

Пшеничная В.В. Непрерывное профессиональное развитие как условие эффективности современного специалиста // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2019. – №4 (апрель). – АРТ 326-эл. – 0,3 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ

УДК 378.046.4

Пшеничная Виктория Викторовна,

к. псих.н., доцент кафедры психологии, педагогики

и социально-гуманитарных дисциплин

Московский университет имени С.Ю. Витте

г. Москва, Россия

vvp.990@yandex.ru

**НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КАК
УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА**

Аннотация: В данной статье рассматривается структура и практика непрерывного профессионального развития (НПР) и его значение для профессиональной карьеры. В статье представлена идея триады непрерывного профессионального развития и рассматривается вопрос как профессиональные сообщества, работодатели и отдельные работники могут извлечь выгоду из постоянной готовности работника к непрерывному профессиональному развитию. Напряженность между стремлением работника к обучению в течение всей жизни сопоставляется с требованиями профессиональных сообществ, причем делается вывод, что они не обязательно являются взаимоисключающими. Внимание уделяется пропозициональным, практическим и процедурным знаниям, а также общей компетенции.

Ключевые слова: профессионализация, профессиональное развитие, непрерывное профессиональное развитие, компетенции, системная практика.

Wheat Victoria,
Candidate of Psychology, Associate Professor of the Department of
Psychology, Pedagogy
and social sciences and humanities
Moscow University named after S.Yu. Witte
Moscow, Russia

CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT AS A CONDITION OF EFFICIENCY OF THE MODERN SPECIALIST

Abstract: This article discusses the structure and practice of continuous professional development (NDP) and its importance for professional career. The article presents the idea of a triad of continuous professional development and addresses the issue of how professional communities, employers and individual workers can benefit from the constant readiness of an employee for continuous professional development. The tension between the employee's aspiration to lifelong learning is compared with the requirements of professional communities, and it is concluded that they are not necessarily mutually exclusive. Attention is given to propositional, practical and procedural knowledge, as well as general competence.

Key words: professionalization, professional development, continuous professional development, competences, system practice.

В середине 60-х гг. передовые в промышленном отношении страны пришли к заключению, что научно-технический прогресс не способен разрешить наиболее острые проблемы общества и личности. Все реальнее в последние годы стали осознаваться ограниченность и опасность дальнейшего развития человечества посредством чисто экономического роста и увеличение технического могущества. Сегодня необходимо именно развитие человеческого потенциала, развитие личности профессионала.

В последние десятилетия происходит достаточно интенсивное обновление и модернизация всех компонентов процесса образования, причем это происходит на всех ступенях системы. В современной системе образования объективно подняли планку профессиональных требований к педагогическим и управленческим работникам.

Сегодня можно наблюдать большую восприимчивость образовательной среды к индивидуальным запросам потребителей образовательных услуг и изменяющимся государственным требованиям к качеству современного образования. Обеспечить удовлетворение этих запросов позволяет система непрерывного образования и непрерывного профессионального развития современных специалистов. Это требование распространяется в современном мире не только на сферу образования, а на практически любую профессию.

В современной образовательной среде подчеркивается важность непрерывного профессионального развития всех категорий педагогических работников. Постоянное или непрерывное профессиональное развитие стало ключевым в ряде профессий и может показаться, что сейчас достигнут момент, когда непрерывное профессиональное развитие не только ожидается от членов различных профессиональных сообществ, но и

является формальным требованием для регистрации и / или членства в соответствующей профессиональной ассоциации.

Так, в своей работе Т.Э.Дусь высказывает точку зрения, что «...система непрерывного профессионального образования в настоящее время является динамично развивающейся системой, работа которой нуждается в научном осмыслении..» [1, с.155].

Принцип непрерывного профессионального развития в понятии профессионализма, хотя само понятие профессионализма является предметом многих споров. В частности J.Evetts, который формулирует как проблемы, так и возможности профессионализма. Признавая, что само понятие профессионализма оспаривается, мы все же можем рассмотреть общие практики отдельных специалистов, сформулированные профессиональными сообществами, которые принимают их и руководят ими [5].

Под непрерывным профессиональным развитием мы подразумеваем постоянный процесс создания портфолио о навыках, опыте, квалификации и знаниях, которые специалист приобретает.

Этот термин также подразумевает переход от обучения, предоставляемого образовательными организациями к модели, которая постулирует кураторство специалистами их собственного карьерного роста, хотя и вместе с их работодателем в качестве заинтересованной стороны. Непрерывное профессиональное развитие также указывает на важность рефлексивных процессов.

Непрерывное профессиональное развитие важно еще и потому, что осознанное отношение к профессии не только дает преимущества в плане карьеры, но позволяет легче ориентироваться в меняющейся ситуации. Эффективное непрерывное профессиональное развитие это непрерывный

процесс, который требует периодической переоценки, а также балансирования формального и неформального способов обучения, а также подтверждения того, что обучение позволяет лучше выполнять свои профессиональные обязанности. Непрерывное профессиональное развитие циклично, каждый этап обучения и развития поддерживает ряд изменений, которые, в свою очередь, провоцируют новые задачи и так далее

Непрерывное профессиональное развитие - это инвестиции. В этом свете, непрерывное профессиональное развитие остается одной из отличительных черт профессионального регулирования. Таким образом, если современный специалист стремится быть признанным профессиональным сообществом, ему следует учитывать необходимость проведения и демонстрации непрерывного обучения.

Что касается трудовой деятельности (будь то советники, консультанты, тренеры, наставники, преподаватели, государственные служащие или менеджеры), то нужно учитывать, что большинство из них трудоустроены дополнительным субъектом, которым является работодатель. Таким образом, практикующий профессионал, профессиональное сообщество и работодатель составляют триаду непрерывного профессионального развития, в которой есть внутренняя напряженность, но которая может эффективно взаимодействовать на благо всех.

1. Триада в современной профессиональной среде

В современной профессиональной среде сложилась система из трех составляющих, которые традиционно выделяются всеми специалистами. В нее входят профессиональные сообщества, работник и работодатель. В данной работе рассматривается вопрос как профессиональные сообщества,

работодатели и отдельные работники могут извлечь выгоду из постоянной готовности работника к непрерывному профессиональному развитию.

Рассмотрим вопрос о том, как непрерывное профессиональное развитие приносит пользу работодателям. Проблема для работодателя заключается в том, что непрерывное профессиональное развитие стоит денег. Это могут быть реальные денежные затраты - оплата учебного курса, покупка книги, программного обеспечения или нового оборудования. Это может быть реальная стоимость с точки зрения рабочего времени персонала, когда кто-то отсутствует на учебном курсе или предоставление времени, пока осваиваются новые подходы и методы.

Тем не менее, самая сложная задача для работодателя – не выделить время, не осваивать какой-то новый предмет, а время подумать. Ведь профессиональное обучение сотрудников - это риск, но риск инвестирования в будущее. Это потому, что все организации, большие или малые, государственные или частные, участвуют в конкуренции. Они конкурируют за клиентов, за комиссионные, за финансирование. В современном экономическом климате с двойным акцентом на снижение затрат и повышение производительности, чем больше предприятие может предложить (в виде дополнительных услуг, добавленной стоимости, большей эффективности), тем больше у них шансов на привлечение, обеспечение и сохранение источников дохода.

Для всех поставщиков услуг заработная плата персонала - это их основные расходы, эффективный персонал - их основной актив, а современный персонал - лучший источник инноваций. Для работодателя имеет смысл инвестировать в профессиональное развитие работников, даже если отдача от таких инвестиций кажется неопределенной. Когда работодатель формулирует общий страх: «Что, если я обучу их, и они

уйдут?», существует один ответ: «Что, если вы не обучите их - и они останутся?».

Непрерывное профессиональное развитие работника приносит пользу и профессиональным сообществам. В общих чертах, то, что профессиональное сообщество получает от непрерывного профессионального развития, - это общественное доверие. Вековое подозрение, что профессии являются заговором против общественности, может быть опровергнуто явным обязательством, что все зарегистрированные в профессиональном сообществе практикующие специалисты обновляют свою практику и делают это в интересах своих клиентов. Принимая во внимание эти вопросы, устанавливается баланс доверия между профессионалом и клиентом и равный (если он противостоит) баланс доверия между профессионалом и профессиональной организацией.

Вопрос пользы непрерывного профессионального развития для индивидуального профессионала напрямую связан с его деятельностью. Для специалиста это часто происходит в ответ на появление у клиента новой проблемы. Стремясь сделать все возможное для своего клиента (что является еще одной отличительной чертой профессиональной практики), практикующий специалист будет мотивирован на расширение знаний и / или компетенций, что, в свою очередь, принесет пользу всем последующим клиентам. Так С.Doyle формулирует, почему непрерывное профессиональное развитие является обязательным, что существует необходимость в обучении на протяжении всей жизни, чтобы справиться с технологическими изменениями, быть в курсе событий в своей области знаний, развивать свои навыки и компетенции [4].

На протяжении всей карьеры существует потребность в постоянном профессиональном развитии. Стратегия развития профессиональной карьеры тесно связана с познанием - с деятельностью по выработке знания как такового и проверке его на истинность, достоверность, полноту, непротиворечивость.

В работе И.Д.Чечель постулируется тот факт, что сегодня модель дискретного повышения квалификации, где происходит передача специального препарированного знания, не отвечает вызовам времени. Автор считает, что «альтернативой выступает посттехнократическая модель, включающая неформальное и информальное обучение и обеспечивающая непрерывное профессиональное развитие специалиста» [2, с.32].

Таким образом, автор подчеркивает, что технологии дополнительного профессионального образования специалистов должны быть активными, потому что специалисты знают, что им нужно от обучения. И именно поэтому им подходят программы, которые нацелены на практический результат и помогают разрешить профессиональные или личностные проблемы.

2. Необходимость непрерывного профессионального развития в условиях современной социальной и экономической систем

Существует очень привлекательная точка зрения: как только человек пройдет начальную профессиональную подготовку, как только будет допущен в среду тех, кому разрешено заниматься определенной деятельностью, он завершил свое обучение. Эта точка зрения уже не является актуальной в современной практике. Для многих специалистов сегодня характерна другая точка зрения, а именно - осознание того, что квалификация является не точкой прибытия, а точкой отправления. Мало

того, что собственная компетенция развивается во время практики, и вместе с этим возможно признание того, что существуют пробелы, которые можно выявить только тест на реальной практике. Также сегодня перед специалистами стоит другая суровая реальность профессиональной практики: база знаний, на которой основана любая практика, не статична, а динамична. Она постоянно развивается. Если человек не будет идти в ногу с неизбежными изменениями и событиями в профессиональной сфере, он рано или поздно окажется позади. Автономный профессионал должен разработать свой профессиональный репертуар, чтобы справиться с незнакомыми трудностями в работе. Своевременность повышает индивидуальную трудоспособность и обеспечивает неотъемлемое удовлетворение от хорошей работы. Это часто может восстановить уверенность в себе, которая создает доверие клиентов к профессиональной практике.

В работе В.А.Чупиной подчеркивает, что «актуальность реализации системы непрерывного профессионального развития обусловлена противоречиями между потребностями рынка труда в высококвалифицированных работниках и сложившейся системой профессиональной адаптации, а также существующей образовательной структурой профессиональной школы, особенностями трудоустройства выпускников, повышения квалификации...» [3, с.116].

Несмотря на все преимущества непрерывного профессионального развития для тех, кто входит в триаду, существует внутренняя напряженность, когда циклы развития не совпадают. Для занятого специалиста потребности развития работодателя не всегда могут отвечать потребности развития личности. Хотя для отдельного сотрудника будут очевидные преимущества обучения, потребности организации будут

преобладать над любыми индивидуальными планами развития. Точно так же, когда профессиональные сообщества систематически формулируют свои ожидания в отношении непрерывного профессионального развития, это может затруднить индивидуальное формулирование обучения каждого из их членов. Эта напряженность может ощущаться в большей или меньшей степени и может быть преодолена, прежде всего, посредством открытого диалога о том, что ожидается, и тщательного изложения того, что именно будет изучено. Несмотря на такое напряжение, остаточный результат непрерывного профессионального развития - то, что человек действительно развился для профессиональной практики.

Заключение

Таким образом, эта статья призвана рассмотреть конструкцию и практику непрерывного профессионального развития и ее значение для профессиональной трудовой деятельности. В ней представлено понятие триады непрерывного профессионального развития, в которой каждый практикующий специалист, профессиональная организация и работодатель заинтересованы в процессе профессионального развития на протяжении всей жизни. Очевидно, что реальность выходит далеко за рамки этой триады, учитывая, что все представленные структурные элементы действуют в более широких системах. В частности, для профессиональных работников сложившиеся экономические и политические системы оказывают значительное влияние на работу, которую они выполняют.

Сегодня необходимо учитывать следующее обстоятельство - будущее развитие общества в целом и каждой страны в отдельности больше определяется уровнем культуры и мудрости человека, чем техническим прогрессом. Все это делает совершенно очевидным тот факт, что в

преодолении кризиса цивилизации, в решении острейших глобальных проблем человечества огромная роль должна принадлежать образованию.

Современный социально-экономический контекст таков, что многие работники оказываются в сложной профессиональной ситуации. Современное состояние экономики признает необходимость развития навыков и компетенций в первоначальном обучении и придает большое значение развитию профессионализма как основной компетенции, которая легко переводится на непрерывное профессиональное развитие. Обучение лежит в основе непрерывного профессионального развития, а компетенции, демонстрируемые в ходе начального профессионального обучения, нуждаются в постоянных инвестициях и обновлении просто для того, чтобы быть в курсе событий в области исследований и практики. В самом деле, для того, чтобы специалисты-практики (и организации, их использующие) добились успеха в инновациях жизненно важное значение имеет инвестирование в непрерывное профессиональное развитие сотрудников. Это имеет смысл, даже если оно представляет достаточно высокую стоимость в реальном выражении в то время, когда расходы находятся под пристальным вниманием любой компании.

Приверженность непрерывному профессиональному развитию может быть требованием профессионального сообщества, но принятие его в качестве задачи для личного роста неизбежно является индивидуальным выбором. Конечно, на индивидуальном уровне профессионалы выбирают, как они действуют, и они должны принять профессиональную ответственность, которая сопровождает такую свободу.

Таким образом, в современных условиях основной вектор развития профессионала закономерно связан с непрерывным профессиональным развитием. Учебным заведениям профессионального образования

необходимо проявлять инициативу в создании современных образовательных программ. На рынке высшего образования наилучшим образом позиционируются вузы, имеющие многопрофильную специализацию и диверсифицированную стратегию, которая позволяет реализовывать и программы дополнительного образования.

В современной профессиональной среде одним из аспектов понимания профессиональной культуры становится необходимость появления абсолютно новых смыслопорождающих личностных структур, которые исходят из внутренней свободы и ответственности. В профессиональном развитии участвуют самые разные профессии, такие как учителя, военные, работники здравоохранения, юристы, бухгалтеры и инженеры и т.д.. Специалисты могут участвовать в профессиональном развитии из-за интереса к обучению, чувства морального долга, поддержания и повышения профессиональной компетентности, повышения квалификации, изучение новых технологий или соблюдения профессиональных нормативных требований.

В широком смысле, профессиональное развитие может включать формальные виды профессионального образования, как правило, послевузовское обучение, что приводит к квалификации или полномочиям, необходимым для получения или сохранения работы. Профессиональное развитие также может осуществляться в форме программ профессионального развития до или во время работы. Эти программы могут быть формальными или неформальными, групповыми или индивидуальными. Люди могут заниматься профессиональным развитием самостоятельно, или отделы кадров могут предлагать специальные программы.

На протяжении всей профессиональной деятельности каждому работнику предлагается действовать: взять на себя ответственность за профессиональные действия, взять на себя обязательство по непрерывному развитию и объяснить, как их практика вписывается в политико-экономические системы. В противовес таким требованиям содержатся практические предложения по концепциям и практикам, которые позволят профессионалу справиться с этими проблемами. В конце концов, профессия обязана своим существованием людям, которые к ней принадлежат.

Список использованной литературы:

1. Дусь Т.Э. Философские основания развития непрерывного профессионального образования // ОНВ. 2014. №1 (125). С.150-155
2. Чечель И.Д. Современные подходы реализации непрерывного профессионального развития руководителей образовательных организаций // Отечественная и зарубежная педагогика. 2015. №3 (24). С.32-40
3. Чупина В.А. Андрагогические смыслы деятельности наставника в системе непрерывного профессионального развития // Научный диалог. 2014. №3 (27). С 115-122
4. Doyle C. Occupational and organizational psychology // In Applied psychology: Current issues and new directions, Edited by: Bayne R. and Horton I. London: Sage. 2003. pp. 134-141
5. Evetts J. Professionalism in turbulent times: Challenges to and opportunities for professionalism as an occupational value // Journal of the National Institute for Career Education and Counselling. 2003. № 27 pp. 8–16

Дата поступления в редакцию: 04.04.2019 г.

Опубликовано: 04.04.2019 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2019

© Пшеничная В.В., 2019