

УДК 37.022
ББК 74.04

DOI: 10.25683/VOLBI.2019.48.364

Lipkina Anna Vladimirovna,
Degree seeking student in pedagogics,
Institute of Continuing Education of SAEI HE MSPU,
Moscow,
e-mail: lipkina.av@gmail.comЛипкина Анна Владимировна,
соискатель степени кандидата педагогических наук,
Институт непрерывного образования ГАОУ ВО МГПИУ,
Москва,
e-mail: lipkina.av@gmail.com**Тьюторское сопровождение в обучении специалистов бизнес-сферы
как ответ на проблему ресурса
непрерывного профессионального образования****TUTOR SUPPORT IN TRAINING BUSINESS SPECIALISTS AS A RESPONSE
TO THE PROBLEM OF RESOURCE OF CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION**

13.00.01 – Общая педагогика, история педагогики и образования

13.00.01 – General pedagogy, history of pedagogy and education

Статья посвящена актуальной на сегодняшний день проблеме непрерывного профессионального образования в контексте индивидуализации. В условиях современной экономической ситуации необходимость реализации непрерывного профессионального образования в коммерческом секторе — бизнес-сфере — звучит особенно остро в силу постоянной ожесточенной конкурентной борьбы, политической и экономической неопределенности, высокой скорости развития технологий и устаревания информации, а также возрастающих запросов рынка труда. Работодатели устанавливают требования перед уровнем компетентности специалистов бизнес-сферы, которые невозможно реализовать без создания и успешного функционирования системы непрерывного профессионального образования. Данная система должна быть разработана с учетом возможности реализации индивидуальных образовательных программ специалистов как средства повышения их субъектной включенности и в процесс обучения и развития, и в процессы реализации профессиональных задач. В статье рассмотрено понятие непрерывного профессионального образования, подходы к его исследованию и разработке, проанализированы феномены индивидуализации и индивидуального подхода в обучении. В статье описываются методы тьюторского сопровождения, функции и задачи тьютора. В работе синтезированы и систематизированы материалы, описывающие реализацию принципа индивидуализации в обучении специалистов бизнес-сферы через тьюторское сопровождение, которое, в свою очередь, может выступать ресурсом для реализации непрерывного образования специалистов бизнес-сферы. Особое внимание уделено описанию практической возможности реализации тьюторского сопровождения специалистов бизнес-сферы в реальных условиях коммерческой организации. В заключении статьи даются выводы о необходимых педагогических условиях для осуществления тьюторского сопровождения в обучении специалистов бизнес-сферы.

The article is devoted to the relevant for nowadays problem of continuing professional education in the context of individualization. Today, in the current economic situation, the need for continuous professional education in the commercial sector (business sector) is extremely urgent due to the constant competitive competition, conditions of political and

economical uncertainty, high speed of technology development and information obsolescence, as well as the increasing demands of the labor market. Employers set requirements for the level of competencies of specialists in the business sphere, which couldn't be realized without design and successful functioning of the system of continuous professional education, which should be based on the development and implementation of individual educational programs of specialists to increase their subjective involvement in the process of training and development, and in the professional tasks and projects. The article describes the concept of continuing professional education, approaches to its research and development, analyzes the phenomena of individualization and individual approach to learning. The article describes the methods of tutor support, functions and tasks of the tutor position. The work synthesizes and systematizes materials describing the realization of the principle of individualization in the training of business professionals through tutor support, which, in turn, can be a resource for the implementation of continuous professional education of business professionals. Special attention is paid to the description of the practical possibility of implementation of tutor support of specialists in the business sphere in the real conditions of a commercial organization. In conclusion, the article describes necessary pedagogical conditions for the implementation of tutor support in the training process of specialists in the business sphere.

Ключевые слова: тьюторское сопровождение, тьютор, образование, профессиональное развитие, непрерывное профессиональное образование, бизнес-образование, ресурсность образования, профессиональное обучение, профессиональное сопровождение, обучение в коммерческом секторе, корпоративное обучение.

Keywords: tutor support, tutor, education, professional development, continuing professional education, business education, resource-based education, professional training, professional support, training in the commercial sector, corporate training.

Введение

В условиях современной экономической ситуации обучение становится ядром в реализации личности как ресурса развития организации и общества в целом. Несмотря на то, что в организации всегда есть потенциал повышения

производительности административными и технологическими путями, обучение сотрудников сегодня является одним из ключевых направлений, за счет которых производительность может быть повышена фундаментально [1]. В связи с этим в коммерческом секторе закономерно постоянно возрастает роль человеческого фактора как основного источника инновационного развития и достижения результатов бизнеса в конкурентной среде, а также растет потребность в обеспечении непрерывного развития человеческого капитала [2].

Актуальность темы исследования. Постоянное повышение требований к будущему специалисту при изменениях на рынке труда, изменяющиеся и непрерывно растущие требования к специалистам коммерческого сектора ввиду высокой конкуренции и высокой скорости устаревания информация и изменения технологий обуславливают особенно важную роль построения системы непрерывного профессионального образования для постоянного повышения компетентности сотрудников бизнес-сферы [3].

На государственном уровне непрерывное профессиональное образование выступает как ведущая сфера социальной политики по обеспечению благоприятных условий социального и профессионального развития личности каждого гражданина. Актуальность данного вопроса отражается в современных нормативных документах, где в роли одного из основных принципов государственной политики в сфере образования обозначается «обеспечение права на образование в течение всей жизни в соответствии с потребностями личности, адаптивность системы образования к уровню подготовки, особенностям развития, способностям и интересам человека» [4].

Однако реализация непрерывного профессионального образования в Российской Федерации в последние годы находится в состоянии высокой неопределенности как в концептуально-стратегическом плане, так и в части технологического-методического обеспечения.

Сегодня понятие «развитие» трудно применять для основного количества учреждений профессионального образования РФ и кадров, занятых подготовкой рабочих и специалистов для своего отечества. Идет процесс активной реструктуризации этих учреждений [5].

В то же время эффективное профессиональное развитие человеческого ресурса в коммерческом секторе видится невозможным без усовершенствования методов и моделей развития персонала, обеспечивающих непрерывное профессиональное образование сотрудников бизнес-сферы, что приведет к росту качества человеческих ресурсов в организации за счет раскрытия индивидуальных возможностей и способностей каждого отдельного специалиста [6]. Это, в свою очередь, повышает востребованность индивидуальных образовательных траекторий, способных максимально раскрыть потенциал личности внутри организации.

Таким образом, растет потребность в индивидуализации учебных программ, форм и методов получения знаний и навыков, то есть таких подходов, при которых специалист становится субъектом, а не объектом обучения и развития и движется по собственной образовательной траектории [7].

Необходимость реализации принципа индивидуализации в обучении и развитии актуализирована на всех уровнях и существенно влияет на трансформацию современной системы образования, разработаны и внедряются новые стандарты, отражающие необходимость не только передачи знаний и навыков, но и способности обучаться

самостоятельно, саморазвития и самосовершенствования для обеспечения социальной успешности, развития творческих способностей и реализации собственного потенциала.

Однако данные стандарты, как и современные меры, которые предлагаются к внедрению, системно распространяются пока только на систему формального образования: дошкольное, школьное образование, среднее, высшее и послевузовское образование. Образование взрослого человека, закончившего образовательные учреждения и постоянно работающего (а это основная масса трудоспособного населения страны), традиционно относится в России к системе дополнительного образования, основным форматом которого является повышение квалификации. Оно в классическом смысле осталось в основном только в государственных структурах.

Коммерческие организации, которые занимают 80 % экономики страны [7], направляют на повышение квалификации только персонал, которому это законодательно необходимо по профилю работы. Вопрос реализации потенциала сотрудника и его саморазвития отдается исключительно на усмотрение организации и самого человека.

Таким образом, выявляется противоречие между необходимостью реализации непрерывного профессионального образования в бизнес-среде в парадигме применения принципа индивидуализации для повышения производительности бизнес-сферы и улучшения экономики государства в целом и отсутствием ресурсов для полноценного внедрения и поддержки системы непрерывного профессионального образования: стратегических подходов, методического и организационного обеспечения.

Поскольку реализация принципа индивидуализации в обучении подразумевает появление позиции тьютора (тьютор — это особый педагог, который сопровождает процесс индивидуализации сотрудника, призванного сопровождать данный процесс [8]), в рамках настоящего исследования мы будем изучать возможность использования тьюторского сопровождения специалистов бизнес-сферы как ресурса их непрерывного профессионального образования.

Изученность проблемы. Исследования в области непрерывного образования проводились и проводятся С. Г. Вершловским, Б. С. Гершунским, И. А. Колесниковой, Ю. Н. Кулюткиным, В. Г. Онушкиным, Н. В. Турченко и др. Основы тьюторского сопровождения описаны в работе «Профессия «тьютор»» (Ковалева Т. М., Кобыща Е. И., Попова (Смолик) С. Ю., Тёров А. А., Чередилина М. Ю.). Далее в процессе методологической доработки, накопления инструментария и получения результатов апробации технологий были освещены различные развороты тьюторской деятельности: тьюторство в начальной, основной и старшей школе (Волошина Е. А., Долгова Л. М., Ковалёва Т. М., Монасевич З. Л. и др.); тьюторство в семейном образовании (Толоконникова Т. В., Шуварикина Е. В., Хоменко И. А. и др.); тьюторство в дополнительном профессиональном образовании (Борисанова Н. В., Колосова Е. Б., Суханова Е. А.) и т.д.

Целесообразность разработки темы. Поскольку в педагогической литературе анализ и проблематика тьюторского сопровождения в корпоративном обучении пока не получила должного отражения, это позволяет нам исследовать вышеописанную область в поисках ответа на вопрос о ресурсности тьюторского сопровождения в вопросах непрерывного профессионального образования сотрудников коммерческих организаций.

Научная новизна. В рамках данного исследования было изучено тьюторское сопровождение как ресурс непрерывного профессионального образования специалистов бизнес-сферы.

Цель исследования: теоретически обосновать ресурсность тьюторского сопровождения для системы непрерывного профессионального образования специалистов бизнес-сферы.

В соответствии с поставленной целью были сформулированы следующие **задачи** исследования:

- выявить специфику обучающихся и среды обучения в бизнес-сфере;
- проанализировать существующие подходы к обучению и учебные модели в бизнес-сфере;
- проанализировать ресурсность тьюторского сопровождения для корпоративного обучения;
- выявить место тьюторского сопровождения специалистов бизнес-сферы как ресурса непрерывного профессионального образования.

Теоретическая значимость исследования заключается в теоретическом обосновании применения тьюторского сопровождения специалистов бизнес-сферы как ресурса для системы непрерывного профессионального образования.

Практическая значимость работы обосновывается возможностью реализации тьюторского сопровождения специалистов бизнес-сферы на практике в коммерческом секторе.

В государственной программе РФ «Развитие образования на 2013–2020 гг.» говорится, что в настоящее время одним из важнейших факторов, обеспечивающих в ближайшем и отдаленном будущем социально-экономическое благополучие России, является создание систем и внедрение моделей непрерывного профессионального образования различного уровня и модификаций.

В целях изучения ресурсности тьюторского сопровождения для реализации непрерывного профессионального образования в бизнес-сфере определим понятие непрерывного профессионального образования (НПО). Наиболее часто в профессиональной литературе НПО определяется как процесс постоянного, непрерывного роста образовательного потенциала личности в течение всей жизни, происходящий на основе использования ресурсов системы государственных и общественных институтов в соответствии с потребностями личности и социума.

Говоря о непрерывном профессиональном образовании, важно обозначить уровни его содержания.

Так, Меморандум непрерывного образования Европейского союза определяет три вида образовательной деятельности [9]:

- формальное образование (характеризующееся выдачей документа установленного образца);
- неформальное образование (осуществляется чаще всего в общественных организациях, клубах и секциях, а также во время индивидуальных занятий с педагогом);
- информальное или внеформальное (исследователи: И. А. Колесникова, С. И. Змеев) образование (характеризуется индивидуальной познавательной деятельностью, не формализовано).

Стоит отметить, что, согласно позиции ЮНЕСКО, цель непрерывного образования заключается в том, чтобы человек научился учиться самостоятельно в течение всей жизни, а не в необходимости учить человека всю жизнь.

И. А. Колесникова рассматривает два основных направления в исследовании феномена непрерывного образования:

1. Разработка системы непрерывного образования, отвечающей современным требованиям, реализующей необходимые функции и обладающей такими характеристиками, как системность, целостность и целенаправленность, преемственность, вариативность и многоуровневость [10]. При этом непрерывное образование предстает не как сугубо формальное объединение различных учебных заведений в единую систему, а как вариативная система образовательных услуг, которая позволяет человеку реализовать и расширить собственные образовательные потребности в различные периоды жизни [10].

2. Непрерывное образование как непосредственно процесс освоения опыта человеком, находящимся в этой системе. И. А. Колесникова отмечает необходимость выявления, описания и изучения темпоральных характеристик «человека учащегося». Под данным термином понимается способность учащихся актуализировать свои способности, варьировать учебно-познавательную интенцию, развивать и регулировать свою субъектность [3].

Таким образом, обозначим, что в рамках настоящего исследования мы рассматриваем информальный (внеформальный) уровень содержания НПО в парадигме исследования ресурсов для разработки такой системы НПО в бизнес-сфере, которая позволяла бы реализовывать индивидуальные образовательные программы ее участников, актуализируя их субъектность как по отношению к процессу обучения и развития, так и к процессу реализации профессиональных задач как способа проявления полученных знаний и навыков, выполнения профессиональных обязанностей и, что немаловажно, самомотивации к дальнейшему обучению и профессиональным достижениям через успешное действие.

В связи с этим для целей данной работы мы будем рассматривать непрерывное профессиональное образование именно как систему, обеспечивающую условия для формирования процесса постоянного обучения и развития специалиста в целях реализации его индивидуального потенциала, способствующего повышению производительности нанявшей его организации. Очевидно, что реализация системы НПО в таком случае невозможна без реализации принципа индивидуализации.

Непрерывное образование, как и любые вид, тип или форма образования, — это процесс, который должен воздействовать на личность и обеспечивать ее разностороннее формирование и развитие. С точки зрения Жукова Г. Н., разносторонность в данном случае заключается в активизации трех основных сфер человека: психологической (личностной), социальной и профессиональной. Данный автор актуализирует необходимость реализации интегративного личностно-компетентностно-социального подхода (ЛКС) к организации и обеспечению эффективности непрерывного профессионального образования [11], который объединяет учет в этом процессе потребности личности, социума, а также потребности профессиональной (производственной) сферы.

Говоря о реализации непрерывного профессионального образования в бизнес-сфере, необходимо подчеркнуть, что обучение и развитие в этом сегменте для целевой аудитории «взрослые, занятые в коммерческом секторе» в системе образования РФ будет относиться к дополнительному образованию.

В. Н. Введенский отмечает, что дополнительное образование существует в четырех уровнях: региональном, муниципальном, на уровне образовательного учреждения и на личностном уровне. Непрерывное образование можно рассматривать с позиций личности, образовательного процесса и с позиций структуры самого образования. По его мнению, личностному уровню образования зачастую не уделяется достаточно внимания, хотя самообразование и субъектная позиция человека учащегося играют большую роль в программах дополнительного профессионального образования [9; 12].

Соглашаясь с В. Н. Введенским, обоснуем необходимость реализации НПО на личностном уровне.

На сегодняшний день стандартизация в работе с персоналом утрачивает свою эффективность. В современных условиях функционирования бизнес-структур в России основным результатом профессионального развития сотрудников бизнес-сферы становится способность решать неалгоритмизированные задачи, то есть те задачи для которых нет прописанных инструкций или алгоритмов. А это значит, что в ситуации отсутствия «правильного ответа», сотруднику необходимо брать на себя ответственность и принимать самостоятельное решение, то есть выступать субъектом, а не «инструментом» решения профессиональной задачи.

Таким образом, профессиональное развитие специалистов бизнес-сферы — это особый вид качественного преобразования их компетенций и модели поведения, определение эталонности которых происходит на основе социальной ситуации: социально-профессиональных требований (целей бизнес-структуры) и индивидуальных возможностей самих специалистов.

Используя терминологию Д. Н. Завалишиной, можно выделить четыре вида (или тенденции) профессионального развития: адаптивно-репродуктивный, прогрессивно-творческий, адаптивно-деформирующий и дезадаптивно-деформирующий. Ведущую роль в детерминации первого вида профессионального развития играют социально-профессиональные требования. В процессе прогрессивно-творческого развития субъект труда выходит за рамки социально-профессиональных требований. В основе детерминации лежат профессиональные возможности и притязания личности, механизмы самоактуализации и самореализации. Адаптивно-деформирующий вариант профессионального развития предполагает появление специалистов, которых, как отмечает Д. Н. Завалишина, принято называть трудоголиками. Специфика данной группы специалистов определяется содержанием их мотивационной сферы, которая полностью удовлетворяется в рамках избранной ими профессиональной деятельности [13]. Дезадаптивно-деформирующий вид развития приводит к появлению профессиональных деструкций, то есть к серьезным личностным и соматическим нарушениям. В настоящее время в психологии профессионального развития выделяют два основных вида деструкций: психическое (профессиональное) выгорание и профессиональную деформацию [14].

Актуальной тенденцией профессионального развития в бизнес-сфере, исходя из желаемого результата развития, является прогрессивно-творческий вид профессионального развития, именно в рамках него реализуется стратегия профессионального саморазвития, сотрудник выходит в субъектную позицию по отношению к профессиональным задачам и собственному профессиональному развитию.

Итак, актуальным становится тренд прямо противоположной стандартизации — индивидуализация, которая позволит перевести сотрудника из позиции объекта по отношению к профессиональным задачам и обучению внутри компании в позицию субъекта.

Индивидуальный подход в педагогике — организация педагогом учебно-воспитательного процесса с учетом индивидуальных особенностей ребенка, выявление проблемных или сильных сторон в развитии ребенка и определение путей коррекции или дальнейшего развития.

Реализация принципа индивидуализации в бизнес-сфере базируется на идеях уникальности и неповторимости индивидуального потенциала каждого специалиста, который необходимо развить и реализовать.

В том же ключе Ковалёва Т. М. определяет индивидуализацию как «процесс становления и развития «субъективности» [15].

Интерпретируя данные понятия в бизнес-сфере, обозначим, что индивидуальным подходом к обучению в бизнес-структуре будет применение различных форматов для передачи одного и того же знания, актуального для бизнеса. Например, для изучения основ управления проектами экстравертированному сотруднику будет предлагаться пройти тренинг по данной теме, интровертированному — прочитать пособие по управлению проектами. А принцип индивидуализации, где каждый ученик сам выбирает содержание и способ обучения, понимая, чем он отличается от других, в практике бизнес-сферы будет выражаться в том, что каждый сотрудник, исходя из собственного образовательного интереса, осуществляет те действия в целях обучения и развития, которые считает уместными и важными для собственного движения в обучении в рамках бизнес-структуры.

Таким образом, мы видим принципиальное различие в этих понятиях и говорим в контексте бизнес-сферы именно о важности реализации принципа индивидуализации, понимая ее вслед за Т. М. Ковалёвой как процесс становления и развития «субъективности» и представляя ее как «процесс и результат построения индивидуальной образовательной программы» в обучении специалистов бизнес-сферы.

Т. М. Ковалёва считает, что если процесс индивидуализации — это управление собственной индивидуальной образовательной траекторией, а если индивидуализация сегодня ставится педагогической задачей, то должны быть найдены «специальные средства и формы организации образовательного процесса и образовательного пространства, отвечающие особенностям определенного возраста и выводящие на процесс индивидуализации» [15].

Таким образом, принцип индивидуализации в обучении специалистов бизнес-сферы предполагает педагогическое содействие раскрытию внутреннего потенциала сотрудника не путем трансляции готовых знаний и норм, а через обеспечение комплекса условий, в которых специалисты бизнес-сферы сами смогут познать себя и реализоваться в деятельности.

С помощью методов и форм обучения, которые используются на сегодняшний день в системе корпоративного обучения в бизнес-сфере (тренинги, мастер-классы, онлайн-курсы, корпоративные библиотеки и др.), можно передать знания, например, о гибкости или инновационности, однако это не гарантирует проявление данных качеств в условиях производственной необходимости.

А это, в свою очередь, может случиться только тогда, когда конечная цель этой деятельности лежит в поле собственных интересов сотрудника, а значит, сопряжена с его индивидуальным образовательным запросом.

Это умозаключение базируется на утверждении А. Н. Леонтьева, который полагал, что деятельность, включающая в себя действия и операции, может реализоваться только при наличии мотива деятельности [16], из чего следует, что человек может эффективно действовать, только когда цель деятельности сформирована и осмыслена самим субъектом.

Методология. В данной работе мы опирались на основные положения моделирования в дидактике, описанные В. В. Краевским, И. Я. Лернером, И. М. Осмоловской; постулаты деятельностный подхода (А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, Г. П. Щедровицкий), а также принцип индивидуализации и субъект-субъектного подхода в открытом образовании, исследованный А. А. Кирсановым, Т. М. Ковалёвой, Г. Н. Кондратенко, Е. А. Сухановой), основы обучения взрослых и корпоративного обучения (М. В. Кларин, М. Ноулз, Р. Реванс).

В данной работе использовались теоретические методы исследования: анализ и обобщение литературы, диагностические (анализ результатов деятельности) и др.

Результаты. Таким образом, говоря в деятельностном подходе о реализации принципа индивидуализации в обучении специалистов бизнес-сферы, мы предполагаем необходимость организации таких видов деятельности, которые позволяют человеку быть включенным в конкретный процесс, объективируют его позицию и повысят его субъектную включенность в осуществляемые действия, в результате чего сотрудник сможет отличать инновационное решение от шаблонного, гибкий подход — от традиционного. Однако текущая ситуация в бизнес-сфере требует не столько знаний о предмете, сколько включенности в него, субъектности по отношению к задаче, которую специалист решает. Эта субъектная позиция и полная включенность в процесс подразумевают, что специалист сам заинтересован в достижении цели и без дополнительных указаний или внешних по-

буждений делает выбор в пользу гибкости или инновационности и реализует их в полной мере в соответствии с тем, как того требует профессиональная задача.

Решение этой задачи невозможно без появления в системе обучения специалистов бизнес-сферы роли тьютора, который обеспечит реализацию принципа индивидуализации обучения.

Индивидуализация учебного процесса может быть обеспечена тьютором за счет организации самостоятельного выбора тьюторантами (подопечными тьютора) содержания образования, в том числе учебных предметов, а также выбора форм обучения, мест стажерской практики, самостоятельного определения тем и направлений творческой, исследовательской и проектной деятельности и т. д.

Этот выбор оформляется тьюторантами как индивидуальная образовательная программа (ИОП), которая создается на основе исследования доступных тьюторанту образовательных ресурсов бизнес-структуры и бизнес-сферы (партнерских, дружественных организаций).

Таким образом, рассмотрим ресурсность тьюторского сопровождения в профессиональном развитии специалистов бизнес-сферы.

Реализация потенциала специалиста в отношении целей и задач компании подразумевает, что сотрудник относится к целям и задачам бизнеса как к своим собственным, что он знает, что и зачем он выполняет, сам инициирует действия и несет ответственность за их результат, выбирает необходимые направления и методы обучения для достижения этих целей. Любая современная компания хочет, чтобы человек отдавался ей целиком, работая в полную силу. Но для обеспечения такого подхода необходима новая модель обучения и развития персонала с применением тьюторского сопровождения, которая позволит реализовать принцип индивидуализации в обучении специалистов бизнес-сферы.

Тьюторское сопровождение в рамках реализации модели обучения специалистов бизнес-сферы может стать ответом на конкретные вызовы, свойственные бизнес-структуре в текущий период (табл. 1).

Таблица 1

Сопоставление современных вызовов бизнес-сферы и методов тьюторского действия

№	Вызовы бизнеса	Ответ тьюторства
1	Повышение уровня субъектной включенности специалистов бизнес-сферы	Индивидуализация профессиональных целей и задач сотрудников
2	Использование нестандартных, творческих способностей сотрудников для реализации эвристических задач	Индивидуализация обучения посредством объективации образовательного интереса специалистов бизнес-сферы
3	Необходимость использования новых методов и форм обучения и развития сотрудников	Актуализация и использование внутренних ресурсов компании для развития сотрудника путем использования технологии картирования
4	Развитие талантов внутри компании	Объективация индивидуального образовательного запроса и корреляция его с должностными задачами в процессе тьюторских консультаций для определения наиболее подходящей позиции (сферы, зоны ответственности) для сотрудника внутри компании
5	Развитие корпоративной культуры внутри компании	Групповые тьюториалы, peer tutoring (образовательная ситуация, где тьютором выступает равный по должности сотрудник (обладающий тьюторской компетентностью))
6	ИПР (индивидуальная программа развития) как план развития потенциальных сотрудников в бизнес-сфере не работает как средство развития без должного сопровождения	Тьюторское сопровождение построения и реализация индивидуальной программы развития специалистов бизнес-сферы

Рассмотрим подробнее данные направления и представим методические рекомендации, с помощью которых станет возможна реализация модели тьюторского сопровождения специалистов бизнес-сферы.

Субъектная включенность сотрудников в производственные процессы, в частности в процесс постановки профессиональных целей и задач, выступает неотъемлемым атрибутом современного специалиста в рамках конкретной организации. В связи с этим для реализации тьюторства в данном контексте необходима индивидуализация профессиональных целей и задач сотрудников, которая будет включать организацию специальных действий, направленных на долгосрочную работу, как с самим сотрудником, так и с его рабочей средой, объективацию личных целей и ресурсов специалистов бизнес-сферы [8].

Задача тьютора в данном случае будет состоять в организации таких видов деятельности для сотрудников бизнес-сферы, в процессе реализации которых будут объективированы рабочие цели сотрудников, выявлены ресурсы, опоры и дефициты.

Исходя из вышесказанного, тьюторское сопровождение специалистов бизнес-сферы подразумевает включение следующих этапов работы с тьюторантами:

- 1) объективация целей тьюторантов;
- 2) выявление ресурсов тьюторантов в профессиональной сфере;
- 3) осуществление анализа и рефлексии профессиональной образовательной траектории;
- 4) корректировка маршрута и стратегии в профессиональном образовании.

Выводы, заключение

Поскольку реализация потенциала личности в рамках организации на сегодняшний день является залогом ее коммерческого успеха, актуальным становится тренд индивидуализации, в рамках которой специалисту предоставляются возможности реализовывать свой потенциал и вкладывать усилия в то, что специалист бизнес-сферы

может назвать «своим» даже в организации. Индивидуальный проект, собственная инициатива, изменение существующего процесса в соответствии с собственным видением, то есть учет индивидуального для лучшего функционирования корпоративного.

Реализация потенциала специалиста в отношении целей и задач компании подразумевает, что сотрудник относится к целям и задачам бизнеса как к своим собственным, когда он знает, что и зачем он выполняет, сам инициирует действия и несет ответственность за их результат.

Таким образом, тьюторское сопровождение станет ресурсным для непрерывного профессионального развития сотрудников за счет реализации принципа индивидуализации и перехода на субъект-субъектные отношения в корпоративном обучении при соблюдении следующих педагогических условий:

- 1) использование методик и техник выявления индивидуальных образовательных мотивов и интересов сотрудников;
- 2) индивидуализация учебных программ, форм и методов получения знаний и навыков;
- 3) использование методик, техник и приемов работы с образовательной средой организации;
- 4) составление и использование карты образовательных ресурсов для реализации индивидуального образовательного запроса;
- 5) организация и осуществление образовательной и профессиональной рефлексии сотрудников.

В связи с этим можно заключить, что если у коммерческой организации как элемента бизнес-сферы существуют возможности для реализации данных педагогических условий, в ее рамках можно реализовать внедрение тьюторского сопровождения специалистов бизнес-сферы, что позволит ей встать на путь достижения целей как в области непрерывного профессионального образования сотрудников, так и в части повышения эффективности выполнения сотрудниками производственных задач.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Беэр С., Кох Т., Южанникова Н. Развитие навыков с целью повышения эффективности // Вестник McKinsey. 2014. № 31. URL: <http://vestnikmckinsey.ru/organizational-models-and-management-systems/Razvitie-navykov-s-tselyu-povysheniya-effectivnosti>
2. Сокина С. В. Развитие инновационного потенциала персонала в контексте динамических способностей организации // Интернет-журнал «Наукоедение». Т. 7. № 5. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/197EVN515.pdf>
3. Ипполитова Н. В. Личностный аспект реализации принципа непрерывности в профессиональном образовании // Вестник ЮУрГУ. Серия: Образование. Педагогические науки. 2015. Т. 7. № 1. С. 8.
4. Федеральный закон от 21.02.2012 «Об образовании в Российской Федерации» // СПС «Консультант». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_166143
5. Ткаченко Е. В. Непрерывное профессиональное образование России: проблемы и перспективы // Отечественная и зарубежная педагогика. 2015. № 3 (24). С. 11–22.
6. Эсаулова И. А. Самоорганизация и саморазвитие как источники инновационной активности персонала // Вестник университета. 2012. № 1. С. 192–196.
7. Ковалева Т. М., Суханова Е. А., Зоткин А. О. Инициативная среда университета как механизм управления персоналом в условиях трансформации // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № 101 (1). С. 90–97.
8. Ковалева Т. М. Тьюторство как ресурс современного образования // Гуманитарная образовательная среда технического вуза: материалы международной науч.-метод. конф. 11–13 мая 2016 г. СПб. : Изд-во Политехн. ун-та, 2016. С. 10–11.
9. Шеманаева М. А. Программы дополнительного профессионального образования в контексте содержания непрерывности // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. № S10. URL: <http://e-koncept.ru/2016/76125.htm>
10. Колесникова И. А. Непрерывное образование как феномен XXI века: новые ракурсы исследования // Непрерывное образование: XXI век. 2013. Вып. 1. URL: <http://III21.petsru.ru/journal/article.php?id=1941>

11. Жуков Г. Н. Разработка и практическая реализация системы непрерывного профессионально-педагогического образования // Образование и наука. 2013. URL: <http://doc.knigi-x.ru/22pedagogika/183002-1-obrazovanie-nauka-2013-103-professionalnoe-obrazovanie-udk-378-zhukov-razrabotka-prakticheskaya.php>
12. Введенский В. Н. Методологические проблемы непрерывного профессионального образования // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. 2015. № 13. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-problemy-nepreryvnogo-professionalnogo-obrazovaniya>
13. Завалишина Д. Н. Практическое мышление: специфика и проблемы развития. М. : Ин-т психологии РАН, 2005. С. 138–142.
14. Зеер Э. Ф. Профессиональное развитие человека в системе непрерывного образования // Столица. 2013. № 9. С. 10–14.
15. Ковалева Т. М., Якубовская Т. В. Тьюторская деятельность как антропопрактика: между индивидуальной образовательной траекторией и индивидуальной образовательной программой // Человек.RU: Гуманитарный альманах. Новосибирск: НГУЭУ, 2017. С. 85–94.
16. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М. : Книга по Требованию, 2012. С. 13–17.

REFERENCES

1. Beer S., Koch T., Yuzhannikova N. Skills development with the purpose of increase of efficiency. *Bulletin of McKinsey. Electronic journal*, 2014, no. 31. (In Russ.). URL: <http://vestnikmckinsey.ru/organizational-models-and-management-systems/Razvitie-navykov-s-tselyu-povysheniya-effektivnosti>
2. Sokerina V. S. Development of innovative potential of personnel in the context of dynamic capabilities of the organization. *Science studies*, 7(5). (In Russ.). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/197EVN515.pdf>
3. Ippolitova N. V. Personal aspect of the implementation of the principle of continuity in vocational education. *Bulletin of SUSU. Education Series. Pedagogical science*, 2015, 7 (1), p. 8. (In Russ.).
4. Federal law dated 21.012.2012 “On education in Russian Federation”. (In Russ.). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_166143
5. Tkachenko E. V. Continuing professional education of Russia: problems and prospects. *Domestic and foreign pedagogy*, 2015, no. 3, pp. 11–22. (In Russ.).
6. Esaulov I. A. Self-organization and self-development as sources of innovative activity of personnel. *Bulletin of the university*, 2012, no. 1, pp. 192–196.
7. Kovaleva T. M., Sukhanova E. A., Zotkin A. O. Initiative environment of the University as a mechanism of personnel management in the conditions of transformation. *University administration: practice and analysis*, 2016, no. 101, pp. 90–97. (In Russ.).
8. Kovaleva T. M. Tutoring as a resource of modern education. *Humanitarian educational environment of technical University. Materials of the international scientific-methodical conf.*, May 11–13, 2016. Saint Petersburg: Publishing house of polytechnical university, 2016. Pp. 10–11. (In Russ.).
9. Shemanaeva M. A. Programs of additional professional education in the context of the content of continuity. *Scientific-methodical electronic journal “Concept”* 2016, no. S10. (In Russ.). URL: <http://e-koncept.ru/2016/76125.htm>
10. Kolesnikova I. A. Continuing education as a phenomenon of the XXI century: new perspectives of research. *Continuing education: XXI century*, 2013, issue 1. (In Russ.). URL: <http://i1121.petrsu.ru/journal/article.php?id=1941>
11. Zhukov G. N. Development and practical implementation of the system of continuous professional and pedagogical education. *Education and science*, 2013. (In Russ.). URL: <http://doc.knigi-x.ru/22pedagogika/183002-1-obrazovanie-nauka-2013-103-professionalnoe-obrazovanie-udk-378-zhukov-razrabotka-prakticheskaya.php>
12. Vvedensky V. N. Methodological problems of continuing professional education // lifelong learning: continuous education for sustainable development. (In Russ.). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-problemy-nepreryvnogo-professionalnogo-obrazovaniya>
13. Zavalishina D. N. *Practical thinking: specifics and problems of development*. Moscow, Institute of psychology of RAS, 2005. Pp. 138–142. (In Russ.).
14. Zeer E. F. Professional development of the person in system of continuous education professional education. *Stolitsa*, 2013, no. 9, pp. 10–14. (In Russ.).
15. Kovaleva T. M., Yakubovskaya T. V. Tutor activity as anthropopractice: between individual educational trajectory and individual educational program. *Chelovek.RU: Humanitarian almanac*, 2017, pp. 85–94. (In Russ.).
16. Leontiev A. N. *Activity. Consciousness. Personality*. Moscow, 2012. Pp. 13–17. (In Russ.).

Как цитировать статью: Липкина А. В. Тьюторское сопровождение в обучении специалистов бизнес-сферы как ответ на проблему ресурса непрерывного профессионального образования // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 3 (48). С. 426–432. DOI: 10.25683/VOLBI.2019.48.364.

For citation: Lipkina A. V. Tutor support in training business specialists as a response to the problem of resource of continuing professional education. *Business. Education. Law*, 2019, no. 3, pp. 426–432. DOI: 10.25683/VOLBI.2019.48.364.