

практических конференций по осознанию, систематизации, тиражированию практического опыта; взаимопосещения занятий с целью обмена опытом, внедрением способов, приемов организации технологического процесса.

Обучение состоит из организации развивающего пространства (системы ситуаций), обеспечивающего непрерывное, системное профессиональное саморазвитие обучаемых.

В процессе обучения педагоги, учащиеся овладевают системой деятельностей: интеллектуальной, социальной, естественно-технической и профессиональной. Для каждой деятельности создаются специальные пространства. Обучение производится в режиме погружения в предметные пространства, что позволяет педагогам и учащимся становиться конкурентоспособными в быстро меняющихся социально-экономических условиях.

#### **Литература**

1. Волков, Ю.Г. Дополнительное профессиональное образование – новый социальный институт в России [Текст] // Социально-гуманитарные знания. – 2004. - №3. – с.197-207.
2. Нейматов, Я.М. Образование в XXI веке: тенденции и прогнозы [Текст]– М.: Алгоритм, 2002. – 480 с.
3. Управление качеством образования / Под ред. М.М. Поташника. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 449 с.
4. Штомпка, П. Социология социальных изменений [Текст] Пер. с англ. В.А. Ядова. – М.: Аспект-Пресс, 1996. – 415 с.

**Н.Х. Токарева**  
(КУПК, Каменск-Уральский)

#### **МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ АКМЕОЛОГИИ И ПСИХОЛОГИИ РАЗВИТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ**

Изучение проблем, механизмов и способов развития человека всегда составляло важный аспект психологического познания. Поэтому выделение психологии развития в самостоятельную область знания носит несколько парадоксальный характер. В самом деле, с одной стороны,

изучаемые в общей психологии психические функции и состояния всегда трактовались как процессы и исследовались в общей психологии в определенной временной перспективе и в динамике, т.е. по крайней мере, в аспекте микроразвития. С другой стороны, уже давно (с начала XX века) выделявшаяся в особую область возрастная психология изучает макроразвитие, т.е. возрастные изменения в психике человека в течение его жизни. Правда, при этом акцент всегда ставился на изучении генезиса психики, т.е. на возникновении и становлении психических функций, процессов и свойств личности, в основном до взрослого состояния. Поэтому в возрастной психологии долгое время явно преобладала проблематика изучения детства и юношества по сравнению с менее интенсивно исследовавшимися зрелостью и тем более старостью человека.

Это нашло свое отражение в формировании в начале XX века педологии как комплексной дисциплины, всесторонне изучающей развитие ребенка средствами психологии и смежных с ней наук о человеке. Как это ни парадоксально, но факт, что и аналогичная комплексная наука о старости - геронтология - оформилась в самостоятельную дисциплину значительно раньше, чем акмеология, которая также является интегративной наукой о зрелости человека - возрастной, личностной, социальной - и о развитии его профессионализма и творчества.

Казалось бы, психологическое значение именно этих аспектов зрелости взрослого, работающего человека как наиболее активного элемента социума должно было бы не в меньшей мере интересовать общество, чем их онтогенез в детстве, изучаемый педологией. Однако логика развития наук о человеке такова, что в начале XX века оформились те области психологии, которые обеспечивали социальный заказ на обслуживание общественной практики общего дошкольного и школьного образования. Это привело к тому, что в психологическом изучении

проблематики развития доминировали вопросы детской и педагогической психологии, оттесняя на задний план психологию зрелого возраста и психологию профессий.

Чем же объясняется проявившийся лишь в конце XX века интерес к психологии развития человека в целом и к изучению его зрелости, в частности акмеологией? Именно в этот период особую остроту приобретает социальная потребность в специалистах различного профиля.

Динамика современных социальных и производственных технологий, а также быстро меняющиеся требования высокотехнологичного бизнеса требуют от каждого человека постоянного обновления, развития знаний и навыков. Образование сейчас не заканчивается получением высшего образования, которого ещё некоторое время назад было вполне достаточно для стабильной работы и карьерного роста.

Нестабильное состояние на рынке труда, исчезновение одних специальностей и появление других ставят задачу перед людьми соответствовать потребностям времени, т.е. приобретать новые специальности, проходить профессиональную переподготовку, повышать квалификацию. Высокий уровень квалификации, профессиональная мобильность в условиях рыночных отношений стали важными факторами социальной защищённости работников, их профессионального самосохранения.

Первыми почувствовали и приступили к активным поискам решения данной проблемы крупные корпорации. Владельцы крупных корпораций быстро осознали, что методы, которые были эффективны в прошлом, явно недостаточны для развития бизнеса в современных условиях. Решением проблемы стал путь развития обучения сотрудников "без отрыва от производства", или корпоративное образование.

Под корпоративным образованием мы понимаем образование

группы лиц, объединённых для осуществления коллективными усилиями их личных целей, не осуществимыми в одиночку и потому ставшими на какое-то определённое время для них вынужденно общими или взаимно дополняющими, достижение которых представляется им возможным в течение ограниченных сроков, без отрыва от профессиональной деятельности. Основные признаки корпоративного образования:

- содержание образования, которое определяется текущими задачами производства;

- отсутствие выбора содержания, форм, методов и средств обучения;

- директивная образовательная траектория специалистов.

Перспективная система корпоративного образования на современном предприятии должна представлять собой систематизированный комплекс обучения сотрудников, включающий допустимые формы и методы обучения, однако сегодня корпоративное образование, как правило, управляется распоряжениями сверху, направлено на разрешение актуальных задач производства, представляя собой хаотичный набор кратковременных учебных мероприятий. Поэтому оно не обеспечивает условий самообразования, саморазвития и самореализации человека.

Каждый должен иметь возможность выбрать вектор своего профессионального развития и двигаться по нему, а не следовать предопределённым маршрутом к заданной цели. Таким образом, приходим к противоречию между профессиональными интересами личности и производства.

В условиях быстро меняющегося рынка профессиональное образование попросту не в силах успеть за практическим опытом бизнеса. Работодатели заинтересованы в квалифицированных кадрах, а существующая система профессионального образования в стране, при всей

его многогранности и фундаментальности, представляется несколько консервативной, оторванной от практики и излишне академичной. В связи с этим, мы полагаем, нецелесообразно изучать проблему корпоративного образования в отрыве от традиционной системы профессионального образования. Профессиональное образование, дающее общую подготовку, формирующее и воспитывающее гражданские позиции, и корпоративное обучение, преследующее конкретные цели бизнеса, не являются альтернативными, а должны быть взаимодополняющими. Поэтому поиск инновационных и эффективных форм взаимодействия этих структур является в наше время чрезвычайно актуальным.

Сложившаяся система корпоративного образования преследует узкопрофессиональные цели, в то время как для обеспечения конкурентоспособности предприятия необходимы интеллектуально развитые, творчески мыслящие личности. Интеграция образовательных ресурсов образовательных учреждений и предприятия-заказчика (промышленные, научно-исследовательские и проектные организации) расширит научно-методологическую базу корпоративного образовательного процесса, обеспечит проектирование и реализацию индивидуальной траектории профессионального роста и развития личности, а профессиональным учебным заведениям позволит оперативно реагировать на потребности заказчиков образовательных услуг, модернизировать образовательные программы в соответствии с меняющимися потребностями рынка труда, а также обеспечит соответствие выпускников образовательных учреждений современным требованиям общества.