высшим образованием не происходит сколько-нибудь заметных изменений в уровне их операциональных структур. Между тем, у испытуемых тех же возрастов, имеющих незаконченное среднее образование, наблюдается снижение с возрастом степени сложности операций.

Исследования Е.И. Степановой в области интеллекта взрослых показали, что с возрастом усиливаются связи между образным, практическим и вербально-логическим мышлением. Обобщая результаты своих исследований, данный автор указывает, что взаимосвязи образных, вербально-логических и действенных компонентов мышления у обучающихся взрослых отличаются большой подвижностью, что сказывается в проявлении ими гибкости при решении задач, особенно практического типа.

Следовательно, особое значение в развитии познавательной сферы имеет фактор учения, как постоянной умственной работы, определяющей общий высокий тонус интеллекта. Л.И. Анцыферова полагает, что непрерывная образовательная и самообразовательная деятельность человека приводит к значительным изменениям не только его интеллекта, но и к преобразованию всей личности, помогает достижению высокой жизнеспособности и жизнестойкости.

Таким образом, устойчивая позитивная мотивация к саморазвитию, к образовательной деятельности на протяжении всей активной профессиональной жизни личности – огромная сила, противостоящая инволюционным процессам. Мы полагаем, что обладание этими значимыми и приоритетными личностными качествами позволяет зрелому человеку гармонично адаптироваться на новом этапе жизни, конструктивно решать проблему профессионального развития и определения своего места в системе социальных отношений, реализует потребность самосовершенствования и самореализации, а также формирует активное отношение к жизни.

Старшинова Т.А., Жаббарова Е.А.

Обучение во внутрифирменной среде как фактор профессионального развития личности специалиста

Окружающий нас мир стремительно меняется. Происходит это благодаря прорыву в сфере информационных технологий. Скорость распространения информации и доступа к ней фантастически возросли. Интенсифицируются все процессы в экономике, промышленности, науке. Это ведет к необратимым изменениям в сфере технологий образования и понимания его назначения. Сегодня невозможно претендовать на карьерный рост и соответствующий социальный статус без постоянного повышения

квалификации, а в ряде случаев и полной переподготовки для работы в новой сфере профессиональной деятельности. Одним словом обучение не останавливается по окончании вуза, образование вынуждено стать непрерывным, на протяжении всей жизни человека. Сейчас в процессе трудовой жизни невозможно пользоваться только теми знаниями, которые были приобретены в вузе.

На сегодняшний день существует множество различных структур по дополнительному образованию взрослых. Одной из перспективных и активно развивающихся частей сферы по переподготовке и повышению квалификации взрослых является обучение во внутрифирменной среде. Основным отличием данного способа дополнительного образования взрослых является то, что при таком обучении выявляется конкретная специфика сферы деятельности отдельного предприятия, в соответствии с которым строится индивидуальная программа обучения сотрудников, при этом также учитываются различные особенности коллектива отдельной организации.

На Западе многочисленные системы внутрифирменного обучения, как составляющей дополнительное образование взрослых, давно стали нормой жизни. Чтобы стать лидером конкурентной гонки, необходимо быть в курсе новаций, первым овладеть вновь изобретенными методами, приемами взамен устаревших. А для этого нужно постоянно учиться – как конкретным специалистам, так и штатному составу компаний, фирм, учреждений. В настоящее время идея обучать сотрудников овладела и российскими бизнесменами и руководителями.

За рубежом, прежде всего в Соединенных Штатах, получили распространение так называемые корпоративные университеты – то есть вводимые в структуры крупных предприятий учебные центры, которые ведут круглогодичную переподготовку сотрудников корпораций.

В 2003 году компания BKG провела опрос 110 российских производственных предприятий с численностью персонала свыше 1000 человек. Этот опрос дал следующие результаты:

- 83% руководителей считают основной проблемой несовершенство системы управления и организационной структуры;
- 77% опрошенных отмечают недостатки в квалификации и системе мотивации персонала, а также отсутствие персонала на стратегические цели компании.

Решаются вопросы о повышении квалификации в каждой компании по-разному.

Крупные фирмы и масштабные корпорации могут себе позволить создание собственных учебных центров или корпоративных учебных заведений. Другие формируют из своих сотрудников группы обучающихся и приглашают специалистов по обучению из университетов или консалтинговых организаций.

Несомненным достоинством такого обучения, помимо прочего, является возможность воспитания внутрифирменного духа сотрудников, привитие им ценностей корпоративной культуры, вовлечение их в общее дело предприятия. Вместе с тем такая организация обучения имеет и серьезный недостаток, заключающийся в том, что в этом случае сотрудники не имеют возможности общения с коллегами из других компаний или отраслей (а именно такое общение позволяет открыть новые, порой неожиданные идеи развития компании). Данное обстоятельство привело, кстати, к популярности программ MBA («Master of Bussines Administrashion»). Большинство слушателей в качестве одной из причин своего участия в этих программах называют возможность общения с коллегами из других организаций и сфер деятельности. Неотъемлемой частью внутрифирменного обучения, как считает Иванова Л. Ф., является формирование необходимых личностных качеств обучающихся, таких как:

- формирование готовности к решению различных проблем, возникающих в процессе жизнедеятельности компании. Для того чтобы данное качество было сформировано, необходимо:
- разрабатывать программу обучения более проблемно ориентированной;
- шире использовать рефлексивный подход в обучении;
- стимулировать учащихся умение не только отвечать на поставленные вопросы, но и формировать свои собственные вопросы по курсу;
- усилить степень автономии учащихся;
- пересмотреть традиционные роли преподавателя и учащегося.

Стимулирование желания учиться на протяжении всей жизни, пополняя и совершенствуя уже имеющиеся знания, умения и навыки в соответствии с изменяющимся условиям в производственной среде.

Существуют два аспекта внутрифирменного обучения, первый – решение текущих проблем и задач организации, второй заключается не в приобретении конкретного знания или умения, а в научении сотрудников умения обучаться и привития им желания обучаться. Второй аспект подводит нас к понятию «обучающейся организации», в которой каждый сотрудник не только придерживается определенных ценностей и применяет определенные правила принятия и реализации решений, но и обладает

способностью пересматривать эти ценности и правила в соответствии с изменениями окружающей среды. Одним словом сотрудник должен быть нацелен на постоянное развитие.

По мнению многих специалистов можно выделить пять дисциплин, которые должна освоить в теории и на практике каждая организация, желающая стать «обучающейся»:

- «Индивидуальное мастерство» – включает в себя как стремление самих сотрудников к постоянному повышению своей квалификации и творческому подходу к достижению поставленных перед собой целей, так и создание в организации культуры, поощряющей сотрудников на движение в этом направлении.
- «Ментальные модели» – переосмысление, уточнение и улучшение восприятия организацией внешнего мира и его влияния на принятие решений и действий организации. Это не так просто, как может показаться на первый взгляд. В процессе деятельности у людей вырабатываются определенные стереотипы поведения в тех или иных ситуациях (ментальные модели). Чем чаще эти стереотипы приводят к успеху («одинарная петля»), тем сильнее они закрепляются и тем труднее людям в случае неудачи проанализировать причины и найти новые правила поведения («двойная петля»). Значительно проще обвинить в этих неудачах кого-то другого (коллег, начальство, правительство). В связи с этим можно выделить два стиля поведения – защитное и созидательное. Защитное поведение характеризуется неконкретной информацией, скрытыми выводами, наличием «необсуждаемых» вопросов. Оно опирается на скрытые правила действия, иногда с применением угроз, подразумеваемые неявные представления о правилах анализа информации и принятия решения. Созидательное поведение характеризуется конкретной информацией, недвусмысленными проверяемыми выводами, возможностью широкого обсуждения всех вопросов. Оно опирается на открытую стратегию, ясные правила и критерии для анализа и оценки информации.
- «Общее видение» – разделяемый всеми сотрудниками организации образ будущего, некая «общая мечта», которой они преданы потому, что она является и личной целью каждого; соответствующие принципы и практические способы достижения этой мечты.
- «Командное обучение» – сочетание дискуссий (столкновение взглядов) с диалогом (поиск общих смыслов), когда группа приобретает коллективный интеллект, превышающий арифметическую сумму интеллектов членов группы.

• «Системное мышление» – восприятие проблем в целом, без их фрагментирования и структурирования; обучение тому, как быстро реагировать на изменение среды и проводить изменения в организации, пониманию того, как наши действия влияют на нас и на окружающий мир.

Освоение этих дисциплин, с одной стороны, требует создания восприимчивой к изменениям организационной (корпоративной) культуры компании, а с другой стороны само по себе является процессом создания такой культуры.

Основой, общим смыслом образования взрослых всегда было «улучшение». Задачей было улучшение жизненных шансов людей, расширение их кругозора, обеспечение им возможности участия в управлении, возможности изменения положения в обществе, активными членами которого они являются. В общем, образование взрослых, в нашем случае внутрифирменное обучение справочно-правовым системам, никогда не было самоцелью.

Поэтому имеет смысл разработка и предложение только такого внутрифирменного обучения, которое соответствует окружению учащихся и разрабатывается вместе с ними, с учетом их потребностей. Без этого участия у нас будут пассивные, немотивированные, неуспевающие участники обучающих мероприятий, которые только делают вид, что учатся, а не активные, энергичные, любознательные и целеустремленные учащиеся.

Внутрифирменное обучение как часть дополнительного образования взрослых это не только необходимый компонент современного активно развивающегося предприятия, но и условие которое дает профессионалу сегодняшнего времени возможность непрерывного личностного роста.

Шишкина Р.Г.

К вопросу о дидактических условиях обеспечения профессионального развития будущих переводчиков

Как известно, профессиональная педагогика подразделяется на педагогику профессионально – технического, средне – специального и высшего образования, а также производственную педагогику.

Педагогика высшей школы, как свидетельствует автор одноименного учебника

Л.И. Гурье, есть область знания, выражающая основные научные идеи, дающее целостное представление о закономерностях и существенных связях в учебно-познавательной, научной, профессиональной подготовке студентов.