



Человек и образование 2013-2024

ISSN 2079-8784

URL - <http://ras.jes.su>

Все права защищены

Выпуск 2 (71) Том . 2022

Саморазвитие рабочего в процессе опережающей профессиональной подготовки

Кожевников Олег Леонидович

Директор, Центр опережающей профессиональной подготовки

«Профстандарт»

Российская Федерация, Санкт-Петербург

Аннотация

В настоящей статье актуализируется проблематика саморазвития рабочего в процессе опережающей профессиональной подготовки. Рассматривается общий социально-экономический, социокультурный контекст, включая инновационные процессы в экономике, гуманитаризацию общества, процессы цифровой трансформации. На микроуровне анализируется значение саморазвития для конкурентоспособности рабочих кадров, их устойчивости на рынке труда. Отдельное место в статье отводится вопросам методологии и теоретической базы исследования. В этой связи представлен ряд ключевых принципов и положений саморазвития рабочего в процессе опережающей профессиональной подготовки, которые в большинстве своем согласуются и основываются на уже известных, устоявшихся в психолого-педагогической науке подходах. Экспериментальная часть статьи посвящена изложению и анализу данных опроса большой группы рабочих, обучавшихся по программам опережающей профессиональной подготовки. Проблематика опроса была связана с вопросами о том, какие компетенции и личностные качества определяют конкурентоспособность, профессиональную успешность и устойчивость рабочего на рынке труда. В этой связи определен ряд таких качеств и компетенций. Описываются средства и технологии их формирования, условия и механизмы саморазвития рабочего по направлениям, определенным в процессе курсовой подготовки.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, опережающая профессиональная подготовка, саморазвитие рабочего, развитие профессиональных компетенций и личностных качеств

Дата публикации: 04.07.2022

Ссылка для цитирования:

Кожевников О. Л. Саморазвитие рабочего в процессе опережающей профессиональной подготовки // Человек и образование – 2022. – Выпуск 2 (71) С. 164-170 [Электронный ресурс]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410020695-9-1> (дата обращения: 12.05.2024). DOI: 10.54884/S181570410020695-9

¹ **Введение.** Опережающая профессиональная подготовка в последние годы стала устойчивой тенденцией и во многом определяет контуры современной системы подготовки рабочих кадров. Опережающая подготовка позволяет интегрально решать целый ряд задач экономического, социального характера, запуск новых и модернизация действующих производств, внедрение инновационных технологий; занятость и качество жизни населения, увеличение длительности сроков профессионального использования квалифицированных работников; др.) [1- 3; 5- 9].

² Опережающая профессиональная подготовка также имеет гуманитарное значение. В процессе обучения происходит восстановление и приращение человеческого капитала. Конкретный человек, включаемый в программы обучения, получает дополнительные мотивационные стимулы, открывает для себя новые ценностные и мировоззренческие горизонты. Его профессиональное поведение становится более проактивным, происходит освоение новых, в том числе цифровых, социальных, сквозных компетенций. Все это, безусловно, повышает конкурентоспособность, устойчивость человека на рынке труда.

³ По данным Российской газеты (2020), 37 % российских граждан реализуют программы самостоятельного обучения. При этом доля тех, кто занимается саморазвитием, среди работающих россиян составляет 43 % [13]. Эти данные свидетельствуют о том, что современные рыночные реалии, состояние рынка труда все больше и больше убеждают работников в необходимости определения и реализации личных программ обучения, саморазвития в той или иной области, сфере работы, занятости. Все это – осознание того, что рыночная стоимость работника есть не просто сумма его знаний, навыков, компетенций, приобретенных в ходе формального обучения, а, скорее всего, то, что осваивается как потенциал саморазвития.

⁴ **Материалы и методы.** Материалами для подготовки настоящей статьи послужили публикации по проблематике развития человека и профессионала, опережающей подготовки рабочих кадров, их непрерывного профессионального образования. В ходе работы с источниками информации использовался ряд теоретических методов: анализ, синтез, обобщение. В качестве эмпирического метода применялся метод анкетирования.

⁵ **Результаты.** В.В. Розанов еще в далеком 1906 году писал: «Русскому рабочему, ремесленнику, мастерскому нужно еще учиться, просвещаться, приобретать технические сведения, которые подняли бы цену его работы» [10]. Из этого высказывания следует, что во все времена, как минимум в эпоху индустриального труда, от рабочего требуются не просто физические усилия, точность движений и четкое выполнение трудовых функций, но и нечто другое, что позволяет говорить о культуре производства, восприимчивости к инновациям, интеллектоемкости труда.

⁶ Учитывая актуальность вопросов опережающей профессиональной подготовки, ее социокультурную и гуманитарную значимость для современного этапа развития российского общества, экономики, нами проведено специальное исследование, посвященное вопросам саморазвития рабочего в процессе такой подготовки.

⁷ Методология и теоретическая база исследования опирались на известные, устоявшиеся в психолого-педагогической науке принципы и положения:

- многофакторность явлений и условий, обуславливающих развитие личности (применительно к взрослому человеку среди них могут быть выделены первичный трудовой коллектив, социальное окружение, характер трудовой деятельности, степень ее интеллектуализации, процессы конкуренции в конкретном сегменте производства);
- неравномерность, недетерминируемость, многовекторность и разнотемповость качественных преобразований в интеллектуальной, ценностно-мотивационной, психоэмоциональной сферах личности;
- положение о значимости ведущего вида деятельности для развития личности;
- принцип необратимости развития личности, допускающий регресс по отдельным позициям, но исключая возврат к исходным позициям;
- необходимость конструктивного преодоления кризисных точек в развитии, включая в том числе внешнюю психологическую помощь, поддержку, сопровождение;
- положение о стремлении развивающейся личности к устойчивости, сохранению и воспроизводству прежних позиций, достигнутых состояний в ходе предъявления к человеку новых требований, изменения условий производства, при наличии перманентно действующих внешних помех, деструктивных воздействий, а также вследствие процессов возрастных изменений;
- принцип диахроничности структуры процесса развития личности, означающий, что в разные периоды жизни отмечается различное соотношение прогрессивных и регрессивных изменений [11, с 6];
- положение о влиянии фактора неопределенности в поступательном развитии личности и двухвариантности отношений к неопределенности (позитивное, конструктивное – негативное, деструктивное; толерантность - интолерантность);
- значимость функциональных резервов для осуществления процессов развития человека в определенные периоды его жизни (ограниченность

ресурсов организма, адаптационных возможностей, ухудшение с возрастом его функциональных и психофизиологических потенций);

- принцип стадийности развития личности (ориентирует на выделение определенных этапов в развитии и учет различий в их качественных признаках). Применительно к взрослому человеку эти стадии развития более длительны во времени, преимущественно связаны с изменениями в области владения, освоения профессиональных и социальных компетенций.

⁸ Приведенный выше перечень не является исчерпывающим. Для более полного понимания процессов и механизмов саморазвития рабочего в процессе опережающей профессиональной подготовки обратимся к ряду публикаций последних лет, высказываний представителей бизнеса по данной проблематике.

⁹ Известные западные бизнесмены Джош Берсин, представляющий фирму Bersin by Deloitte, и Марк Зао-Сандерс (EdTech-компания Filtered) полагают, что «образование нужно вписывать в рабочий день и согласовывать с профессиональными задачами». При этом должны выполняться основополагающие правила: использование практик осознанности и метапознания; составление списка того, что надлежит изучить; планирование в рабочем графике времени для обучения; подписка на полезные информационные материалы; предоставление полученных знаний коллегам по работе [12]. Все это очень близко к тому, что в современной трактовке называется обучением на рабочем месте.

¹⁰ И.И. Голованова (2013) вопросы развития рабочего, специалиста, их образование, обучение увязывает с определенными видами карьеры и этапами карьерных изменений. Так применительно к профессиональной карьере идет процесс роста знаний, умений и навыков. В ситуации, когда реализуется модель специализации, происходит углубление в одной области профессиональной деятельности, избранной в начале профессионального маршрута. В ситуации профессионализации имеет место освоение опыта из других сфер, что оказывает положительное воздействие на качество профессиональной деятельности и ведет к расширению инструментария и сфер деятельности) [4, с. 10]. Кроме того, наличие отдельных знаний, навыков, компетенций, полученных в ходе развития того или иного работника, в значительной мере определяет его профессиональную эффективность (например, навыки ведения переговоров, самопрезентации, самоорганизации и коммуникации и т.п.) [4, с. 23].

¹¹ Очень важно разделять понятия реального и ложного саморазвития. В первом случае имеет место ориентация на процесс, умение формулировать правильные вопросы; понимание разницы между проблемами и задачами, реальным и ложным саморазвитием; самомотивация; отсутствие обид, критики других людей и синдрома жертвы.

¹² Во втором случае процесс саморазвития сопряжен с такими моментами, ситуациями, состояниями, как ориентация не на процесс, а на результат; замещение внутренних проблем внешними заменителями в виде предметов нового познания [14].

13 В целях определения состояния вопроса саморазвития рабочего в процессе опережающей профессиональной подготовки нами был проведен специальный опрос, в котором приняли участие 168 рабочих, направленных на обучение по программам опережающей подготовки. Участниками опроса были мужчины (55,36 %), женщины (44,64 %) в возрасте от 46 до 62 лет.

14 Проблематика опроса была связана с вопросами о том, какие компетенции и личностные качества определяют профессиональную успешность и устойчивость работника на рынке труда.

15 Для оценки респондентами важности, значимости тех или иных компетенций, личностных качеств использовалась 5-балльная шкала (5 баллов – компетенция, качество однозначно важны, желательны; 4 балла – больше «да», чем «нет»; 3 балла – средняя оценка; 2 балла – больше «нет», чем «да»; 1 балл – однозначно не важны, не столь значимы).

16 Анализ результатов опроса показал, что респонденты из числа рабочих полагают, что (помимо базовых профессиональных навыков, компьютерной грамотности) наиболее предпочтительными с точки зрения профессиональной устойчивости и успешности, конкурентоспособности на рынке труда современному рабочему должны быть присущи такие качества, как:

17 ответственность за порученную работу - $4,37 \pm 0,33$;

18 дисциплинированность, исполнительность, аккуратность - $4,07 \pm 0,36$;

19 нацеленность на результат - $4,07 \pm 0,40$;

20 навыки самостоятельного решения рабочих проблем, автономной деятельности - $4,06 \pm 0,30$;

21 инициативность, творческий подход; навыки творческой (рационализаторской) активности - $3,95 \pm 0,39$;

22 ориентация на качество - $3,92 \pm 0,38$;

23 умение решать сложные задачи - $3,91 \pm 0,42$;

24 способность легко и быстро обучаться новому. Умение переучиваться, готовность к повышению профессионального уровня - $3,89 \pm 0,35$.

25 С ориентацией на перечисленные выше профессиональные навыки, компетенции и личностные качества в целях их эффективного формирования и развития в ходе освоения программы опережающей подготовки были отобраны соответствующие технологии, определены условия, при которых возможны запуск и функционирование механизмов саморазвития рабочего по таким навыкам, компетенциям и качествам.

26 Экспериментальная работа сопровождалась реализацией программы диагностики и самодиагностики, на основе которой была получена ценная информация. Оказалось, что взрослые обучающиеся, испытывая мотивацию соответствовать новым условиям, стратегически определяют для себя модель

пошаговых локальных изменений на фундаменте имеющегося опыта, зафиксированных моделей деятельности, общения и поведения.

²⁷ Ряд позиций и доминант саморазвития (дисциплинированность, ответственность, качество) переосмысливаются в контексте предстоящей профессиональной деятельности и ее новых условий. При этом рабочие отмечают важность для этого психолого-педагогических знаний, полученных в ходе обучения.

²⁸ Следует также отметить, что сам феномен конкурентоспособности по завершении освоения курса опережающей профессиональной подготовки интерпретируется большинством рабочих как интегральное явление, требующее системного подхода и рассмотрения применительно к относительно большим циклам профессионального использования. Инструментами, механизмами, источниками саморазвития при таком подходе становятся коммуникативные, информационно-коммуникационные технологии, технологии рефлексии, тайм-менеджмента, ментальные тренинги и упражнения на развитие эмоционального интеллекта, др.

²⁹ По завершении программы опережающей профессиональной подготовки 89,7 % рабочих отметили, что с той или иной степенью значимости определили для себя направления своего саморазвития на ближайшее время в связи с продолжением профессиональной деятельности в новом качестве. Среди важных условий саморазвития в профессиональном и личностном плане были названы: стиль управления и организационная культура в трудовом коллективе; система наставничества, реализуемая на предприятии, в организации; меры по содействию адаптации вновь принятых рабочих; система внутрифирменного обучения; система морального и материального стимулирования качественного и высокопроизводительного труда; неформальные межличностные контакты, коммуникации на предприятии, в организации.

³⁰ **Заключение.** Таким образом, по результатам проведенных исследований можно констатировать большую социокультурную и экономическую важность вопросов саморазвития рабочих кадров в процессе опережающей профессиональной подготовки. Опережающая подготовка открывает перспективы и горизонты саморазвития. У рабочего не только происходит переосмысление и критическая переоценка своего предшествующего опыта, наличного потенциала, но и формируется индивидуальный набор инструментов, механизмов саморазвития, имплементации данного процесса в структуру образа жизни и профессиональной деятельности.

Библиография:

1. Багаутдинова Н.Г. Комплексная система опережающей подготовки высококвалифицированных кадров // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: сборник материалов Всероссийской научно-методической конференции (Оренбург, 03-05 февраля 2016 г.) Оренбург: Оренбургский государственный университет. 2016. С. 2301-2310.

2. Ваганова Е.В. Опережающая подготовка специалистов в соответствии с прогнозом формирующегося технологического уклада в России // Инноватика – 2015: сборник материалов XI Международной школы-конференции студентов, аспирантов и молодых ученых /под ред. А.Н. Солдатов, С.Л. Минькова. Томск: Общество с ограниченной ответственностью «СТТ». 2015. С. 632-635.
3. Вачкова С.Н., Айгунова О.А., Махотин Д.А. Опережающая подготовка педагогических кадров на основе стандартов WorldSkills // Проблемы опережающей подготовки рабочих кадров на основе стандартов WorldSkills: сборник материалов Межрегиональной научно-практической конференции (Москва, 26-27 марта 2018 г.). М.: МГПУ, ООО «А-Приор». 2018. С. 6-10.
4. Голованова И.И. Саморазвитие и планирование карьеры: учеб. пособие. Казань: Казан. ун-т, 2013. 196 с.
5. Жуков Г.Н., Пахомова Е.А. Стратегия опережающего профессионального образования // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2009. №1. С. 63-66.
6. Журавлева М.В., Башкирцева Н.Ю., Климентова Г.Ю. Проблемы опережающей подготовки линейных инженеров НГХК // Казанский педагогический журнал. 2019. Т. 132, в. 1. С. 36-43.
7. Зубарева А.А., Моргачева К.П. Опережающая подготовка кадров в нефтегазовых компаниях // Приоритетные модели общественного развития в эпоху модернизации: экономические, социальные, философские, политические, правовые аспекты: материалы международной научно-практической конференции. В 5-ти частях /отв.ред.: Н.Н. Понарина, С.С. Чернов. Энгельс: Общество с ограниченной ответственностью «Академия управления». 2016. С. 111-114.
8. Кислов А.Г. Об опережающем профессиональном образовании в условиях роста социально-экономической мобильности // Педагогический журнал Башкортостана. 2017. № 1. С. 80-88.
9. Кожевников О.Л. Построение и реализация моделей опережающего профессионального обучения взрослого работающего населения: исходные основания // Человек и образование. 2020. № 2. С. 122-125.
10. Новое Время, 1906. 27 янв. № 10730. Интернет-источник - http://dugward.ru/library/rozanov/rozanov_samorazvitie.html. (дата обращения: 04.05.2022).
11. Принцип развития в современной психологии / под. ред. А. Л. Журавлева, Е. А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. 479 с.
12. Пять способов найти время на саморазвитие, не отвлекаясь от работы. [Электронный ресурс]. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5dfc9f539a79479d5663e552>. (дата обращения: 04.05.2022).

13. Успех и саморазвитие: ключевые идеи. [Электронный ресурс]. URL: <https://4brain.ru/blog/uspeh-i-samorazvitie-kluchevye-idei/>. (дата обращения: 04.05.2022).

14. Ложное и реальное саморазвитие. [Электронный ресурс]. URL: <https://clck.ru/h7S8y>. (дата обращения: 04.05.2022).

Self-development of the worker in the process of advanced professional training

Oleg Kozhevnikov

*Director, Center for Advanced Professional Training
Russian Federation, St. Petersburg*

Abstract

The article actualizes the problems of self-development of the worker in the process of advanced vocational training. The general socio-economic, socio-cultural context (including innovative processes in the economy, humanitarization of society, the processes of digital transformation) of such self-development is considered. At the micro-level, the importance of self-development for the competitiveness of workers and their sustainability in the labor market is analyzed. A special place in the article is given to the issues of methodology and theoretical basis of the research. In this regard, a number of key principles and provisions of the worker's self-development in the process of advanced vocational training are presented, which are mostly consistent and based on the already known, well-established approaches in psychological and pedagogical science. The experimental part of the survey is devoted to the presentation and the analysis of the survey data of a large group of workers who studied in accordance with advanced vocational training programs. The survey data problem area was related to the issues about competencies and personal qualities which determine the competitiveness, professional success and sustainability of a worker in the labor market. In this regard, a number of such qualities and competencies were identified. The means and technologies of their formation, conditions and mechanisms of worker's self-development in the areas defined in the course of preparation process are described.

Keywords: professional activity, advanced professional training, worker's self-development, development of professional competencies and personal qualities

Publication date: 04.07.2022

Citation link:

Kozhevnikov O. Self-development of the worker in the process of advanced professional training // Man and Education – 2022. – Issue 2 (71) C. 164-170 [Electronic resource]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410020695-9-1> (circulation date: 12.05.2024). DOI: 10.54884/S181570410020695-9