

общения в иноязычной среде. Важно, чтобы студент воспринимал ценность овладения русским языком как личностную ценность, прежде всего. Этого можно добиться только, показав эффективность и пользу русского языка как иностранного в кругу личностных ценностей, интересов каждого студента.

Речь, чувства и мышление едины и взаимообусловлены. Природа индивидуальных потребностей человека определяет, в какой степени эмоции можно использовать в процессе обучения. Этот момент очень важен, так как личностная индивидуализация позволяет учитывать и прогнозировать эмоциональное состояние студентов в процессе обучения, формировать отношение к изучению русского языка как иностранного языка, повышать интенсивность усвоения.

Опираясь на опыт преподавания русского языка в иноязычной аудитории, можно с достаточной убежденностью сказать, что в методике обучения иноязычной речевой деятельности личностная индивидуализация должна занимать лидирующее место в общей системе обучения. Преподавателю необходимо соотносить приемы обучения с личностными, субъектными и индивидуальными свойствами каждого студента. Только в этом случае (когда в речевых действиях будет заинтересован каждый) все, что будет усваивать студент, будет исходить из его желаний, из сознания потребности в том, что он усваивает, а не из принуждения или обязанности.

Литература

1. Белянин, В.П. Введение в психолингвистику/В.П. Белянин. – М., 2000.
2. Бессонова Л.В., Доценко Е.Л. Обыденные представления о структуре сознания // Вестник московского университета. Серия психология. - 1999. - №2

УДК 37.018.46:631

АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Жабровский И.Е., к.с.-х.н., доцент, **Добыш Г.Ф.**, к.т.н., доцент,

Мучинский А.В., к.т.н., доцент

БГАТУ, г. Минск, Республика Беларусь

Интенсификация сельскохозяйственного производства, ускорение темпов развития агропромышленного комплекса выдвигают на современном этапе новые, более ответственные задачи по повышению качества подготовки, повышению квалификации и переподготовке специалистов агропромышленного комплекса. Наряду с глубокими знаниями по своей квалификации руководящие работники, специалисты должны обладать определенными навыками организатора производства. В связи с этим особое значение приобретает внедрение активных методов обучения в учреждениях дополнительного образования взрослых.

При повышении квалификации инженерно-технических работников в ИПК и ПК АПК организуются занятия на базе заводов машиностроения для практического изучения новейшей техники и особенностей ее обслуживания и использования. На долю таких занятий приходится до 60% учебного времени.

Производственную составляющую вносят выездные занятия в базовые хозяйства (до 20% учебного времени), что позволяет значительно расширить их профессиональный кругозор и понимание проблем современного высокоинтенсивного производства.

С целью овладения знаниями и активизации обучаемых используются неимитационные методы обучения - проблемные лекции, эвристические беседы и др. Для совершенствования и систематизации знаний и формирования умений используются такие методы, как анализ конкретных производственных ситуаций, решение ситуационных задач и др.

Имитационные методы предполагают, как правило, обучение профессиональным умениям и навыкам и связаны с моделированием профессиональной деятельности. При их применении имитируются как ситуации профессиональной деятельности, так и сама профессиональная деятельность. Имитационные методы, в свою очередь, делят на игровые и неигровые

в зависимости от условий, в которые включаются обучаемые, выполняемых ролей, взаимоотношений между ролями, наличия элементов состязательности при выполнении заданий.

Деловая игра возникла как управленческая имитационная игра, в ходе которой участники, имитируя деятельность того или иного служебного лица, на основе анализа заданной ситуации, принимают решения. Организационно-деятельностные игры посвящаются, как правило, разработке реальных инновационных проектов разными звеньями, состоящими из специалистов различного профиля. В процессе защиты разрабатываемых проектов как раз и выбираются наиболее рациональные решения, предлагаемые разными звеньями, так как защита происходит в обстановке состязательности, выступлений оппонентов, в том числе и заказчиков проекта. В частности, при повышении квалификации руководящих работников и специалистов инженерно-технических служб сельскохозяйственных организаций применяются деловые и организационно-деятельностные игры, в основе которых лежит необходимость снижения себестоимости и экономии топливно-энергетических ресурсов (ТЭР) при производстве сельскохозяйственной продукции.

В процессе проведения занятий группа разбивается на два звена и каждому слушателю выдается индивидуальное задание по разработке мероприятий по экономии ТЭР для условий своего хозяйства по одному из направлений (транспортировка и хранение нефтепродуктов, транспорт, техническое обслуживание машинно-тракторного парка и т.п.). В течение 1-2 часов слушатели разрабатывают мероприятия и рассчитывают возможную экономию ТЭР в денежном выражении с учетом необходимых затрат для выполнения мероприятий. Затем каждый слушатель защищает предлагаемые решения перед группой, причем его выступление оценивается жюри по трем критериям по 10-балльной системе:

- доклад (содержание, эрудиция, регламент, лаконичность);
- обоснованность, реальность и эффективность предлагаемых решений;
- активность в обсуждении (уточняющие вопросы и выступления в качестве оппонента).

Состязательность при проведении деловой игры достигается тем, что слушатели в звеньях разрабатывают аналогичные мероприятия и предлагают различные подходы с учетом реальных условий предприятия, поэтому часто выступают в качестве оппонента; звенья комплектуются по региональному признаку (например, Минская область - 1-е звено, Брестская - 2-е звено); лучшему звену выдается приз.

Защита разрабатываемых мероприятий проходит при активном участии всех слушателей группы, причем, как правило, слушатели не ограничиваются перечнем примерных мероприятий, рассматриваемых в методической литературе, а предлагают свои решения проблемы снижения расхода ТЭР в организации. В дальнейшем руководители и специалисты организации на основе этих материалов разрабатывают меры по экономии топливно-энергетических ресурсов и внедрению экономичных инновационных технологий для реальных условий и потребностей предприятия.

Немаловажным в процессе обучения является использование опыта самих слушателей. Для этого в институте очень широко практикуется такое занятие, как «обмен опытом». Кроме приглашенных руководителей и специалистов ведущих организаций республики выступают и сами слушатели, демонстрируя инновации, внедряемые в производство. В процессе такого занятия у слушателей расширяется кругозор, появляются новые адреса передового опыта, меняются позитивно взгляды, подходы к решению той или иной проблемы уже непосредственно на вверенном ему участке работы.

В учебных программах повышения квалификации в обязательном порядке предусматривается не менее 1-2 выездных занятий непосредственно на производство, при возможности, с привлечением ученых аграрных научно-практических центров Национальной академии наук Беларуси для демонстрации своих инноваций в конкретно взятой организации. В процессе выездных занятий снимаются видеоклипы, фотографии, которые используются в обучении слушателей последующих потоков.

Литература

1. Деловые игры в подготовке инженеров АПК: (Практикум) / Г.Ф.Добьш, К.И.Коженкова, Ю.В.Будько и др.; Под ред. Е.А.Скотникова. – Мн.: Ураджай, 1987. – 192 с. – (Учебные пособия для с.-х. вузов).
 2. Основы энергосбережения в сельскохозяйственном производстве: учебное пособие / Г.Ф.Добьш (и др.). – Минск: ИВЦ Минфина, 2015. – 343 с.
 3. Жабровский, И.Е., Пуйман, С.А., Гулейчик, А.И. Стереотипы в деятельности преподавателей учреждений дополнительного образования взрослых // Материалы 3-й Международной научн.-практич. конф. Минск, 9-10 июня 2016 г. / УО БГАТУ; редкол.: Н.Н. Романюк [и др.]. – Минск: БГАТУ, 2016. – С.74–81.
 4. Пуйман, С.А., Жабровский, И.Е. Инновационный опыт организации переподготовки слушателей специальности «Педагогическая деятельность специалистов» // Техническое и кадровое обеспечение инновационных технологий в сельском хозяйстве: материалы Международной научно-практической конференции. Минск, 23-24 октября 2014 г. В 2 ч. Ч. 2 / редкол.: И.Н. Шило и др.—Минск: БГАТУ, 2014.—С. 48-50.
- Пуйман С.А., Жабровский И.Е. Кейс современного преподавателя: Как стать мастером своего дела?//Народная асвета. - 2015. - № 7. - С.7-9.

УДК 378.01

**ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
КАК ОДНО ИЗ ИННОВАЦИОННЫХ НАПРАВЛЕНИЙ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ БЕЛАРУСИ**

Забродская Ю.В.

БГАТУ, г. Минск, Республика Беларусь

Образование - основной источник повышения интеллектуального и профессионального уровней кадрового потенциала государства. Уровень образованности населения является определяющим фактором для социально-экономического развития общества.

В настоящее время повышается роль и значение интеллекта во всех сферах жизнедеятельности. Появление новых технологий и направлений инновационного развития приводит к тому, что интеллектуальный капитал приобретает значение основного фактора производства в системе современных экономических отношений и наиболее важного ресурса инновационного развития.

Повышение престижа образования, реальное закрепление за ним статуса приоритетности для государства и общества должно рассматриваться как ключевое направление в формировании интеллектуального потенциала нации, фундаментом будущего страны [2]. Поэтому рост уровня и качества образования является основой стратегии и одновременно условием ее реализации, так как образовательный потенциал определяет статус человека в обществе и статус страны в мире. В этой связи основной задачей государства в образовательной сфере состоит признать повышение уровня образования и поддержание на должном уровне.

За последние годы создана база определения основных направлений и регулирования процессов в образовательной сфере. Так, принципиальное значение для формирования социальной политики в сфере образования и реализации права граждан на образование имеют Кодекс Республики Беларусь «Об образовании», Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 гг., Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г., а также ряд государственных программ: Государственная программа инновационного развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы, Государственная программа развития цифровой экономики и информационного общества на 2016–2020 годы, Государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2016–2020 годы и др.