

В. А. Чупина, Т. И. Банникова

V. A. Chupina, T. I. Bannikova

ФГБОУ ВПО «Уральская государственная архитектурно-художественная академия»

ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург

Ural state academy of architecture and arts Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg

style@tehno.com, Tanya-b1@yandex.ru

САМООБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА СПЕЦИАЛИСТА

SELF-EDUCATION AS A FACTOR OF SUSTAINABLE PROFESSIONAL GROWTH SPECIALIST

Аннотация. Рассматривается проблема самообразования специалистов организации в новых информационных условиях. Представлены рекомендации по повышению эффективности процесса самообразования для специалистов и руководства организаций, заинтересованного в формировании высококвалифицированного персонала.

Abstract. The article is devoted to the problem of self-education of specialist in organization of new information. Information society is characterized as a knowledge society, where the key ones are access to information, ability to work with it and transform it into knowledge. Presents the recommendations for improving the effectiveness of the process of self-education for specialists and management of the organizations interested in the formation of highly qualified personnel.

Ключевые слова: самообразование, готовность к самообразованию, профессиональное самообразование, мотивация.

Keywords: self-education, readiness for self-education, professional self- education, motivation.

Сегодня очевидным и не вызывающим сомнения является тот факт, что сотрудник организации для принятия решений в сфере профессиональной деятельности нуждается в постоянном получении полной, актуальной, объективной информации. Умения получать доступ к информации и работать с ней являются ключевой компетенцией высококвалифицированного специалиста.

К сожалению, специалистам обычно недостаточно того багажа знаний, который они получают в вузах. Современное информационное общество меняется настолько быстро, что многие знания, полученные в образовательных учреждениях, теряют свою актуальность уже через 3–5 лет. Наука, техника, технологии, производство развиваются и совершенствуются непрерывно, но далеко не все выпускники имеют прочные знания по специальности, низок уровень их профессиональных компетенций, недостаточна информационная культура.

Организациям в новых экономических условиях требуется конкурентоспособный специалист, обладающий новыми концептуальными знаниями, креативным мышлением, способный быстро адаптироваться в профессиональной сфере, способный к непрерывному образованию и самосовершенствованию.

Конечно, руководство организации имеет возможность предложить своим сотрудникам огромный спектр услуг по повышению квалификации. В организациях, все-

рез относящихся к своему развитию, обучение ведется на постоянной основе для различных категорий сотрудников, ведь высококвалифицированный персонал является залогом конкурентоспособности компании. Но и это не дает гарантии качества образования, так как предлагаемые внешними организациями курсы не всегда соответствуют специфике компании, проводятся формально, зачастую являясь унифицированными. В связи с этим достойной альтернативой формальному образованию может стать самообразование.

Самообразование – это целенаправленный и определенным образом организованный процесс приобретения необходимых в профессиональной деятельности знаний, формирования умений и навыков путем самостоятельных занятий на рабочем месте и/или вне него [2, с. 34].

Преимущества самообразования при правильной организации данного процесса неоспоримы.

Во-первых, самообразование позволяет получить более актуальные и соответствующие потребностям обучающегося знания. До того, как информация, преобразованная в знания, попадет в учебники, пройдет не менее 3 лет. К этому времени знания устареют. Кроме того, в профессиональной деятельности сотрудники организаций достаточно часто сталкиваются с вопросами, ответы на которые невозможно найти в печатных изданиях.

Во-вторых, к самостоятельному получению знаний человека подталкивают либо обстоятельства, либо заинтересованность. И тот, и другой фактор способствуют повышению мотивации к получению знаний, а следовательно, и повышению эффективности самого процесса.

В-третьих, самообразование позволяет максимально учесть индивидуальные особенности и познавательные потребности каждого сотрудника, что является немаловажным при выборе методов обучения. При этом каждый обучающийся не только может самостоятельно выбирать удобный для себя темп занятий и время их проведения, но и решать, в каких знаниях он нуждается больше.

В-четвертых, самообразование является наиболее экономичным как для сотрудников, так и для организации. Кроме того, сотрудник может решать учебные задачи без отрыва от профессиональной деятельности [3].

В-пятых, самообразование поднимает самооценку, придает уверенность в себе, способствует карьерному росту сотрудника и формирует его личность. Самообучение позволяет быть гибким, независимым, уметь быстро осваивать необходимые навыки в работе и жизни.

Конечно, самообразование имеет и минусы:

- отсутствие контроля над уровнем и качеством знаний;
- слабая самоорганизация обучающегося;
- отсутствие преподавателя, который мог бы ответить на возникающие в ходе обучения вопросы или помочь в поиске источников информации.

Однако слабые места в самообразовании можно успешно преодолеть. При этом важна не только инициатива самого сотрудника, но и помощь со стороны руководителя.

Эффективность самообразования достигается путем одновременного развития трех взаимосвязанных процессов: информирование, освоение и применение.

Поиск информации – одна из самых актуальных на практике задач. Источников информации много: начиная с печатных изданий и заканчивая информационно-те-

лекommunikативной сетью Интернет. Прогресс в информационных технологиях значительно облегчает задачу создания эффективной системы самообразования за счет повышения доступности и быстроты поиска информации. Однако успех в поиске информации будет зависеть от самого сотрудника, его осознания необходимости получения конкретных знаний, от умения анализировать информацию и желаний решить проблеме (мотивации).

Как правило, руководство организаций заинтересовано в регулярном повышении квалификации своих сотрудников путем обучения их на курсах, во время стажировок, участия в вебинарах. Серьезную помощь в поиске информации также может оказать организация путем развития внутренних коммуникационных сетей. Развитые внутренние коммуникации не только позволяют доводить информацию до сотрудников, но и способствуют повышению их мотивации. Если сотрудники, работающие в организации, плохо информированы относительно вопросов, имеющих для них первоочередное значение, их настрой на работу с высокой отдачей резко снижается. Эффективная система информирования должна способствовать передаче сотрудникам актуальной, детальной и полной информации по основным ключевым областям, в которых они работают (вся информация должна быть «под рукой»). Информационная система организации должна быть доступна, ориентирована на потребности сотрудников и не требовать дополнительных затрат времени на организацию ее поиска.

Освоение – следующий этап процесса самообразования. В процессе освоения особую роль играет мотивация. Мотивы самообразования могут быть познавательные (овладение новыми знаниями, навыками) и социальными (стремление получать знания, чтобы быть полезным организации, желание качественно выполнять свои функции, быть коммуникативным, чувство ответственности перед организацией, стремление занять определенную позицию в отношениях с окружающими, получить одобрение руководства и коллектива). Социальные мотивы часто оказываются более важной составляющей самосовершенствования личности. Поэтому руководству организации необходимо осознавать тот факт, что для того, чтобы сотрудник по-настоящему включился в процесс самообразования, нужно сделать поставленные в ходе профессиональной деятельности задачи не только понятными, но и внутренне принимаемыми человеком.

На этапе *применения* предполагается использование полученной информации в профессиональной деятельности сотрудника. Для этого требуется наличие уже сформированных интеллектуальных умений: способности познавать, логически мыслить, систематизировать информацию путем ее анализа, определять ее применимость в практической деятельности и т. п. Выработка подобных умений, как правило, достигается посредством решения проблемных ситуаций.

Руководство организации может содействовать развитию умений посредством создания постоянно действующей установки на поиск и разрешение проблемных ситуаций. Данный процесс требует укрепления корпоративных связей, развития доверия, взаимопонимания, общих ценностей и моделей поведения, которые объединяют людей и создают условия для сотрудничества. Важно, чтобы каждый сотрудник прошел через процесс самообразования с положительным личным опытом и в результате возникла положительная установка на дальнейшее самообучение.

Происходящие в обществе изменения (политические, технологические, социальные, экономические) предъявляют к системе образования новые требования по подготовке конкурентоспособного специалиста. Особенностью современного бизнеса явля-

ется то, что знания становятся основным источником конкурентных преимуществ. При этом повышение профессионального мастерства и продвижение по карьерной лестнице невозможны без самообразования. И только через эффективное взаимодействие всех участников процесса самообразования устойчивый профессиональный рост специалиста становится неизбежным.

Список литературы

1. *Брызгунова Е. Н.* Самообразование как основа успешности человека / Е. Н. Брызгунова // Педагогическое мастерство: материалы Международной научной конференции. Москва: Буки-Веди, 2012. С. 310–312.

2. *Комаров Е.* Организация, психология и технологии самообразования человека работающего / Е. Комаров // Управление персоналом. 2001. № 4. С. 32–36.

3. *Leshchenko A.* Самообразование: 10 секретов эффективности [Электронный ресурс] / A. Leshchenko. Режим доступа: <http://tvoyplan.com/2013/09/30/samoobrazovanie-sekrety-effektivnosti/#.Vj8qx7fhDIU>.

УДК 159.924.24:159.072

А. А. Шаров

A. A. Sharoff

ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург

Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg

ASharoff@yandex.ru

ДЕТЕРМИНАНТЫ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ¹

DETERMINANTS OF INNOVATION POTENTIAL OF THE PERSON

Аннотация. Рассмотрены теоретические аспекты инновационности и проведена диагностика инновационного потенциала. Выявлены детерминанты инновационного потенциала личности.

Abstract. This paper presents the theoretical aspects of innovation and the innovation potential of diagnostics performed. Then, with the help of regression analysis of innovative potential of the individual predictors were identified.

Ключевые слова: инновационность, личностные детерминанты инновационности, регрессионная модель инновационного потенциала.

Keywords: innovation, personal determinants of innovation, the innovation potential of the regression model.

В настоящее время в России стоит задача инновационного преобразования реального сектора экономики. Государство на различных уровнях заявляет о своей готовности инвестировать в инновационные проекты и программы.

В силу того, что инновации являются чрезвычайно сложным и многоаспектным феноменом человеческой жизнедеятельности, существует довольно много их различ-

¹ Исследование проведено в рамках государственного задания Министерства образования и науки РФ № 2014/393.