

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОРАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ В ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ ОБУЧЕНИЯ

Болотова М.И.¹, Спасская И.Ю.²

¹ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный медицинский университет» Минздрава России, Оренбург, e-mail: k_history@orgma.ru;

²АНО ДПО «УЦ «ЭНЕРГОИНЖИНИРИНГ», Орск, e-mail: 777dpo88@mail.ru

Новизна рассмотрения проблемы профессионального саморазвития будущего специалиста заключается в том, что построение системы дуальной целевой переподготовки ориентирована на его профессиональное саморазвитие с учётом потребностей рынка труда, как способа конструирования собственной жизненной стратегии и профессиональной деятельности. Анализ функций (целеобразующей, рефлексивной, нормативной, активного взаимодействия) профессионального саморазвития личности позволил выделить взаимосвязанные компоненты данного феномена: самоосознание – самооценка – самоорганизация – самоуправление. В статье проведен анализ опыта внедрения дуальной системы обучения, которая широко внедряется в системе дополнительного профессионального образования, ориентированного на переподготовку и повышение квалификации рабочих и специалистов среднего звена в Оренбургской области, г. Орске, на принципе социального партнерства, что обеспечивает надежные линии связи между образовательным учреждением и предприятием, построенные на основе взаимовыгодности и взаимозаинтересованности при активном организующем и направляющем участии государства.

Ключевые слова: дуальная система обучения, социальное партнерство, профессиональное саморазвитие, компоненты профессионального саморазвития, готовность к профессиональной деятельности.

PROFESSIONAL SELF-DEVELOPMENT IN THE DUAL SYSTEM EDUCATION

Bolotova M.I.¹, Spasskya I.Y.²

¹FGBOU VO «Orenburg state medical University» Ministry of health of Russia, Orenburg, e-mail: k_history@orgma.ru

²ANO DPO «UTS «ENGINEERING», Orsk, e-mail: 777dpo88@mail.ru

The innovation of the consideration of the problem of professional self-development of the future specialist is that the construction of a system of dual task training to focus on professional self-development based on the needs of the labour market, as a way to design own life strategies and professional activities. Analysis functions (celebritysee, reflective, normative, active interaction) professional self-development of personality has allowed to identify the interrelated components of this phenomenon: self-awareness – self-esteem – self-organization – self-government. In the article the analysis of experience of implementation of the dual training system, which is widely implemented in the system of additional professional education aimed at retraining and advanced training of workers and middle level specialists in the Orenburg region, Orsk, on the principle of social partnership, which provides a reliable line of communication between the educational institution and the enterprise, built on the basis of expediency and advantage when actively organize and guide the participation of the state.

Keywords: dual system of education, social cooperation, professional self-development, components of professional self-development, preparedness for professional activities.

В последние годы происходят большие преобразования в сфере труда. Появляются новые профессии и отмирают старые, формируются новые компетенции. Рынком труда все более востребованными становятся специалисты не только традиционных профессий, но и принципиально новых, не имеющих отечественных аналогов. В этих условиях закономерно встает вопрос о подготовке специалистов новой формации, способных быстро и адекватно войти в производственный процесс, обеспечивая прирост новых современных компетенций в организациях. Как предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012

г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», перспективным направлением решения задачи кадрового обеспечения отраслей, имеющих решающее значение для модернизации и технологического развития экономики Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, является формирование многофункциональных центров прикладных квалификаций, в том числе путем преобразования существующих учреждений начального и среднего профессионального образования в такие центры. Создание таких центров должно обеспечить преодоление разрыва между потребностями экономики в квалифицированных рабочих и реальным уровнем их подготовки в системе профессионального образования и профессионального обучения [10].

По мнению работодателей, подготовка рабочих кадров высокой квалификации, от которых в решающей мере зависит конкурентоспособность высокотехнологичных производств, все еще отстает от происходящих изменений в сфере труда. Дефицит высококвалифицированных специалистов уже стал одним из факторов, сдерживающих экономическое развитие, как целых отраслей, так и регионов. В качестве ответной реакции на местах наиболее продвинутые компании совместно с региональными органами исполнительной власти и образовательными организациями объединяют ресурсы и создают образовательные учреждения, отвечающие самым современным требованиям, такие как автономные некоммерческие организации ДПО типа учебные центры, центры профессиональной ориентации, учебно-кадровые центры и т.п.

Сложившийся в нашей стране рынок труда диктует необходимость пересмотра традиционных подходов в системе профессионального образования. Переориентация на рыночные отношения потребовала серьезных изменений в системе профессионального образования. Министр образования и науки РФ Д. В. Ливанов отметил, что на предприятиях России нужны высококвалифицированные специалисты, владеющие современными знаниями, имеющие навыки применения этих знаний в своей профессиональной деятельности и мотивированные к саморазвитию и достижению профессионального роста [7].

При приеме на работу работодателя интересует не столько формат теоретических знаний выпускников учебных заведений, сколько их готовность к осуществлению профессиональной деятельности и профессиональному саморазвитию. Следовательно, современное общество испытывает острую потребность в специалистах, умеющих быстро адаптироваться к изменяющимся жизненным условиям, способных к самостоятельному выбору сферы деятельности, к профессиональному саморазвитию.

Под саморазвитием понимается собственная активность человека в изменении себя, в

раскрытии, обогащении своих духовных потребностей, творчества, своего личностного потенциала. Саморазвитие интегрирует деятельность субъекта, направленную на развитие характера, способностей и индивидуальности [1, 2, 8, 9].

Материал и методы исследования. Под профессиональным саморазвитием понимается рост, становление, интеграция и реализация в профессиональной деятельности профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, активное качественное преобразование человеком своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности

Основная идея проблемы профессионального саморазвития – это идея детерминации развития личности деятельностью, поэтому человек изучается с позиций его соответствия профессии и успешности деятельности в ней.

Е.А. Власова выделяет два подхода к определению сущности профессионального саморазвития [2]. Первый подход связан с развитием и саморазвитием личности, а второй – с «вписыванием» человека в ту или иную систему профессиональной деятельности. Объединяющим данные подходы к профессиональному саморазвитию является положение о взаимном влиянии индивидуальных особенностей человека и социокультурной среды, об «этапности» процесса, о зависимости личностного развития и профессионального становления.

Таким образом, профессиональное саморазвитие – это процесс формирования личности (в широком понимании) и ее профессионализма в саморазвитии, обучении, профессиональной деятельности и взаимодействиях. Сущность профессионального саморазвития раскрывается в его функциях. Николаева Е.В. и Кузнецов В.А. выделяют следующие функции: целеобразующую (определяющую ценностно-смысловые ориентации будущего специалиста), рефлексивную (стимулирующую самоизучение будущего специалиста, работу над собой, поиск и личностную оценку собственного жизненного и профессионального опыта), нормативную (предопределяющую соблюдение правовых отношений), активного взаимодействия (обуславливающую деятельность и активность будущего специалиста, запускающую механизм саморазвития) [6].

Выделение перечисленных функций позволяет еще более конкретно определить понимание профессионального саморазвития будущего профессионала как цели его образования. Наряду с определенной автономией, данные функции предполагают тесную взаимосвязь и взаимообусловленность. Анализ функций позволяет выделить следующие взаимосвязанные компоненты профессионального саморазвития: самоосознание – самооценка – самоорганизация – самоуправление. Каждый из этих компонентов развивается неравномерно, но, тем не менее, изменения одного из них является условием развития

любого другого. Таким образом, чтобы соответствовать уровню современных требований, будущему специалисту необходимо не только успешно заниматься в системе специально организованной подготовки, но и непрерывно работать над собой, профессионально самосовершенствоваться.

Профессиональное саморазвитие, по мнению Н.М. Борытко, нелинейный (дискретный) процесс, имеющий свои отчетливо выраженные стадии. Он возможен не иначе как через скачок, сопровождаемый кризисом. Кризисы саморазвития имеют сложную картину, поскольку зависят одновременно от внутренних факторов, внешних обстоятельств и их взаимовлияния. При этом с усилением внутренних факторов саморазвития возрастает не только степень профессиональной свободы специалиста, но и стабильность его деятельности [1]. Прохождение уровней саморазвития – индивидуально-творческий, внутренне обусловленный процесс, который зависит от склонностей, способностей человека, его собственной активности [2].

Внешние условия системы дополнительного профессионального образования также определяют в процессе профессионального становления специалиста кризисы его саморазвития. Следовательно, профессиональное саморазвитие возможно только через принятие на себя ответственности за свой профессиональный рост, восприятие кризисов и затруднений не как краха жизни, а как возможности самоопределения и грядущего успеха.

По мнению Н.В. Калугиной, профессиональное саморазвитие будущих специалистов осуществляется в три этапа:

- 1) ориентировочный – формирование у обучающихся профессиональных намерений, системы знаний о саморазвитии личности и ее профессиональной направленности;
- 2) исполнительный (непосредственная профессиональная подготовка) – приобретение обучающимися нового способа действия;
- 3) контрольно-корректировочный – освоение и закрепление обучающимися на практике новых способов действия [3].

К основным ступеням профессионального саморазвития она относит профессиональную подготовку, профессиональную деятельность и профессиональное совершенствование. Процесс саморазвития, выступая формой существования личности, находит выражение в активности, деятельности, общении, поведении, что является мотивацией для дальнейшего саморазвития личности.

Следовательно, профессиональное саморазвитие будущего специалиста необходимо активизировать и корректировать в образовательном процессе. Анализируя процесс профессионального саморазвития будущего специалиста, необходимо рассмотреть и его механизмы. Таким образом, главным механизмом саморазвития как целенаправленного

воздействия человека на самого себя является разрешение противоречий, решение индивидом постоянно возникающих сложных жизненных задач [3]. Другими словами, механизм профессионального развития и саморазвития предстает как специфическая самоорганизация будущим специалистом своего личностного образовательного-развивающего пространства, в котором он выступает как субъект профессионального становления и саморазвития.

Анализ исследований Б.З. Вульфома, В.Н. Харькина, В.Э. Чудновского и других ученых позволил выявить еще один механизм профессионального саморазвития – рефлексии, развитие которой у обучающихся происходит благодаря созданию реальных профессиональных ситуаций [9]. В результате обучающиеся получают возможность участия в деятельности с элементами будущего профессионального труда, что играет особую роль в формировании интереса и помогает почувствовать себя в будущей профессиональной деятельности. Организация рефлексии при выполнении такой деятельности помогает будущему специалисту «примерить» себя к будущей профессии, а ее требования – к себе, своему образу мышления, темпераменту, своим чертам характера и качествам, к существующим представлениям о выбранной профессии, помогает осознать ее ценность. Таким образом, моделирование для обучающихся реальных профессиональных ситуаций с опорой на рефлексию даст им возможность приобрести опыт при освоении будущей профессии, позволит актуализировать ценность труда, что, в свою очередь, будет влиять на профессиональное саморазвитие личности как будущих специалистов.

Однако без участия самой личности, без ее стремлений невозможно достичь высоких результатов в профессиональной подготовке и высокого уровня профессионального саморазвития будущего специалиста. В связи с этим основным критерием эффективности профессиональной подготовки выступает формирование у обучающихся готовности к профессиональному саморазвитию. Мы рассматриваем готовность к деятельности как целостное проявление личности, и под готовностью к профессиональному саморазвитию понимаем особое личностное состояние, которое предполагает наличие у субъекта образа структуры действия по саморазвитию и постоянной направленности сознания на его выполнение. Она включает в себя различного рода мотивы, направленные на осознание задач, модели вероятного поведения.

В структуре готовности будущих специалистов к профессиональному саморазвитию мы выделяем также мотивационно-целевой, содержательно-операционный и рефлексивный компоненты. Мотивационно-целевой компонент готовности будущего специалиста к профессиональному саморазвитию представляет собой совокупность условий, определяющих направленность и величину усилий, прилагаемых для достижения целей

преобразования (саморазвития); подготавливает целенаправленность профессионального поведения, хотя и не обеспечивает его. Содержательно-операционный компонент готовности отражает объем того, чем овладевают будущие специалисты в процессе подготовки, а также то, что должно быть у них сформировано и развито, к чему они должны быть подготовлены. Рефлексивный компонент предполагает наличие объективной оценки своим действиям в процессе целенаправленного профессионального саморазвития. Данный компонент можно разделить на две части: оценка результатов преобразований и корректировка полученных результатов. Активная рефлексивная позиция является необходимым условием саморазвития специалиста, а ее отсутствие практически полностью исключает возможность его как личностного, так и профессионального саморазвития. Результат процесса подготовки к профессиональному саморазвитию – это изменения в знаниях, способностях, ориентациях, личностных и профессиональных качествах. Оценка результатов произошедших преобразований предполагает покомпонентный анализ всей структуры готовности к профессиональному саморазвитию.

В связи с этим «происходит не просто «надстраивание» нового знания и социального опыта, а профессиональное самоопределение будущего специалиста – воспитание себя сообразно экзистенциальной стратегии и профессиональной деятельности» [8]. Для реализации жизненных перспектив обучающийся сознательно «самодостраивается», используя для этого возможности образовательного процесса.

Понятие квалификации рабочего в современном понимании напрямую связывается как с содержанием будущей профессиональной деятельности и приобретением характерных для этой деятельности практических навыков и умений, так и с уровнем профессионального саморазвития. С целью профессионального саморазвития будущего специалиста необходима интеграция профессионального образования и производства, включая дуальную форму подготовки и переподготовки рабочих и специалистов среднего звена. Данные интегративные основания отражают общность целей, ценностей, содержания, деятельности, реализуемых в условиях дуальной системы профессионального обучения.

Дуальная система профессионального образования, получила мировое признание, это наиболее распространенная и признанная форма подготовки кадров, которая комбинирует теоретическое обучение в учебном заведении и производственное обучение на производственном предприятии, т.е. два учреждения участвуют в профессиональном образовании как независимые партнеры. Практическая (производственная) часть составляет примерно две трети времени обучения, а учебная (профессионально-теоретическая) часть, примерно одну треть времени обучения.

Дуальная модель образования решает ряд важных задач [5]:

- обеспечение воспроизводства и развития кадрового потенциала предприятия;
- гарантированность получения обучающимся профессии и соответствующей квалификации;
- гарантированность степени соответствия получаемой квалификации содержанию и характеру труда на предприятии;
- обеспечение возможности повышения квалификации и переквалификации;
- воспроизведение и развитие социальной структуры трудового коллектива за счёт подготовки специалистов среднего звена;
- формирование мобильного специалиста, готового к смене деятельности в рамках данного производства;
- формирование корпоративной культуры личности и развитие её творческих способностей.

Основным системообразующим фактором дуальной формы профессионального обучения является институт социального партнерства с четкой дифференциацией интересов и обязанностей каждого партнера при ведущей роли работодателей. Дуальная система профессиональной подготовки строится на взаимодействии двух самостоятельных в организационном и правовом отношениях сфер в рамках официально признанного профессионального обучения, осуществляемого в соответствии с законодательством о профессиональном образовании.

Результаты исследования. Система включает две различные учебно-производственные среды – предприятия и автономная некоммерческая организации ДПО «Учебный центр «Энергоинжиниринг», которые осуществляют совместную деятельность во имя общей цели – повышения качества профессиональной переподготовки и повышения квалификации обучающихся за счет их профессионального саморазвития как способа конструирования собственной жизненной стратегии.

Взаимодействие между различными учебно-производственными средами осуществляется на основе следующих принципов:

- комплексности: основная цель и стратегическая задача которой - создание единой образовательно-производственной среды с соблюдением норм законодательства;
- ответственности: предусматривает выполнение сторонами принятых обязательств;
- открытости: ведется работа по созданию открытой информационной среды о направлениях взаимодействия на сайтах предприятия и образовательной организации;
- гибкости: партнеры осуществляют совместную работу с пониманием, учетом специфики сфер как производственной, так и образовательной;

- социального партнёрства: реализация мер по подготовке квалифицированных кадров для предприятия осуществляется на основе равноправного партнёрства.

Практика взаимодействия ООО «Уральский медный прокат», ОАО «Орскнефтеоргсинтез», ОАО «Орскоекарьероуправление», АО «Механический завод», ЗАО «ОРМЕТ», являющиеся социальными партнёрами АНО ДПО «Учебный центр «Энергоинжиниринг», позволяет говорить нам о присутствующих в обучении основных характеристик и элементов дуальной системы обучения: подготовка рабочих кадров осуществляется с участием предприятия; образовательные программы согласуются работодателем; учебная и производственная практика проводится в цехах предприятия, на реальных рабочих местах с оплатой труда обучающихся; во время прохождения практики в качестве руководителей, наставников обучающихся работают высококвалифицированные специалисты предприятия; решаются социальные вопросы обучающихся.

Таким образом, под дуальной целевой подготовкой мы понимаем инновационную форму организации профессионального обучения, предполагающую согласованное взаимодействие образовательной и производственной сфер в подготовке кадров определенного профиля и уровня квалификации в соответствии с потребностями конкретного предприятия и производства, построенная на единстве трех методологических оснований: аксиологического (паритетность гуманистических и технико-технологических ценностей и целей); онтологического (компетентностный подход); технологического (организация процесса развития профессиональной деятельности, социально-профессиональных отношений).

Результативность внедрения дуальной системы обучения определяются критериями: наличие единой нормативно-правовой основы функционирования производственно-образовательной среды; повышение качества профессиональной подготовки обучающихся; совершенствование технологий профессиональной подготовки обучающихся; модернизация материально-технической базы образовательного учреждения в соответствии с требованиями профессиональных стандартов; создание условий для качественной реализации ООП по подготавливаемым профессиям; обеспечение гарантированного трудоустройства выпускников на предприятии; наличие единой системы мониторинга качества подготовки обучающихся.

Вывод. Дуальная система обеспечивает тесную взаимосвязь и взаимодействие профессионального обучения с производственной сферой, своевременное реагирование на изменение ее потребностей и учет тенденций развития. Распространение принципов дуальной организации, особенно на уровне дополнительного профессионального образования, представляется целесообразным, своевременным и перспективным.

Переход к социальному партнерству во многом был определен потребностями инвестиций в «человеческий капитал». В основу системы новых принципов организации профессионального образования положена глубоко интегративная, по сути своей, идея: «Работодатель определяет чему учить, образовательные учреждения – как учить», что способствует успешной реализации задач социального партнерства и ведущего принципа: ориентация на потребности личности, предприятий, общества и государства.

Список литературы

1. Борытко Н.М. Педагогика / Н.М. Борытко, И.А. Соловцова, А.М. Байбаков. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 496 с.
2. Власова Е.А. Условия профессионального саморазвития будущих социальных педагогов / Е.А. Власова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2007. – № 17 (43), ч 2. – С. 66-69.
3. Калугина Н.В. Технология саморазвития человека в формировании профессиональной компетенции специалистов / Н.В. Калугина // ФГОС нового поколения: студенту, работодателю, педагогу: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции (г. Воронеж, май 2011г.) – С. 81-83.
4. Камербаев А.Ю., Кашук Л.И. Для подготовки кадров новой формации // Журнал «Современное образование». 2012. – №2 (86).
5. Кузембаев С.Б., Альжанов М.К. и др. Теория и практика дуального образования. - Режим доступа. – URL: http://www.rusnauka.com/29_NIOXXI_2012/Pedagogica/4_118263.doc.htm.
6. Николаева Е.В., Кузнецов В.А. Профессионально-личностное саморазвитие как неотъемлемая часть профессиональной деятельности будущего учителя // Успехи современного естествознания. – 2004. – № 1. – С. 72-73.
7. Материалы к выступлению Министра Д. Ливанова на заседании Правительства Российской Федерации 21 августа 2013 года. - Режим доступа. – URL: <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81>.
8. Мингалеева А.В. Готовность будущего специалиста к профессионально-личностному саморазвитию как цель профессионального образования / А.В. Мингалеева, Н.Ш. Валеева // Вестник Казанского технологического университета. -2008. - № 5. Ч. II. - С.195-198.
9. Маркушева Е.А., Абайханова М.И. Профессионально-творческое саморазвитие личности преподавателя высшей школы в системе повышения квалификации: материалы второй всероссийской научно-практической интернет-конференции «Дополнительное

профессиональное образование в условиях модернизации» / Под ред. М.В. Новикова – Ярославль: Изд-во ЯГПУ им. К.Д. Ушинского, 2010.- С.92-97.

10. Письмо Министерства образования и науки РФ от 17 июня 2013г. НАК-921/06 "О методических рекомендациях". – Режим доступа. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/499016371>.