

дания не являются обязательными для выполнения, но при этом способствуют более глубокому усвоению материала.

Для студентов, имеющих задолженность по читаемым дисциплинам, с целью ликвидации задолженности и отработки практических и лабораторных занятий предлагаются индивидуальные задания, размещаемые также в СДО Moodle.

Основными преимуществами дистанционного образования являются: индивидуальный подход студентов к образованию; формирование личных траекторий обучения; повышение интенсификации учебного процесса и интереса к нему студентов; повышение успеваемости и др. [2].

Однако, несмотря на очевидные преимущества использование цифровых технологий в образовательном процессе сопряжено с определенными рисками: информационная перегрузка; возникновение проблем в формировании у студентов навыков межличностного общения, аналитических навыков; дегуманизация и формализация обучения.

Список использованной литературы

1. Бойченко, О.В. Информационно-коммуникационные и цифровые технологии в образовании / О.В. Бойченко, О.Ю. Смирнова // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 2. – С. 29–33.

Сапун О.Л., Сырокваш Н.А. Преимущества и недостатки цифровизации образования. / О.Л. Сапун, Н.А. Сырокваш // Сборник научных статей молодых ученых. «Актуальные проблемы науки XXI века». – 2021. – Минск: МИУ. – Вып.10. – с. 11–15.

УДК 374.7.022

Ю.Н. Шестаков, канд. пед. наук, доцент,

В.Л. Сельманович, канд. с.-х. наук, доцент,

Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный технический университет», г.Минск,

И.Д. Лукашевич, ст. преподаватель,

Учреждение образования Учреждение образования «Белорусский государственный университет культуры и искусств», г.Минск

К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОМ ПЛАНИРОВАНИИ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

Ключевые слова: планирование; категории дидактики; работодатель; разработчики инноваций; дополнительное образование взрослых.

Keywords: planning; categories of didactics; employer; developers of innovations; additional adult education.

Аннотация. Представлены некоторые проблемы планирования деятельности учреждений дополнительного образования взрослых и определены пути их решения на ближайшую и долгосрочную перспективу.

Abstract. Some problems of planning the activities of institutions of additional adult education are presented and ways of solving them for the near and long term are identified.

Профессиональная педагогическая деятельность в учреждениях высшего образования (УВО) и учреждениях дополнительного образования взрослых (УДОВ) имеет ряд особенностей, определяющих общую структуру профессиональной деятельности преподавателя учреждения.

В статье «К вопросу о формулировании цели учебного занятия в учреждении высшего образования» нами были описаны некоторые из этих особенностей, а также сущность одного из «законов педагогической деятельности: цель = результат¹» [1].

Образование как целостный педагогический процесс имеет целенаправленный характер. Цель образования определяет содержание, методы, формы, средства, результаты педагогического взаимодействия. Проблема целеполагания – одна из важнейших проблем педагогики и профессиональной деятельности специалиста.

От того, как осуществляется целеполагание, зависит характер совместной деятельности педагогов и обучающихся, тип их взаимодействия (сотрудничество или подавление), формируется позиция детей и взрослых, младших и старших, которая проявляется в дальнейшей работе.

Но для того, чтобы образовательный процесс в УДОВ и его результаты были эффективными, необходимо четко решить одну из ведущих задач дидактики: разработка проблем – чему учить, как учить, кого учить [2].

Если решение проблем «чему учить» и «как учить» в целом определяется наличием и качеством учебно-программной документации по осваиваемым слушателями образовательным программам (повышения квалификации руководящих работников и специалистов, переподготовки руководящих работников и специалистов, стажировки и др.), то на решение проблемы «кого учить» значительное влияние оказывает, на наш взгляд, процесс планирования, тесно связанный с контингентом обучающихся, сроками обучения и др. Именно контингент обучающихся в достаточной серьезной степени влияет на качество разработки и реализации учебно-программной документации: правильно отобранное и структурированное актуальное содержание обучения; адекватная организация учебно-познавательной деятельности обучающихся; грамотно используемые методы, методические приемы и средства обучения; наличие, количество и содержание выездных занятий и др.

В совершенствовании профессиональной компетентности руководящих работников и специалистов АПК заинтересованы: работодатели (им нужны работники, владеющие современным содержанием и способами деятельности для инновационного производства в сфере АПК); научные работники (им необходимо передавать и внедрять новые знания о технологиях, оборудовании и др.); специалисты УДОВ (им необходимо решать посредническую функцию между наукой и производством посредством переработки научной информации, ее адаптации к применению в практической деятельности работниками АПК через разработку содержания обучения, организацию учебно-познавательной деятельности обучающихся, грамотное использование методов, методических приемов и средств обучения, др.). Т.е. все три стороны имеют профессиональный интерес к планированию своей профессиональной деятельности, как на ближайшее время, так и на среднюю и долгосрочную перспективу.

Однако каждая из заинтересованных сторон сталкивается с проблемами:

- работодатели – с неумением сформулировать **компетенции**, которыми должен обладать работник, отправляемый, например, на повышение квалификации, и, соответственно, – **запрос** для УДОВ;

- научные работники и производственники – разработчики инноваций в сфере АПК – с слабым умением **структурировать и вербализовать** свои разработки и их результаты для передачи информации и способов деятельности обучающимся для эффективного внедрения в производство;

- УДОВ – с, порой, неадекватным запросам работодателей разработанным содержанием обучения.

Имеющаяся практика планирования деятельности УДОВ в настоящее время в целом удовлетворяет потребностям сельскохозяйственной и перерабатывающей отраслей. Однако, на наш взгляд, подход к планированию, представленный ниже, может существенно повысить как качество образовательного процесса, так и уровень подготовки, повышения квалификации, переподготовки руководящих работников и специалистов агропромышленного комплекса (АПК).

Для грамотного формулирования запроса УДОВ со стороны работодателей и разработчиков инноваций в сфере АПК необходимо, на наш взгляд, во-первых, сформировать умения формулировать компетенции, которыми должен овладеть слушатель – работник, приезжающий на повышение квалификации и (или) стажировку. Это реально осуществить через серию семинаров.

Во-вторых, планирование повышения квалификации со стороны УДОВ сделать более «прозрачным», чтобы работодатель четко понимал, что освоит его работник в итоге повышения квалификации. Для этого в

адрес руководителей и специалистов органов государственного управления в сфере АПК и организаций АПК всех уровней в июне-июле года, предшествующего повышению квалификации руководящих работников и специалистов, прежде, чем делать рассылку плана-графика повышения квалификации, с указанием тематики, контингента и разрядки на обучение, собрать их предложения-заявки на повышение квалификации.

Однако, как было сказано выше, – это проблема для заказчика-работодателя.

Очевидно, что первая из указанных позиций – обучение заказчиков формулированию заявки на повышение квалификации работников АПК на основе представления соответствующих компетенций – займет достаточно много времени и потребует целенаправленной деятельности как представителей органов государственного управления, так и УДОВ.

Поэтому, на ближайшую перспективу уместно было бы сделать рассылку плана-графика повышения квалификации более конкретизированную: тема повышения квалификации; предлагаемые сроки; предполагаемый контингент руководителей или специалистов; основные вопросы для рассмотрения; **прогнозируемый результат** повышения квалификации.

Предлагаемый подход позволит:

- работодателю увидеть и откорректировать план-график как по срокам и контингенту, так и по содержанию и результатам обучения, т.е. начать работу по формированию умений формулировать компетенции, которыми должен обладать работник, отправляемый, на повышение квалификации;

- УДОВ совершенствовать содержание повышения квалификации руководителей работников и специалистов АПК.

А организовать и координировать деятельность по разработке компетенций для вновь создаваемых профессий и специальностей, обучению работодателей-заказчиков умениям формулировать заказ на подготовку, переподготовку и повышение квалификации, совершенствованию содержания, форм и методов дополнительного образования взрослых, на наш взгляд, под силу Минсельхозпроду.

Список использованной литературы

1. Шестаков, Ю.Н. К вопросу о формулировании цели учебного занятия в учреждении высшего образования / Ю.Н. Шестаков, И.Д. Лукашевич. / Актуальные проблемы устойчивого развития сельских территорий и кадрового обеспечения АПК : материалы Международной научно-практической конференции (Минск, 3-4 июня 2021 года) / редкол.: Н.Н. Романюк [и др.]. – Минск, БГАТУ, 2021. – С. 603–607.

2. Харламов, И.Ф. Педагогика : учебное пособие / И.Ф. Харламов. – 4-е издание, переработанное и дополненное. – Москва : Гардарики, 2002. – 519 с.