

Научная статья

УДК 37.08

DOI: 10.54884/1815-7041-2025-84-3-19-31

ИДЕНТИФИКАЦИЯ ФАКТОРОВ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ЧАСТНЫХ ШКОЛАХ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Сковпень Н.Г.¹, Прикот О.Г.^{2✉}, Аристова О.А.³

^{1,2,3} Высшая школа экономики, Санкт-Петербург, Россия

¹ gennadienvna5800@gmail.com

^{2✉} o.prikot@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-7234-1475>

³ aristova-ws@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 28.07.2025

Одобрена после рецензирования 20.08.2025

Принята к публикации 15.09.2025

Аннотация. В статье рассматривается корпоративное обучение как неотъемлемая часть развития частных школ Санкт-Петербурга. На основе результатов концептуального анализа и выявленных представлений участников образовательного процесса в исследовании обоснованы факторы, определяющие характер корпоративного обучения в указанных школах: наличие черт самообучающейся организации, принадлежность к тому или иному направлению четырёхзвенного классификационного концепта, высокий уровень внутриорганизационного доверия. Частные школы идентифицированы в работе как самообучающиеся организации, являющиеся разновидностью образовательных экосистем. На этом основании в качестве системообразующего элемента систем корпоративного обучения в частных школах Санкт-Петербурга в исследовании определено внутриорганизационное доверие. Достоверность исследовательских данных обеспечивается применением множественной триангуляции (методологической, теоретической, исследовательской, триангуляции данных).

Ключевые слова: частная школа, корпоративное обучение, стратегические цели школы, организационные ценности, самообучающаяся организация, образовательная экосистема, множественная триангуляция.

Благодарности: авторы выражают глубокую благодарность Ирине Сергеевне Беляевой («Школа ИЛИ»), Валентине Владимировне Михайловой («Монтессори-школа Михайловой»), Виктории Сафаровой («Пролицей»), Максиму Петровичу Рыкову (Частная Школа «Крылья»), Екатерине Сергеевне Сетх («Открытая школа») за поддержку наших исследовательских идей.

Для цитирования: Сковпень Н.Г., Прикот О.Г., Аристова О.А. Идентификация факторов корпоративного обучения в частных школах Санкт-Петербурга // Человек и образование. 2025. № 3 (84). С. 19–31, <https://doi.org/10.54884/1815-7041-2025-84-3-19-31>

Original article

IDENTIFICATION OF FACTORS OF CORPORATE TRAINING IN PRIVATE SCHOOLS OF ST. PETERSBURG

N. Skovpen¹, O. Prikot^{2✉}, O. Aristova³

^{1,2,3} Higher School of Economics National Research University, St. Petersburg, Russia

¹ gennadievna5800@gmail.com

^{2✉} o.prikot@yandex.ru, ORCID: 0000-0002-7234-1475

³ aristova-ws@yandex.ru

The article was submitted on 28.07.2025

Approved after review on 20.08.2025

Accepted for publication on 15.09.2025

Abstract. The article considers corporate training as an integral part of the development of private schools in St. Petersburg. Based on the results of the conceptual analysis and the identified ideas of the participants in the educational process, the study substantiates the factors that determine the nature of corporate training in these schools: the presence of features of a self-learning organization, belonging to a particular direction of the four-tier classification concept, high level of intra-organizational trust. Private schools are identified in the work as self-learning organizations, which are a type of educational ecosystems. On this basis, intra-organizational trust is defined as a system-forming element of corporate training systems in private schools in St. Petersburg. The reliability of the research data is ensured by the use of multiple triangulation (methodological, theoretical, research, data triangulation).

Keywords: private school, corporate training, strategic goals of school, organizational values, self-learning organization, educational ecosystem, multiple triangulation.

Acknowledgment: The authors express their deep gratitude to Irina S. Belyaeva ("ILI" School), Valentina V. Mikhailova (Mikhailova's Montessori School), Victoria Safarova (Prolitsey), Maxim P. Ryzhov (Wings Private School), Ekaterina S. Seth (Open School) for supporting our research ideas.

For citation: Skovpen, N.G., Prikot, O.G. & Aristova, O.A. (2025). Identification of factors of corporate training in private schools of St. Petersburg. In: *Man and Education*, 3 (84), 19–31. (In Russ.). <https://doi.org/10.54884/1815-7041-2025-84-3-19-31>

Введение

Вопросы корпоративного обучения, включая определение самого термина, являются актуальными в теории и практике образования. По мнению Л. Райана, «корпоративное обучение направлено на развитие профессиональных навыков сотрудников, целью корпоративного образования является содействие развитию потенциала как отдельного сотрудника, так и организации в целом» [1]. В нашей работе мы будем придерживаться более привычного в отечественной традиции термина «корпоративное обучение», хотя полагаем, что понятийная работа в этом направ-

лении – тема отдельного исследования. Корпоративное обучение изучается преимущественно в контексте бизнес-организаций, а не образовательных учреждений. В частности, для бизнеса разработаны теоретические основы адаптации сотрудников и формирования корпоративной культуры, исследованы механизмы повышения производительности через профессиональное развитие. Но в современных образовательных контекстах корпоративное обучение является неотъемлемой частью функционирования и развития многих частных школ. В отличие от государственных школ, корпоративное обучение ко-

торых в значительной мере делегировано организациям, уполномоченным органами управления образованием, и осуществляется в соответствии с установленными государством нормативами и стандартами, частные школы в этих вопросах могут проводить более гибкую образовательную политику. Однако, несмотря на очевидную значимость корпоративного обучения для развития современной школы, существует проблема недостаточной разработанности концептуальных оснований для выявления факторов, определяющих характер корпоративного обучения в частных школах. Это обратная сторона гибкости – частная школа вынуждена самостоятельно выявлять значимые черты характера корпоративного обучения, способствующие повышению результативности образовательной деятельности и бизнес-процессов. Под характером корпоративного обучения в данном исследовании мы будем понимать совокупность особенностей и подходов, которые определяют содержание, форматы, технологии, ценности, мотивацию и культуру корпоративного обучения в организации. Представляется, что в указанных условиях одной из концептуальных основ корпоративного обучения в частных школах является идея обучающейся («самообучающейся») организации, высказанная П. Сенге [2].

Значительное воздействие на развитие современных образовательных систем оказывает дискурс времени метамодерна, для которого характерна нелинейность, импульсивность, парадоксальность базовых социальных процессов, порой носящих характер оксюморона, случайности [3]. Продуктивными метафорами, отражающими его суть можно полагать «соединение несоединимого» и «просто о простом».

О.Г. Прикот предположил, что «персонализированная образовательная экосистема – это результат системной идентификации образования (в мире метамодерна)» [4, с. 23]. Это предположение подтверждается результатами ряда современных исследований [5]. Специфика эпохи метамодерна применительно к развитию

образовательных систем подробно раскрыта нами в работе [4], где сформулировано следующее определение образовательной экосистемы: это артефакт метамодернистской карнавальной действительности, в *n*-мерном пространстве которого, в процессе реализации концепта продуктивного образования, проявляется агентская позиция образовательных персон [6, с. 51].

В качестве приоритетных признаков указанного феномена мы выделяем следующие:

- является сетью образовательных пространств, которые свободно пересекаются, перетекают друг в друга, «межсистемные» границы между ними условны, изменчивы, неопределённы;
- саморегулируется, саморазвивается («динамически эволюционирует»);
- свободно обменивается с окружением энергией и информацией;
- информационно-энергетически устойчива благодаря высокому уровню доверия между деятелями-агентами;
- для системы характерен «динамический карнавал»: перманентная смена ролевых «масок-персон» в образовательных отношениях, разрыв традиционных социальных дистанций. «Все учат всех», «Все управляют всеми», «Все исследуют всех»;
- высокий уровень доверия между агентами в системе устанавливается на основании их безусловного ценностно-смысло-вого равенства;
- отношения доверия с окружающим миром система строит на основании аутопоэзиса, то есть динамической игры, характеризующей диалектику её «открытости» и «закрытости»;
- аутентичной методологией на актуальном этапе становления образовательных экосистем является концепт продуктивного образования [6, с. 50–51].

Система корпоративного обучения в частных школах не является исключением. Результаты исследований, проведённых в последние годы научной группой под руководством О.Г. Прикота, позволили сформировать концептуальную базу для выявления факторов, определяющих ха-

рактер корпоративного обучения в частных школах Санкт-Петербурга. Так, в исследованиях Н.Н. Гривко (Корепановой) и О.Г. Прикота разработана классификационная основа («четырёхзвенный концепт») для выявления базовых направлений реализации образовательного процесса в частных школах, в рамках которых конструируются содержание и формат корпоративного обучения [6; 7]. В исследовании Н.Г. Сковпень собраны и верифицированы данные, подтверждающие соответствие петербургских частных школ концепту самообучающейся организации – разновидности современных образовательных экосистем [8].

Отметим, что цели корпоративного обучения в бизнес-организациях связаны с обеспечением реализации стратегических целей, миссии, ключевыми показателями эффективности (KPI) сотрудников. Для образовательных экосистем школ особенно важно влияние корпоративного обучения на качество образовательных результатов через установление отношений доверия между владельцами базовых процессов в школе – учеников, учителей, родителей. В исследовании В.Н. Рассказовой этот фактор выявлен и многократно верифицирован с помощью триангуляции методов, источников, теорий [9].

В исследовании, ход и результаты которого представлены в настоящей статье, мы отвечаем на следующие исследовательские вопросы:

Каковы представления субъектов образовательного процесса – учеников, родителей, учителей, директоров – о характере корпоративного обучения в частных школах Санкт-Петербурга?

Каковы факторы, определяющие характер корпоративного обучения в частных школах Санкт-Петербурга?

Рабочая гипотеза исследования: факторами, определяющими характер корпоративного обучения в частных школах Санкт-Петербурга, являются следующие:

– наличие черт самообучающейся организации;

- принадлежность к тому или иному направлению четырёхзвенного классификационного концепта;
- высокий уровень внутриорганизационного доверия в качестве системообразующего элемента, что свидетельствует о наличии у системы корпоративного обучения частной школы черт экосистемного развития.

Методология исследования

Для ответов на исследовательские вопросы были реализованы следующие исследовательские процедуры:

- Теоретический анализ, осуществлённый по результатам тематического библиографического обзора отечественной и иностранной научной литературы, базирующийся на данных библиометрического анализа.
- Опрос в формате онлайн-анкеты, предназначенный для выявления представлений участников образовательных отношений частных школ о характере корпоративного обучения, выборе независимых переменных, влияющих на его характер. Результаты опроса были проанализированы с применением методов описательной статистики и параметрических статистических методов, таких как критерий Стьюдента и множественная регрессия.
- Опрос в формате полуструктурированного интервью с целью выявления дополнительных переменных, определяющих характер корпоративного обучения, верификации принадлежности школы к тому или иному направлению четырёхзвенного концепта с определением черт самообучающейся организации, верификации и уточнения набора независимых переменных.
- Первая часть опроса состояла из сбора общей информации о респонденте (пол, возраст, уровень образования, принадлежность к группе участников образовательных отношений), вторая часть состояла из положений, ориентированных на решение исследовательских вопросов и подтверждение рабочей гипотезы. Зависимой пере-

менной был выбран показатель (вопрос) «*Как Вы считаете, в Вашей школе существует система корпоративного обучения?*». Независимые переменные и показатели их проявления:

– *Стратегические цели школы.* Наличие подобных целей с точки зрения всех участников образовательного процесса школы.

– *Конкурентная среда.* Наличие конкурентных отношений внутри учительской и ученической групп.

– *Уровень ресурсного обеспечения школы.* (Материального, технико-технологического, кадрового, информационного).

– *Качество взаимоотношений участников образовательного процесса внутри школы* (на межгрупповом уровне – ученики, родители, учителя).

Гайд интервью с директорами был составлен на основе полученных результатов анкетирования, а также вопросов уточняющего характера:

- Какое направление четырёхзвенного классификационного концепта реализуется в вашей школе?
- Закреплено ли это в каких-то официальных документах?
- От чего зависит содержание и формат корпоративного обучения?

Выборка исследования включала 5 частных школ Санкт-Петербурга. В ходе анализа открытых источников мы проанализировали документы, обосновывающие стратегию развития организации. Выбор школ обусловлен тем, что каждая частная школа принадлежит к тому или иному направлению разработанного нами четырёхзвенного классификационного концепта, представленного ниже в тексте настоящей статьи.

Выборка для анкетирования состояла из 3 групп участников образовательного процесса ($N=141$):

– педагогического коллектива (директор, административная команда, учителя, тьюторы) (73 респондента);

– родителей учеников (27 респондентов);

– учеников (41 респондент).

Выборка для полуструктурированного интервью состояла из директоров исследуемых частных школ ($N=5$).

Исследование проходило в несколько этапов.

Первый этап. Проведено анкетирование в 5 частных школах Санкт-Петербурга в период с 5 мая 2024 года по 15 сентября 2024 года. В анкетировании участвовали директора, административная команда, учителя, психологи, тьюторы, родители, ученики. Вопросы анкеты были одинаковыми для всех респондентов. Это было сделано с целью получить сопоставимые данные для достоверной верификации представлений о характере корпоративного обучения всех участников образовательного процесса исследуемых школ, корректно осуществить процедуру триангуляции по источникам.

После проведения анкетирования мы провели описательную статистику и проверили статистически значимые различия по результатам ответов на вопрос «Что вас привлекает в данной школе?», в котором были представлены независимые переменные, указанные выше. Затем мы осуществили анализ множественной регрессии с зависимой и независимыми переменными.

Второй этап. Были взяты 5 полуструктурированных интервью у директоров исследуемых частных школ Санкт-Петербурга в период с 8 ноября 2024 года по 14 ноября 2024 года. Интервью были переведены из аудио в текстовый формат, текст интерпретировался, после чего проводился контент-анализ данных. На основе данного анализа был создан рейтинг факторов, а также выявлены новые, неучтённые ранее факторы и уточнены результаты взаимной верификации представлений участников образовательного процесса о характере корпоративного обучения.

Третий этап. На основе имеющихся интервью мы с помощью программы Atlas.ti [ATLAS.ti, электронный ресурс] провели контент-анализ их текстов для определения соответствия частных школ Санкт-

Петербурга признакам самообучающейся организации [2, с. 148–280]

Результаты теоретического анализа

Для определения степени изученности проблемы мы обратились к реферативно-аналитической базе Dimensions [Dimensions, электронный ресурс] по запросу: «corporate education AND private school», год: 2014–2024, категории: «Education Systems». Всего было найдено 16 092 публикации. Пиковое значение по количеству публикаций достигается в 2023 году, при этом с 2022 года стремительный рост публикаций на данную тему. Если посмотреть на увеличивающееся число цитирований по данному запросу, то можно увидеть возрастающую актуальность темы корпоративного обучения в целом.

Однако в основном словосочетание «corporate education» в запросе даёт ссылку к сфере медицины, клинических исследований, инжиниринга, точных наук. Большинство результатов поиска по ключевым словам, связанным с образовательной сферой, выявляют исследования в детских садах, университетах, колледжах, однако школы, и особенно частные, встречаются исключительно редко.

Анализ цитирования по авторам через программу VOSviewer позволил обнаружить всего 80 авторов [VOSviewer, электронный ресурс]. После изучения работ всех найденных по запросу авторов, релевантных работ для нашего исследования обнаружено не было.

Тогда границы поиска были конкретизированы. По запросу «internal professional development at private schools», годы: 2016–2025 в сфере «Education» всего была найдена 41 статья. В 2020 году количество статей снизилось до минимума, однако с этого времени наблюдается возрастание их количества, которое достигло пика в 2024 году. В результате анализа по цитированию через программу VOSViewer были найдены 4 автора из США и Бразилии, связей в цитировании между ними не было обнаружено. В статьях данных авторов не нашлось релевантных высказываний

по теме исследования. По запросам «Workplace training at private schools» и «Teachers onboarding in a private schools» были найдены 42 статьи. Были обнаружены 7 авторов, представляющих Ливан, Канаду, Непал, Нигерию, Китай, в статьях которых найдены релевантные высказывания по теме исследования. В этих статьях особое внимание уделяется непрерывному профессиональному развитию сотрудников частных школ, использованию эффективных фреймворков для преобразования школ в «обучающие сообщества» [10], взаимного обучения педагогов, наставничества [11], созданию «атмосферы вдохновения» в педагогическом сообществе [12], онбордингу учителей частных школ [13]. Точечное попадание и малое количество статей на тему профессионального развития учителей в рамках тренингов и образовательных программ в школьной структуре говорит о недостаточной изученности проблемы, подчёркивая актуальность настоящего исследования.

В библиотеке E.library по запросу «Корпоративное обучение в частных школах» по ключевым словам (аннотация, название, текст) за 2016–2025 годы найдено 30 статей, из которых только две содержат высказывания, релевантные теме исследования. По запросу «частная школа как самообучающаяся организация» публикаций не обнаружено. По запросу «школа как самообучающаяся организация» обнаружена 31 публикация, из которых релевантны 9. Всё это также говорит о слабой изученности проблематики исследования.

Теоретико-понятийный анализ через отечественные и зарубежные базы научного цитирования привёл нас к рабочему определению корпоративного обучения, данному П.А. Петряковым и М.Н. Певзнером: «*организованный в интересах корпорации и её сотрудников процесс взаимодействия обучающих (тренеров) и обучающихся (слушателей), осуществляемый как внутри организации, так и вне её, направленный на решение учебных задач и обеспечивающий профессиональное развитие сотрудников*» [14, с. 16]. На глубоком

теоретико-методологическом уровне проработаны вопросы корпоративного обучения авторами пособия «Корпоративная педагогика» [15], в докторском исследовании В.Ш. Каганова [16]. Однако подобные исследования единичны. Мы полагаем, что наиболее благоприятной средой для организации профессионального корпоративного обучения является самообучающаяся организация. Корпоративное обучение следует воспринимать как ключевой атрибут данной структуры. В соответствии с точкой зрения П. Сенге, организация может быть охарактеризована как «самообучающаяся», если она создаёт условия для непрерывного обучения и развития всех сотрудников и активно находится в процессе постоянного самосовершенствования, что приводит к изменениям в окружающей её среде [2]. А цели компании и особенность организации, то есть частной школы, мы в том числе рассматриваем с точки зрения классификации концептуальных базовых направлений образовательной деятельности частных школ, созданных на основе кадрового стратегирования. Это и есть направления четырёхзвенного классификационного концепта, включающие ориентацию на *персональные запросы клиентов, реализацию устоявшихся в образовательной практике педагогических концепций, авторские педагогические идеи, полномасштабную реализацию ФГОС и действующих профессиональных стандартов* [6, с. 52].

В целом отметим, что публикации в высокорейтинговых рецензируемых журналах (ВАК, Scopus и т.д.) по вопросам корпоративного обучения (образования) присутствуют в весьма незначительном количестве. Чаще они размещаются в менее статусных источниках – материалах ведомственных и региональных конференций, ведомственных профилированных и популярных изданиях. Они представляют в большинстве своём либо описание опыта (порой – весьма субъективного и локального), либо демонстрируют алгоритмизированные инструменты, содержащие обобщённые модели организации процес-

са и описания традиционных содержательных процедур.

Такое положение связано с недостаточной разработанностью концептуальных оснований корпоративного обучения, что негативно сказывается на качестве его результатов, делая конструирование процесса случайным, а результаты слабо предсказуемыми.

В последнее время появилось значительное количество работ, посвящённых новым технологиям и форматам осуществления корпоративного обучения. В последние годы изданы книги, рассказывающие о роли искусственного интеллекта в развитии персонала [17], раскрывающие суть корпоративного обучения в электронном формате [18], демонстрирующие особенности поведения самообучающихся организаций в эпоху метамодернистских кризисов и колебаний [19; 20]. Однако, содержание данных работ ещё не успело оказать серьёзного влияния на характер корпоративного обучения в сфере общего образования. Частные школы тут не являются исключением.

Результаты регрессионного анализа данных опроса

Для определения влияния каждой из независимых переменных на представления о характере корпоративного обучения участников образовательного процесса частных школ был проведён анализ множественной регрессии. Формула множественной регрессии выглядела таким образом:

Характер корпоративного обучения =
 $B_0 + B_1^* \text{стратегические цели школы}$
 $+ B_2^* \text{конкурентная среда}$
 $+ B_3^* \text{уровень ресурсного обеспечения}$
 $+ B_4^* \text{качество взаимодействия участников образовательного процесса.}$

Уровень надёжности для вычисления доверительных интервалов оцениваемых коэффициентов оставлен стандартным, он составляет 95%. Результаты регрессионного анализа представлены в таблице 1.

Таблица 1/ Table 1.

**Результаты регрессионного анализа/
Regression analysis results**

Регрессионная статистика	
Множественный R	0,984523
R-квадрат	0,969285
Нормированный R-квадрат	0,477851
Стандартная ошибка	0,504231
Наблюдения	141

Коэффициент детерминации R^2 показывает, что на 96,9% расчётные параметры модели объясняют зависимость и изменения изучаемого параметра наличия корпоративного обучения от исследуемых факторов.

Не все коэффициенты Y-пересечения оказались значимыми на 5%-ом уровне значимости ($p\text{-value} = 0,05$). Для оценки значимости коэффициентов регрессии с помощью t-статистик необходимо сопоставить рассчитанные значения статистик с критическим значением статистики Стьюдента (t -критерий) для установленного уровня значимости α и степеней свободы, равных $n - k$, где n обозначает количество наблюдений, на основе которых оценивались параметры регрессии, а k – количество коэффициентов, оценённых в регрессионном уравнении. Т-критерий Стьюдента равен 1,97912.

Интересно, что качество взаимодействия между такими участниками, как ученик и учитель, учитель и учитель, учитель и родитель, директор и учитель, директор и родитель, администрация школы и учитель, директор и ученик, не имеют статистической значимости ($p\text{-value} > 0,05$), так же как и конкуренция между учениками в школе.

В итоге следует констатировать, что набор независимых переменных оказался релевантным с точки зрения ответа на исследовательские вопросы.

Результаты анализа интервью

Несмотря на наличие некоторых универсальных элементов, школы выборки при построении систем корпоративного обучения демонстрируют уникальный подход. Эта уникальность выражается в адаптации обучения под содержание миссии, ценностей, философии, организационной культуры школы, индивидуальных и командных запросов и представлений персонала и иных участников образовательного процесса школы, а также в деталях реализации и гибкости планирования. Всё вышеперечисленное во многом определяется принадлежностью школы к тому или иному направлению четырёхзвенного классификационного концепта.

Перечень независимых переменных по результатам интервью расширился. Контент-анализ интервью с директорами позволил остановится на следующем наборе:

- стратегические цели школы, основанные на миссии, организационных ценностях;
- потребности сотрудников: персональные и командные;
- командная работа, генерирующая отношения взаимного доверия участников образовательного процесса;
- гибкость программ, учитывая внутренние и внешние изменения;
- уровень ресурсного обеспечения, способствующий реализации всех факторов;
- внешние требования, учёт действующих нормативов, образовательных и профессиональных стандартов.

Подробнее эти процессы описаны в магистерском исследовании Н.Г. Сковпень [8].

Частная школа как самообучающаяся организация

Корпоративное обучение является неотъемлемой частью самообучающейся организации. Мы решили проверить, насколько школы выборки соответствуют содержанию концепта П. Сенге. Анализ был проведён на основе эмпирических данных полуструктурированного интервью дирек-

торов исследуемых школ. Были изучены конкретные характеристики самообучающейся организации, такие как личное самосовершенствование, интеллектуальные модели (мыследеяельностные паттерны организации), общее видение, групповое обучение. По результатам контент-анализа с использованием программы Atlas.ti была составлена таблица кодов, которая показывает частоту употребления смысловых фраз, относящихся к какой-либо черте самообучающейся организации (по П. Сенге).

По результатам, представленным в таблице 2, видно, что нет значимой разницы между отношением школы к той или иной черте. Однако, такие черты как интеллектуальные модели и совершенствование личности преобладают среди других.

Есть школы, у которых черты самообучающейся организации проявляются равномерно (Школа 2, Школа 1), а есть школы, где существуют доминирующие черты. Например, Школа 3 наименее склонна к проявлению интеллектуальных моделей, которые описывают открытость представлений участников коллектива и готовность их изменять, в то время как в коллективе этой школы выше ценится самосовершенствование личности. Школа 4 наименее склонна к использованию группового обу-

чения, а у сотрудников Школы 5 в меньшей степени выражена черта общего видения, в то время как преобладание остальных черт говорит об умении слушать, быть готовым к изменениям, постоянно совершенствовать личные навыки сотрудников, а также обучаться коллективно.

В результате контент-анализа мы приходим к выводу, что выбранные частные школы обладают всеми чертами самообучающейся организации. При этом у нескольких школ существуют более сильно и более слабо выраженные черты, что может говорить о специфическом подходе организации к управлению корпоративным обучением, который обусловлен принадлежностью к одному из направлений четырехзвенного классификационного концепта.

Обсуждение

В ходе проведённого исследования был использован метод триангуляции для повышения достоверности получаемых данных о феномене корпоративного обучения в частных школах. Были применены следующие разновидности метода:

– *Методологическая триангуляция*. Для сбора и обработки данных использованы количественные и качественные процедуры – опросы в формате анкетирования

Таблица 2/ Table 2.

Таблица кодов по частоте употребления смысловых фраз/

Table of codes by frequency of use of semantic phrases

Черта/Школа	Школа 1 N=26	Школа 3 N=16	Школа 4 N=17	Школа 5 N=23	Школа 2 N=17	Всего
Групповое обучение N=40	8	8	6	11	7	40
Интеллектуальные модели N=44	11	5	9	11	8	44
Общее видение N=39	9	7	9	7	7	39
Совершенствование личности N=43	10	9	8	10	6	43
Всего	38	29	32	39	28	166

и полуструктурированного интервью. Данные обработаны с помощью описательной и математической статистики и контент-анализа соответственно. Затем результаты (представления различных участников образовательного процесса о характере корпоративного обучения в частных школах Санкт-Петербурга) прошли взаимную верификацию и синтезированы.

– *Теоретическая триангуляция.* Для анализа характера корпоративного обучения нами были использованы два теоретических концепта – «самообучающейся организации» (П.Сенге) и «образовательной экосистемы» (П.Лукша, Д.Кубиста, Д. Спенсер-Кейс, О.Прикот и др.). Синтез подходов позволил определить корпоративное обучение в частных школах Санкт-Петербурга как экосистемный образовательный феномен, базовым фактором становления и развития которого является внутриорганизационное доверие.

– *Исследовательская триангуляция.* Авторы настоящей статьи были персонально свободны в выборе исследовательских средств и самостоятельно полученные ими научные результаты согласовывались в ходе командного обсуждения, проходили взаимную верификацию, синтезировались, что позволило получить системное качество, которое отсутствовало в индивидуальных результатах каждого из авторов.

– *Триангуляция данных.* С помощью единой анкеты статистические данные, послужившие одной из основ трактовки результатов проведённого исследования в целом, собирались у различных представителей образовательного пространства школ выборки (администраторов, педагогов, учеников, родителей) одновременно, что позволило корректно сопоставить полученные данные и взаимно верифицировать их.

Всё высказанное позволяет нам говорить, что полученные в ходе исследования результаты корректны и достоверны.

Корпоративное обучение, в том числе в образовательной сфере, ещё не стало предметом углублённого теоретико-методологического анализа, исследовательская

повестка в данной сфере зачастую воспринимается как разработка алгоритмизированных инструментов восполнения компетентностных дефицитов сотрудников и приобретения ими навыков, необходимых для исполнения производственных функций, а также организации процесса. Тренинги личностного роста персонала, проводимые обычно по инициативе руководства сторонними специалистами, поверхностно знакомыми с внутриорганизационной ситуацией, зачастую случайны и абстрактны. Крупным корпорациям, имеющим ресурсы для создания корпоративных университетов, удаётся в рамках их образовательных пространств гармонизировать ситуацию, синтезировать содержание корпоративного образования и корпоративного обучения. Однако для средних и мелких компаний, к разряду которых могут быть отнесены и частные школы, путь прямой аналогии с идеей корпоративного университета недостижим. Поэтому для них особенно важно конструирование адаптивных локальных моделей, для создания которых должны быть выработаны актуальные теоретико-методологические основания. Представляется, что для частных школ такими моделями являются упомянутые выше концепты «самообучающейся организации» и «образовательной экосистемы», особенно учитывая тот факт, что П.Сенге и его коллегами разработан концепт самообучающейся организации эпохи метамодернистских перемен [19].

Выводы

Концепция самообучающейся организации рассматривается в статье с точки зрения вариативности проявления определённых характеристик, что позволяет выявить уникальные подходы к управлению в контексте каждой конкретной школы. Такой анализ не только способствует выделению эффективных практик, но и предоставляет возможность глубже понять причины, способствующие успешной реализации корпоративного обучения в специфических условиях.

Важный вывод, который мы можем сделать по итогам проведённых исследований, обосновывающих феномен корпоративного обучения в частных школах Санкт-Петербурга – это идентификация его как экосистемного образовательного явления. Исходя из полученных результатов, можно говорить о частных школах города как о самообучающихся организациях, специфика проявления базовых черт которых определяется их принадлежностью к одному из направлений четырёхзвенного классификационного концепта. Однако инвариантной сущностной характеристической современной образовательной организации, пребывающей в цивилизационном дискурсе метамодерна, является её принадлежность к классу образовательных экосистем. Самообучающаяся организация в трактовке П. Сенге является образовательной экосистемой. Исследования показывают, что определяющей чертой, системообразующим фактором самообучающейся организации (образовательной

экосистемы) является внутриорганизационное доверие [9]. Следовательно, корпоративное обучение как образовательная экосистема не может существовать, не будучи основанной на внутриорганизационном доверии, возникающем во взаимоотношениях всех категорий участников образовательного процесса.

Если мы с указанной точки зрения рассмотрим осуществлённый в рамках настоящего исследования процесс обоснования факторов, определяющих характер корпоративного обучения, то должны будем констатировать, что это результат синтеза представлений администрации, педагогов, учащихся и родителей частных школ Санкт-Петербурга. Таким образом, корпоративное обучение как неотъемлемая принадлежность самообучающейся организации, выходит за традиционные рамки работы с персоналом школы и становится продуктом доверительного («соучастного») проектирования.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Райан, Л.: Райан Л. Корпоративное обучение: практическое руководство по эффективному корпоративному обучению. Гриффин Пресс, 2010. 86 с.
2. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающихся организаций. Харьков, 2006. 206 с./
3. Гиббонс Э., Ван дер Аkker П., Вермюлен Т. Метамодернизм, историчность, аффект глубина после постмодернизма. М. Рипол хаус, 2021.
4. Прикот О.Г. Цифровое благополучие персоны в образовательной экосистеме метамодерна. Часть 2 // Образовательная политика. 2023. №1 (93). С. 16-27.
5. Лукша П.О., Спенсер-Кейс Д., Кубиста Д. Образовательные экосистемы: возникающая практика для будущего образования. Московская школа управления СКОЛКОВО и Global Education Futures, 2020. 186 с.
6. Корепанова Н. Н., Прикот О. Г. Методология кадрового стратегирования в образовании: исследование кейсов частных школ Санкт-Петербурга // Человек и образование. 2024 № 1(78). С. 49–61.
7. Гривко Н.Н. Проектирование кадровых стратегий в частных школах Санкт-Петербурга. ВКР на соиск. квалификации магистра образования. СПб: НИУ ВШЭ, 2025.
8. Сковпень Н.Г. Корпоративное обучение в частных школах Санкт-Петербурга. ВКР на соиск. квалификации магистра образования. СПб: НИУ ВШЭ, 2025.
9. Рассказова В.Н. Управление в образовательной экосистеме. ВКР на соиск. квалификации магистра образования. СПб: НИУ ВШЭ, 2025.
10. Amal Farhat. Transforming a School into a Learning Community by Integrating FIRST Framework through a Professional Development Framework // Journal of Education and Training Studies. 2019. № 8(2). С. 57–62.
11. Glazer M. E., Page K. The collaborative apprenticeship model: Situated professional development within school settings // International Society for Technology in Education). 2016. № 22. Pp. 179–193.
12. Baraily, K. & Belbase,N. Unveiling the Factors for Teachers' Professional Development in Nepal/ Impact of Training Programs on Cooperative Management Efficiency. Brixton Scholarly Review. 2025. № 2. Pp. 41–53.

13. Nkiru Onwubuya Uju N., Amobi Chinelo M., Atah Cletus A. Promoting the Professional Development of Business Studies Teachers in Junior Secondary Schools for Quality Education Delivery in the Technological Era in Anambra State // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2025. Vol. 16. No 2. P. 120.
14. Петряков П. А., Певзнер М. Н. Корпоративное обучение персонала как стратегия развития организации // Человек и образование. 2009. № 3(20). С.15–23.
15. Певзнер М. Н., Грауман О., Петряков П. А. Корпоративная педагогика: учеб. пос. Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2010.
16. Каганов В. Ш. Корпоративное обучение как фактор обеспечения конкурентоспособности российских предпринимательских структур: автореф. дис. докт. экон. наук. М., 2012.
17. Баранов И.Н., Юрченков В.И. Корпоративное обучение для цифрового мира. АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка», 2020. 157 с.
18. Аллен М. E – learning. Как сделать электронное обучение понятным, качественным и доступным. М.: Альпина Паблишер, 2016. 211 с.
19. Сенге Питер М., Клейнер А., Росс Ричард Б. Танец перемен. Новые проблемы самообучающейся организации. М.: Олимп – бизнес, 2024. 181 с.
20. Лебедев П. Корпоративное обучение в кризис. М.: Ridero, 2020. 302 с.

REFERENCES

1. Ryan, L. (2010). *Corporate Learning: A practical guide to effective corporate training*. Griffin Press. (In Russ.)
2. Senge, P. (2006). *The fifth discipline. The art and practice of self-learning organizations*. Kharkov. (In Russ.)
3. Gibbons, E., Van der Akker, P. & Vermeulen, T. (2021). *Metamodernism, historicity, depth affect after post-modernism*. Moscow: Ripoll House. (In Russ.)
4. Prikot, O.G. (2023). Digital well-being of a person in the educational ecosystem of metamodernism. Part 2. In: *Educational Policy*, 1 (93), 16–27. (In Russ.)
5. Luksha, P.O., Spencer-Case, D. & Kubista, D. (2020). *Educational ecosystems: emerging practice for the future of education*. Moscow School of Management SKOLKOVO and Global Education Futures. (In Russ.)
6. Korepanova, N. N. & Prikot, O. G. (2024). Methodology of personnel strategizing in education: a case study of private schools in St. Petersburg. In: *Man and Education*, 1 (78), 49–61. (In Russ.)
7. Grivko, N.N. (2025). *Design of personnel strategies in private schools of St. Petersburg*. [dissertation]. St. Petersburg. (In Russ.)
8. Skovpen, N.G. (2025). *Corporate training in private schools of St. Petersburg*. M.S., thesis, St. Petersburg: National Research University Higher School of Economics. (In Russ.)
9. Rasskazova, V.N. (2025). Management in the educational ecosystem. [dissertation]. St. Petersburg. (In Russ.)
10. Farhat, A. (2019). Transforming a school into a learning community by integrating FIRST framework through a professional development framework. In: *Journal of Education and Training Studies*, 8 (2), 57–65.
11. Glazer, E.M. & Hannafin, M.J. (2006). The collaborative apprenticeship model: Situated professional development within school settings. In: *Teaching and Teacher Education*, 22 (2), 179–193.
12. Baraily, K., Belbase, N. (2025). Unveiling the factors for teachers' professional development in Nepal. Impact of training programs on cooperative management efficiency. In: *Brixton Scholarly Review*, 2, 41–53.
13. Onwubuya, U.N., Amobi, C.M. & Atah, C.A. (2025). Promoting the professional development of business studies teachers in junior secondary schools for quality education delivery in the technological era in Anambra State. In: *Mediterranean Journal of Social Studies*, 16 (2), 20.
14. Petryakov, P. A. & Pevzner, M. N. (2009). Corporate personnel training as an organization development strategy. In: *Man and Education*, 3 (20), 15–23. (In Russ.)
15. Pevzner, M.N., Graumann, O., & Petryakov, P.A. (2010). *Corporate pedagogy. Textbook*. Veliky Novgorod: NovSU named after Yaroslav-the-Wise. (In Russ.)
16. Kaganov, V. Sh. (2012). *Corporate training as a factor in ensuring the competitiveness of Russian entrepreneurial structures*. [dissertation]. Moscow. (In Russ.)
17. Baranov, I.N., & Yurchenkov, V.I. (2020). *Corporate training for the digital world*. ANO DPO Sberbank Corporate University. (In Russ.)

18. Allen, M. (2016). *E-Learning. How to make e-learning understandable, high-quality and accessible.* Moscow: Alpina Publisher. (In Russ.).
19. Senge, P. M., Kleiner, A. & Ross, R. B. (2024). *Dance of change. New problems of self-learning organization.* Moscow: Olimp-business. (In Russ.)
20. Lebedev, P. (2020). *Corporate training in crisis.* Moscow: Ridero. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Сковпень Наталья Геннадьевна – магистр, методист ИМЦ Петроградского р-на Санкт-Петербурга, Санкт-Петербург

Прикот Олег Георгиевич – доктор педагогических наук, профессор НИУ ВШЭ в Санкт-Петербурге, Санкт-Петербург

Аристова Ольга Алексеевна – учитель английского языка частной школы «Крылья», Санкт-Петербург

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS:

Natalia G. Skovpen – Master (Education), Methodologist, Information and Methodological Centre of Petrogradskiy District, St.Petersburg

Oleg G.Prikot – Dr. Sci. (Education), Prof. Higher School of Economics National Research University, St.Petersburg

Olga A. Aristova – English teacher, Wings Private School, St.Petersburg

Вклад авторов:

Н.Г. Сковпень – разработка прикладной методологии исследования, сбор, обработка и интерпретация эмпирических данных

О.Г. Прикот – определение общей логики исследования и его теоретических основ, формулировка исследовательских выводов

О.А. Аристова – проведение библиометрического анализа, изучение иностранных источников по теме исследования

Contribution of the authors:

Skovpen N.G – development of applied research methodology, collection, processing and interpretation of empirical data

Prikot O.G. – general logic definition of the study and its theoretical foundations, formulation of research conclusions

Aristova O.A. – bibliometric analysis, studying foreign sources on the research topic

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no conflicts of interests.