ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
(ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ) СПЕЦИАЛИСТОВ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКАЯ АКАДЕМИЯ
ПОСТДИПЛОМНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

2015
Выпуск 1 (11)

ISSN 2225–9457

Научный рецензируемый журнал
Издается с марта 2012 года
Выходит четыре раза в год

Мнения авторов и редколлегии могут не совпадать. Авторы несут ответственность за научную достоверность материала

Журнал зарегистрирован в Федеральной службе по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия. Свидетельство ПИ № ФС77–56412 от 11.12.2013

Адрес редакции:
191002, Санкт-Петербург,
ул. Ломоносова, д. 11–13
Тел./факс (812) 572–25–49
Web-сайт: http: // spbappo.ru
Электронный адрес: rioupm@mail.ru

© СПб АППО, 2015
© Авторы статей, 2015
Подписано в печать 11.03.2015

Главный редактор
Крылова О.Н., д-р пед. наук, доцент

Зам. главного редактора
Шевелев А.Н., д-р пед. наук, доцент

Редакционный совет:
Вершловский С.Г., д-р пед. наук, профессор
Захлебный А.Н., д-р пед. наук, профессор, член-корр. РАО
Мамедов Н.М., д-р философ. наук, профессор
Певзнер М.Н., д-р пед. наук, профессор
Прикот О.Г., д-р пед. наук, профессор
Сеппо Телла, д-р пед. наук, профессор, Финляндия
Синенко В.Я., д-р пед. наук, профессор, член-корр. РАО
Тарасов С.В., д-р пед. наук, профессор
Тряпицына А.П., д-р пед. наук, профессор, член-корр. РАО
Ясвин В.А., д-р психол. наук, профессор

Редакционная коллегия:
Алексашина И.Ю., д-р пед. наук, профессор
Алексеев С.В., д-р пед. наук, профессор
Вершинина Н.А., д-р пед. наук, профессор
Горшков А.С., д-р пед. наук, профессор
Даутова О.Б., д-р пед. наук, доцент
Журавлева О.Н., д-р пед. наук, доцент
Криницына Е.А., заведующий издательством
*Матюшкина М.Д.,*д-р пед. наук, доцент
Мылова И.Б., д-р пед. наук, доцент
Шингаев С.М., д-р психол. наук, доцент

CONTENTS

MODERN EDUCATION THEORETICAL AND METHODOLOGICAL PROBLEMS

Sinitsin Y.N. Conceptual Model of Student's Vital Functions Formation in the Health Ensurance Pedagogical System 4

Takushevich I.A. Instructional design as a category of didactics 11

SCIENTIFIC RESEARCH OF EDUCATIONAL PRACTICES

Fialko A.I. Pedagogical Support Modeling of Students' Cognitive Activities Activation 16

Balashova I.V., Tsaturyan M.O., Shadrova E.V. Gifted Children Special Educational Needs in Diverse Groups: Psychological and Pedagogical Perspectives 21

Kozirev F.N., Lubimova O.E. Pupil's Meeting with the Religious Test as an Integration of Language Cultures' Event 25

Lakreeva A.V., Nalyotova E.A. Photographs' Psycho-Pedagogical potential in the Educational Process with Children with Disabilities 31

Meerman M., Zijlstra A. Diversity in Professional Expertise: Learning and Working Intertwined, Outline for a Research Programme 35

Rudakova I.A., Huaz B.A. The Initiating Sense – Creation Technology Development Relevance in the Learning process by the Color Images Means 49

FROM FAMILY TO POST GRADUATE EDUCATION: THEORY AND METHODOLOGY

Hentonen A.G. Future Teacher's Readiness Formation to Pupils' Spiritual – Moral Education 52

Scherbina A.I., Grebennikova V.M. The Structure of Preschool Teachers' Personal Value Orientations 57

PERSON'S UPBRINGING AND SOCIALIZATION

Maltseva O.A. Research on Teenagers' Ethno-Tolerance 61

Pentina A.Y. Precedential Phenomena as Elements of Cultural Literacy 64

FOREIGN EXPERIENCE IN THE EDUCATIONAL SYSTEMS DEVELOPMENT

Popelyushko R.P. Child's Personality Self-development Peculiarities as Intrinsically Deterministic Process 67

Romanovskaja L.I., Khmurinskaja T.A. Analysis of Work Peculiarities with Gifted Children in General Educational Institutions Studies' 74

FROM THE HISTORY OF PEDAGOGICAL IDEAS AND BELIEFS

Ilakavichus M.P. Philological education as assimilation of culture macro space and personality macrospace dialogical nature 77

ACADEMIC LIFE CHRONICLE 85

OVERVIEWS AND REVIEWS 88

SUMMARIES 91

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS 96

Меерман М., Зейльстра А. **Многообразие в профессиональном опыте: взаимосвязь обучения и профессиональной деятельности. План для программы исследований**

Статья представляет собой план для исследовательской программы проектной группы по дифференцированному управлению человеческими ресурсами (DHRM) Центра прикладных исследований (CAREM), являющегося частью Амстердамского университета прикладных наук в Нидерландах. Статья эта – обращение к теме «Обучение и работа» и результат сотрудничества между учеными, представителями бизнес-сообщества и профессионального образования. Цель статьи – определить основной круг проблем в отношениях между обучением и работой, учитывая разнообразие работников и их опыт. Кроме того, материал статьи может служить в качестве контекста для разработки потенциальных рамок новой исследовательской программы. Исходя из этого, в статье представлены вопросы, которые будут фигурировать в качестве основных тем исследований на 2014–2018 годы.

Ключевые слова: обучение; труд; профессиональное развитие; многообразие; «переходные» рынки труда; научно-исследовательская программа.

Meerman M., Zijlstra A. **Diversity in Professional Expertise: Learning and Working Intertwined, Outline for a Research Programme**

This position paper presents an outline for a research programme for the lectorate in Differentiated Human Resource Management (DHRM) of the Centre of Applied Research (CAREM), part of Amsterdam University of Applied Sciences in the Netherlands. It addresses the theme of “learning and working” and is the result of collaboration between academic researchers and representatives from the business community and professional education. The aim of this position paper is, in the first place, to identify the issues in the changing relationship(s) between learning and working, given the diversity of employees and their expertise. In the second place these can then serve as a context for formulating the potential contours of a new research programme. On this basis, we present the issues that will form the focus of research over the 2014–2018 period.

Keywords: learning; labour; professional development; diversity; transitional labour markets; research programme.

УДК 331.361

М. Меерман, А. Зейльстра

МНОГООБРАЗИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОПЫТЕ: ВЗАИМОСВЯЗЬ ОБУЧЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ПЛАН ДЛЯ ПРОГРАММЫ ИССЛЕДОВАНИЙ

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Обоснование

Появление данной статьи вызвано озабоченностью авторов по поводу возможного несоответствия между дискурсом вокруг непрерывного образования и своеобразием практической деятельности [1]. Действительно ли инвестиции в обучение всех сотрудников имеют смысл? Отвечают ли образовательные и обучающие программы потребностям и потенциальным возможностям пожилых работников? В какой степени предложения по обучению и повышению квалификации ориентированы на тех, кто менее квалифицирован? И как можно гарантировать, что профессионалы, которые были уволены в результате экономического кризиса, в состоянии сохранить свои знания и навыки? Нестандартный работник, молодой работник, выпускник профессионального образования и возрастной работник – проблемы их трудоустройства в связи с кризисом все чаще вызывают беспокойство.

Статья представляет собой план для исследовательской программы проектной группы курса по дифференцированному управлению человеческими ресурсами (DHRM) Центра прикладных исследований (CAREM), являющегося частью Амстердамского университета прикладных наук. Это обращение к теме «обучение и работа» и результат сотрудничества между учеными, представителями бизнес-сообщества и профессионального образования.

В рамках названной исследовательской программы наша цель состоит в том, чтобы изучить вопрос обучения и работы на трех различных уровнях: на уровне практики обучения и работы в бизнес-сообществе и обществе в целом с учетом ожидаемых в них изменений, в плане профессионального образования и его отношений с профессиональной сферой и на метауровне. Это относится к осуществляемому педагогами профессионального образования исследованию как способу обучения на рабочем месте. Педагоги учатся проводить исследования вместе, выбирая в качестве научно-исследовательских тем практические вопросы. Обучение происходит в исследовательской группе, и созданное совместно знание оказывает влияние на определение пути профессионального образования[1].

1.2. Целевая группа исследования по проблеме управления человеческими ресурсами

Члены проектной группы всегда рассматривали практику управления человеческими ресурсами с точки зрения различий между работниками и их профессиональным опытом [8; 9].

Разнообразие в данном случае понимается как обозначение различий по гендерному принципу, национальности, возрасту, уровню образования, образу жизни, а также с точки зрения карьеры и различий между поколениями. Мы имеем дело с практическими вопросами относительно сотрудничества между системой образования и бизнес-сообществом, разнообразия в карьере выпускников, процессов обучения на работе, отношений, различий между работниками и их позициями, видов организованной взаимосвязи между обучением и работой. Все это дает основу для прогнозирования. Стоит наметить контуры видения будущего, чтобы подготовить к нему сферу образования и практической деятельности.

Какие последствия это имеет для разработки практических вопросов, к которым мы обращаемся, и для нашей методологии?

Отношения между обучением и работой могут быть проанализированы на институциональном уровне (коллективные субъекты, такие как организации, правительство) и изучаться, например, как вопрос менеджмента, и тогда это влечет за собой изменения внутри учреждений, а также в отношениях между ними. Однако с учетом возможных влияний этих отношений они также могут быть

[1] Рефлексия и саморефлексия на тему профессионального образования и собственного исследования являются примером рефлексивного модерна или рефлексивной модернизации в современной социальной теории [2–7].

изучены на уровне отдельных субъектов (работодателей, безработных, учащихся и студентов) и способны наполнить реальным содержанием вопросы непрерывного образования.

Амстердамский университет прикладных наук изучает свои целевые группы в рамках городских условий. Поэтому мы попытались рассмотреть межинституциональные отношения как вопрос урбанистического менеджмента. В сфере непрерывного образования вопросы рассматриваются как проблема городского образования.

1.3. Цель и ключевые направления

Цель этой статьи, в первую очередь, предполагает определение проблем в отношениях между обучением и работой, учитывая разнообразие работников и их опыта. Они могут служить в качестве основы для определения потенциальных рамок новой исследовательской программы. Исследуются вопросы, которые представляются важными в профессиональной практике (в частности, в деловом сообществе). В исследовании используется модель переходных рынков труда, разработанная Шмидом в качестве организационной структуры. Исходя из этого представлены вопросы, которые будут фигурировать в качестве основных тем исследований в 2014–2018 годах. Ключевые вопросы, которые рассматриваются в статье: какие изменения в отношениях между обучением и работой являются самыми актуальными для управления человеческими ресурсами (HRM) с точки зрения менеджмента и какие исследовательские темы могут быть потенциально интересны в рамках этих изменений?

2. Описание ситуации: контекст проблемы обучения и работы

В последнее время в отношениях между обучением и работой произошел ряд важных событий, которые оказывают влияние как на профессиональное образование и бизнес-сообщество, так и на профессиональную область. Прежде всего, это экономические, социальные и политические события, ставшие следствием экономического кризиса, а также последствия кризиса для физических лиц (студентов, работников, безработных, работающих по найму и т.д.).

2.1. Экономические и социальные изменения

В 1980-е годы произошли быстрые и значительные изменения в обществе, экономике и политике [10], которые связаны с изменениями в отношениях между обучением и работой.

A. Возникновение и влияние информационных и коммуникационных технологий с увеличением разнообразия потребительских товаров, открытие международных рынков и конкуренции (например, со странами с низкой заработной платой и мгновенным перемещением финансового капитала). ИКТ помогли ускорить торговлю и открыли виртуальные миры (веб-магазины, социальные медиа и т.д.), создав бесчисленные новые рабочие места и профессии. Во многих западных странах в ущерб промышленности в упадок пришел сектор коммерческих услуг. Знание стало важнейшим фактором экономического успеха, таким же как классические факторы производства (капитал, рабочая сила, сырье, выгодное географическое местоположение). Компьютеризация и информатизация труда также привели к возникновению новых инновационных видов работы. Это обстоятельство частично изменило традиционные препятствия места и времени.

Работники и фрилансеры являются современными «кочевниками», дрейфующими между домом, кафе и офисом, вооружившись записной книжкой и мобильным телефоном. Коллективный рабочий ритм сменился индивидуально выбранным рабочим ритмом.

Знания – на практике в основном технологические – устаревают быстрее, чем прежде. Это создает для людей необходимость продолжать обучение на протяжении всей трудовой деятельности. В рамках коллективных трудовых договоров или частным образом предприятия вкладывают часть фонда заработной платы в обучение кадров и их образование. Иногда это выражается в контрактах с внешними поставщиками образовательных услуг, например, через регулярное профессиональное образование через систему государственных и частных учебных заведений, предлагающих образование по коммерческим ценам, но в большей степени с помощью своих собственных корпоративных учебных заведений. В некоторых секторах есть также профессиональные организации, которые обеспечивают повышение квалификации и достижение требований профессионального регистра[2]. Обучение не предполагает обязательного физического присутствия (например, веб-лекции, онлайн-курсы).

B. Компании стали более гибкими и динамичными, чтобы оставаться конкурентоспособными

[2] Профессиональный регистр – это официальный документ, составленный при поддержке общественных профессиональных организаций и правительства, который регулирует условия, на которых специалистам разрешено войти в профессию, и гарантирует наличие профессиональных квалификаций специалистов. Недавно представлен также в области образования учителей по согласованию с профсоюзами.

в быстро изменяющихся рынках. Они также заинтересованы в краткосрочных курсах и снижении затрат. Это создало «узкие» организации (с меньшим количеством уровней управления), сфокусированные исключительно на своей основной деятельности и оказывающие услуги по аутсорсингу третьим лицам. Кроме того, часть бизнес-сообщества приобрела похожую на сеть структуру [10; 11][3]. Компании, как правило, ориентируются на обучение только постоянного персонала, а не фрилансеров (известных как *zzp-ers* на голландском языке) или временных сотрудников, работающих в конкретном проекте. И хотя эти люди обеспечивают безопасность сети во время колебаний и потрясений на рынках товаров и услуг, они сами организуют и финансируют свое образование и обучение. Кроме того, агентства по безработице тоже больше не инвестируют в трудоустройство или программы реинтеграции безработных, то есть в переподготовку своей клиентской базы. В соответствии с неолиберальной голландской государственной политикой [12; 13], эти люди несут персональную ответственность за свое возвращение на рынок труда. Что же касается студентов высших учебных заведений, появились высокие финансовые барьеры для получения второй ученой степени (и соответственно увеличения шансов на рынке труда). Это важное отличие от предыдущего кризиса 1980 года, когда молодых людей активно призывали продолжать обучение как можно дольше.

C. С 2008 года существует влияние продолжающегося экономического кризиса, характеризующегося следующим.

(1) Это глобальный кризис, который в первую очередь влияет на Европейский союз и Соединенные Штаты, и угрожает их дальнейшему существованию как экономических и политических крупных держав в геополитическом смысле, определяет (долгосрочный) фокус на экономическое и культурное развитие Китая, Индии, Бразилии и, в меньшей степени, России и Африки. Голландская система образования и рынка труда может ожидать все большее увеличение числа работников, студентов и выпускников из стран, более пострадавших от кризиса, или из развивающихся. Например, аспиранты из таких стран, как Китай и Индия, занимают вакантные должности на научных факультетах голландских университетов, заполняя пробел, оставленный отсутствием подходящих или заинтересованных голландских кандидатов. Можно также предположить, что высоко образованные молодые голландские люди без возможностей на их собственном рынке труда будут испытывать удачу в других странах.

(2) Для многих людей экономический кризис также стал экзистенциальным кризисом: в первый раз с 1980 года вновь появилась массовая безработица, которая оказывает влияние не только на новых участников на рынке труда (в возрасте до 25 лет), но и на более взрослых работников (старше 45), она ведет, среди прочего, к потере таланта и опыта и сокращению профессиональных знаний и навыков (профессионального опыта). В Нидерландах безработица колеблется в пределах 7%, но в среднем для всего ЕС составляет около 11% (осень 2012 года). В южных странах ЕС уровень безработицы даже выше, чем 25%. Этот кризис не только влияет на нижний уровень рынка труда, но все больше и больше также сказывается на специалистах, чья квалификация, доход и социальный статус твердо удерживают их на уровне среднего класса. И только элита, кажется, может избежать такой угрозы своему существованию. Это ставит учреждения, ответственные за эффективное функционирование рынка труда (работодателей, профсоюзы, национальные и европейские правительства и систему образования), перед необходимостью разработать инициативы, которые приведут к новому социально-психологическому соглашению, в котором экзистенциальная безопасности и риски будут сбалансированы [14].

D. В большинстве западных стран в последние десятилетия наблюдается рост культурного многообразия. Это особенно заметно в крупных городах, например в Амстердаме, где наблюдается приток беженцев, студентов и трудовых мигрантов. Продолжается интернационализация высшего образования, которая привела к культурному разнообразию в студенческих группах. Аналогичная тенденция прослеживается и в большой мультикультурности рабочей силы в бизнесе. Это касается как высокообразованных эмигрантов, так и менее образованных рабочих на нижнем уровне рынка труда. Как результат, культурное многообразие и социальное неравенство взаимодействуют в различных сложных формах. Виден большой социально-культурный разрыв с точки зрения образования, доходов и шансов в жизни. Социальное неравенство значительно возросло [15]. Встает вопрос о том, в какой степени образование и учебные программы – и особенно те, которые основаны исключительно на меритократических принципах, – остаются доступными, или на самом деле они укрепляют социальное неравенство [16; 17] и, следовательно, не в состоянии удовлетворить запросы всех работников и безработных.

[3] Существует проблема вертикального способа управления бизнес-процессами через формуляры, протоколы и т.д.

2.2. Политические события

А. С 1980-х политики, вдохновленные неолиберализмом (Тэтчер, Рейган, Люддерс, Кок, Балкененде, Рютте), систематически отделяли деятельность правительства от частного сектора и полугосударственных институтов. В ряде областей политики были проведены дерегулирование и приватизация без соответствующего уменьшения бюрократии [18; 19]. Наиболее впечатляющей для работников стала непрерывная эрозия системы социального обеспечения (коллективного страхования, чтобы покрыть такие экзистенциальные риски, как безработица, нетрудоспособность, болезнь и старость). Эти меры идут рука об руку с более жесткими санкциями для тех, кто социально исключен не по вине политиков[4]. Они оставлены на произвол судьбы, чтобы самостоятельно выживать в обществе.

Рыночная экономика и социально-экономическая политика правительств и других властей «натурализовали» себя. Эти меры были представлены как неизбежное, тем самым была исключена любая потенциальная систематическая критика преобладающего экономического и социального порядка [12]. Новый социально-психологический договор предлагал, помимо прочего, равные возможности для обучения и подготовки каждого гражданина и основывался на предположении, что понятие «естественности», «натуральности» трудовых отношений будет изменено. Как это должно произойти [20]? Сосредоточение внимания на образовании – в виде общественной педагогики – [21] дает несколько интересных предложений в этом отношении, в рамках новой культурной политики[5].

В. Есть еще один вопрос, который, как правило, рассматривается как проблема, – старение населения в большинстве европейских стран. Так как количество пенсионеров возрастает по сравнению со всем работающим населением, доступность пенсий и социальной помощи (которая используется более интенсивно пожилыми людьми) становится все более проблематичной. В то же время солидарность в обществе между сильными и слабыми, молодым и старшим поколениями, между средним и низшим классами постепенно исчезает как результат процессов индивидуализации, начавшихся в 1960-х годах [25]. В среднесрочной перспективе сочетание старения населения и снижения количества молодых работников по отношению к общей численности населения будет угрожать экономическому росту, если число трудоспособного населения станет стабильным или будет снижаться.

Во многих государствах – членах ЕС подобные процессы недавно привели к увеличению пенсионного возраста, который в Нидерландах в течение нескольких лет будет поднят до 67. Для рынка труда старение населения и сокращение числа молодых работников будет означать, что относительно большому количеству пожилых людей необходимо будет продолжать работать, в то время как число молодых специалистов постепенно уменьшается. Новые возможности для трудоспособного населения, которое становится все старше, будут включать в себя переосмысление корпоративного обучения, расширение заочного обучения, повышенное внимание к тому, каким образом пожилые люди учатся и работают [26] и др. Возможный приток мигрантов также потенциально будет способствовать развитию дополнительного образования и профессиональной подготовки, а также необходимости изучать голландский язык и приобретать знания о политической и социальной системе и культурных стандартах и обычаях.

Для сотрудников старшего возраста (45+) важно, в какой степени работодатели готовы инвестировать в их развитие и обучение. Это особенно относится к людям возрастной группы 60+, которые по-прежнему должны будет работать по крайней мере еще 5–7 лет. В то же время всем сотрудникам старшего возраста становится все труднее оставаться на работе (работодатели считают, что это слишком дорого) или вернуться к работе (работодатели считают их менее продуктивными, чем более молодых сотрудников). Несмотря на риторику пожизненного (непрерывного) образования, еще предстоит выяснить, действительно ли работодатели и работники готовы вкладывать средства в обучение и реализацию учебных программ для пожилых работников.

2.3. Последствия для отдельного сотрудника

События, указанные на институциональном уровне, имеют далеко идущие последствия для работников. Новые экономические и технологические импульсы привели к множественным изменениям для них. Реорганизация – часто в контексте сокращения и слияния – привела к исчезновению старых профессий и появлению новых рабочих мест, особенно в крупных компаниях и учреждениях. В то же время работники все чаще становятся фрилансерами, по собственному выбору или в силу обстоятельств. Компании стали более гибкими и динамичными, то же ожидается от сотрудников, работающих не по найму специалистов

[4] По господствующему мнению, те, кто не являются успешными, должны винить только самих себя.

[5] То же самое относится к позиции Нусбаума [22; 23], который вместе с Нобелевским лауреатом по экономике Сен сформулировал теорию человеческих возможностей, которая направлена на активное включение всех людей в жизнь общества и экономику [24].

и временных работников. В условиях рыночной экономики каждый становится предпринимателем и управляет собой [27, p. 40–41; 28]. Предпринимательство и фрилансерство, как утверждается, могут привести к автономии и самоуправлению. Тем не менее, на практике существует постоянное давление на работника, в сочетании с сокращающимися сроками с 1980 года увеличилась интенсивность работы, что приводит к стрессам, депрессии и выгоранию [29; 30][6]. Кроме того, сотрудники все чаще подвергаются постоянной и всеохватывающей обратной связи от заинтересованных сторон (сотрудников, клиентов, управления) с целью повышения производительности их труда [28, p. 152–282].

Люди, которые страдают от депрессии или выгорания, просто не в состоянии эффективно управлять собой [27]. Они тщетно пытаются сделать что-то лучше, иногда заставляют сами себя работать. Целевые показатели стали частью цикла управления персоналом: считается только результат, независимо от усилий, необходимых для его достижения (работник расходует силы, в то время как менеджмент организаций бежит вперед с достижениями). Современный работник может также иметь свой личный план развития (PDP), цели которого он согласует со своим менеджером. План может касаться долгосрочного развития карьеры, образования и подготовки, необходимой для достижения цели. Предприимчивые сотрудники работают над развитием своих возможностей, развивают уверенность в своих силах, они остаются или надеются, что они остаются, привлекательными на рынке труда до пенсионного возраста [27; 28]. Эксперты считают, что рынку нужны быстро реагирующие на изменения и желающие учиться профессионалы. Обучение на протяжении всей жизни или карьеры требует мотивированных сотрудников[7]. На управление человеческими ресурсами в большей степени оказывают влияние идеи и мероприятия, взятые из позитивной психологии, то есть «любая сознательная деятельность или метод, которые основаны на (а) культивировании положительных субъективных переживаний, (б) создании положительных индивидуальных качеств, (в) развитии гражданской добродетели и позитивных учреждений» [32, p. 1].

Современный план персонального развития основывается на предположении, что существует привязанность в рамках долгосрочной занятости (постоянных контрактов), в то время как на самом деле для многих сотрудников работа ради жизни или карьеры с одним работодателем создает возможность заключать различные (гибкие) контракты с несколькими работодателями на протяжении всей трудовой деятельности. Это явная напряженность в современных трудовых отношениях. Уместно спросить, в какой степени непрерывность жизненной истории индивида (их личной идентичности), его жизненного пути находится под угрозой, если есть регулярные изменения в работе, карьере и работодателях. Скажется ли это только на отдельных эпизодах жизни индивида, или и в других областях жизни (касающихся партнера, детей или хобби), возможно, это будет скомпенсировано?

В любом случае, жизнь и карьера людей стали гораздо более разнообразными, а также менее предсказуемыми (или более зависящими от обстоятельств). Стандартная биография (начальный этап воспитания и обучения в школе, а затем работа, карьера, создание семьи, и, наконец, период отдыха) превратилась в множественность различных (предполагаемых) выбранных индивидом биографий. Они могут включать в себя смесь некоторых последовательных этапов стандартной биографии в альтернативе влияний времени. Увеличившееся разнообразие путей для карьеры[8], неотступно следующее за выпускниками профессиональных образовательных программ, является проявлением этой множественности, хотя экономический кризис (небольшой выбор на рынке труда, вынужденность людей соглашаться на менее квалифицированную работу) превращает выбор в необходимость хвататься за любую возможность[9].

[6] В сложившейся ситуации неолиберального режима люди несут персональную ответственность за свое здоровье и жизненные силы, но в то же время мониторинг (или контроль) за состоянием здоровья и возможностей работника со стороны работодателей растет. Хабермас [31] описал эту тенденцию в плане колонизации экономическими и политическими системами жизненного мира (Lebenswelt) . В жизненный мир он включает образование и личное жизненное пространство людей (включая их собственные здоровье и жизнеспособность). См. также [26].

[7] Иногда вопрос необходимости обучения в течение всей жизни ставится под сомнение. В конце концов, если новые знания и навыки, которые я узнал сегодня, завтра уже устарели, в чем смысл каких-либо дополнительных программ подготовки или образования для всех? Хабермас описал этот процесс как кризис мотивации или кризис рациональности позднего капитализма [31]. Он принимает форму постоянного напряжения, навязываемого индивиду и его жизненному миру.

[8] В конечном счете, однако, последовательность фаз жизни людей не может быть подвергнута влиянию или направлена вспять из-за биологического, психологического и социального развития людей (например, физического старения, психологической зрелости, социализации). Более подробную информацию о переходе от стандартизированной к выбранной биографии см.: [3; 33; 34; 35]. Квалификация, связанная с многообразием жизни, является предметом эмпирического наблюдения: для широких слоев населения (особенно низших слоев общества) уровень жизни, конечно, является частью выбранной биографии.

[9] Возьмите более распространенную практику «сотрудников 2,0», которые работают по специальностям, требующим образование ниже достигнутого, которые поддерживают свой собственный профессиональный опыт в личное время.

3. Концептуальная модель и методология

3.1. Переходный рынок труда Шмида в качестве организационного принципа

В 1990-х годах немецкий экономист и эксперт рынка труда Гюнтер Шмид выдвинул новую модель для исследований на рынке труда [14; 36; 37]. Его предложение было вызвано хронической массовой безработицей в Европейском Союзе и США. Послевоенный идеал полной занятости больше не представлялся целесообразным и требовал новой интерпретации. Изменения в культуре и обществе (коррективы в общественных моральных убеждениях), такие как возросшая необходимостью делать собственный выбор в рабочей карьере, появление женщин на рынке труда, влияние дискуссии о взаимосвязи между работой и ведением домашнего (семейного) хозяйства, существенные различия в образе жизни людей, а также новые и различные экзистенциальные риски (кто-то может потерять работу), означают, что должна быть проведена переоценка необходимых институциональных механизмов [38; 39]. Модель Шмида служит в качестве «строительного блока» для нового общественного и психологического договора, по которому экзистенциальные защитные механизмы и экзистенциальные риски эффективнее и более честно сбалансированы. Мы выбрали его модель, потому что он стремится восстановить участие в общественной жизни всех граждан, тем самым преодолевая некоторые негативные последствия сложившейся неолиберальной линии мышления об экономике и обществе. Мы применяем эту модель в качестве организационной основы для наших научно-исследовательских тем и вопросов (см. раздел 4).

Шмид исходит из того, что все граждане должны быть включены в общественную жизнь. Это может быть осуществлено с помощью оплачиваемой работы, но также может включать временную поддержку семьи или образования и профессиональной подготовки. Понятие полной занятости заменено полной социальной интеграциией для всех. Шмид объединяет свои инновационные предложения для рынка труда с концепцией переходных рынков труда. По этим он подразумевает институциональные механизмы, которые обеспечивают пространство и поддержку изменений в занятости для граждан или комбинации взаимодействия рынка труда и других социально значимых институтов. Границы между экономической системой (в данном случае на рынке труда, в фирмах, профсоюзах) и других социальных системах (образование, семья, правительство и гражданское общество) должны быть более открытыми и гибкими [40]. В рамках этой новой концепции форма полной занятости представлена оплачиваемой работой в среднем 30 часов в неделю для мужчин и женщин в течение всей их трудовой жизни. Может это покажется парадоксальным, однако новая концепция полной занятости, полного участия в жизни общества обеспечивает место для временной безработицы или периодов поиска рабочих мест (AZ/MM).

Переходная модель рынка труда основывается на следующих трех принципах. Прежде всего, рынки труда всегда были подвержены внешним потрясениям, призывая работников к адаптации. Новым свойством текущей (неолиберальной) экономической модели является то, что изменения на рынке в настоящее время вызваны внутренними факторами, другими словами, они являются результатом политических решений, принятых предприятиями и правительствами без всякой мысли об их целесообразности или непредвиденных последствий. Во-вторых, рынки труда – это не сырьевые рынки, в которых спрос и предложение автоматически сбалансированы, это (громоздкий) социальный институт с ограниченной способностью к адаптации[10]. Существует также этический нижний предел для политики доходов: заработная плата должна быть справедливой и достаточной для удовлетворения потребностей нормальной повседневной жизни. В-третьих, периоды (принудительной или добровольной) безработицы могут быть использованы для осуществления других видов общественно полезной деятельности, таких как добровольная работа, инвестиции в будущую карьеру или поиск новой работы.

Что касается отношений между оплачиваемой занятостью, образованием и повышением квалификации, Шмидт считает, что необходимо возродить опыт регулярного обучения с помощью системы стажировки[11]. Во время такого рода подготовительной работы сотрудник вынужден согласиться на более низкую зарплату[12]. Общее образование

[10] Конечно, это основано на предположении, что люди не бесконечно могут подстраиваться под ситуацию. Это антропологическая константа, которая может быть проигнорирована только за счет собственного истощения и отрицания различных этапов жизни. Сеннетт показывает, что освоение новых навыков требует много времени, чтобы можно было их использовать и они стали обычным явлением после реорганизации или изменения работы [8].

[11] Для сравнительного изучения широкого спектра систем обучения (в профессиональном образовании) и работы в государствах – членах ОЭСР, см [41].

[12] Существует, однако, также моральное обязательство выплачивать заработную плату в соответствии с потребностями, а не только на основе результатов производительности труда. Предложение Шмида предполагает, что обучение приносит меньше налога на добавленную стоимость для общества, чем работа. Кроме того, он не делает каких-либо ссылок на обязательства

Рис. 1. Модель переходного рынка труда Шмида [36], с уточнениями AZ/MM

(предположительно имея в виду приобретение общих компетенций, а не специальных, необходимых конкретной компании), оплачивается за счет государства.

Концепция переходных рынков труда Шмида в настоящее время отражает макросоциологические изменения, такие как увеличение социальной дифференциации, глобализация экономики, индивидуализация граждан/работников (с точки зрения их образа жизни, с различными кризисами и переходами) и рационализация (понимаемая как увеличение контроля над своей собственной жизнью)[13]. Новые социальные меры необходимы для того, чтобы дать возможность и поддержать переходы между рынком труда и другими социальными системами. Другими словами, это требует нового общественного договора. Предложения Шмида могут быть интерпретированы как возрождение модели заинтересованных сторон экономики Рейнланда, которая обеспечивает альтернативу англо-саксонской модели заинтересованных сторон экономики, которая лежит в основе неолиберальной политики последних десятилетий [42].

В контексте нашей работы основной интерес был сосредоточен на переходах от образования и обучения к рынку труда (с оплачиваемой занятостью) и наоборот. Какие еще изменения происходят в обоих этих направлениях? Примерами могут служить курсы повышения квалификации и переподготовки работников, переход от общих профессиональных образовательных программ (для работы в нескольких профсоюзных организациях и компаниях) к программам конкретных компаний (с акцентом на развитие конкретных компетенций, необходимых для данной компании).

Объяснение модели

На основе описания ситуации, представленной в разделе 2, мы решили незначительно уточнить модель Шмида (рис. 1). Рассмотрим сначала предлагаемое профессиональное образование как организованный и финансируемый правительством институт начального образования с акцентом на учеников и студентов (вставка 1). Ядром модели является пространство оплачиваемой работы, где (постоянные) работники и самостоятельные

работодателей внести свой вклад в переобучение сотрудников, которые были уволены.

[13] Данное утверждение, сделанное Шмидтом в начале статьи [36, p. 3], находится в противоречии с утверждением, сделанным в конце, когда он замечает, что переходные рынки труда повлекут за собой увеличение сложности и новые риски в рамках трудовых отношений [36, p. 33].

подрядчики работают и учатся на рабочем месте, где они могут также искать другую работу (вставка 2). Здесь личный профессиональный опыт людей постоянно подвергается развитию и обновлению; прежде всего потому, что это считается значимым само по себе: каждый профессионал считает делом чести выполнять работу как можно лучше [8].

Это позволяет работникам оставаться или становиться привлекательными на рынке труда, или, другими словами, иметь возможность переключаться с работы на работу или от работодателя к работодателю. Это может относиться как к горизонтальной, так и вертикальной мобильности. Последнее связано с продвижением по службе или (в более поздней фазе) с постепенным спуском по карьерной лестнице. Для того чтобы удовлетворить постоянно растущие потребности, работники и самостоятельные подрядчики должны следить за рынком финансируемых учебных программ и учебных курсов (вставка 4). Вставка 4 относится к широкому спектру различных видов коммерческого образования, а также видов обучения, которые возникли как следствие увеличения числа профессий и профессиональных групп, которые имеют дело с протоколами, правилами поведения и сертификацией. Как результат, курсы повышения квалификации и семинары стали также обязательными.

Периоды безработицы (вставка 5) используются для обновления или поддержки профессиональных компетенций для того, чтобы получить новый доступ к рынку труда[14]. В это поле мы также включили лиц, неспособных для регулярной работы, а также нерентабельных и неоплачиваемых работников. Другие варианты включают участие в жизни общества в виде добровольного труда, или, более широко, в гражданском обществе. Последний пункт находится за пределами компетенции нашего исследования, поэтому мы не включили его в отдельное окно. Пожилые работники – категория в возрасте 55 и выше – постепенно начнут сосредотачиваться на выходе на пенсию (вставка 3).

Они могут, например, делать менее напряженную или менее интенсивную работу (понижение) или могут начать работать неполный рабочий день. На пике жизни – в широком смысле в возрасте от 25 до 50 – периоды оплачиваемой работы, могут чередоваться с периодами ухода (отпуск по уходу, годичный отпуск). Для пожилых работников это часто связано с уходом за одним или несколькими близкими родственниками (вставка 6). Конечно, на практике мы можем наблюдать все виды смешанных типов оплачиваемой работы (неполный рабочий день), отпусков по уходу, образования и учебных мероприятий, а иногда и (частичной) безработицы.

В новой исследовательской программе члены проектной группы намерены развивать проекты, связанные с практическими вопросами взаимосвязи между оплачиваемой занятостью (в том числе профессиональным опытом) и профессиональными организациями, профессиональным образованием, частными учебными заведениями (например, корпоративными академиями), периодами безработицы и наконец, процессами, ведущими к пенсионному этапу жизни. Ключевой вопрос всегда будет в том, как отношения между обучением и работой могут быть сформированы в рамках новых договоренностей (в рамках нового общественного договора).

Мы можем использовать эту модель для изучения как на институциональном уровне, так и на уровне отдельных сотрудников. В дополнение к модели Шмидта мы проводим различие между формальным (поле 4) и неформальным обучением (вставка 2). Формальное обучение происходит в учреждениях, специализирующихся для этой цели, например, в школах и колледжах профессионального образования и частных учебных учреждениях. Неформальное обучение может происходить на рабочем месте, например, от коллег при взаимооценке или в результате самостоятельного чтения профессиональной литературы. На рисунке 1 двойные стрелки между полем 2 и соответственно полем 1 и полем 4 показывают формальные отношения между обучением и работой. Содержание поля 2 относится к неформальному обучению и процессу социализации в рамках одной профессии или отрасли. Это также относится к двойной стрелке между полем 4 и полем 5. Курсы повышения квалификации могут обеспечить новые возможности обучения (например, стажировки). Это может быть как формальное, так и неформальное обучение. Двойные стрелки между полем 2 и полями от 1 до 5, а также между полем 4 и полем 5 показывают потенциальные источники для наших областей исследований. В разделе 4 мы предоставим первичные выводы и подробную информацию об этом.

С точки зрения отдельных сотрудников мы хотели бы отметить, что ось модели представлена двумя стрелками из поля 1 через поле 2 к полю 3; они символизируют жизненный путь. Первые годы посвящены начальному образованию, фаза от 20 до 67 лет – период трудовой жизни,

[14] Специалисты-инвалиды были признаны непригодными для регулярной работы, нерентабельные рабочие стоят больше, чем они приносят дохода экономике, а неоплачиваемые работники проходят стажировки в компаниях с привлекательной «семейной» культурой (Apple, Ikea и т. д.) без получения зарплаты.

и заключительный этап является периодом выхода на пенсию. Этот стандарт жизненного пути стал более разнообразным в последние десятилетия. В результате макроизменений, таких как индивидуализация, интернационализация (включая миграцию), снижение количества молодых работников и старение населения, специфика разных поколений и общества стала больше зависеть от конкретного выбора (см раздел 2), физические лица начали проявлять различия в целом ряде областей. Это означает, что жизнь людей начала варьироваться гораздо больше, и у людей стало больше возможностей, чтобы сделать свой собственный выбор. Другими словами, разнообразие индивидов стало более значимым.

Как следствие, одна учебная программа может предложить больше возможностей для позиции на рынке труда, чем другая. Одна конкретная работа или работодатель предлагают больше шансов стать безработными, чем другая работа или работодатель. Первая работа часто становится значительным определяющим фактором в дальнейшей карьере, потому что возможности для выбора и взаимодействия (социальные контакты) могут быть менее открытыми на более позднем этапе трудовой деятельности. Жизненный путь людей зависит от степени (в долгосрочной перспективе) безработицы, интенсивности деятельности по уходу, их частной жизни и неудач или удач, связанных со здоровьем и т.п. Хотя можно классифицировать людей по целому ряду различных характеристик, такие как возраст, пол, этническое происхождение, уровень образования, профессия и т.д., еще можно определить конкретные типы или категории образа жизни.

В некоторых случаях особенность личности (характеристика) может одержать верх в такой степени, что люди проявляют только данное качество. Особенность характера становится абсолютной, превращаясь в доминирующую для личности (*woekeridentiteit*) [7; 43] и вытесняя все другие характеристики. Это часто может произойти в кризисных ситуациях. Когда угроза избыточна, сотрудники вдруг становятся старыми. Они клеймятся как принадлежащие к определенной группе: группа пожилых работников с небольшим шансом возвращения на рынок труда. В некоторых секторах иммигранты из незападных регионов, возможно, имеют мало или вообще не имеют шансов на обеспечение работой. Во время учебы (когда речь идет о финансах), на это не обращают внимания. Однако когда приходит время найти стажировку или работу на рынке труда, их сводят к одной категории – их этнического происхождения, независимо от способностей и уровня образования. В деловом мире, и, соответственно, в сфере исследований проектной группы, мы будем учитывать различные категории работников. В процессе исследования (организационно-правовых) отношений между обучением и работой нас особенно интересует воздействие на эти категории.

3.2 Исследование и преподавание в высшем профессиональном образовании

Начиная с 2001 года, в Нидерландах преподаватели (профессора университетов прикладных наук) были назначены с целью превращения учреждения высшего профессионального образования в учреждения знаний, носящие имя «Университеты прикладных наук» (*Universities of Applied Sciences, UAS*).

Целью исследований под руководством этих преподавателей является:

- вклад в развитие знаний по специальностям, для которых высшее профессиональное образование готовит своих студентов;
- профессиональное развитие персонала;
- улучшению преподавания;
- расширение сотрудничества с профессиональными организациями в более широкой профессиональной сфере.

Если политические документы требуют определения приоритетов в рамках этих целей и акцента на развитие знаний, разрабатываемых научно-исследовательскими группами, выбор темы «Обучение и работа» успешно гарантирует органичное единство указанных выше целей в курсе «Управление человеческими ресурсами». Различные уровни обучения и работы, описанные в разделе 1, соответствуют задачам Университета прикладных наук. Исследование, которое фокусируется на повышении качества наших учебных и исследовательских программ, относится к проблеме обучения и работы в сфере образования. Профессиональное развитие педагогической профессии лежит в основе исследования, проведенного исследовательской группой.

3.3. Методы исследования

В этом разделе мы будем обсуждать наши методы исследования, потому что, в отличие от того что Университет прикладных наук может предложить, наша главная цель не прикладные исследования или испытания существующих теорий на практике, а практико-ориентированное исследование. Это означает, что тематика исследований приходит из мира профессиональной практики, но результаты исследования могут внести существенный вклад в формирование теории. Профессиональная практика предлагает исследовательской группе вопросы, и мы работаем с организацией,

преобразуя практический вопрос в вопрос, который может быть эффективно изучен. В большинстве случаев организации, которые заказывают научно-исследовательский проект, платят за него. Поскольку вопрос исходит из профессиональной практики, Амстердамский университет прикладных наук делает свой вклад в оценку, а в некоторых случаях в принятие решений по практическим проблемам, и, следовательно, повышает качество профессиональной деятельности. Все виды исследований могут способствовать улучшению профессиональной деятельности. Тем не менее, этот вклад не является очевидным.

В области управления и организации в области управления человеческими ресурсами решение повседневных проблем не приводит автоматически к улучшению деятельности. Критические способности исследователя и обсуждение в профессиональной сфере практических вопросов и возможных решений являются важными компетенциями, в которых исследователи научно-исследовательской группы должны иметь опыт. Обсуждение результатов не только в узком кругу, введение их в учебные программы и распространение их в профессиональной сфере в целом является частью миссии исследовательской группы.

Вопросы могут быть ограничены в объеме и могут быть даже подходящими для дипломных проектов студентов. Другие, более сложные вопросы, требуют более опытных исследователей и длительного периода проекта. Некоторые вопросы из мировой практики требуют фундаментального исследования и расширения сотрудничества с академическими институтами, такими как научно-исследовательские университеты и институты. Из-за сложности этих вопросов в рамках исследовательской группы проводились также аспирантские исследования. А это значит, что исследовательская группа также формулирует свои собственные исследовательские вопросы, которые не всегда возникают из повседневной практики компаний и учреждений. Они могут включать в себя, например, критический обзор существующей практики образования или исследование проблем, с которыми люди сталкиваются при попытке выйти на рынок труда, исследование неспособности некоторых групп к взаимодействию в конкретных профессиональных группах, изучение скрытых факторов профессиональной практики, которые приводят людей к неправильному выбору. Практические проблемы или вопросы в области управления человеческими ресурсами многочисленны и широки. По этой причине мы заострили внимание к теме обучения и работы в городской среде. Эти вопросы также являются ключевыми для Амстердамского университета прикладных наук.

Методы исследования, которые будут использоваться для того, чтобы найти ответы на практические вопросы, конечно, зависят от объема научных исследований и выбранных теорий. Все методы будут отвечать требованиям надежности и валидности, установленным для научных исследований. Научно-исследовательские вопросы являются следствием общемировой практики, это означает, что многие из них придут из специфического контекста. В результате не всегда будет возможно гарантировать, что результаты могут быть применены полностью. Наиболее часто будет использован метод социологического исследования (кейс-стади), где результаты и рекомендации будут применяться только в отношении конкретного контекста, на котором было проведено исследование.

Исследователи в профессиональной сфере часто ищут развития или контекста, в котором профессия практикуется. Поэтому мы будем часто использовать деятельностный метод исследования, в котором не только изучается вопрос, но и происходит реализация научных исследований в тесной связи с мировой практикой. Деятельностный метод исследования предполагает: (1) практические изменения в жизни и (2) получение знаний. И практик, и исследователь несут ответственность за практические и теоретические результаты исследования. Деятельностный метод исследования также позволяет изучать профессиональную практику в действии и влиять на нее. Деятельностный метод исследования имеет ряд фаз: планирования, наблюдения и фазу рефлексии. Основатель этой методологии Курт Левин также утверждает, что должна быть тесная связь между фундаментальным и практико-ориентированным исследованием [44], для того чтобы повысить качество работы в/вне организаций, помимо тематических исследований (кейс-стади) также используются анкетирование, полевые исследования, веб-исследования и другие методики.

Исследование обучения и работы может быть осуществлено несколькими путями и на различных уровнях. Личный опыт обучения и работы также может быть учтен в модели (рисунок 1). Он является объектом исследований. Кроме того, этот опыт возникает в контексте школы, компании и/или учреждения. Институциональный контекст и сотрудничество между учреждениями в области учебной и трудовой деятельности, следовательно, также являются объектами исследования в рамках данной научной программы. Тем не менее, обучение и работа – это не только объект исследования, но и его метод. Обучение и работа в рамках исследования в организации («обучающейся организации») и обучение через исследование как вид профессионализации исследователя

являются основными видами деятельности исследовательской группы, становятся способом обучения сотрудничеству в междисциплинарной группе исследователей.

4. Заключение: текущее и потенциальное направления исследований

Ниже мы перечислим ряд тем, связанных с моделью на рисунке 1. Мы сформулировали темы в общих чертах, так что есть достаточный простор для (профессиональной) деятельности, чтобы поднять более конкретные вопросы. Кроме того, преподаватели и студенты также смогут сформулировать вопросы исследования, которые вписываются в научно-исследовательские темы. По каждой теме мы приводим примеры исследовательских проектов, которые уже были разработаны или будут изучаться исследовательской группой [45].

Тема 1. Профессиональное образование (1), оплачиваемая работа (2) и отношения между ними

В этой теме ряд различных научно-исследовательских проектов могут осуществляться с учетом того, каким образом профессиональное образование готовит студентов для рынка труда. Например, путем трудоустройства. Научная группа провела исследование эффективности командного трудоустройства студентов учреждений высшего среднего профессионального образования (MBO) и высшего профессионального образования (HBO) и его влияния на выбор последующего образования. Исследование того, каким образом преподаватели готовят студентов к жизни в поликультурном обществе, было также актуальным в течение нескольких лет [46]. Кроме того, в темы исследования попали требования, предъявляемые к профессиональному образованию исходя из практики. В настоящее время ведется аспирантский проект, который фокусируется на языковых компетенциях в финансовых профессиях и возможных последствиях для языкового образования. Этот вид исследования делает объектом исследования институциональное сотрудничество между профессиональной практикой и профессиональным образованием.

Часто используемая тема – переход от образования к рынку труда. Члены проектной группы уже подготовили публикации о траекториях карьеры высокообразованных молодых людей [47]. Наш акцент делается на разнообразии в этом переходе, и мы изучаем, какой вклад делают конкретные группы при переходе от начального образования к рынку труда. В настоящее время, например, исследуется группа выпускников кафедры управления персоналом, поскольку они делают свои первые шаги на рынке труда. Мы знаем, что сложнее найти место среди финансовых профессий тем, кто иммигрировал не с Запада, поэтому мы выясняем, останется ли это проблемой для них после окончания обучения. Отчисленные, то есть студенты, которые не смогли закончить обучение, должны также сделать свой профессиональный выбор, чтобы найти место в пределах или за пределами предприятий и учреждений. На институциональном уровне мы недавно завершили исследование, касающееся более интенсивной формы сотрудничества между учреждениями среднего профессионального образования (VMBO) и бизнес-сектора в северной части Северной Голландии [48].

Тема 2. Частные образовательные учреждения (4), оплачиваемая работа (2) и отношения между ними

Эта тема охватывает научные исследования в области формальных и неформальных требований, которые рынок труда предъявляет к профессионализации конкретных профессиональных групп. Это связано с тем, что определенные группы должны соответствовать требованиям непрерывного образования для того, чтобы иметь возможность продолжать выполнять свои профессиональные задачи. Мы исследуем, как компании и учреждения, независимые специалисты реагируют на запросы непрерывного образования в течение всей жизни и какие последствия это имеет для их профессиональной деятельности.

Программа также отводит место исследованию внешних учебных траекторий в рамках развития человеческих ресурсов. В этих рамках мы провели исследование процесса профессионализации преподавателей в экономической сфере [49; 50]. В предстоящий период члены проектной группы планируют (в сотрудничестве с лектором, ответственным за программы аспирантуры в финансовой области) сосредоточиться на развитии и профессионализации финансовых специалистов, таких как бухгалтеры и контроллеры.

Тема 3. Формальное и информальное образование на рабочем месте (3)

С тех пор как существует исследовательская группа по управлению человеческими ресурсами, компании и учреждения в регионе Амстердама обращались к ней с широким спектром вопросов. Эти вопросы относятся к траекториям формального обучения для конкретных групп, таких как траектории для специалистов системы управления [51], офицеров, представителей финансовых

профессий, преподавателей и независимых профессионалов. Какое влияние оказывают такие учебные мероприятия на трудоустройство и карьерный рост сотрудников? Как различные категории работников могут оценить предлагаемый спектр учебных курсов? Это примеры вопросов исследования.

С более структурной точки зрения мы заинтересованы в исследовании того, как организации и отрасли организуют обучение и работу по внутренним траекториям развития человеческих ресурсов (HRD), в рамках внутренних корпоративных учебных программ или даже в ведомственных академиях. Как они организованы? В большинстве случаев положения, связанные с учебой и профессионализацией, описаны в коллективных трудовых соглашениях. Эта тема занимает важное место в современных трудовых отношениях. Тем не менее способов, которыми реализуются такие положения в рамках программ развития человеческих ресурсов, иногда не хватает. Мы хотим изучить различия между секторами и отраслями и участие сотрудников в данных программах.

Неформальное обучение на рабочем месте также имеет место в рамках этой темы. Обучение инновациям снизу вверх [52], «обучающаяся организация», обмен знаниями в команде и разнообразие в команде являются одними из тех ключевых понятий, которые в настоящее время часто звучат в организациях. Мы также задаемся вопросом, какие неформальные сети помогают самостоятельным специалистам и служащим с временными контрактами в работе на рынке труда в ходе их профессиональной жизни.

Тема 4. Безработица (5), учебные заведения (4), оплачиваемая работа (2) и отношения между ними

Во время экономического спада и роста показателей безработицы мы не можем избежать внимания к безработице в качестве возможного этапа в трудовой жизни работников. Мы исследуем необходимость поддержки профессионального трудоустройства, когда это полностью зависит от рынка платного образования, и мы спрашиваем себя, как люди готовятся к тому, чтобы вернуться на рынок труда, каким способом они собираются достичь оплачиваемой занятости. Какие требования исходят в области профессиональной практики от безработных молодых людей и пожилых людей? Оказывает ли влияние на их трудоустройство приобретение знаний и навыков? Таковы лишь некоторые вопросы, которые мы задаем на уровне безработного. Вопросы, посвященные институциональному контексту, относятся к эффективному сотрудничеству между учреждениями (2, 4 и 5), а также влиянию, которое сотрудничество оказывает на степень временности безработицы в трудовой жизни людей.

Тема 5. Переходы между оплачиваемой занятостью (2) и выходом на пенсию (3)

Исследования в области занятости пожилых работников во всех отраслях проводились научно-исследовательской группой с самого начала [26]. Это относится к оценке занятости пожилых (опытных) сотрудников в различных отраслях, а также условий и возможностей, которыми они располагают. В настоящее время мы еще не разработали тему о сочетании работы и ухода в частную сферу (6). В принципе исследования по этой теме также возможны, но имеются иные научно-исследовательские группы в других местах, которые сосредоточены на данной конкретной теме.

Мы надеемся, что заинтересовали вас задачами, темами и подходами исследовательской группы по управлению человеческими ресурсами (HRM). На основе анализа экономического, социального и политического контекста, а также его влияния на отдельных работников и с использованием адаптированной версии модели переходного рынка труда Шмида, мы собрали перечень текущих и будущих исследовательских тем и вопросов.

Список литературы

1. HR Benchmark 2008. Waar staat u? / J. Cöhrs [et al.]. Amersfoort: Raet, 2008. 64 p. (HR Benchmark 2008. Where Do You Stand?)
2. *Beck U., Giddens A., Lash S.* Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1996. 92 S.
3. *Giddens A.* The Consequences of Modernity. Cambridge: Polity Press, 1990. 188 p.
4. *Luhmann N.* Beobachtungen der Moderne. Opladen: Westdeutscher Verlag,1992. 220 S.
5. *Schinkel W.* Denken in een tijd van sociale hypochondrie. Aanzet tot een theorie voorbij de maatschappij. Kampen: Klement, 2e dr., 2008. 517 p. (Thinking in a Time of Social Hypochondria. Foundations for an Extra-societal Theory.)
6. *Schőn D.A.* The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action. London: Temple Smith, 1983. 374 p.

7. *Taylor Ch.* The Malaise of Modernity. Cambridge (Mass.): Harvard University Press, 1991. 142 p.
8. *Sennett R.* The Craftsman. New Haven: Yale University Press, 2008. 326 p.
9. *Sennett R.* Together. The Rituals, Pleasures and Politics of Cooperation. New Haven; London: Yale University Press, 2012. 323 p.
10. *Castells M.* The Rise of the Network Society. 2nd ed. Oxford: Blackwell, 2000. 594 p.
11. *Zijlstra A., Verkerk M.* Philosophical Analysis of Industrial Organizations // Philosophia Reformata. 2003. Vol. 68. Nr. 2. P. 101–122.
12. *Zijlstra A.* The Neoliberal Delusion. A Religious-Philosophical Critique (paper for the 1st Amsterdam Kuyper Seminar on "Economics, Christianity p the Crisis: Towards a New Architectonic Critique", VU University, 8–9 January 2013; publication forthcoming). 2013.
13. *Zijlstra A.* Lego. Essay on the neoliberal regime in professional organisations. Amsterdam: CAREM, 2013. 48 p.
14. *Schmid G.* The Future of Employment Relations: Goodbye "Flexicurity" – Welcome Back Transitional Labour Markets (paper for AIAS conference on October 14, 2010). 2010.
15. *Beer P. de.* Gelijk. Over de noodzakelijke terugkeer van een klassiek ideal. Amsterdam: Van Gennep/De Balie, 2006. 191 p. (Equality. The Necessary Return of a Classical Ideal.)
16. *Waslander S.* Onderwijs. Over kansen en kiezen // Beer P. de. Gelijk. Over de noodzakelijke terugkeer van een klassiek ideal. Amsterdam: Van Gennep/De Balie, 2006. p. 35–62. (Education. On Opportunity and Choice.)
17. *Collins R.* The Credential Society. An Historical Sociology of Education and Stratification. New York: Academic Press, 1979. 222 p.
18. *Willke G.* Neoliberalismus. Frankfurt am Main: Campus Verlag GmbH, 2003. 209 S.
19. *Butterwege Chr.* Rechtfertigung, Maßnamen und Folgen einer neoliberalen (Sozial-) Politik, // Butterwege Chr., Lösch B., Ptak R. Kritik des Neoliberalismus. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2008. S. 135–219.
20. *Buijs G.* Publieke liefde. Agapè als bron voor maatschappelijke vernieuwing in tijden van crisis (Inaugural lecture VU University Amsterdam). 2012. URL: http://www.vu.nl/nl/nieuws-agenda/agenda/2012/jan-mrt/03-februari-prof-dr-g-j-buijs.asp (дата обращения: 12.03.2014). (Public Love. Agapè as Source of Societal Renewal in Times of Crisis.)
21. *Giroux H. A.* Against the Terror of Neoliberalism: Politics Beyond the Age of Greed. Boulder (CO), 2008. 225 p.
22. *Nussbaum M. C.* Creating Capabilities: The Human Development Approach. Princeton: Princeton University Press, 2011. 237 p.
23. *Nussbaum M. C.* Not for Profit: Why Democracy Needs the Humanities. Princeton: Princeton University Press, 2010. 158 p.
24. *Furedi Fr.* Wasted. Why Education Isn't Educating. New York: Continuum, 2009. 246 p.
25. *Bauman Z.* The Individualized Society. Cambridge: Polity Press, 2001. 259 p.
26. *Zinsmeister J.* Oud is wijs genoeg. Een studie naar de inzetbaarheid van de arbeidsvermogens van oudere werknemers. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam: CAREM, 2012. 112 S. (Old is Wise Enough. A Study of the Deployability of the Working Capacities of Older Employees.)
27. *Han B.– Ch.* Topologie der Gewalt. Berlin: Matthes p Seitz, 2011. 192 S.
28. *Bröckling U.* Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2007. 327 S.
29. *Dehue Tr.* De depressie epidemie. Amsterdam: Atlas Contact, 2010 336 p. (The Depression Epidemic.)
30. *Verhaeghe P.* Identiteit. Amsterdam: De Bezige Bij, 2012. 256 p. (Identity.)
31. *Habermas J.* Theorie des kommunikativen Handelns. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1981. 632 S.
32. *Meyers M.C., Woerkom M. van, Bakker A. B.* The added value of the positive: a literature review of positive psychology in organizations // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2012. P. 1–15.
33. *Beck U.* Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1986. 391 S.
34. *Giddens A.* Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age. Cambridge: Polity Press, 1991. 256 p.
35. *Bauman Z.* Society Under Siege. Cambridge: Polity Press, 2002. 256 p.
36. *Schmid G.* Transitional Labour Markets: a New European Employment Strategy, Discussion Paper // Wissemschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt: Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung. 1998. No. FS. I. S. 98–206.

37. *Schmid G.* Social Risk Management through Transitional Labour Markets: Theory and Practice related to European Experiences, Revised paper for the Conference "Transitions p Risk: New Directions in Social Policy", University of Melbourne, 23–25 February 2005. 2005.
38. *Hoof J.J.B.M. van.* Nieuwe geluiden, oude thema's. Veertig jaar veranderingen in het arbeidsbestel. Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen, 2007. 72 S. (New Insights, Old Themes. Forty Years of Change in the Labour System.)
39. *Verkerk M.J.* Building Blocks for a New Economy. A Philosophical Analysis, paper for the 1st Amsterdam Kuyper Seminar on "Economics, Christianity p the Crisis: Towards a New Architectonic Critique", VU University, 8–9 January 2013; publication forthcoming. 2013.
40. *Bauman Z.* Liquid Times. Living in an Age of Uncertainty. Cambridge: Polity Press, 2007. 115 p.
41. Het rendement van combinaties van leren en werken. Een review studie / A. Nelen [et al.]. Enschede: ROA, Centre for Learning Sciences and Technologies p Universiteit Twente, 2010. 126 S. (The Return on Investment of Combinations of Learning and Working. A Review Study.)
42. Albert M. Kapitalisme contra kapitalisme. Amsterdam: Contact, 1992. 236 S. (Capitalism contra Capitalism.)
43. *Shadid W.* Grondslagen van interculturele communicatie: studieveld en werkterrein. Houten: Bohn, Stafleu, Van Loghum, 1998. 316 p. (Foundations of Intercultural Communication: The Fields of Study and Work.)
44. *Lewin K.* Action research and Minority Problems // Journal of Social Issues. 1946. Vol. 2 (4). P. 34–46.
45. Innoveren en Participeren in de Kenniseconomie. Onderzoeksprogramma Kenniscentrum DEM 2010–2014. Amsterdam: CAREM, 2010. URL: http://www.carmen.hva.nl/onderzoeksprogramma (дата обращения: 12.02.2015). (Innovation and Participation in the Knowledge Economy. The DEM Knowledge Centre Research Programme 2010–2014.)
46. Een ontwikkeling in kleur. Docenten leren op de werkplek omgaan met het multiculturele beroepsonderwijs / M. Meerman, J. Spierings, J. Segers, N. Bay. Amsterdam: Centre for Applied Research on Economics p Management, domein Economie en Management, 2009. 9 p. URL: http://kennisbank.hva.nl/document/501793 (дата обращения: 12.03.2014). (Colour Development. Teachers Learn to Deal with Multicultural Professional Education in the Workplace.)
47. *Ballafkih A., Imansoeradi M., Meerman M.* Etnische diversiteit in Opleiding en Werk; een verkennende studie naar de school – en arbeidsloopbaan van hoger opgeleide jongeren. Amsterdam, lectoraat HRM, 2008. 156 S. (Ethnic Diversity in Education and Work; an Exploratory Study of the School and Working Career of Young People in Higher Education.)
48. Naar meer samenwerking tussen het bedrijfsleven en het VMBO / T. Petrusa, A.– R. Post, N. Bay, M. Meerman. Amsterdam: CAREM, 2011. 80 S. (Towards Increased Collaboration between the Business Sector and the VMBO.)
49. *Zijlstra A., Hooft Fr.C. Van't, Meerman M.* Professionalisering van docenten in het hbo, een gevalsstudie binnen een economisch domein. Amsterdam: Centre for Applied Research on Economics p Management, 2011. 95 p. URL: http://kennisbank.hva.nl/document/495625 (дата обращения: 12.03.2014). (Professionalisation of Lecturers in Higher Professional Education, A Case Study of an Economic Domain.)
50. *Zijlstra A., Meerman M.* Professionalisering van docenten in het Hbo. Samenvatting van een gevalsstudie binnen een economisch domein // Onderzoek van onderwij. 2011. T. 40. Nr. 3. P. 63–69. (Professionalisation of Lecturers in Higher Professional Education, A Case Study of an Economic Domain.)
51. *Glastra F.J., Meerman M.* Developing ethnic talent in the Dutch national tax administration: a case study // European Journal of Training and Development. 2012. Vol. 36. № 1. P. 105–124.
52. Sociale Innovatie bij Vivium. Door Slimmer, Regelluw werken en Zelfroosteren / L. Lopes de Leao Laguna, A. Tolman, M. Meerman. Amsterdam: Lectoraat gedifferentieerd HRM, Kenniscentrum CAREM, Hogeschool van Amsterdam, 2012. 72 S. (Social Innovation at Vivium, through Smarter, Self-Regulating Working and Self-Rostering.)

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

2015

Выпуск 1 (11)

Перевод аннотаций *М.В. Захарова*
Дизайн обложки *Ю.А. Кореневская*

Подписано в печать 11.03.2015. Формат бумаги 60x84/8. Печать офсетная. Бумага офсетная.
Объем 11,5 печ. л. Тираж 1000 экз. Заказ №