

УДК 37

Н. Ю. Косенко, Н. М. Слаутина

ПРОТИВОРЕЧИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассматриваются противоречия профессионального развития личности, которые могут быть разрешены на этапе последипломного образования. Исходя из выявленных противоречий, предлагаются направления совершенствования деятельности учреждения повышения квалификации и переподготовки кадров.

Ключевые слова: профессиональное развитие личности, противоречия профессионального развития, последипломное образование.

N. Y. Kosenko, N. M. Slautina

CONFLICTS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PERSONALITY IN MODERN CONDITIONS OF POSTGRADUATE EDUCATION

The article deals with the contradictions of professional development of personality, which can be resolved at the stage of post-graduate education. The directions are given to improve training and retraining of personnel, based on the identified differences.

Keywords: personal professional development, contradictions of professional development, post-graduate education.

Непрерывность является ведущей чертой современного образования, так как именно она определяет направления, содержание и результаты профессионального развития личности в быстроменяющихся условиях.

С общенаучных позиций такая характеристика, как непрерывность изначально присуща любому процессу развития. Профессиональное развитие личности изучается различными науками, так как является комплексной, междисциплинарной проблемой.

Современная организация последипломного образования базируется на аксиоме, согласно которой «профессиональное развитие работника уже немислимо без его личностного развития, его развития как индивидуальности, без разработки новых средства, форм, методов обучения. В связи с расширением возрастных границ обучающихся актуализируется роль новых педагогических дисциплин – андрологии, андрогогики, акмеологии» [2, с. 83–84].

Ретроспективный анализ литературы по проблеме профессионального развития личности позволил нам определить следующие теоретические подходы к ее исследованию:

- теория Д. Холланда, согласно которой профессиональное развитие зависит от определения самим индивидом своего профессионального типа, от соответствия этому типу выбранной профессии, от квалификационного уровня данного человека;

- теория Э. Гринцберга, У. Джейда, согласно которой выделяются последовательные фазы профессионального развития на основе перевода индивидуальных импульсов в содержательно оформленное профессиональное желание;

- концепция Д. Сьюпера, состоящая из следующих положений:

- определение способностей, интересов и свойств личности;

- пригодность на этой основе человека к ряду профессий, а каждой профессии – ко многим людям;

- профессиональное развитие имеет ряд последовательных стадий и фаз; особенности этого развития определяются социально-экономическим уровнем родителей, свойствами индивида, его профессиональными возможностями и т. д.;

- на разных стадиях развитием можно управлять, влияя на формирование Я-концепции;

- профессиональное развитие состоит именно в формировании и реализации Я-концепции;

- взаимодействие Я-концепции и реальности происходит в процессе выполнения профессиональных ролей, некоторые можно проигрывать в фантазиях, профконсультационной работе, а не только в реальной жизни;

- удовлетворенность работой зависит от того, в какой мере индивид находит адек-

ватные возможности для реализации своих способностей, интересов, свойств личности в различных профессиональных ситуациях, где в значительной степени определяется возможность играть ту роль, которая казалась подходящей на данной стадии профессионального развития.

Д. Сьюпер предложил ступенчатую модель профессионального развития, где фазы отличаются психологическими свойствами конкретного возраста [1].

«Личность изначально не является субъектом своей жизнедеятельности, но может обрести это особое качество в процессе своего развития. Чтобы личность смогла стать активным субъектом, должны быть выполнены следующие условия: успешное разрешение внутренних и внешних противоречий, обеспечение соответствия между личностью и деятельностью; оптимальная организация всех пространств своей жизненной активности (от эмоциональной саморегуляции до умения получать практические результаты в практической деятельности)» [2, с. 420].

С точки зрения теоретико-методологических основ нашего исследования, необходимо выделить, прежде всего, источники процесса профессионального развития личности.

Традиционно в качестве таких источников выступают противоречия. Мы считаем, что, если не определены противоречия профессионального развития личности, то невозможно обосновать этот процесс и место различных институтов (в том числе – системы образования) в управлении им.

Вместе с тем, следует помнить о том, что противоречия тогда служат источником развития, когда они разрешаются, то есть тогда, когда или доминирует одна из сторон противоречия, или когда создаются условия для сглаживания принципиальных отличий между двумя сторонами, или в некоторых

других случаях. Но практически всегда должны быть созданы определенные условия, особенно в случае управляемых процессов, как это имеет место в обучении.

Сформулируем основные противоречия профессионального развития личности в современных условиях, имеющие отношения к послевузовскому образованию:

- между требованиями к профессиональной деятельности со стороны общества и должностными инструкциями;

- между государственными образовательными стандартами и потребностями работодателей;

- между потребностями профессиональных сообществ в стандартах деятельности и отсутствием принятых профессиональных стандартов;

- между принципами и методами разработки государственных образовательных и профессиональных стандартов;

- между тактической направленностью образовательных программ повышения квалификации и переподготовки специалистов, востребованной работодателями, и стратегическими задачами развития различных сфер жизни общества.

Охарактеризуем подробнее каждое из выявленных нами противоречий. Первое противоречие обусловлено тем, что существующие тарифно-квалификационные материалы устарели, а новые еще не разработаны. Кроме того, нет общественной экспертизы проектов тарифно-квалификационных справочников и профессиональных стандартов. Исключение составляет только профессиональный стандарт кадрового менеджмента, в разработке которого принимали участие ученые и практики и который был одобрен Союзом кадровиков России. В связи с этим, как мы полагаем, в содержании деятельности учреждений послевузовского образования следует отразить работу по составлению

стандартов профессиональной деятельности (или региональный аспект, или стандарты профессиональной деятельности отдельных учреждений социокультурной сферы, образования и др.). Этим вопросам могут быть посвящены как отдельные спецкурсы, так и проектная деятельность обучающихся по заявке работодателей и их научно-исследовательская работа. Также мы видим перспективы и возможности научно-методической работы учреждения последипломного образования, выполняемой как индивидуальный или сетевой проект.

Второе противоречие – между государственными образовательными стандартами и потребностями работодателей – на практике проявляется в следующем. Во-первых, нет государственной, региональной, муниципальной и ведомственной политики в области образовательных стандартов последипломного образования. Кроме того, нет утвержденных форм участия работодателей в составлении этих стандартов. Мы предлагаем разработку вариантов участия работодателей в стандартизации программ повышения квалификации и переподготовки специалистов.

Что касается третьего из выявленных нами противоречий профессионального развития личности – между принципами и методами разработки государственных образовательных и профессиональных стандартов – то, с одной стороны, оно не является сдерживающим профессиональное развитие фактором, так как образовательные и профессиональные стандарты не должны быть идентичны. С другой стороны, проблемы сопряжения указанных стандартов назывались в числе ключевых в современном образовании такими авторами, как В. И. Байденко, Ю. Г. Татур, Э. Ф. Зеер и др., а также обсуждались на Советах ректоров РФ. Данное противоречие может решаться в условиях

последипломного образования в единстве с предыдущим, охарактеризованным в данной статье.

Противоречие между потребностями профессиональных сообществ в стандартах деятельности и отсутствием принятых профессиональных стандартов возникает из-за недооценки важности профессиональных стандартов профессиональными сообществами и по причине неразвитости самих этих сообществ. В целях повышения результативности повышения квалификации и переподготовки специалистов учреждение последипломного образования может инициировать взаимодействие с профессиональными, творческими союзами и другими институтами гражданского общества по разработке и принятию профессиональных стандартов.

Последнее из выявленных нами противоречий прямо связано с противоречием внутри образования как социального института: между тем, что оно должно одновременно и передавать опыт и культуру от поколения к поколению, и осуществлять опережающее обучение, обеспечивающее выпускников основой для решения проблем, которые будут возникать и которые в большинстве случаев невозможно предвидеть заранее. В этой связи возрастает роль стратегического менеджмента как в деятельности самих учреждений и организаций, так и в деятельности учреждений, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации их сотрудников. Анализ практики показывает нам, что большинство руководителей учреждений социальной сферы выбирают те программы повышения квалификации и переподготовки, которые позволяют их сотрудникам решать оперативные и тактические задачи функционирования и развития организации. Следовательно, одним из направлений совершенствования деятельности учреждения последипломного образования является взаимодействие

с работодателями и социальное партнерство с органами муниципальной, региональной и федеральной власти в целях приведения в соответствие реализующихся программ и стратегических задач развития экономики, промышленности и социальной сферы.

Выявленные нами противоречия не исчерпывают всей совокупности противоречий профессионального развития личности. Как уже говорилось, они ограничены теми условиями, которые есть в учреждениях последиplomного образования для их разрешения. Также имеют место в профессиональном развитии такие противоречия, как психологические, гендерные, возрастные и др. Мы специально определили только те противоречия, в разрешении которых достаточно самостоятельную роль играют образовательные учреждения, осуществляющие переподготовку и повышение квалификации. На основе теоретико-аналитического этапа своего исследования мы определяем следующие направления деятельности научно-

учебного центра кадров культуры по разрешению противоречий профессионального развития личности обучающихся:

- методическая работа по согласованию образовательных и профессиональных стандартов, включая составление рекомендаций, программ, методик измерения и оценки результатов деятельности и др.;

- инициирование разработки региональных и территориальных стандартов деятельности в учреждениях культуры совместно с работодателями, органами власти, творческими союзами и др.;

- включение в образовательные программы стратегических задач развития культуры в стране и регионе, а также проектов и технологий, направленных на их решение;

- менеджмент профессионального развития обучающихся на основе активизации межсессионной работы, включая их проектную деятельность, бенчмаркинг учреждений культуры региона, профессиональное консультирование, координацию планов и др.

Литература

1. Каптерев А. И. Информатизация социокультурного пространства. – М.: Фаир-пресс, 2005. – 512 с.
2. Толочек В. А. Современная психология труда: учеб. пособие. – СПб.: Питер, 2006. – 479 с.: ил. – (Серия «Учебное пособие»).
3. Гуревич К. Л. Основные свойства нервной системы и профессиональная пригодность. – М.: Наука, 1970. – 272 с.
4. Зеер Э. Ф. Психология профессий. – Екатеринбург: Деловая книга, 2005. – 336 с.