

УДК 378.046.4

DOI: 10.34670/AR.2021.90.91.021

Характеристика непрерывного профессионального развития работников агропромышленного комплекса

Шаров Сергей Сергеевич

Преподаватель кафедры менеджмента и агробизнеса,
Кировский институт агробизнеса и кадрового обеспечения,
610021, Российская Федерация, Киров, ул. Производственная, 20;
e-mail: sergeyx3m@gmail.com

Аннотация

Статья посвящена вопросам непрерывного профессионального развития работников агропромышленного комплекса. В настоящее время интерес к вопросам непрерывного профессионального развития различных категорий специалистов возрастает. На практике различные категории специалистов решают эти вопросы по-разному. Педагоги, например, активно развиваются в процессе общения в профессиональных сообществах, но предпочитают делать это в изолированных и неформальных условиях. По сравнению с другими профессиями, юристы и врачи не менее активны в своих усилиях по непрерывному профессиональному развитию в неформальных условиях. Предполагается, что важно изучать имеющийся профессиональный опыт и неофициальные дискуссии, и диалоги. Организация непрерывного профессионального развития работников агропромышленного комплекса остается менее изученным, что требует специальных исследований.

Для цитирования в научных исследованиях

Шаров С.С. Характеристика непрерывного профессионального развития работников агропромышленного комплекса // Педагогический журнал. 2021. Т. 11. № 1А. С. 167-173. DOI: 10.34670/AR.2021.90.91.021

Ключевые слова

Компетентность, работники агропромышленного комплекса, непрерывное профессиональное развитие, формальное и неформальное развитие.

Введение

Существует множество тематических исследований, в которых исследуется непрерывное профессиональное развитие различных категорий специалистов. В последние десятилетия была проделана огромная работа по накоплению знаний, совместному сбору результатов и концептуализации непрерывного профессионального развития личности.

Прежде всего, отметим категории научной литературы по непрерывному профессиональному развитию. Ученые [Климов, 2013] [Ю.В. Сенько, 2003] предлагают их четыре: 1 – литература, которая включает теоретический анализ политики в сфере непрерывного профессионального развития; 2 – литература по оценке программ непрерывного профессионального развития; 3 – публикации общественных деятелей, которые включают в себя оценку национальных и международных тенденций в области непрерывного профессионального развития; 4 – литературу практикующих специалистов, которая включает как рефлексивные, так и практические методы. Эти различные виды литературы помогают понять научное поле исследований непрерывного профессионального развития и определить аспекты для дальнейшего понимания изучаемой проблемы.

В национальной стратегии заявлено, что непрерывное профессиональное развитие может выступать в качестве средства улучшения доступа к системе образования для удовлетворения потребностей экономики знаний. Предоставление этих возможностей позволит преодолеть нехватку работников в промышленности и агропромышленном комплексе. Кроме того, непрерывное профессиональное развитие в стратегии рассматривается как возможность улучшить общий уровень квалификации работников агропромышленного комплекса, мобильность рабочей силы и перспективы карьеры человека.

Примечательно, что все вышесказанное определяет работодателя в качестве лица, заинтересованного процессом непрерывного профессионального развития своих работников. К.Э. Безукладников [Безукладников, 2009], А.А. Дергач [Дергач, 1993], Ю.В. Сенько [Сенько, 2003] и др. считают, что образовательная организация, работодатель и работник имеют свои роли и заинтересованность в непрерывном профессиональном развитии. В то же время они утверждают, что непрерывное профессиональное развитие является собственной ответственностью человека, а не работодателя.

Специфика непрерывного профессионального образования работников агропромышленного комплекса

В теории и методике профессионального образования определение непрерывного профессионального развития характеризуется с разных точек зрения: обычно оно употребляется для описания процесса профессиональной подготовки в соответствии с определенной программой. В качестве других терминов используются: непрерывное профессиональное образование, непрерывное профессиональное развитие и пост-квалификационное развитие. Хотя эти термины обычно связаны с концепцией непрерывного профессионального развития, существует четкое различие между непрерывным профессиональным развитием и непрерывным образованием на том основании, что первое – отражает потребность в непрерывной, систематической учебе, тогда как второе, как правило, связано с эпизодами прерывистого обучения. В нашем исследовании мы исследуем непрерывное профессиональное развитие.

Отечественные ученые Е.В. Бережнова [Бережнова,2015], И.А. Зимняя [Зимняя, 2003], Т.В. Никитина [Никитина, 2015], продолжая исследования зарубежных и российских коллег, определяют понятие «непрерывное профессиональное развитие» как поддержание и повышение знаний, опыта и компетентности профессионалов на протяжении всей своей карьеры в соответствии с планом, сформулированным в отношении потребностей профессионала, работодателя, профессий и общества. Используемые понятия «компетенция, компетентность» в контексте непрерывного профессионального развития отражаются в показателях их уровня сформированности в качестве его результата, способствующего повышению производительности труда.

В современных исследованиях продолжается обсуждение различных методологий, используемых в программах непрерывного профессионального развития. В исследованиях и программах по непрерывному профессиональному развитию работников агропромышленного комплекса установлено, что некоторые дидактические системы неэффективны в изменении производительности, тогда как интерактивные технологии могут влиять на практику и на результаты работы. Обсуждение завершилось выводом о том, что, если стратегии обучения являются интерактивными, релевантными, ориентированными на практическую деятельность, и обучение проходит в благоприятной атмосфере, тогда может произойти изменение в профессиональном поведении работников и производительности их труда.

Ученые описали в своих научных работах ограничения в непрерывном профессиональном развитии работников агропромышленного комплекса, причем более десяти лет одни и те же ограничения остаются наиболее распространенными (см. рисунок). Аналогичным образом в российской психолого-педагогической литературе признается барьер, который не изменился с 2004 г.: четкое признание профессиональных требований к навыкам сотрудников и востребованности в актуальной новой информации среди самих работников. Кроме того, ограничения ресурсов и отсутствие функциональных моделей также препятствует осуществлению региональных или национальных инициатив в организации непрерывного профессионального развития. В связи с этим рассмотрим различные модели непрерывного профессионального развития работников агропромышленного комплекса, представленные в психологической и педагогической литературе.

Как отмечают ученые, особенно важным, является отношение работника к профессии и непрерывному профессиональному развитию; связь между ними должна быть определена контрактом. Недостатком является то, что организацию непрерывного профессионального развития работников агропромышленного комплекса, они могут воспринимать как дисциплинарные меры, а не инструменты обеспечения качества. Соблюдение непрерывного профессионального развития работников агропромышленного комплекса должно стать требованием для возобновления работы.

Дискуссионным, считает Е.А. Климов [Климов, 2013], остается вопрос о том, должно ли непрерывное профессиональное развитие быть ответственностью либо индивидуума, либо работодателя, о чем было сказано выше. Предложение о том, что рабочая среда должна способствовать непрерывному профессиональному развитию с такими характеристиками, как защищенное время и финансирование на участие в ежегодных курсах, может быть хорошо воспринято работниками агропромышленного комплекса, но, возможно, не руководством организаций.

Следующий дискуссионный вопрос, о чем указано в исследованиях К.Э. Безукладникова [Безукладников, 2009], Ю.В. Сенько [Сенько, 2003], должно ли непрерывное профессиональное

развитие быть обязательным или необязательным. Казалось бы, что единственная цель непрерывного профессионального развития работников агропромышленного комплекса заключается во введении схемы повышения уровня профессионализма, и что ее следует использовать как систему обязательного участия. Ученые считают, что, нет никакой связи между обязательным непрерывным профессиональным развитием работников агропромышленного комплекса и совершенствованием компетенций, которые изменяют практику.



Рисунок 1 – Ограничения непрерывного профессионального развития кадров

Традиционно феномен интереса к непрерывному профессиональному развитию в Германии и Швеции был назван «fortbildning» – он ассоциируется с однодневными дневными курсами для работников по их профессиональному развитию. Для понимания этого тезиса учеными были исследованы более ранние определения «fortbildning», в которых предполагалось, что работник сознательно выбирает из существующих альтернатив те курсы, которые будут содействовать его развитию и решению проблем в профессиональной деятельности. Это включает формальные и неофициальные настройки, а также формальное и неформальное развитие.

Исследования по организации формального и неформального развития показали, что формальное развитие работников агропромышленного комплекса характеризуется следующими особенностями: организованная среда обучения и учебное мероприятие, присутствие назначенного преподавателя или наставника, награждение сертификатом или внешняя спецификация результатов, но знания работника посредством перечисленных выше особенностей организации обучения не всегда верны.

Неформальное развитие работников агропромышленного комплекса не характеризуется этими особенностями, но, тем не менее, оно направлено на определенную систематическую цель, например, на улучшение конкретной практики или ситуации. Примеры таких настроек включают курсы, организованные с особой целью в организованных программах непрерывного профессионального развития: чтение научной литературы, наблюдение за коллегами и обучение

во время занятий, которые имеют неформальный характер. Неформальное развитие – это постоянное профессиональное развитие, состоящее из разнообразных естественных наблюдений и тех сознательных и планируемых видов деятельности, которые предназначены для прямой или косвенной выгоды для отдельного лица, группы или коллектива.

Результаты, связанные с непрерывным профессиональным развитием, были повторно проанализированы К.Э. Безукладниковым [Безукладников, 2009], И.А. Зимней [Зимняя, 2003]. Они отметили, что в ситуации, когда работник оценивает свое собственное развитие с точки зрения того, что он сделал в течение определенного времени, почему он не смог сделать больше, какое влияние он приписывает определенным видам деятельности, какие пожелания у него остались, у работодателя появляется возможность получить сведения по организации профессионального развития своих работников. С точки зрения работников, для профессионального развития более эффективны неформальные условия профессионального развития. Сравнительный подход формального и неформального профессионального развития работников агропромышленного комплекса развития показывает также влияние национального уровня на работников: в разных странах существуют национальные схемы непрерывного профессионального развития, указывающие на существование различных культур в профессиональном развитии. Итак, анализируя непрерывное профессиональное развитие на описательном и исследовательском уровнях, становится очевидным, что ключевую роль играет не только индивидуальный и профессиональный фон, но и национальный контекст.

В течение значительного времени непрерывное профессиональное развитие рассматривалось как индивидуальное стремление личности, которое в основном можно было охарактеризовать как фокусирование на знаниях профессионального содержания, поддерживаемого образовательными организациями посредством проведения дневных курсов повышения квалификации с отрывом от работы. Но с 1990-х гг. непрерывное профессиональное развитие стало рассматриваться в некоторых сферах и некоторых странах как коллективный вопрос, охватывающий весь персонал организации. Это обеспечивало так называемое внутреннее профессиональное развитие, в котором внимание перешло от индивидуальных к коллективным и групповым усилиям.

Заключение

Исследования по непрерывному профессиональному развитию, проведенные в последнее десятилетие, касаются, прежде всего, компетенции преподавателей. Например, содержание проектировочных умений и проектировочных способностей педагога (Н. В. Кузьмина) [Кузьмина, 2005] и компетенций преподавателей (Е.В. Бережнова) [Бережнова, 2015]. Исследования, которые существуют в этом направлении, в основном учитывают развитие проектировочных умений и проектировочных способностей педагогов в процессе организации педагогического процесса, но не учитывают их неформальную деятельность по своему профессиональному развитию. Педагоги, например, активно развиваются в процессе общения в профессиональных сообществах, но предпочитают делать это в изолированных и неформальных условиях. По сравнению с другими профессиями, юристы и врачи не менее активны в своих усилиях по непрерывному профессиональному развитию в неформальных условиях, и этот вывод был подтвержден в 2010 г., в котором четко заявлено о важности изучения имеющегося профессионального опыта и неофициальных дискуссий и диалогов.

Исследований по непрерывному профессиональному развитию работников

агропромышленного комплекса в современной теории профессионального образования выполнено недостаточно. Этот факт значительно усугубляет процесс организации профессионального развития и требует дополнительных исследований. Следовательно, специфика непрерывного профессионального развития работников агропромышленного комплекса заключается в реализации и освоении содержания систематизированных модулей (профессионально-адаптационный, профессионально-обучающий, профессионально-этический, профессионально-оценочный), реализуемых средствами современных педагогических технологий по профессиональному развитию работников с целью формирования у них качеств, необходимых для выполнения профессиональных задач.

Библиография

1. Безукладников К.Э. Формирование лингводидактических компетенций будущего учителя иностранного языка: концепция и методика: автореф. ... докт. пед. наук. – Н. Новгород, 2009. – 39 с.
2. Бережнова Е.В. Университетская лекция и её роль в повышении качества магистерских диссертаций // Педагогическое образование в России. — 2015. — № 1. — С. 16–21.
3. Деркач А.А. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма / А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина. – М.: РАГС, 1993. – 213 с.
4. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. - № 5. – С. 5-15.
5. Климов Е.А. О задачах и направлениях современных акмеологических исследований // Акмеология. – 2013. – № 3 (47). – С. 85-90.
6. Кузьмина Н. В. Специалисты — субъекты изучения продуктивности своей деятельности (в свете акмеологической теории фундаментального образования) // Акмеология-2005. Методологические и методические проблемы. – СПб.: Изд-во ЦСИ, 2005. – 187 с.
7. Никитина Т.В. Компетентностный подход как методологическая основа высшего образования // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2015. – № 2(62). – Т.3 . – С. 88-90.
8. Сенько Ю.В. Педагоги как развития: ключевые компетентности и их становление: Материалы 9-й науч.-практ. конф., Красноярск, апр. 2002 г. / Педагогика развития: ключевые компетентности и их становление. – Красноярск: Красноярский гос. ун-т, 2003. – 320 с.
9. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста // Высшее образование сегодня. – 2004. - № 3. – С. 4-11.

Characteristics of continuous professional development of workers in the agro-industrial complex

Sergei S. Sharov

Lecturer,
Department of Management and Agribusiness.
Kirov Institute Agribusiness and Staffing,
610021, 20 Promyshlennaya str., Kirov, Russian Federation;
e-mail: sergeyx3m@gmail.com

Abstract

The article is devoted to the issues of continuous professional development of workers in the agro-industrial complex. Currently, interest in the issues of continuous professional development of various categories of specialists is growing. In practice, different categories of professionals deal with these issues in different ways. Teachers, for example, actively develop in the process of

Sergei S. Sharov

communication in professional communities, but prefer to do so in isolated and informal conditions. Compared to other professions, lawyers and doctors are equally active in their efforts to continue professional development in an informal setting. It is suggested that it is important to study existing professional experience and informal discussions and dialogues. The organization of continuous professional development of workers in the agro-industrial complex remains less studied, which requires special research.

For citation

Sharov S.S. (2021) Kharakteristika nepreryvnogo professional'nogo razvitiya rabotnikov agropromyshlennogo kompleksa [Characteristics of continuous professional development of workers in the agro-industrial complex]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 11 (1A), pp. 167-173. DOI: 10.34670/AR.2021.90.91.021

Keywords

Competence, agribusiness workers, continuous professional development, formal and informal development.

References

1. Bezukladnikov K.E. Formation of linguodidactic competencies of a future teacher of a foreign language: concept and methodology: author. ... doct. ped. sciences. N. Novgorod, 2009 . 39 p.
2. Berezhnova E.V. University lecture and its role in improving the quality of master's theses // *Pedagogical education in Russia*. 2015. No. 1. P. 16–21.
3. Derkach A.A. Acmeology: ways to achieve the heights of professionalism / A.A. Derkach, N.V. Kuzmina. M.: RAGS, 1993 . 213 p.
4. Zimnyaya I.A. Key competencies - a new paradigm of the result of education // *Higher education today*. 2003. No. 5. S. 5-15.
5. Klimov E.A. On the tasks and directions of modern acmeological research // *Akmeologiya*. 2013. No. 3 (47). S. 85-90.
6. Kuzmina NV Specialists - subjects of studying the productivity of their activities (in the light of the acmeological theory of fundamental education) // *Akmeologiya-2005. Methodological and methodological problems*. - SPb.: Publishing house of TsSI, 2005 . 187 p.
7. Nikitina T.V. Competence-based approach as a methodological basis for higher education // *Bulletin of the Kemerovo State University*. 2015. No. 2 (62). T.3. S. 88-90.
8. Senko Yu.V. Development teachers: key competencies and their formation: Materials of the 9th scientific-practical. Conf., Krasnoyarsk, Apr. 2002 / *Development Pedagogy: Key Competencies and Their Formation*. Krasnoyarsk: Krasnoyarsk state. un-t, 2003 . 320 p.
9. Tatur Yu.G. Competence in the structure of the quality model of specialist training // *Higher education today*. 2004. No. 3. S. 4-11.