
ПАЗЮРА Н.В.

кандидат педагогічних наук,
доцент,
докторантка Інституту
педагогічної освіти і
освіти дорослих НАПН України,
м. Київ

РОЛЬ САМООСВІТИ У ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ НА ЯПОНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті розглядається самоосвіта як важлива форма навчання для професійного та особистісного розвитку виробничого персоналу на японських підприємствах. Увага приділена виявленню особливостей у реалізації індивідуальної траєкторії освіти дорослої людини. Автор акцентує увагу на ролі працедавців, які зацікавлені у створенні необхідних умов для заохочення виробничого персоналу до постійного професійного розвитку.

Ключові слова: самоосвіта, професійна підготовка, виробничий персонал, внутрішньофірмове навчання.

В статье самообразование рассматривается как важная форма обучения для профессионального и индивидуального развития персонала японских предприятий. Особое внимание уделяется выявлению особенностей реализации индивидуальной образовательной траектории взрослых. Автор обращает внимание на ту роль, которую играют работодатели, заинтересованные в обеспечении необходимых условий для привлечения персонала к развитию своих профессиональных качеств.

Ключевые слова: самообразование, профессиональное обучение, персонал, корпоративная подготовка.

In the article self development is considered as the important form of education for professional and individual development of personnel in Japanese companies. Special attention is paid to the revealing of

© Пазюра Н.В., 2013

peculiarities in the fulfillment of individual educational track of adult learners. The authors draws attention to the part that employers, interested in the creation of necessary conditions for encouraging personnel to develop their professional qualities, play.

Key words: self- development, professional training, personnel, corporate training.

Гауко-технічний розвиток виробництва, що супроводжується появою нових технологій та зміною робочих завдань потребують від персоналу компаній постійного вдосконалення своїх знань та навичок. Пролонгація строку економічно активного життя людини вимагає від кожної людини брати на себе відповідальність за власний професійний розвиток. Успішна професійна діяльність становиться можлива лише за умов безперервної освіти шляхом підвищення кваліфікації, перепідготовки, та постійної самоосвіти, як провідної форми неперервної освіти в сучасному світі. З іншого боку, зацікавленість компаній у наймі креативного персоналу змушує їх надавати всі можливості для незалежного і індивідуального вибудування персоналом власного кар'єрного шляху.

У цьому зв'язку, самоосвіта виконує важливу функцію економічного розвитку організації та всеобщого розвитку особистості. Самоосвіта отримується у процесі самостійної роботи без систематичного курсу навчання в освітній установі [1, с. 336]. Тому, цікавим на нашу думку, є дослідження ролі і функції самоосвіти у професійному розвитку виробничого персоналу, який за умов швидкоплинності сучасного виробництва повинен постійно вдосконулювати знання та навички без допомоги курсів навчання формальної освіти.

Самоосвіта надає більшої свободи у виборі шляхів навчання й розвитку у відповідності з потребами особистості. Організовані системи безперервної освіти містять частину освітнього простору для реалізації індивідуальної

траєктарії освіти. У вітчизняній науці існують праці, присвячені питанням самоосвіти: роботи Г. Єльникової щодо моделювання й моніторингу професійної діяльності, Л. Зайверта щодо управління часом, Н. Лукашевича щодо планування саморозвитку та самоосвіти та інші.

Гідним уваги представляється вивчення досвіду Японії, як високо розвинутої країни, в якій неперервне навчання виробничого персоналу здійснюється в системі внутрішньофірмової підготовки, в якій самоосвіта виконує важливу функцію професійного розвитку працівників. Незважаючи на значні досягнення в освітній галузі країн Східної Азії, вони залишаються поза увагою вітчизняних науковців. Аналіз досліджень свідчить про необхідність вивчення інноваційних тенденцій в освіті розвинутих країн Східної Азії, з метою пристосування найбільш вдалих підходів до умов української дійсності. Вітчизняні та зарубіжні науковці (Н. Боревська, Ю.Боярчук, А. Джуринський, В. Елманова, В. Кудін, І.Ладанов, В.Проніков, Лі Цзіхуа, Я. Нейматов, Уютена) присвятили дослідження деяким аспектам розвитку освітньої галузі країн Східної Азії. Відомо, що неперевність та ефективність професійного розвитку виробничого персоналу може бути забезпечена шляхом правильного вибору форм та методів внутрішньофірмової підготовки. Але питання форм, методів внутрішньофірмової підготовки виробничого персоналу на підприємствах Японії та Південній Кореї ще не були об'ектом наукових досліджень.

Мета даної статті – виявлення особливостей самоосвіти дорослої лю-

дини, шляхи реалізації професійної підготовки виробничого персоналу за допомогою самоосвіти на японських і південнокорейських підприємствах, роль працедавців у створенні необхідних умов для заохочення виробничого персоналу до постійного професійного розвитку.

На думку Дж. Даркенвold, С. Меріам межі освіти дорослих можуть бути попирені від «явно формальних до явно неформальних форм» [9, с. 865]. Вважається, що внутрішньофірмова підготовка повинна забезпечити працівника можливістю генерації та використання більш глибоких професійних знань, з активним використанням рефлексії як етапу поглибленого навчання [5, с. 821 – 827].

В контексті здійснення досліджень форм і методів професійного розвитку виробничого персоналу важливим являється урахування всіх особливостей процесу навчання дорослої людини. Основним для удосконалення процесу навчання кадрів на виробництві та підвищення ефективності його діяльності є запровадження методів, спрямованих на стимулювання слухача до активних дій у процесі засвоєння професійних знань та вмінь. Дорослі учні демонструють зрілість мислення та достатньо мотивовані, що викликано необхідністю реалізовувати їх потенціал на робочому місці. М. Ноулз, Е. Холтон, Р. Свансон у 1998 р. акцентували, що навчання дорослої людини тісно пов'язано з професійним розвитком дорослих слухачів, мотивацією та готовністю навчатись. Практика освіти дорослих переважно демонструє, що дорослий навчається крапле, коли нова інформація подається в контексті реального життя та існує необхідність реалізації одержаних знань на робочому місці [8, с. 852].

В умовах стрімких суспільних змін виникає необхідність оволодіння знаннями та навичками, які б забезпечували процес адаптації людини до цих змін. А.Карневале, Л. Гейнер, А. Мелцер у 1990 р. запропонували базові

навички, необхідних кожному працівнику для підтримці його конкурентоспроможності на ринку праці. Вони називають: навички як навчатись; базові компетенції (письмо, читання, складання); комунікативні навички; адаптивні навички для креативного мислення та вирішення проблем; навички розвитку для персонального та професійного зростання; навички роботи в команді; навички впливу. За думкою авторів, навички оволодіння інформацією або як навчатись є основними.

За проаналізованими матеріалами, для визначення навичок як навчатись учні використовують і інші терміни, наприклад навчання самостійного планування, само свідоме навчання. Термін «само кероване навчання» найбільш часто використовується для описання такого типу навчання яке відбувається за ініціативою учня (Р. Каффарелла, М.ОДоннелл 1987).

У вітчизняній педагогічній літературі зустрічаються різні трактування поняття «неперервна професійна самоосвіта». Так, Б.Г. Оганянц вважає, що «безперервна самоосвіта» - це свідома безперервна і систематична робота над своїм професійним вдосконаленням. Безперервне самоосвіта сприяє формуванню та зміцненню цінних особистісних професійних якостей і подолання недоліків у педагогічній діяльності.

За думкою М. Ноулза (1980), після того, як людина становиться зрілою, та набуває власний досвід, вона перетворюється на самокеровану у навчально-му процесі. Як учні, дорослі приймають участь у навчальних програмах за власним вибором та навчаються самостійно з власного різноманітного досвіду. М. Ноулз 1975 визначає само кероване навчання, як процес в якому індивідуум бере на себе ініціативу за планування процесу набуття досвіду, пошуку джерел інформації та оцінювання результатів навчальної діяльності. Дж. Піскуріч у 1993 р. визначив самоосвіту, як тип навчальних програм, в яких учні можуть оволодівати

знаннями у власно визначеному темпі. К.О. Йо вважає самокероване навчання індивідуальною характеристикою людини і визначає її як здібність дорослого учня встановлювати власні навчальні цілі, виконувати їх та оцінювати результати, самостійно вишукувати можливість для навчання. Автори підкреслюють, що само кероване навчання не означає ізольоване навчання.

Відповідно до досліджень Л. Гутгелміно, Х. Лонг, Л. Клатт, чим вище ступінь готовності до самостійного навчання тим краще результати професійної діяльності. Готовність до само керованого навчання дорослих - одна з індивідуальних характеристик людини. Дорослі мають різні ступені готовності але це не є фіксованою одиницею і може бути підвищена або знижена оточенням, в якому працює людина (Д.Янг, Дж.Іст, К.Йо 1997), й впливати відповідним чином на професійну діяльність (Дж. Літвін, Т. Тайтурі, Д. Роберт). Тобто, рівень готовності визначається тим, наскільки добре оточення, в якому працює людина, заохочує та допомагає самоосвіті. Так як організації зацікавлені у підвищенні ступеня готовності до само керованого навчання своїх працівників, питання створення відповідних умов та пошук шляхів підвищення готовності до само керованого навчання перетворюється на критично важливе для сучасного підприємства [2, с. 1048 - 1049].

Відомо, що індивідуальна траєкторія освіти і самоосвіти може здійснюватися за двома напрямами: по-перше, за вибором організованих форм системи неперервної освіти (підготовка, перевідготовка, підвищення кваліфікації); по-друге, шляхом моделювання змісту й засобів самоосвіти та саморозвитку. За проаналізованими матеріалами, у внутрішньофірмовій підготовці Японії найширенішими формами організації теоретичного (формального) навчання є урок, лекція, семінарські заняття, симпозіуми, лабораторно-практичні роботи, екскурсії, консультації, заліки, самостійні роботи тощо; не-

формального (виробничого) навчання на робочому місці – інструктаж, коучинг, наставництво крос-підготовка, ротація, яка охоплює всі звичні форми (виробнича екскурсія, заняття в навчальному цеху, майстернях, у цехах підприємства, виробнича практика).

Не менш важливою формою навчання персоналу підприємств Японії є система самоосвіти. Вона передбачає самостійне вивчення слухачем навчального матеріалу відповідно до індивідуального плану, відпрацювання професійних вмінь та навичок відповідно до письмового інструктивного матеріалу та тестування, що передбачає перевірку рівня засвоєння професійних знань та вмінь слухачем. Роль педагогічного працівника зводиться до консультування, інструктування, координації навчання слухачів та їх тестування. Застосування системи самоосвіти дає можливість слухачеві повною мірою використати свої знання та вміння, оволодівати навчальною програмою в індивідуальному темпі відповідно до його здібностей, створює умови для самореалізації.

На японських підприємствах самоосвіта, або індивідуальний розвиток, як і форми навчання на робочому місці та поза його межами, спрямована на надбання спеціальних знань та навичок і іноді може бути інтегрована у формальну та неформальну форми, залишаючи широкий спектр знань і навичок для оволодіння, які не даються на робочому місці. Але у цьому випадку визначальною характеристикою виступає добровільна участь працівника. Такі формі наданий менш формальний статус, працівник часто сам повністю або частково сплачує за підготовку, яка проводиться в його вільний від праці час [3, с. 14]. Ця форма повністю не означає підготовку за межами робочого місця і передбачає можливість отримання необхідної інформації з боку педагогічного персоналу. Головна мета такої форми навчання – розвиток самоосвітньої діяльності, розвиток навичок отримання результату,

РОЗДІЛ 2. ПЕДАГОГІКА МАЙБУТНЬОГО

Табл. 1. Кількість годин на самоосвіту для регулярних і нерегулярних працівників у 2008 р. [7, с. 53].

Кількість годин	Відсоток працівників (%)	
	Регулярні	Нерегулярні
Менш 5 годин	4.6	11.5
5 – 10	7.1	5.9
10 – 30	27.1	21.3
30 – 50	13.5	11.7
50 – 100	16.1	13.5
100 – 150	9.9	9.4
150 – 200	3.0	1.9
200 і більше	7.7	11.0

разом із підвищенням професійного рівня слухача.

Згідно з статистичними даними, регулярні та нерегулярні працівники японських підприємств приділяли самоосвіті в середньому 70.3 годин (55.4 у 2006 р.) і 73.6 годин (48.7 у 2006 р.) відповідно. У таблиці 1 надано інформацію щодо кількості годин, що відводились на самоосвіту регулярних і нерегулярних працівників японських підприємств у 2008 р.

За проаналізованими матеріалами, японські працівники використовують

різні форми надбання знань шляхом самоосвіти: самостійне навчання з використанням радіо, телебачення, підручників, Інтернету тощо; участь у корпоративних автономних навчальних групах; участь у симпозіумах і семінарах, які організуються приватними інститутами підготовки і навчання; відвідування навчальних груп на інших підприємствах, або навчальних закладах; участь у кореспондентських курсах; участь у курсах державних установ з розвитку персоналу; відвідування курсів у спеціальних технічних

Табл. 2. Кількість працівників, які приймали участь у курсах самоосвіти (за формами навчання і типами працевлаштування працівників) у 2008 р. [7, с. 54]

Форми самоосвіти	Кількість працівників (%)	
	Регулярні	Нерегулярні
Самоосвіта з використанням радіо, телебачення, Інтернету тощо	46.6	48.2
Участь в корпоративних автономних навчальних групах	30.3	25.3
Участь в симпозіумах і семінарах, організованих приватними інститутами підготовки і навчання	22.8	16.1
Відвідування зовнішніх навчальних груп	18.9	10.5
Участь у кореспондентських курсах	16.1	13.3
Навчання на курсах, організованих державними установами розвитку персоналу	4.1	6.3
Відвідування курсів у спеціальних технічних школах	2.6	6.4
Навчання на курсах, організованих інститутами, університетами, аспірантурами	1.6	2.9
Інші	10.1	12.3

школах; відвідування курсів в інститутах, університетах і аспірантурах [7, с. 54].

Аналіз статистики засвідчив, що японські працівники намагаються добровільно розвивати свої навички незважаючи на складнощі, пов'язані з нестачею часу або фінансів [4, с. 8]. У таблиці 2 надано інформацію щодо участі регулярних і нерегулярних працівників у різних формах самоосвіти у 2008 р.

Найбільш популярні форми самоосвіти, які застосовувались регулярними працівниками були: самостійне навчання з використанням радіо, телебачення, підручників, Інтернет тощо (46.6 % у 2008 р. і 41.9% у 2006 р.); відвідування автономних корпоративних навчальних груп (30.3% у 2008, 30.7% у 2006 р., 18.5% у 2001 р. [11, с. 150]); участь у симпозіумах і семінарах у приватних закладах підготовки і навчання (22.8% у 2008 р. й 24.3% у 2006 р., 24.1% у 2001 р. [11, с. 250]); відвідування зовнішніх навчальних груп (18.9% у 2008 і 20.2% у 2006 р.) [7, с. 54], 15.3% - кореспондентські курси у 2001 р. [11, с. 250].

За наведеною статистикою, для нерегулярних працівників найбільш популярними виявилися такі форми як: самостійне навчання з використанням радіо і телебачення (у 2006 р. 41.7%); відвідування автономних корпоративних груп (27.7% у 2006 р.). Такі форми як участь в симпозіумах і семінарах, участь у зовнішніх групах користуються меншим попитом у порівнянні з регулярними працівниками [7, с. 54].

Щодо форм підготовки, застосованіх для самостійного розвитку, 42.8% регулярних працівників приймали участь у добровільних корпоративних дослідницьких групах; 39% самостійно оволодівали знаннями за допомогою радіо-, телевізійних програм, Інтернету, навчальних посібників; 28.6% приймали участь у лекціях та семінарах, що проводяться приватними освітніми закладами та організаціями підготовки (приватні компанії, державні корпорації послуг, різні організації); 28.6%

приймали участь у кореспондентських курсах [6, с. 19].

Проаналізовані матеріали дозволяють нам зробити висновок про те, що на ініціативу кожного регулярного працівника з самостійного розвитку впливає корпоративна політика з професійної підготовки, яка проводиться працездавцями та ступеня співробітництва з керівництвом у цьому питанні. Багато компаній беруть на себе фінансові витрати за такі види самоосвіти. У 2008 р. 29.8% регулярних працівників (31.5% у 2006 р.) та 18.4% (19.5% у 2006 р.) нерегулярних працівників одержали допомогу підприємств [7, с. 54].

В Японії компанія субсидує частину всіх витрат за курси які обирає працівник серед списку запропонованих для нього компанією. Більш того, компанія фінансує покупку книг, відвідування підготовчих занять для набуття офіційної кваліфікації. Деякі компанії проводять семінари у межах корпорації, написання докладів та змагання на кращі раціональні підходи. Такі програми самостійного розвитку передбачають самостійну участь, але іноді працівники приймають участь під впливом керівництва [10].

Отже, проаналізовані матеріали та статистичні дані дозволяють зробити висновок, що показники охоплення працівників такою формою навчання як самоосвіта залежить від корпоративної культури підприємства й умов фінансової підтримки. Важливу роль відіграють заходи для заохочення персоналу до самостійного розвитку власних здібностей. Ефективність самоосвіти залежить від її організації, що передбачає добре продумані завдання та розроблені інструкції, які б дозволяли оволодіти необхідною кількістю інформації за умов мінімальної кількості годин на консультації. На японських підприємствах самоосвіта виконує важливу функцію навчання в ході трудової діяльності з метою підвищення майстерності та розвитку у себе значущих професійних властивостей і якостей особистості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений / Под ред П.И Пидкастного. – Ростов н/Д. : Феникс, 1998. – 554 с.
2. Ji-Hye Park. *The relationship between work environment and employees' self-directed learning readiness in Korean companies.* /(Ed. Aliaga O. A.) Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001). V.1 – 2. Baton Rouge, LA, 2001. – P. 1048 – 1055. (ЛР – cb)
3. Kaneko Motohisa. *Higher education and employment: the changing relationship. Recent developments in continuing professional education.* OECD/GD (92) 13. Country study: Japan. Organisation for economic cooperation and development, Paris. – 1992 . – 59 p.
4. Koichiro Imano, Fumio Inagawa, Eiichi Oki, Kazuo Taguchi. *Current state and challenges of the education and training services market.* JILPT research report No. 80. – 2007. – 12 p.
5. T. Powell, B. Hubschman, M. Doran. *Career development through informal learning; a review of the literature.* /(Ed. Aliaga O. A.) Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001). V.1 – 2. Baton Rouge, LA, 2001. – P. 821 – 827 (ЛР – cb)
6. Report from "The Research Association on Lifelong Career Development Support and Corporate Organization", Human Resources Development Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare, July 20, 2007. – 65 p.
7. *Summary of Results of the Fiscal 2008 Basic Survey of Human Resources Development.* 2009. – 59 p.
8. Bryan W. Smith. *Bridging the gap between adult education psychology: some important findings.* /(Ed. Aliaga O. A.) Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001). V.1 – 2. Baton Rouge, LA, 2001. – P. 848 – 855.
9. Susan A. Hunta, John A. Niemi. *The human resource development network as a means for adult learning.* /(Ed. Aliaga O. A.) Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 – March 4, 2001). V.1 – 2. Baton Rouge, LA, 2001. – P. 864 – 869.
10. Takashi Kawakita, Japanese In-House Job Training and Development [Electronic resource] / Takashi Kawakita // HUMAN RESOURCES MANAGEMENT, Vol. 35 - No. 04 April 1, 1996 – Mode of access: <<http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/1996/vol35-04/06.htm>>
11. VET through one's lifetime: new approaches and implementation. Proceedings of the KRIVET International conference on VET (2ND, Seol, Korea, October 15 – 16, 2002). Korea research institute for vocational education and training, Seoul. – 2002. – 339 p.
12. White Paper on Labour 1996 - Outline of the Analysis. [Electronic resource] // The Japan Institute of labor, Japan labor bulletin Vol. 35 - No. 10 October 1, 1996 – Mode of access: <<http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/1996/vol35-10/05.htm>>