

**С. Р. Бабушко**

к. ф. н., доц., зав. каф. иностр. яз.

(Киев)

## **Эволюция профессионального развития как педагогического феномена в условиях современности**

*В статье рассматриваются особенности профессионального развития персонала в современных условиях. Проанализирован имеющийся место сдвиг от обучения работников к их учению. Представлено графическое изображение сущности профессионального развития по трем уровням.*

современные условия, профессиональное развитие, сдвиг от обучения к учению, уровни

Проблема профессионального развития работников каждой отрасли экономики становится особенно актуальной в современных условиях стремительной девальвации знаний, которая приводит к «моральному износу» профессиональной квалификации. В результате, становится очевидной необходимость постоянного обновления общенаучных и специальных знаний, систематического повышения квалификации работников, то есть их профессионального развития. Под термином «*профессиональное развитие*» принято понимать «*приобретение необходимых знаний, умений и навыков для личностного развития и продвижения в карьере*» [1].

Термин широко используется в экономических дисциплинах: маркетинге, менеджменте, управлении персоналом. В последнее время термин начали активно использовать и в педагогических исследованиях, так как его составляющие – обучение на рабочем месте или вне его, внутри организации или за ее пределами, самообразование и самообучение – имеют богатый педагогический потенциал для исследования механизмов обучения и учения взрослых, работающих в той или иной отрасли экономики. Андрагогический подход к изучению данного вопроса обуславливает его актуальность.

Анализ педагогической литературы свидетельствует о том, что некоторые механизмы и процессы профессионального развития работников были предметом изучения многих исследователей. Например, украинские ученые Е. Анищенко, Л. Бондарева, А. Каплун и другие занимаются проблемами профессионального обучения на производстве; Л. Пуховская, И. Носаченко рассматривают вопросы повышения квалификации педагогов; Н. Пазюра исследует вопросы внутрифирменного обучения персонала в Корее и Японии. Предметом своих активных научных поисков российские ученые выступают различные аспекты профессионального развития: внутрифирменное обучение (О. Дубиненкова, Д. Шендриков), интерактивные технологии обучения персонала (А. Панфилова), корпоративное обучение работников туристской сферы (К. Баранова, С. Инюшкина) и многие другие. Но в то же время, проблема профессионального развития, как единого целого в своей совокупности различных типов обучения и самообразования, до сих пор не изучалась. Это и обусловило **цель данной статьи** – проанализировать особенности профессионального развития персонала в современных условиях и идентифицировать характерные, присущие ему черты.

В современных условиях глобализации и интеграции персонал любой индустрии должен профессионально развиваться, получать новые знания, приобретать новые компетенции, одновременно совершенствуясь как профессионал и как личность. Без такого развития работник не сможет реализовать свой потенциал. Более того, сегодня и само государство заинтересовано в профессиональном развитии работников и подготовке высококвалифицированных специалистов. Они должны быть конкурентоспособными на рынке труда, следовательно, должны систематически повышать свою квалификацию и профессионально развиваться. Понимая всю важность вопроса, в России и Украине разработаны соответствующие законодательные акты. В России профессиональное обучение и профессиональное развитие работников рассматривается в рамках

послевузовского и дополнительного образования (Федеральный закон «О дополнительном образовании» от 12 июля 2001 г., с внесенными изменениями от 8 ноября 2010 г. № 293-ФЗ). В Украине нормативный документ, регламентирующий направления профессионального развития работников, – закон «О профессиональном развитии работников» от 12 января 2012.

Несмотря на наличие законодательной базы по вопросам профессионального развития, в обеих странах плановой кадровой политики по профессиональному развитию работников нет. Причину этого мы видим в перенесении ответственности за повышение квалификации своих сотрудников с государственного уровня на плечи самих организаций. Исключением могут быть только педагогические и медицинские работники, за профессионализм которых отвечает государство и которые регулярно раз в пять лет проходят курсовую переподготовку, повышая свою квалификацию.

В прошлом профессиональное развитие традиционно ассоциировалось либо с повышением квалификации, либо с обучением на рабочем месте. В последнее десятилетие профессиональное развитие стали рассматривать как «долговременный процесс систематического предоставления возможностей для роста в профессии» [2, с.99]. Иными словами, не одноразовое повышение квалификации или несколько тренингов, а непрерывный, систематический процесс образования и обучения, приводящих к развитию работника одновременно как профессионала и как личности.

Весомым аргументом в пользу сказанного можно считать подход к профессиональному развитию персонала зарубежных исследователей. По их твердому убеждению, на современном этапе наблюдается сдвиг в теории и практике профессионального развития персонала: от подхода, базирующегося на обеспечении работников простым обучением (training) до того, который поддерживает и поощряет индивидуальное учение. Его так и называют «сдвиг от обучения к учению». Графически этот сдвиг представлен на рис.1.

Под **учением** (*learning*) понимают процесс, в результате которого индивид приобретает новые знания, умения и навыки, а под **обучением** (*training*) – один из способов, используемых организацией для того, чтобы обеспечить учение. По своему содержанию, учение – индивидуальный процесс: никто, кроме самого ученика не может учиться. Но в то же время могут иметь



**Рис. 1. Сдвиг от обучения к учению [3, с. 20].**

место некоторые вмешательства в этот процесс с внешней стороны, например, со стороны организации, с целью привлечь сотрудников к учению и развитию. В предложенном сдвиге совершаются различные обучающие и развивающие вмешательства, ориентированные на самого учащегося. Если в прошлом организации направляли профессиональное развитие через призму перспективы карьерного роста, то есть через личностный фактор «что это даст мне лично?» (“*What’s in It For Me?*” – *WIFM*), то сегодня ситуация постепенно меняется. Пропагандируется всесторонняя поддержка организациями тех, кто обучается, акцентируется индивидуальная ответственность за учение [3, с. 20]. Иными словами, учащиеся сами выбирают, что учить, где и когда.

Вместе с тем фактор *WIFM* не теряет своей значимости и продолжает оставаться эффективным учебным приемом, особенно в работе с взрослыми учениками – работающими людьми. Не всегда этот вопрос произносится вслух. Но если взрослые учащиеся видят и понимают пользу для себя, то это мотивирует их к обучению и помогает им «включиться» в процесс обучения с полной отдачей [4, с. 312]. Таким образом на практике реализуются основополагающие принципы обучения взрослых, которые были определены М. Ноулзом (M. Knowles) еще в 1984 г.:

- взрослому обучающемуся человеку принадлежит лидирующая роль в процессе обучения;
- взрослый ставит перед собой конкретные цели обучения, стремится к независимости, самореализации, самоуправлению;
- взрослый имеет профессиональный и жизненный опыт, умения и навыки, которые должны быть использованы в обучении;
- взрослый ищет место и способ скорейшего использования полученных знаний и умений;
- процесс обучения преимущественно определяется часовыми, пространственными, социальными факторами, которые ограничивают его или же содействуют ему;
- процесс обучения организован в виде общей деятельности на всех его этапах: получения новых знаний, новой информации, овладение информацией на новом уровне; приобретений навыков и умений использования полученной информации; выработка убеждений и ценностных ориентиров; выработка новых личностных качеств; удовлетворение познавательных интересов [5].

Такой интегрированный подход к профессиональному развитию персонала (фактор *WIFM* и личная ответственность вместе с благоприятной обучающейся средой) дают самой организации, а также ее сотрудникам конкурентные преимущества на рынке труда.

Систематическая поддержка со стороны организации для эффективного профессионального развития ее сотрудников считается «обязательным катализатором процесса изменений», в котором органически соединяются предыдущий опыт с новыми знаниями [6].

Так как знания – ключевой источник ресурсов профессионального развития персонала, организация должна уметь управлять этими ресурсами, разработать собственный стиль управления знаниями – так-называемый «knowledge management». Сегодня менеджмент знаний каждой организации охватывает такие составляющие:

- генерирование знаний, происходящее в процессе индивидуального или организационного обучения;
- формализация знаний – компания должна разрабатывать собственные принципы, правила, процедуры;
- сохранение знаний – организация должна определить носители сохранения знаний;
- диффузия знаний – задание компании – разработать стратегии распределения знаний внутри организации и за ее пределами;
- координация и контроль знаний – организация обязана контролировать, чтобы знания были постоянными и точными;
- формирование знаний – одно из приоритетных заданий организации: выявление информационных источников, получение информации из них, изучение, структурирование и трансформация информации в знания и последующее их воспроизведение в организации;
- разработка общей стратегии ведения бизнеса;
- распространение передового опыта;
- обучение персонала;
- получение знаний о клиентах;
- управление интеллектуальными ресурсами, внедрение инноваций в деятельность компании;
- защита знаний, их обновление и развитие, интеграция накопленных и новых знаний [7, с. 283].

Наиболее эффективным методом получения, переработки, хранения и распространения знаний в организации есть обучение сотрудников во всем его разнообразии [8]. Все формы обучения работников можно охарактеризовать по их целенаправленности или степени структурированности. Так, например, зарубежные ученые Д. Боуд (D. Boud) и Дж. Гаррик (J.Garrick) определяют три

цели обучения персонала: для пользы учащегося, для пользы организации, в которой он работает и для общества [9, с. 6].

В связи с этим, а также учитывая тот факт, что профессиональное развитие работника часто ассоциируют с его обучением на рабочем месте, предлагаем рассматривать профессиональное развитие работников на трех уровнях:

- индивидуальном;
- организационном;
- общественном.

Рассмотрение профессионального развития с двух позиций: индивида и общества, отражает два прямо противоположных взгляда на его сущность и роль. Уровень индивида противостоит уровню общества, в тоже время они тесно переплетены и не могут существовать один без друга. Промежуточным звеном, объединяющим их, выступает организационный уровень.

На первом уровне участник учебного процесса в рамках профессионального развития считает свою учебу личной инвестицией в собственное будущее, и, возможно, ожидает какую-то финансовую отдачу. Рассматривая учебу работника с этих позиций, внимание исследователей акцентируется в основном на индивидуальном развитии личности и ее постоянном самосовершенствовании. Роль организации, в которой работает эта личность, остается за рамками исследований. Представителем такого подхода можно назвать М. Ноулза (M. Knowles) и его теорию самоуправляемого обучения. Решающая роль, по его убеждению, принадлежит именно человеку, который рассматривается как самостоятельный, активный, способный к саморазвитию субъект [10, с. 150].

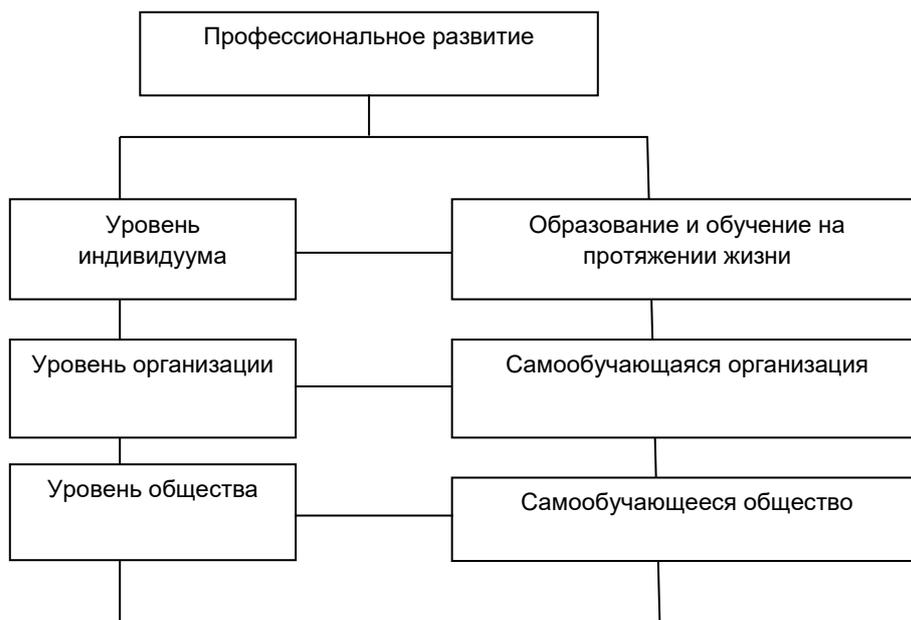
Другие ученые подчеркивают важность именно общества в обучении взрослых, и, соответственно, их профессиональном развитии. Ученый Е. Линдеман (E. Lindeman) подчеркивает, что развитие личности человека приводит в конечном результате к развитию общества [11, с. 54].

На уровне общества профессиональное развитие, как одна из реализаций на практике образования взрослых, поддерживается и воплощается в жизнь с помощью ряда правительственных мероприятий по поддержке и поощрению взрослого человека к непрерывному образованию, дальнейшему профессиональному образованию или профессиональному обучению, обновлению знаний и повышению квалификации. Более того, некоторые прогрессивные ученые, как например американский исследователь образования взрослых М. Тайт (M. Tight), убеждены, что профессиональное развитие следует воспринимать и изучать только с учетом «его национальных и международных перспектив» [12, с. 80]. Таким образом, профессиональное развитие рассматривается как «процесс или деятельность, которые, по своей сути, имеют потенциал развивать знания взрослых, касающихся их работы и опыта, повышать продуктивность труда и содействовать получению удовлетворения либо личного либо группового/командного, приносить пользу организации, нации, и, в конце концов, всему человечеству [13, с. 313].

На уровне организации, обучение и развитие персонала воспринимаются как способ выживания и развития самой компании. Этот уровень – промежуточный между индивидуумом и обществом. Взрослый, обучаясь и самообучаясь в организации, в которой он трудится, продолжает формироваться как личность. Он становится способным компетентно и профессионально решать не только свои личные проблемы, но и содействует развитию своей компании, которая, в свою очередь, решает некоторые экономические и социальные вопросы. В контексте сказанного, профессиональное развитие рассматривают как «длительную во времени способность к обучению, связанную с выполнением некоторой работы на индивидуальном уровне или групповом, то есть организационном» [14, с. 253]. Такой теоретико-практический подход к профессиональному развитию охватывает два уровня: обучение индивидуума и обучение и развитие самой организации.

Необходимо отметить, что все три уровня профессионального развития тесно взаимосвязаны. Прежде всего, их объединяет цель – совершенствование работника, организации, общества. Во-вторых, на всех трех уровнях происходит получение новых знаний. В третьих, их всех необходимо рассматривать в рамках непрерывного образования взрослых, в котором подчеркивается целостность индивидуального развития человека и развития общества как единого процесса.

Обобщая вышеизложенное, становится возможным соотносить уровни профессионального развития с тремя соответствующими концептами, коррелирующими с ними и раскрывающими их сущность: образование и обучение индивидуума на протяжении всей жизни, самообучающаяся организация и самообучающееся общество (рис. 2):



**Рис. 2. Сущность профессионального развития по уровням.**

Первый концепт, раскрывающий сущность профессионального развития, начали изучать с конца 80-х прошлого столетия и продолжают активно исследовать. Предметом пристального внимания исследователей была и остается самообучающаяся организация, как педагогический феномен. Именно благодаря ей в компании создается благоприятная обучающая среда,

необходимая для успешного профессионального развития работников. Что касается третьего концепта, его изучением только начинают заниматься. В связи с этим, дальнейшие исследования по вопросам профессионального развития возможны в этом направлении. Научной проработки и интерпретации требуют также вопросы реализации профессионального развития на примере различных отраслей.

Подводя итоги, необходимо сказать, что профессиональное развитие персонала на современном этапе значительно отличается от того, которое имело место в прошлом. Прежде всего, тем, что акцент переносится с обучения персонала на его индивидуальное учение. В результате, знания, получаемые работниками, становятся главной ценностью и необходимой базой для совершенствования самого работника как профессионала и личности, совершенствования организации и, наконец, общества. Таким образом, их можно считать характерными чертами, присущими профессиональному развитию персонала.

#### Л и т е р а т у р а:

1. Professional Development // Wikipedia [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://en.wikipedia.org/wiki/Professional\\_development](http://en.wikipedia.org/wiki/Professional_development) (дата обращения 25.05.2012).
2. Пуховська Л. Теоретичні засади професійного розвитку вчителів: рух до концептуальної карти // Порівняльна професійна педагогіка. – 2011. – Вип. 1. – С. 97-106.
3. Jarvis J., Lane D. A., Fillery-Travis A. Making the wider case for learning and development // The Case for Coaching. – 2004. – P. 17 – 33 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.pdf.net/Files/Case\\_for\\_Coaching\\_sample.chapter.pdf](http://www.pdf.net/Files/Case_for_Coaching_sample.chapter.pdf) (дата обращения 20.06.2013).
4. Gustafson C., Cannon D. Training and professional development in clubs: Chapter 8 // Certified Club Management, 2<sup>nd</sup> ed. – Lansing, Mich.: Educational Institute of the American Hotel and Lodging Association, 2010. – P. 279 - 312 [Электронный

ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cmaa.org/CCMBook2/Chap8.pdf> (дата обращения 15.08.2012).

5. *Knowles M. S.* The modern practice of adult education: andragogy versus pedagogy. – New York: Association Press, 1984. – 384 p.

6. *Dudzinski M.* Continuing professional development for special educators: reforms and implications for university programs // *Reacher Education and Special Education*. – 2000. – № 23 (2). – P.109 -124.

7. *Федулова Л. І.* Актуальні проблеми менеджменту в Україні. – К.: Фенікс, 2005. – 320 с.

8. *Crampton K.* Employer sponsored learning: re-reading the texts // *University of South Australia* [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://avetra.org.au/documents/PA004Crampton.PDF> (дата обращения 20.08.2013).

9. *Boud D., Garrick J.* Understanding learning at work. – London: Routledge, 1999. – 256 p.

10. *Brookfield S. D.* The epistemology of adult education in the United States and Great Britain: cross-cultural analysis ed. B. P. Bright // *Theory and practice in the study of adult education: epistemological debate*. – L. : Routledge, 1989. – P. 141–173.

11. *Lindeman E. C.* The meaning of adult education. – Norman : Oklahoma Research Center for Continuing Professional and Higher education : University of Oklahoma, 1989. – 258 p.

12. *Tight M.* Key concepts in adult education and training. 2<sup>nd</sup> ed. – London, New York: Routledge Falmer, Taylor & Francis Group, 2002. – 208 p.

13. *McLean G. N., McLean L.* If we can't define HRD in one country, how can we define it in another? // *Human Resource Development International*. – 2001. – Vol. 4. – No 3. – P . 313 -326.

14. *Watkins K.* Many voices: defining human resource development from different disciplines // *Adult Education Quarterly*. – 1991. – Vol.41. – No 4. – P. 241-255.

	<b>по-русски</b>	<b>по-английски</b>
<b>Фамилия, имя, отчество *</b>	Бабушко Светлана Ростиславовна	Svitlana Rostyslavivna Babushko
<b>Основное место работы *</b> (полное официальное наименование)	Институт туризма Федерации профессиональных союзов Украины	Institute of Tourism of Trade Unions' Federation of Ukraine
<b>Адрес места работы * с индексом <sup>2</sup></b>	04074, Украина, г.Киев, ул.Вышгородская 12	12, Vyshgorodska str., Kyiv, Ukraine 04074
<b>Официальный телефон места работы (приемная ректора, кафедра и т.д.) *</b>	+38-044-432-58-44	графу не заполнять
<b>Е-mail для публикации *</b> (официальный e-mail: ректорат, кафедра или т.п.)	instour.kiev@gmail.com	графу не заполнять
<b>должность по основному месту работы, ученая степень, ученое звание, почетное звание *.</b> Если автор является аспирантом (докторантом, соискателем) – обязательно укажите	Зав.каф.иностранных языков, кандидат филологических наук, доцент кафедры иностранных языков Института туризма ФПУ; докторант Института педагогического образования и образования взрослых Академии педагогических наук Украины	Foreign Languages Chair
<b>личный e-mail автора **</b>	babushko_sr@mail.ru	графу не заполнять
<b>номер телефона автора (рабочий, домашний с кодом города; мобильный) **</b>	Моб.: 097-394-00-20	графу не заполнять
<b>полный почтовый адрес автора с индексом (для отправки авторского экз. журнала, дом. или раб.) **</b>	04074, Украина, г.Киев, ул.Вышгородская 12	графу не заполнять
<b>Заглавие статьи *</b>	<b>Эволюция профессионального развития как педагогического феномена в условиях современности</b>	<b>Evolution of professional development as a pedagogical phenomenon in current situation</b>
<b>Аннотация *</b>	В статье рассматриваются особенности профессионального развития персонала в современных условиях. Проанализирован имеющий место сдвиг от обучения работников к их учению. Представлено графическое изображение сущности профессионального развития по трем уровням.	The paper concerns the peculiarities of staff professional development today. The shift from training to learning of the staff has been analyzed in the article. There has also been represented the scheme of the professional development content by its levels.
<b>Ключевые слова *</b>	современные условия, профессиональное развитие, сдвиг от обучения к учению, уровни	today, professional development, shift from training to learning, levels