

Ю.А. Колесникова, А.Г. Окуловская
Yu.A. Kolesnikova, A.G. Okulovskaya
*ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет, г. Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
wmmw@inbox.ru okanastasiya@ya.ru*

НЕОБХОДИМОСТЬ ОТКРЫТОГО ОБУЧЕНИЯ В НЕПРЕРЫВНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ВЗРОСЛЫХ

THE NEED FOR OPEN LEARNING IN ADULT CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION

Аннотация. В статье раскрываются особенности открытого обучения как основной составляющей непрерывного профессионального образования.

Abstract. The article reveals the features of open learning as the main component of continuing professional education.

Ключевые слова: непрерывное профессиональное образование, открытое обучение, андрагогика.

Keywords: continuing professional education, open learning, andragogy.

Основным ресурсом динамично развивающегося постиндустриального общества является система непрерывного образования, направленная на удовлетворение образовательных потребностей человека в совершенствовании профессиональных знаний, умений и навыков на протяжении всей своей жизни. Непрерывное образование понимается как «продуманная, вариативная система обучения, которая позволяет человеку воспользоваться образовательными программами в соответствии со своими личными потребностями и запросами в различные периоды профессиональной деятельности» [4, с. 12].

В учреждениях профессионального образования реализуются образовательные услуги, основанные на требованиях ФГОС. Однако, профессиональное развитие человека не заканчивается с окончанием учебного заведения, а продолжает совершенствоваться в процессе выполнения определенных видов трудовой и профессиональной деятельности.

В настоящее время в условиях цифровой экономики увеличивается количество организаций, которые рассматривают развитие персонала как необходимый фактор эффективности деятельности организации. На это влияют следующие причины.

Первая причина заключается в высоких темпах развития экономики за счет появления современных инновационных технологий в производстве и в бизнесе. Быстрый рост технологий приводит к тому, что количество информации удваивается каждые пять лет. Это приводит к тому, что впоследствии применения новых технологий производства и коммуникационных возможностей происходит трансформация большинства видов рутинных операций. В связи с этим возникает необходимость в непрерывном

развитии кадрового потенциала сотрудников организации, которое реализуется через внутрифирменное обучение и систему дополнительной профессиональной подготовки и переподготовки.

Вторая причина обусловлена вхождением российских предприятий в мировое экономическое сообщество и возросшим уровнем конкуренции. Для повышения конкурентоспособности на мировом рынке необходим высокий уровень квалификации сотрудников, реализующийся посредством качественно новых программ непрерывного образования.

Третья причина обусловлена дефицитом сотрудников высокой квалификации, который возник в связи с изменением системы профессионального обучения, появлением новых видов деятельности.

Понимание того, что «образование персонала – это один из факторов, обеспечивающих успех фирмы, постепенно росло в промышленно развитых странах, например представители японского менеджмента уже в 50 годы прошлого века отмечали, что главное богатство фирмы – это люди, промышленность это, прежде всего людские ресурсы и главная задача состоит в обеспечении ее квалифицированными кадрами. Именно поэтому в 70-е годы прошлого столетия была предложена концепция непрерывного образования, являющаяся и на сегодня эффективным инструментом, который позволяет решить проблему соответствия квалификации персонала быстро растущим требованиям технического прогресса» [5].

Необходимость непрерывного образования связана с приходом в производство и бизнес представителей так называемого «нового поколения X», которым сейчас 25–35 лет, характеризующихся как самостоятельные, со скептическим складом ума, опытные финансисты, им присуще сбалансированное отношение к распределению времени на работу и личную жизнь, не торопятся жить, не торопятся связывать себя с работодателями, не признают безусловных авторитетов, не пугаются разнообразия, технически хорошо подкованы» [1, с. 57].

Р. Гутман предлагает «несколько способов профессионального развития сотрудников нового поколения:

- заполнить рабочее пространство возможностями для обучения и предоставить молодежи право выбора;
- сделать тренинги постоянными и необходимыми событиями в жизни организации;
- обучить самоменеджменту, умению управлять собой и планировать свое время;
- осуществлять ситуативный анализ прогресса в учебной и профессиональной деятельности, ежедневно поощрять людей за достигнутые результаты в обучении» [1, с. 98].

Основными участниками непрерывного профессионального образования выступают взрослые люди. В педагогической науке выделилось особое направление, изучающее теоретические и практические аспекты обучения и воспитания взрослых, получившее название «андрагогика». Согласно андрагогическому подходу, взрослым человеком считается социально

сформированная личность, которая готова к принятию решений в соответствии со своими потребностями и социальным заказом общества, что обуславливает особенности взрослых обучающихся. К их числу относят:

Потребность в обосновании – очевидный смысл изучения курса или раздела для применения его в практической деятельности.

Потребность в самостоятельности – возможность выбора изучения того или иного курса и выстраивание собственного образовательного маршрута.

Назревшая необходимость – начало обучения только тогда, когда в этом возникла необходимость.

Практическая направленность – ориентированная на решение конкретных профессиональных задач в реальных производственных ситуациях [2, с. 31].

В процессе выполнения профессиональной деятельности специалисты часто сталкиваются с затруднениями, для решения которых имеющихся знаний не хватает. Для преодоления данного противоречия взрослые зачастую пытаются его разрешить посредством повышения квалификации. Однако традиционные способы представления учебного материала выстроены в соответствии с логикой научного знания и носят обобщенный характер (рис.). В данном контексте необходимо обогатить программу курса реальными ситуациями с алгоритмами их решения (рис.).



Рис. Традиционное обучение

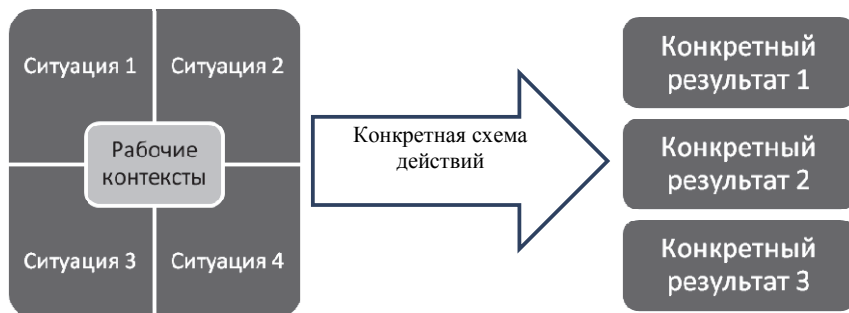


Рис. Открытая система обучения

Один из способов получения реальных производственных ситуаций – это использование богатейшего жизненного опыта обучающихся. Роль преподавателя меняется от источника информации к организатору совместной деятельности по обмену опытом, что является основной особенностью открытой системы обучения, характеризующейся тем, что обучающийся становится активным субъектом образовательного процесса (рис.).

Активность обучающегося заключается не только в самостоятельном и осознанном выборе своей образовательной траектории, но и в возможности внедрения в содержание обучения своего личного и профессионального опыта и обмена им с остальными участниками образовательного процесса.

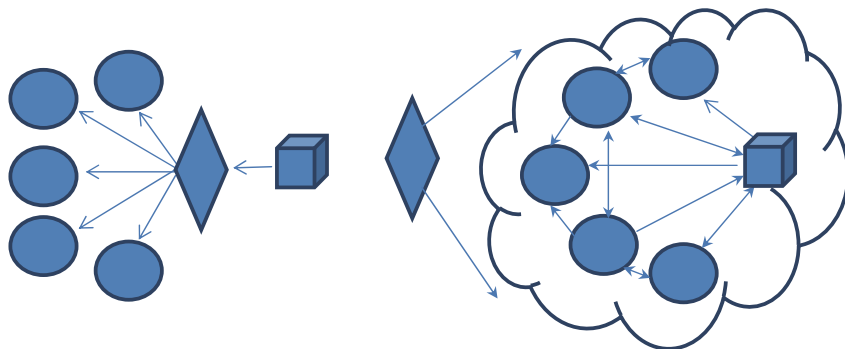


Рис. Взаимодействие участников (У) с областью осваиваемого опыта (О), преподавателем (П) и друг другом в традиционном (А) и открытом (Б) обучении

Исходя из вышесказанного, андрагогический подход в непрерывном образовании позволяет учитывать жизненный опыт обучающихся, их возрастные особенности, способность к самообучению и выстраиванию индивидуальной образовательной траектории, вытекающей из его потребностей и запросов в разработке содержательных моделей непрерывного образования.

Список литература

1. *Армстронг, М.* Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг. Москва : ИНФРА-М, 2015. 328 с. Текст : непосредственный.
2. *Кларин, М. В.* Инновационные модели обучения: исследование мирового опыта / М. В. Кларин. Москва : Луч, 2016. 157 с. Текст : непосредственный.
3. *Кларин, М. В.* Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг / М. В. Кларин. Москва : Юрайт, 2017. 288 с. Текст: непосредственный.
4. *Певзнер, М. Н.* Корпоративная педагогика : учебное пособие / М. Н. Певзнер, П. А. Петряков, О. Грауманн. 2-е изд., испр. и доп. Москва : Юрайт, 2017. 470 с. Текст : непосредственный.
5. *Петряков, П. А.* Корпоративная педагогика в вузе: подготовка бакалавров к обучению и воспитанию персонала в организациях / П. А. Петряков. Текст : непосредственный // Вестник Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого. 2010. № 58. С. 44–47.