приносить компаниям не только прибыль, но и сверхприбыль [13].

Использование форм внутрикорпоративного обучения организациями социальной сферы, выгодно очевидными преимуществами последних:

- экономическая выгода: обучение и развитие сотрудников организации за счет использования внутренних резервов организации (имущественный комплекс, собственный кадровый ресурс, наличие собственной базы для осуществления практической деятельности, отсутствие командировочных расходов и др.) дает экономический эффект в сравнении с моделями «внешнего» обучения.
- разработка обучающих программ под специфику предприятия: возможность получения обучаемым специалистом, тех компетенций, которые являются ключевыми в выполнении профессиональных задач и функций в рамках профессиональной деятельности именно этой организации.

В этой связи в настоящий момент правительством РФ утвержден национальный проект «Демография», в рамках которого реализуется федеральный проект «Старшее поколение» рассчитанный до 2024 года [15]. Мероприятия данного проекта предназначены для организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц предпенсионного возраста в целях продолжения трудовых отношений с работодателем в соответствии с перечнем наиболее востребованных профессий (навыков, компетенций). При этом участниками программ могут являться работники организаций, проходящие профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по направлениям работодателей.

- ускоренный процесс адаптации персонала в нужном для организации русле: любой работник испытывает определенный стресс на новом рабочем месте: страх совершить ошибку при выполнении задачи, не найти общий язык с коллегами и непосредственным руководителем. Далеко не каждый сотрудник может с первого дня включиться в работу и встроиться в сложившийся коллектив. Чтобы ускорить этот процесс и направить его в нужное русло, используются специальные методы и программы в рамках реализации внутрикорпоративного обучения.
- формирование уважительного отношения персонала к требованиям организации и принятие этих требований, верности компании, осознанное соблюдение принятых правил и соответствующая требовательность к их исполнению, соблюдение с его стороны существующих норм и правил, - так называемой лояльности персонала в комплексном его аспекте: для преподавателей – за счет вовлечения их в процесс передачи знаний и опыта, а для социальных работников, специалистов по социальной работе – за счет более глубокого понимания того, что происходит в организации.

Одной из сторон интегрированного подхода является формирование в организации кадрового резерва, который предназначен для создания эталонного образа эффективно развивающегося специалиста, в рамках его профессиональной деятельности. Речь идет о работниках, нацеленных на высокоэффективное профессиональное и карьерное развитие, которое в свою очередь способно поддержать их рабочие установки и дополнительные возможности продвижения в должности и расширении функционала [16].

Таким образом, внутрикорпоративная система обучения направлена на сложившуюся ситуацию и опирается на имеющийся опыт, накопленный в организации. Кроме того, преподаватель системы внутрикорпоративного обучения должен владеть не только методикой организации и проведения активных форм обучения, поскольку такие формы широко используются в образовательном процессе, но и должен иметь знания реальных или псевдореальных, производственных, управленческих, технологических и других ситуаций. Из этого вытекает положение о том, что преподаватель системы внутрикорпоративного обучения должен принимать непосредственное участие в процессах организации и знать его изнутри. Кроме того, преподаватель, реализующий образовательный процесс в организации должен знать специфические особенности реализации профессиональных знаний в организации, методы мотивации и основы корпоративной культуры. Все эти условия обеспечивают наиболее эффективную передачу знаний обучаемым специалистам.

Приведенные аргументы позволяют сделать вывод о том, что внутрикорпоративное обучение имеет своей целью интеграцию специалиста по социальной работе, социального работника, поскольку он сам является её системообразующим фактором: который порождает её, направляет и способствует её развитию [17], обуславливая, таким образом, повышение интегральной эффективности учреждения социального обслуживания. На каком бы уровне, или в каких бы формах ни осуществлялась интеграция образования, её конечным результатом станут качественные преобразования в человеке.

1. Зарыгин В.А. Формирование профессиональной компетентности специалиста в системе корпоративного обучения. Дисс. канд. пед. Наук/В.А.Зарыгин-М.2011-231с.
2. Минзов А.С. высшее профессиональное и корпоративное образование. ЗАО «Издательский дом МЭИ»,2008-146с.
3. Мыльникова С.А. Корпоративное обучение как способ организации повышения квалификации профессорско-преподавательского состава в условиях интеграционных процессов в образовании. Дисс. канд. пед. наук/С.А. Мыльников-СПб,2009-200с.
4. Сычева С.М. Управление формированием и развитием системы внутрикорпоративного обучения персонала. дисс. канд. экон. Наук/ С.М. Сычева-М. 2008-255с.
5. Кохаров А.С.; Ярычев Н.У. Возможности внутриорганизационного обучения в обеспечении подготовки молодого преподавателя колледжа к проектированию индивидуальной методической системы. Современные проблемы науки и образования 2012, №4.
6. Шендриков Д.А. Внутрифирменное обучение персонала и пути повышения его эффективности. Дисс. канд. эконом. Наук/Д.А. Шендриков –М. 2001-175с.
7. Зими́на Е.Ю. Типологические модели внутрифирменного профессионального образования: управленческий аспект. Дисс. канд. социол. Наук/Е.Ю. Зими́на-Новосибирск, 2009-167с.
8. Одогов Ю., Мирко А. Практика формирования корпоративных университетов. Кадровик. Кадровый менеджмент 2009, №2
9. Колбасин В.Н. педагогические условия формирования карьерных ориентаций у женщин, занятых в социальной сфере. Современные исследования социальных проблем Том 9, №11,2018, 274с.
10. Чикер В.А. Психология менеджмента. Коллективная монография СПб: Питер 2011-56с.
11. Маврина И.А.; Колбасин В.Н. Эффективность социального учреждения как следствие профессиональных устремлений его сотрудников. Профессиональное образование в России и за рубежом. Кузбасский региональный институт развития профессионального образования: 2018, №4 с.177-182
12. Голышенкова О. Перспективы развития корпоративного образования. Менеджер по персоналу. 2008, №4 с. 26-33
13. Костицин Н.А. Эффективность корпоративного обучения [электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/artikle/effektivnost-korporativnogoobucheniya>
14. Мэлоун С.А. Корпоративный учебный центр. Создание и управление. Минск: Гривцов Паблшер, 2008-208с.
15. Распоряжение Правительства РФ от 30.12.2018г. № 3025-р «Об утверждении плана мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года»

16. Багин Н.А.; Белкин В.В. Джевага А.В. и др. Современные образовательные технологии: педагогика и психология монография – Новосибирск: изд-во ЦРНС, 2014-248с.
17. Лазарева М.В. Профессионализм педагога: сущность, содержание, перспективы развития. Материалы международной научно-практической конференции 16-17 марта 2017 года под ред. Е.И. Артамоновой в 2 частях 2017-560с.

Михайлова Г. И.

**К вопросу об обучении техническому переводу: классический ракурс и
современные перспективы**

*Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет
(Россия, Новосибирск)*

doi: 10.18411/lj-09-2019-58

idsp: ljournal-09-2019-58

Аннотация

Технический перевод был и остается одним из наиболее необходимых видов переводческой деятельности. В свете новейших компьютерных разработок, включающих и создание все более совершенных компьютерных систем перевода, актуальным становится вопрос о выработке таких подходов, которые сочетали бы классические переводческие нормы и современные перспективы, открывающиеся с использованием электронных ресурсов.

Ключевые слова: перевод технического текста, методика преподавания технического перевода, машинный перевод, электронные ресурсы

Abstract

Technical translation has been and remains one of the most necessary types of translation activity. In the light of the innovative computer developments, including increasingly sophisticated computer translation systems, the creation of approaches combining classical translation standards and possibilities of modern electronic resources turns to be an urgent problem to be solved.

Keywords: translation of technical text, methods of technical translation teaching, machine translation, electronic resources

Роль России в мировом глобальном пространстве неоспорима, как и неоспорим тот факт, что интенсивное международное сотрудничество требует навыков общения на иностранных языках, причем в различных областях жизни и деятельности, будь то туризм, или профессиональная и научная коммуникация. Что касается профессиональной деятельности, то востребованность в такого рода контактах постоянно возрастает, по мере роста научного и технического прогресса. Становится поэтому очевидной непреходящая актуальность обучения профессиональным языковым навыкам, в частности, навыкам технического перевода. Цель данной статьи акцентировать внимание на методике обучения техническому переводу с точки зрения современных требований. Для этого необходимо решить следующие задачи: рассмотреть, насколько актуальны в современных условиях классические нормы перевода; обозначить перспективы в обучении техническому переводу, связанные с применением компьютерных технологий.

Обратимся для начала к истории проблемы. В период от середины до семидесятых годов прошлого века становится очевидным, что накопление и трансляция полученной и все возрастающей в объеме технической информации требует специальных подходов для «дешифровки» этой информации, для ее адекватной и точной передачи с одного языка на другой. Естественной в этой связи становится необходимость обучения, с одной стороны, специалистов-лингвистов, профессиональных переводчиков, умеющих работать со сложным техническим