

Бабушко С. Р.,
канд. філол. наук, доцент Національного
університету фізичного виховання і спорту України, м. Київ
babushko_sr@mail.ru

НЕФОРМАЛЬНІ ТА ІНФОРМАЛЬНІ ОСВІТНІ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ СУЧАСНИХ ФАХІВЦІВ

У статті проаналізовано неформальні та інформальні освітні можливості для професійного та особистісного розвитку фахівців у сучасних умовах; розкрито їх сутність та систематизовано у дві категорії: ті, що мають місце на робочому місцічи в межах організації свого працевлаштування, та ті, що мають місце поза ним.

Ключові слова: неформальна та інформальна освіта, професійний та особистісний розвиток, фахівці.

В статье проанализированы неформальные и информальные образовательные возможности для профессионального и личностного развития специалистов в современных условиях; раскрыта их сущность и выделено две группы: те, что доступны на рабочем месте или в рамках организации их трудоустройства, а также те, что имеют место вне его.

Ключевые слова: неформальное и информальное образование, профессиональное и личностное развитие, специалисты.

The article reveals a number of learning and educational possibilities for a modern employee nowadays. The emphasis has been made on the non-formal and informal educational tools excluding employees' education and training. They have been examined and analyzed as on-the-job and off-the job educational tools. It has been shown that the most efficient tool is an employee's self-study which can be realized in different ways, particularly through a professional development plan. The principles of designing such plans and making them effective have been identified in the article. It has been found out that the principles of their designing and the principles of adult education are common, particularly the following: learner-centered learning, utilizing employee's personal experience, goal-oriented learning, relevancy-oriented and practicality, collaboration.

Under today's circumstances electronic tools are becoming increasingly popular among modern employees and are being widely used by them for their professional and personality development.

There have also been identified the further ways of investigating educational and learning tools for employees' professional and personality development.

Key words: non-formal and informal education and learning, professional and personality development, employees.

Актуальність дослідження. Завдяки стрімкому розвитку

інформаційно-комунікаційних технологій професійна кваліфікація фахівця швидко застаріває, що зумовлює нагальну потребу постійного оновлення його знань, набуття нових компетентностей, підвищення його кваліфікації. За таких умов питання професійного розвитку сучасного фахівця (організація навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо на робочому місці та власне особистий розвиток) набувають особливої актуальності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Оскільки професійний розвиток має місце в системі професійної освіти та освіти дорослих, то питання професійного розвитку кадрів до недавнього часу розглядалися у вузькому діапазоні, а саме в рамках менеджменту персоналу (О. Грішнова, В. Данюк, О. Крушельницька, М. Мурашко, Л. Пан, В. Петюх, Д. Розенберг).

Нині проблеми професійного розвитку фахівців різних спеціальностей активно досліджуються педагогами в рамках освіти дорослих. Низка наукових праць є порівняльно-педагогічними. Причому географічний діапазон досліджуваних країн варіюється від європейських (А. Гончарук, А. Каплун, О. Огієнко, О. Проценко) до північно- (Н. Бідюк, М. Борисова, О. Романовський, Т. Пілюгіна) та латино-американських країн (О. Жижко) і, навіть, до економічно розвинених азійських країн (Н. Пазюра).

Загалом, аналіз вітчизняної науково-педагогічної літератури свідчить, що професійний розвиток фахівців не був предметом комплексного науково-педагогічного аналізу за поодинокими винятками. Зокрема, проблемами професійного розвитку учителів займаються В. Лозовецька, Н. Муқан, Л. Пуховська, О. Садовець; професійному розвитку працівників на виробництві присвячена дисертація Н. Пазюри; питання підготовки виробничого персоналу висвітлено у працях О. Аніщенко та А. Сушенцева.

Натомість, у зарубіжному науковому просторі проблемами професійного розвитку активно займаються упродовж останніх десятиліть, про що свідчить аналіз літературних та документальних джерел, Інтернет- та Інтранет-ресурсів. Значний інтерес становлять результати наукових досліджень зарубіжних науковців у сфері освіти дорослих (Л. Брайсон (L. Bryson), Д. Гарвін (D. Garvin), Е. Ліндемман (E. Lindeman), Б. Мансфілд (B. Mansfield), М. Ноулз (M. Knowles) та ін.), в області управління та розвитку людських ресурсів (К. Арджіріс (C. Argyris), М. Харріс (M. Harris) та ін.). Вартими вивчення є праці зарубіжних науковців, у яких розкриваються фундаментальні, педагогічні, психологічні, дидактичні основи навчання фахівців на їх робочому місці у різних галузях економіки (М. Аллен (M. Allen), Дж. Берсін (J. Bersin), М. Ераут (M. Eraut), К. Готвік (K. Gottwik).

Постановка проблеми. Однак, як свідчить аналіз автентичних джерел, наукові праці, в яких розкриваються особливості освітніх можливостей, малочисельні і є, переважно, практичними порадами для менеджерів із розвитку людських ресурсів. Поза увагою науковців залишаються питання професійного та особистісного розвитку працівників теоретико-методологічного спрямування.

Сучасний фахівець для свого професійного та особистісного розвитку може скористатися цілою низкою освітніх можливостей: від навчання в рамках формальної освіти до різноманітних курсів неформальної освіти, а також вагомим потенціалом інформальної освіти. Загалом, доцільно розрізняти дві категорії освітніх можливостей для професійного розвитку фахівця:

- ті, що мають місце на робочому місці в межах організації свого працевлаштування;
- ті, що мають місце поза ним.

Однак слід зауважити, що запропонований поділ є досить умовним, оскільки вони – взаємопов'язані. Наприклад, працівник може самонавчатися на своєму робочому місці чи в межах організації свого працевлаштування, так і поза нею. Проте працівник займається своєю самоосвітою переважно не в робочий час, а отже, не на робочому місці.

За таких умов необхідне всебічне вивчення неформальних та інформальних освітніх можливостей для професійного розвитку сучасного фахівця та їх особливостей. Найбільш дієвим знаряддям професійного та особистісного розвитку фахівця є його навчання, зокрема навчання на робочому місці. Однак **мета цієї статті** полягає в аналізі а систематизації інших освітніх можливостей неформальної та інформальної освіти для здійснення професійного та особистісного розвитку сучасного фахівця та розкритті їх сутності.

Виклад основного матеріалу. Основною освітньою неформальною та інформальною можливістю, якою користується сучасний фахівець, є його самонавчання. Саме воно, на думку науковців В. Тривун (V. Trivun), В. Кенджік (V. Kenjic), Ф. Махмуткехаджік (F. Mahmutcehajic), є належним інструментом задоволення суспільних та освітніх вимог, що змінюються, та інструментом, що добре відповідає потребам індивіда [1, с. 181].

Самостійне навчання часто називають самокерованим. Воно вважається найбільш простою формою навчання, адже для нього не потрібно таких ресурсів, як спеціальне приміщення, інструктор чи викладач, розклад занять чи спеціально відведений для навчання час – самонавчання проходить там і тоді, де і коли зручно учню. Фахівець, котрий займається самоосвітою, «не потребує певних жорстких форм зовнішнього управління, контролю, тобто він володіє достатньо високою внутрішньою мотивацією учіння, високим рівнем самоконтролю, самодисципліни, самоорганізації праці» [2, с. 128]. Такі переваги самоосвіти призвели до того, що на сучасному етапі у навчанні дорослих «акцент зміщується на самоосвітню діяльність» [3, с. 100].

Самоосвіта тісно пов'язана з проблемами самоактуалізації, самореалізації, саморегуляції, самовдосконалення особистості, відіграє важливу роль у системі неперервного професійного навчання. Спрямування на «людинувимірність», тобто на розвиток особистості, є характерною рисою тисячоліття [4, с. 4]. Завдяки неперервній самоосвіті працівник формується як особистість, яка може ефективно вирішувати питання особистісного характеру, компетентно виконувати робочі обов'язки, активно функціонувати

в суспільстві. Цих мотиваційних факторів може бути недостатньо для працівника, щоб заохотити його до самокерованого навчання та самоосвіти. Тому ефективним засобом можна вважати розробку особистих планів професійного розвитку працівника, яка здійснюється в організації його працевлаштування. Завдяки особистим планам професійного розвитку реалізується взаємозв'язок між першою та другою групами можливостей для навчання та професійного розвитку індивіда, тому що план укладається на місці працевлаштування, в ньому відображено не лише навчання, що проводиться в компанії, але й освітні засоби за її межами, які найбільше імпонують індивіду.

Аналіз посадових обов'язків менеджерів із кадрів за доступними для широкого загалу інтернет-ресурсами свідчить, що до кола їх обов'язків входить розробка та укладання планів професійного розвитку [5].

Загалом, під планом професійного розвитку розуміють документ, у якому відображено мету, розвиток необхідних компетентностей, цілі, яких необхідно досягнути члену персоналу для того, щоб підтримувати його безперервний розвиток як працівника, так і особистості, що в результаті призведе до покращення якості виконуваної роботи та розвитку його кар'єри [5]. Для того, щоб такий план був ефективним він має укладатися працівником спільно з менеджером, який безпосередньо працює разом із ним, та під керівництвом менеджера з розвитку людських ресурсів чи менеджера по роботі з кадрами. Тісна співпраця працівника з менеджером дозволяє визначити необхідні навички та ресурси, щоб забезпечити виконання плану та врахувати стратегічні потреби організації.

Аналіз методичних рекомендацій [5] дозволив нам виокремити головні принципи, на яких план професійного розвитку має базуватися, щоб бути «живим».

По-перше, план професійного розвитку працівника будується на основі **принципу особистісно орієнтованого навчання**, тобто передбачає врахування індивідуальних особливостей працівника, його здібностей, навичок, попереднього освітнього досвіду, його стилю учіннятощо. Це забезпечує працівнику можливість через усвідомлення такого вагомого фактора, як WIFM (що це дає мені?) реалізувати себе повною мірою в професійній та навчальній діяльності.

По-друге, дуже тісно пов'язаним із попереднім є **принцип урахування особистого досвіду** працівника, який забезпечує, за словами вітчизняної дослідниці Н. Бідюк, «органічне поєднання наявних знань та умінь з новими» [3, с. 172]. Безперечно, укладання програми професійного розвитку працівника неможливе без його попереднього досвіду, який є вагомим підґрунтям для набуття нових знань, умінь, навичок, ціннісних орієнтацій тощо.

По-третє, професійний розвиток членів персоналу має починатися з початком їх діяльності у команді організації. Крім того, він має бути своєчасним, тобто укладатися не після того, як було виявлено, що той чи

інший член команди потребує певного покращення у своїй діяльності, а до того, виходячи з положення, що, конкурентоспроможність кожного члена команди робить конкурентоспроможним і саму організацію. Іншими словами, дотримання зазначених умов забезпечує реалізацію **принципу випереджувального навчання**, оскільки передбачає прогностичність розвитку працівника, як професіонала і особистості, так і всієї організації.

По-четверте, **принцип партнерства**, який реалізується у спільному розробленні плану та подальших проміжних обговорень результатів його виконання. *По-п'яте*, **принцип диференціації змісту, форм і методів роботи** із працівником передбачає індивідуальний підхід до укладання плану професійного розвитку, врахування його освітніх потреб та інтересів. Це зумовлює використання різних форм і методів навчання та професійного розвитку, що робить виконання плану гнучким та варіативним, відтак його легко адаптувати до нових змін та викликів. Наявність зворотного зв'язку забезпечує усвідомлення досягнутих успіхів у набутті працівником нових навичок, знань, ціннісних орієнтацій, що значно підвищує рівень самооцінки працівника та його мотивації до свого подальшого розвитку. До плану професійного розвитку мають постійно звертатися упродовж року. За порадою практиків, до річного звіту не менше одного разу повинно бути проведене проміжне обговорення виконання пунктів плану між працівником та його менеджером (супервайзером, наставником, ментором) [5]. Завдяки дотриманню цих умов втілюється в практику діяльності **принцип актуалізації результатів** реалізації укладеного плану.

У цілому, виокремлені принципи відображають особливості, на яких базується освіта дорослих, що є цілком зрозумілим, адже фахівці, навчаючись, є дорослими учнями.

Таким чином, комплексна реалізація зазначених принципів при укладанні плану професійного розвитку працівника робить його досить ефективним засобом професійного та особистісного розвитку. Незважаючи на те, що він укладається на робочому місці працівника, в ньому можуть бути враховані й інші освітні можливості, зокрема за межами робочого місця.

Однією із таких можливостей саморозвитку в професійному та особистісному плані є **спілкування**. Особисте спілкування з колегами на робочому місці, поза ним, спілкування зі своїм ментором, супервайзером, менеджером із персоналу, головою свого відділу тощо, можливо, і не вважається навчальним методом у формальній освіті, проте є дієвим засобом учіння у неформальній та інформальній освіті. Його освітні можливості для професійного розвитку фахівця надзвичайно широкі. Наприклад, пізнання досвіду свого колеги сприяє рефлексії, самоаналізу, підсвідомому порівнянню, що змушує працівника робити певні висновки щодо поповнення своїх знань, шляхів удосконалення власних навичок та умінь, тобто спілкування сприяє саморозвитку. Знання, отримані у процесі спілкування, завжди є релевантними, близькими. За своєю сутністю, вони є «не гіршими, ніж отримані в освітніх закладах» [6, с. 25].

Слід зауважити, що визнання ролі спілкування колег по роботі для навчання та професійного розвитку проявилось в утворенні нового терміну, яким широко послуговуються нині в науковому тезаурусі з управління персоналом: «peer-to-peerscommunication» (P2P). На думку науковців, **спілкування колег на робочому місці** представляє собою горизонтальні зв'язки в організації [7]. Саме горизонтальні зв'язки утворюють основу для побудови ефективного корпоративного навчання/учіння та відрізняють організацію, що навчається, від традиційної.

Завдяки новим технологіям у соціальних мережах створюються цілі платформи для спілкування колег, однодумців, партнерів. Така **віртуальна спільнота** (P2P community) відіграє вагомий роль в інформальному навчанні. Члени спільноти обмінюються досвідом, думками, навчальними ресурсами. Наприклад, працівники готельного бренду Hilton, крім офіційного сайту корпорації, мають веб-сторінку в Інтернеті: «Один світ, один бренд, один голос», яка є результатом спільної діяльності членів Hilton. 144000 осіб по всьому світу об'єдналися для он-лайн обміну ініціативами бренду з різних питань навчання персоналу, розвитку та підтримки навичок, проведення експертизи знань продукту, для проведення навчання менеджерів, щоб «зробити з них не просто працівників мережі, а амбасадорів бренду Hilton».

З часу появи такої он-лайн спільноти колег-членів Hilton у 2009 р. результати її діяльності свідчать про її ефективне функціонування: було зроблено 130796 коментарів; завантажено 197760 фотографій і 2489 відеороликів; надано 1729 пропозицій, як вирішити певні проблеми; 11340 учасників поділилися своїм життєвим та робочим досвідом; було зафіксовано 10 мільйонів переглядів сторінок спільноти; 71% тих, хто побував на сторінках спільноти, стали постійними користувачами [8].

Ще один вагомий засіб професійного та особистісного розвитку фахівця є **спеціалізовані фахові журнали та книги**, в процесі читання яких фахівець знайомиться із результатами емпіричних досліджень у сфері своїх інтересів. Цей засіб професійного розвитку використовується не всіма працівниками, а лише середнього і вищого управлінського рівнів. Проте менеджмент компаній усвідомлює наскільки великим є навчальний потенціал книги. Тому великі корпорації публікують так-звані «настільні книги працівника» і вручають своїм працівникам після вступного навчання. Наприклад, мережі Hilton, Marriott, Rezidor, Inter Continental, Fairmont та інші в своєму навчально-методичному арсеналі мають такі книги. Крім того, періодично мережі у складі корпорацій випускають **інформаційні листки** чи бюлетені (newsletters), у яких висвітлюються різні корпоративні питання, наприклад, як на практиці втілюється корпоративна політика, які нові еко-програми розпочинає корпорація, їх сутність, заходи їх реалізації, результати попередніх програм, відзначаються переможці року за певними напрямками роботи, які навчальні програми пропонуються для працівників тощо. Слід зауважити, що у сьогоденний час високих технологій, інформаційні листки поступово втрачають свої позиції і поступаються місцем електронним

засобам, які мають низку переваг над традиційними друкованими виданнями. Передусім, це оновлюваність змісту повідомлень, вільний доступ усіх працівників корпорації до наданої інформації, зворотний зв'язок та інші. Таким чином, *електронні засоби* набувають популярності як засоби навчання, особистісного та професійного розвитку. Відтак корпорації створюють не лише *офіційні сайти*, на яких представлено їх діяльність та стратегічні цілі розвитку компанії та персоналу, але й *внутрішні мережі Intra-net*, які вміщують інформацію для внутрішнього користування. Обов'язковим елементом внутрішньої електронної мережі є перелік освітніх та кар'єрних можливостей для працівників корпорації. Більшість з них мають навіть віртуальні навчальні платформи та корпоративні університети.

Висновки. Таким чином, неформальні та інформальні освітні можливості для професійного та особистісного розвитку сучасного фахівця є досить розгалуженими, умовно поділяючись на дві категорії: в межах організації та робочого місця та за межами організації. Закономірно, що виокремлені нами принципи укладання плану професійного розвитку фахівця базуються на принципах освіти дорослих. Усе більшої популярності для професійного та особистісного розвитку серед сучасних спеціалістів набувають електронні засоби.

Перспективи подальших досліджень. Викладене вище не вичерпує усіх неформальних та інформальних освітніх можливостей для здійснення професійного та особистісного розвитку фахівця у сучасних умовах. Тому питаннями подальшого дослідження можуть бути аналіз інших освітніх можливостей, з'ясування їх переваг та недоліків, розробка методичних рекомендацій для використання їх освітнього потенціалу, як для менеджерів з розвитку людських ресурсів, так і для самих фахівців, бажаючих розвиватися професійно та особистісно.

Література

1. Trivun V. Life-long strategies in tourism and hotel business / V. Trivun, V. Kenjic, F. Mahmutcehajic // *Tourism and Hospitality Management*. – 2008. – Vol. 14. – No 1. – P. 171 – 184.
2. Шевчук Л. І. Розвиток професійної компетентності викладачів спеціальних дисциплін закладів профтехосвіти у системі післядипломної освіти: дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.04 / Шевчук Людмила Іванівна. – К., 2001. – 398 с.
3. Бідюк Н. М. Теорія і практика професійного навчання безробітних у США: дис. ... доктора пед. наук: спец. 13.00.04 / Бідюк Наталія Михайлівна. – К., 2009. – 544 с.
4. Федорченко В. К. Педагогіка туризму: навч. посіб. для студентів ВНЗ / [кол. авт.: В. К. Федорченко, Н. А. Фоменко, М. І. Скрипняк, Г. С. Цехмістрова]. – К.: Слово, 2004. – 296 с.
5. Professional Development Plan [Електронний ресурс] // Duke Human Resources. – Режим доступу: <http://www.hr.duke.edu/managers/performance/development/index.php#one>
6. Ho J. Creating a hospitality leadership development training program for a country club / Joan Ho. – UNLV Theses/Dissertations/Professional Papers/Capstones. – Spring, 2012. – University of Nevada, Las Vegas. – 46 p.

7. Horizontal communication in the workplace[Електроннийресурс] // People Communicating blog, 2014. – Режим доступу: <http://www.people-communicating.com/horizontal-communication.html>

8. Hilton Hotels Global Community. Hilton hotels and resorts global community [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.arnowitzcreative.com/hilton-h360>

УДК 37. 013.83

Миرونчук Н.М.,
канд. пед. наук, доцент, доцент кафедри педагогіки
Житомирського державного університету імені Івана Франка

ПРОБЛЕМИ ТРУДОГОЛІЗМУ ТА ПРЕЗЕНТЕІЗМУ ЯК ДЕСТРУКТИВНІ ПРОФЕСІЙНІ ДЕФОРМАЦІЇ

У статті з'ясовуються наслідки порушення гармонійного балансу між працею та особистим часом працюючої людини. Стверджується, що на ефективність професійної діяльності впливають професійне здоров'я чи нездоров'я працівника. Визначено полярні характеристики функціональних станів працівника та з'ясовано умови підтримання працездатності людини. Охарактеризовано ознаки трудоголізму як професійної деструкції, визначено передумови появи цього феномену в працюючої людини. З'ясовано сутність, причини та наслідки явища презентеїзму в професійній діяльності.

Ключові слова: життєвий баланс, професійне здоров'я, професійне нездоров'я, трудоголізм, працелюбство, презентеїзм.

В статье выясняются следствия нарушения гармонии между трудом и личным временем работника. Утверждается, что на эффективность профессиональной деятельности влияют профессиональное здоровье или нездоровье работающего человека. Определены полярные характеристики функциональных состояний работника и выяснены условия поддержания трудоспособности человека. Представлены характеристики трудоголизма как профессиональной деструкции, определены предпосылки возникновения этого феномена в работающего человека. Выяснена сущность, причины и следствия явления презентеизма в профессиональной деятельности.

Ключевые слова: жизненный баланс, профессиональное здоровье, профессиональное нездоровье, трудоголизм, трудолюбство, презентеизм.

In the article the consequences of violation of harmonious balance turn out between labour and personal time of working man. It becomes firmly established that a professional health or ill health of worker influence on efficiency of professional activity. Arctic descriptions of the functional states of worker are certain and the terms of maintenance of capacity of man are found out. The signs of workaholic are described as professional destruction, pre-conditions of appearance of this phenomenon for a working man are certain. Essence, reasons and consequences of the phenomenon of presenteeism, in professional activity is found out.

Keywords: vital balance, professional health, professional ill health, workaholic,