

*М. С. Доронина,
д. э. н., профессор, Харьковский национальный экономический университет
А. А. Полубедова,
аспирант, Харьковский национальный экономический университет*

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ЧЕРЕЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТНОЕ ОБУЧЕНИЕ

В статье определяется сущность, отличительные особенности парадигмы деятельностного обучения, преимущества ее использования для развития персонала предприятия за счет быстрого накопления и практической реализации уникальных коллективных знаний.

In article the essence, distinctive features of a paradigm action learning, advantage of its use to progress of the personnel enterprise due to fast accumulation and practical realization of unique collective knowledge is defined.

Ключевые слова: парадигма, деятельностное обучение, образовательная технология, развитие персонала, коллективные знания.

Key words: a paradigm, action learning, educational technology, progress of the personnel, collective knowledge.

ВВЕДЕНИЕ

Хаос и стремительные изменения среды превращают в новую норму функционирования современного предприятия. К концу XX века ускорение развития науки, технологий, сокращение жизненных циклов товаров и идей обусловили удвоение каждые пять лет информации, необходимой предприятию для упорядочения взаимодействия с деловым миром. Увеличение скоростей накопления, обновления и доступа к информации стало причиной того, что жизнь производственных организаций стала развиваться по нелинейным законам. Методы, успешно используемые для развития работника в индустриальную эпоху, перестали работать в эпоху информатизации. В то же время персонал предприятия, способный своевременно реагировать на вызовы критических ситуаций, постепенно превратился в его критический ресурс. Накопление и развитие этой способности в значительной мере стало зависеть не только от менеджмента, но и от концепции образовательных процессов, принятой на предприятии.

Все это обусловило переход от рассмотрения предприятия не только как экономической системы, но и как организации, социальной системы, сообщества живых людей, их отношений, мотиваций, потребностей, интересов. Такая организация со временем приобретает черты, определяемые прилагательными "обучающаяся" или "научающаяся", и предполагает широкое использование для обеспечения своей жизнедеятельности развитие персонала через системы образования. Но на пути ее

освоения возникли существенные препятствия. Во-первых, оказалось, что классические способы образования не способны решить проблемы научающейся организации. Получатели знаний традиционным путем все больше и больше стали высказывать претензии к их быстрому устареванию, необходимости многократной переподготовки или непрерывного самообразования, которые не всегда обеспечивали своевременное результативное использование полученной в процессе обучения квалификации. Во-вторых, если собственники рабочих мест стали находить на рынке труда вполне образованных, талантливых носителей рабочей силы, то их зачастую перестал удовлетворять уровень их личностной активности. Эти потенциальные работники сегодня не гарантируют толерантность по отношению к организации, предоставившей им рабочее место. В-третьих, образовательные учреждения, пытающиеся отреагировать на запросы практики, столкнулись с возрастающим количеством учебной информации, которую приходится перерабатывать в течение прежнего срока обучения, невысокой эффективностью ее усвоения студентами. Результативность учебного процесса в целом стала снижаться из-за чрезмерной загруженности и слабой мотивации как преподавателей, так и учащихся.

Анализ публикаций и опыта организации образования как в высших учебных заведениях, так и на предприятиях показал, что сегодня не имеет смысла дополнительно осваивать какой-либо новейший образовательный прием в пределах сложившейся системы обу-

чения. Необходимо менять всю систему, методы предоставления образовательных услуг, переходя от передачи знания преподавателем обучающемуся к научению его технологиям самостоятельного формирования собственного конкурентоспособного портфеля знаний. Все эти причины обусловили повышение внимания к парадигме обучения, особенностью которой определяется термин "деятельностная". Хотя уже имеются многие попытки представить ее основные положения (например, [1—5]) все еще требуют конкретизации особенности построения учебных занятий использованием ее принципов, условий целесообразного применения для развития персонала предприятия.

Целью данного исследования является обоснование возможностей и условий практического освоения деятельностной парадигмы обучения в условиях производственной организации.

ОСНОВНОЙ МАТЕРИАЛ

Главная притягательность и цель образования через деятельность для предприятий состоит в том, что оно позволяет максимально сократить время на развитие как индивидуального, так и коллективного творческого потенциала сотрудников, приблизить их знания, умения и навыки к практическим потребностям, ускорить их капитализацию. Достижение сформулированной цели возможно при условии изменения не только привычных способов работы организаторов и участников образовательного процесса, но и их общего мировоззрения. Они должны быть нацеленными, во-первых, на развитие и внедрение технологий обучения самостоятельному решению уникальных проблем; во-вторых, на формулирование содержания этих проблем. Есть еще одна особенность трансформации современного образования в организации. Практика убедительно подтверждает, что сегодня ни один успешный продукт или компания не строятся на способностях одного даже очень талантливого специалиста, необходима организация работы творческого коллектива. Поэтому и система обучения должна ориентироваться на развитие коллективных командных знаний. Одним из первых обратил внимание на эффективность коллективной учебной деятельности Л. Выготский, который считал, что формирование способностей человека идет за счет интериоризации форм действия и общения, осуществляемых совместно с другими людьми. В этом случае решение задачи получения знаний в коллективе реализуется как распределенная деятельность, результатами которой потом пользуется каждый сотрудник. При этом важнейшим обеспечивающим социальным аспектом обучения является организация качественных коммуникаций, обмена знаниями, обеспечивающая понимание мыслей друг друга, синтез индивидуальных знаний и идей в процессе коллективного решения проблемы [6].

Коллективная учебная деятельность, как и коллективный труд творческих людей, с одной стороны, могут обеспечить высокую результативность работы и конкурентоспособность предприятия, но с другой — их сегодня трудно организовать. Одной из причин является отсутствие социального партнерства между собственниками материального (финансового) капитала и наемными работниками — собственниками уникальных интеллектуальных способностей. Суть другой причины состоит в следующем. Даже если творческие сотрудники будут толерантны по отношению к предприятию, представившему им работу, быстрое объединение в единый потенциал уникальных знаний каждого будет сдерживаться отсутствием у них навыков согласования лич-

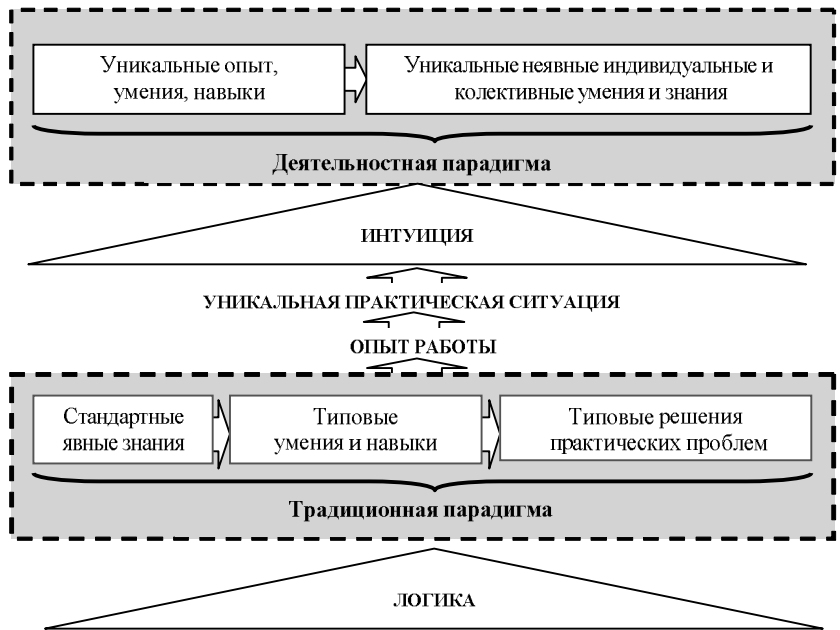


Рис. 1. Взаимосвязь традиционной и деятельностной парадигм обучения

ностных когнитивных конструктов (представлений) ситуации [7, с. 107]. Для наработки творческими сотрудниками коллективных знаний им необходимы новые умения и навыки в области формирования коммуникативных связей в системе "человек — человек", которые приобретаются только через практическое действие. Такие сотрудники также должны быть готовы как к перманентному саморазвитию образовательного уровня, так и к позиционированию своих знаний в системе знаний других людей.

Актуальность решения проблемы быстрого создания готовой к капитализации системы знаний определяется тем, что в настоящее время только около 20% бизнес-лидеров уверены в своей способности эффективно управлять компаниями. Постепенное переосмысление сложившихся деловых ценностей, ориентация на командное лидерство, по мнению Н. Шаш, требуют использования в управленческой практике новых перспективных технологий, в том числе технологий, основанных на действии [8, с.11]. Для перехода на такой вариант менеджмента необходимо изменить способы накопления и развития знаний. Конвергентную модель формирования компетентности специалиста "слушай меня и делай, как я" необходимо дополнить дивергентной моделью "постарайся понять смысл проблемы и предлагай, как действовать дальше". Первая модель сужает диапазон мышления и нацеливает на решение проблемы привычными способами, вторая — расширяет поле мыслительных операций, предполагает включение знаний из многих научных дисциплин, практический опыт учащегося. Кен Робинсон — один из ведущих специалистов в области развития человеческого капитала представил экспериментальные доказательства сокращения у человека с возрастом области дивергентного мышления и обратил внимание на необходимость его восстановления и поддержания в новых жизненных условиях [9].

Дивергентное мышление особенно важно для руководителей коллективов. XXI век заставил задуматься о необходимости не только развития и использования уникальных способностей каждого талантливого сотрудника в достижении компанией успеха на рынке, но и особой формы трудовой активности — поведения [10]. Для управления поведением подчиненных руководителей коллектива необходимо быть компетентным не только в контексте профессиональных обязанностей, но и



Рис. 2. Источники развития коллективного творческого потенциала в условиях деятельностного обучения

владеть особыми социально-психологическими инструментами, позволяющими консолидировать коллектив и направить его усилия на выход из нестандартных критических ситуаций. В связи с усложнением среды, в которой сегодня находятся предприятия, становится понятной необычайная актуальность использования технологии обучения действием, поскольку основной целью ее применения является изменение поведения в процессе обучения с использованием социально-психологических и образовательно-воспитательных инструментов влияния. Деятельностная система образования ориентирована не столько на передачу знания, сколько на формирование новых алгоритмов мыслительности и навыков взаимодействия обучаемого с информационными пространствами, представляющими актуальное знание. Набор соответствующих алгоритмов и навыков создает своего рода уникальный интерфейс, при помощи которого специалист может эффективно использовать современную информационную среду, избирательно извлекая из нее только актуальную информацию, необходимую для решения конкретных производственных (управленческих) задач на современном уровне. Формирование и активное использование такой технологии является реакцией на одновременный сдвиг как парадигмы развития персонала, так и парадигмы его обучения [11]. Анализ соответствующей литературы по-

казал, что снятие возникших в этих научных направлениях противоречий возможно на основе освоения и реализации деятельностного обучения. Представители психологических наук уже давно представили доказательства, что деятельностный способ усвоения знаний человеком является наиболее эффективным. Но всем, кто его осваивает, следует обратить внимание на тот факт, что он не игнорирует полученных традиционным путем качественных базовых знаний, предполагает обязательное их наличие. Цель деятельностного метода — обогащение базовых знаний сотрудников развитием их способностей и навыков самостоятельно изобретать, "открывать" актуальные знания. Сократу приписывают очень важный тезис в защиту такой идеи: "научиться играть на флейте можно только, играя самому". Новая модель образовательной системы практически развивает личностно ориентированную парадигму образования. Она учитывает познавательные особенности ученика, его способности не только к самостоятельному определению чему учиться, какие использовать источники знаний, какими технологиями обучения пользоваться, но и практической их реализации, а кроме того — к рефлексивному анализу собственной учебной деятельности. Важным результатом деятельностного метода в системе развития персонала организации является то, что он позволяет достигнуть новой цели — готовности обучаемого к саморазвитию. Деятельностные способности сотрудников формируются лишь тогда, когда они не пассивно усваивают новые задания обучающего, а осуществляют самостоятельную учебно-познавательную деятельность с использованием интуиции (рис. 1).

Практика освоения коллективного деятельностного обучения подтвердила целесообразность использования следующего алгоритма организации занятия по этой модели.

1. Самоопределение обучаемых к деятельности. Внутренняя установка на самостоятельное получение знаний.
2. Актуализация знаний. Обобщение имеющихся знаний и принятие установки на их обогащение.
3. Постановка цели учебной деятельности. Определение и принятие слушателями конечной цели занятий.
4. Организация коммуникативного взаимодействия между преподавателем и обучающимися и между обучающимися для "открытия" слушателями нового способа действия, его анализа и окончательной формулировки.

5. Обобщение мнений относительно возможности практического использования полученного знания.

Деятельностная парадигма образования не только предполагает активизацию поведения обучаемого в процессе накопления знаний, но и развивает его способности взаимодействия с социальным окружением. Она нацеливает его на более широкий контекст познания мира, развитие себя как социально значимой личности. Как уже указывалось, в практике работы предприятия все чаще возникает потребность принятия решений творческим коллективом, для этого деятельностная парадигма образования представляет обучающемуся возмож-

Таблица 1. Дидактические принципы деятельностного обучения

Принцип	Содержание
Деятельности	Обучающийся, получая знания не в готовом виде, а добывая их сам, осознает при этом содержание и формы своей учебной деятельности, понимает и принимает систему ее норм, активно участвует в их совершенствовании, что способствует успешному развитию его общекультурных и деятельностных способностей.
Целостности	Формирование учащимися обогатленного представления о мире на основе синтеза, обобщенного системного (коллективного) представления о мире (критической ситуации) вместе с группой
Минимакса	Обучение гарантирует ученику возможность освоения содержания образования на максимальном для него уровне, но не ниже социально безопасного минимума (например, государственного стандарта знаний).
Психологической комфортности	Снятие всех стрессообразующих факторов учебного процесса, создание на уроках доброжелательной атмосферы, сотрудничества, развитие диалоговых форм общения.
Вариативности	Формирование учащимися способностей к систематическому перебору вариантов и принятию наиболее близких к оптимальным решений в ситуациях выбора.
Творчества	Максимальная ориентация на приобретение учащимися собственного опыта творческой образовательной деятельности

ность развивать свою социально-психологическую компетентность.

Главное в деятельностном методе — это активизация деятельности самих учащихся. Попадая в проблемную познавательную ситуацию (реальную или сформулированную преподавателем), они самостоятельно ищут из нее выход. Учатся не только на собственных ошибках, но и на ошибках коллег. При этом полученные знания приобретают личностную значимость и становятся осознанно интересными по сути. Функция передающего знания носит лишь направляющий и корректирующий характер. Для интенсификации деятельностного обучения и развития за этот счет коллективного творческого потенциала целесообразно иметь представление о ее источниках (рис. 2.).

Максимально возможное развитие персонала на основе деятельностного метода обучения обеспечивается соблюдением его организаторами следующих условий:

- 1) восприятие каждого обучаемого как целеустремленной (движимой внутренними источниками) системы;
- 2) умение активизировать осознанную мотивацию обучаемого к накоплению знаний;
- 3) стимулирование обучаемого к "открытию" собственного нового знания, поощрение его за попытки интуитивного принятия решений. Обязательное предоставление ему права на ошибку;
- 4) обеспечение первичного закрепления знаний обучающимся через предоставление возможности вербализовать собственные открытия новой истины, формирование у него умения определять новую гипотезу ситуации, отстаивать свою точку зрения;
- 5) организация обогащения коллективного знания через коммуникацию, включение знания каждого обучаемого в систему знаний, полученных группой в целом;
- 6) обязательное требование разработки обучаемыми программы практического использования новых знаний;
- 7) взаимное информирование участниками образовательного процесса об эффективности использования коллективно разработанных технологий получения знаний, периодическая рефлексия учебной деятельности.

Результативная реализация технологии деятельностного метода в развитии персонала предприятия обеспечивается соблюдением системы дидактических принципов, представленных в табл. 1.

ВЫВОДЫ

Персонал предприятия превращается в критический ресурс, требующий развития через новые образовательные технологии. Деятельностная парадигма образования способна обеспечить наиболее быстрое накопление и практическое использование уникальных коллективных знаний. Ее освоение требует соблюдения особенных технологий и принципов построения учебных занятий. Дальнейшие исследования целесообразно сосредоточить на обосновании условий эффективного использования деятельностной парадигмы для целесообразного развития персонала организации, разработки механизмов и программ ее практической реализации на основе обобщения практики использования и разработки нового теоретико-методического обеспечения.

Литература:

1. Дидактические принципы деятельностного обучения. Интернет-ресурс: http://dgerela.at.ua/publ/metodichka/dejatelnostnyj_pokhod_v_obuchenii_mladshikh_shkolnikov/2-1-0-70
2. Лоуренс Стаут. Эффективность обучения: семь основных принципов. Интернет-ресурс: http://www.elitarium.ru/2007/04/27/jeffektivnost_obucheniija.html

3. Павлуцкий А.В. "Обучение действием": ключевые элементы и структура / А.В. Павлуцкий, О.Е. Алехина // Управление персоналом. — №9. — 2001.

4. Антонов Г.А. С чего начинать внедрение деятельностного подхода в обучении / Г.А. Антонов // Educational Technology & Society. — 2004. — № 7 (2). — С. 179—184.

5. Попов В. Процесс обучения действием в действии / В. Попов // Управление персоналом. — 2010. — № 2. — С. 18—21.

6. Выготский Л. С. История развития высших психических функций / Выготский Л. С. // Собр. соч. в 6 т. — Т. 3. — М., 1982.

7. Дороніна М. С. Когнітивна компетентність: діагностика, розвиток / М.С. Дороніна, І.В. Литовченко // Вища школа. — 2010. — № 10. — С. 99—113.

8. Шаш Н.Н. Уникальный подход к развитию людей и организаций / Н.Н. Шаш. — М.: ГроссМедиа. — 2004. — 240 с.

9. Стоцкая Е. Кен Робинсон о смене парадигмы образования. Интернет-ресурс: <http://stotskie.com/?p=949>

10. Доронін А.В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток: монографія. — Х.: ВД "ІНЖЕК", 2008. — 320 с.

11. Гараедеги Дж. Системное мышление: Как управлять хаосом и сложными процессами: Платформа для моделирования архитектуры бизнес / Дж. Гараедаги; пер. с англ. Е. И. Недальская; науч. ред. Е. В. Кузнецова. — Минск: Гревцев Паблишер, 2007. — 480 с.

Стаття надійшла до редакції 07.04.2011 р.

АГРОСВІТ

www.agrosvit.info

Передплатний
індекс: 23892

**ЖУРНАЛ
ВИХОДИТЬ
24 РАЗИ
НА РІК**

Журнал «АГРОСВІТ» включено до переліку наукових фахових видань України, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук з **ЕКОНОМІКИ**

(постанова Президії ВАК України від 27 травня 2009 р. № 1-05/2)

Тел: (044) 223 26 28, 537 14 33, 537 14 32
Тел/факс: (044) 458 10 73
E-mail: economy_2008@ukr.net