

## **О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ**

**Кравченко Ю.В., к. ф.-м. н., доцент**

*Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины,  
институт повышения квалификации и переподготовки кадров*

Среди принципов устойчивого развития, провозглашенных ООН, особое место занимает принцип непрерывного образования граждан в течение всей их жизни. Это связано с тем, что каждое предыдущее поколение человечества не использует в полной мере свой опыт, ресурс и творческую энергию. Поэтому непрерывное образование служит средством систематической актуализации накапливаемых в мире знаний и позволяет людям максимально и наиболее эффективно реализовать себя в процессе жизнедеятельности.

Экспертами ЮНЕСКО по результатам работы ряда международных семинаров по проблемам современного образования (Пекин, 1988; Гавана, 1996; Дакар, 1997; Токио, 1997 и т.д.) были сформулированы основные принципы системы непрерывного образования:

- всеобщий характер непрерывного образования;
- преемственность между различными ступенями образования, между различными направлениями формирования личности;
- интеграция всех образовательных воздействий (учебные заведения, социальное окружение, производство, средства информации, учреждения культуры);
- взаимосвязь общего и профессионального образования;
- политехническое образование, дополняемое подготовкой на производстве;
- открытость и гибкость системы образования.

В основе этих принципов лежат следующие положения, отражённые во «Всемирной декларации о высшем образовании для XXI в.: подходы и практические меры», принятой на Всемирной конференции по высшему образованию в XXI веке (Париж, 1998):

- свободный выбор профиля обучения и возможность воспользоваться услугами системы образования после перерыва в любом возрасте;
- свобода выбора средств, методов и форм обучения (дневная, вечерняя, заочная); самообразование, опирающееся на использование различных информационных источников;
- равноправная оценка и признание образования не по способам его получения, а по фактическому результату;
- доступ к любым видам и типам образования, главным образом на основе индивидуальных способностей и склонностей, а не вследствие ранее полученных формальных оценок (свидетельств, дипломов) или предшествующей практической деятельности.

Остановимся на некоторых проблемных вопросах, возникающих в свете выше-сказанного в системе дополнительного образования взрослых в Республике Беларусь.

Подготовка современных квалифицированных кадров является одной из важнейших стратегий устойчивого социально-экономического развития страны. Значимость такого тезиса объясняется тем, что переход от экономики технологий к экономике знаний требует подготовки соответствующих инновационно-ориентированных специалистов. Это относится не только к выпускникам вузов, но и к работающим специалистам, так как это необходимо для выполнения одного из важнейших среди указанных выше принципов обучения – принципа непрерывности.

Общепринято считается, что для достижения максимальной эффективности участия специалистов в инновационном развитии страны необходимо: 1) практическое усвоение фундаментальных основ специальности; 2) углубленное изучение перспективных методов и технологий специальности; 3) освоение дополнительных знаний, умений и навыков из других специальностей, необходимых для успешной работы. Последний аспект подчеркивает особую важность и актуальность освоения современным специалистом учебных программ дополнительного образования взрослых.

Поэтому на одно из первых мест по важности выходит категория «качество образования». По мнению ряда экспертов из различных стран такая исключительная актуальность обеспечения качества образования определяется достаточно сходными для многих стран объективными причинами.

Во-первых, в связи с ускоряющимся научно-техническим прогрессом появляется необходимость в так называемом «массовом образовании».

Во-вторых, научно-технический прогресс и экономическое развитие все больше определяются насыщенностью экономики высокообразованными специалистами, то есть происходит рост экономической и социальной роли как вузов, так и их выпускников.

В-третьих, процесс глобализации оказывается и на мировом образовательном пространстве, предполагая сближение образовательных систем различных стран (Болонский процесс).

В-четвертых, образование и наука должны компенсировать недостаток финансовых ресурсов высоким качеством «человеческого капитала».

При современной рыночной экономике большое значение стало уделяться качеству дополнительного образования. Дополнительное образование стало актуально по причине того, что большой процент десспособного населения получило свое образование еще в советских вузах, где не было такого понятия как рыночная экономика. Предприятия, работающие сегодня на рынке, столкнулись с проблемой того, что далеко не все сотрудники могут преодолеть свой внутренний барьер при работе с информационными (компьютерными) технологиями, особенно это касается людей после сорока лет. Но именно это трудоспособное население уже приобрело достаточный практический опыт. Эта проблема решается с помощью дополнительного образования.

Понимание разнообразных значений понятия «качества дополнительного образования» является обязательным условием для его оценивания. Важно ясно представлять себе, кем дается оценка качества: производителем или потребителем. Причина постановки этого вопроса заключается в том, что взгляды производителя и потребителя не всегда совпадают.

Качество образования как понятие относительное имеет два аспекта: первый – это соответствие стандартам, его называют качеством с точки зрения производителя; второй – соответствие запросам потребителя, и в первую очередь обучающимся. Здесь качество дополнительного образования выступает как усвоенные им знания и умение использовать их. Все это характеризует способность и возможность обучающегося удовлетворить свои потребности и потребности работодателя в приобретении сотрудника с новыми компетентностными и деловыми качествами.

Основные функции стандартов – это обеспечение эталона качества образования, сохранение единства образовательного пространства в стране, достижение эквивалентности документов, объективизация оценок подготовленности учащихся и деятельности образовательных учреждений, обеспечение преемственности учебных программ общеобразовательных и профессиональных учреждений. Образовательный стандарт обеспечивает упорядочение различных форм, типов и видов образования, является способом нормирования и мерой качества образования.

Следует заметить, что среди различных стратегических целей получения качественного образования приоритет в Республике Беларусь отдается рыночной адаптации системы образования, т.е. приведению содержания и структуры профессиональной подготовки и переподготовки кадров в соответствии с современными потребностями рынка труда.

Среди значимых мероприятий, проводимых в республике в области дополнительного образования взрослых, следует отметить работу по унификации учебных планов, т.е. создании комплекта типовых учебных планов по всем специальностям, по которым осуществляется переподготовка кадров.

Эту работу можно считать не только как составляющую часть реформирования высшего образования в Республике Беларусь, но и увязывать с аналогичным процессом в Европе, основополагающими и движущими силами которого являются Болонский процесс и Лиссабонская стратегия.

Однако, этот процесс унификации учебных планов, на наш взгляд, имеет ряд незначительных недостатков, которые могут быть устранены изданием соответствующих рекомендаций, указаний или других нормативных правовых актов.

Во-первых, формы итоговой аттестации должны предусматривать и государственный экзамен и защиту дипломной работы (проекта), предоставляемую при этом право выбора (или одно из них, или оба одновременно). Ряд типовых учебных планов предусматривает только одну из форм итоговой аттестации. Наличие выбора в данном вопросе позволило бы учитывать специфику, связанную с запросами, например, заказчиков, а не ограничивать выбор итогового контроля теоретических знаний (госэкзамена) или практических навыков и умений (дипломная работа, проект).

В-вторых, в силу экономических, географических и административных особенностей областей Республики Беларусь, а, значит, и возможных отличий в пожеланиях учреждений и предприятий-заказчиков на переподготовку кадров, следовало бы компонент учреждения образования не ограничивать 10%, а увеличить до 20-25%. Это позволило бы типовые учебные планы сделать более гибкими и более отвечающими реальным запросам заказчиков.

Весьма важным для республики является организация обучения безработного и незанятого населения. С учетом опыта других стран в Беларуси сформирована сеть региональных служб занятости и организовано обучение безработных на базе действующих учреждений образования и открытых специализированных учебных центров. Ежегодно в них обучается 25-30 тыс. безработных.

Однако, в данной области образования нет системного подхода. Заявки на переподготовку чаще всего поступают в учреждения образования спонтанно, что вносит иногда сумбур в работу. Поэтому введение плановости, системы централизованных заявок (даже в рамках области) позволило бы учреждениям, работающим в области переподготовки, качественно подбирать педагогические кадры, избегать «штурмовщины» и продумывать на перспективу открытие новых, более востребованных экономической ситуацией и временем, специальностей.

В заключении остановимся ещё на одной проблеме дополнительного образования взрослых, связанной со свободой выбора профилей и специальностей переподготовки. Вход на значительное количество существующих специальностей переподготовки ограничен Общегосударственным классификатором Республики Беларусь. Причём, ряд этих ограничений не обоснован и не логичен. Приведём типичный пример.

Начиная с марта 2012 года на специальностях переподготовки (на уровне высшего образования) «Практическая психология», «Интегрированное обучение и воспитание в школьном образовании» и «Социальная педагогика» могут обучаться лица, имеющие высшее образование только по профилям «А. Педагогика» и «В. Педагогика.

«Профессиональное образование». К таковым относятся только выпускники БГПУ им. М.Танка и МГПУ им. М.Шамякина.

Не смотря на растущую потребность Гомельской области в специалистах по указанным специальностям, осуществлять набор в полной мере (в соответствии с заявкой Управления образования Гомельского облисполкома) не представляется возможным.

Поэтому имеет смысл пересмотреть все существующие ограничения в сторону их смягчения. Это, во-первых, снимет напряжённость, связанную с «кадровым голodom» как отдельных отраслей, так и целых регионов Республики Беларусь, во-вторых, будет очередным значимым шагом в сторону выполнения положений «Всемирной декларации о высшем образовании для XXI в.: подходы и практические меры», то есть вхождения в Болонский процесс.

УДК 331.108.2

## **СИСТЕМА КОМПЕТЕНТНОСТНОГО РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ АПК**

**Ганчарик Л.П., к.т.н., доцент**

*Академия управления при Президенте Республики Беларусь*

Современный этап развития агропромышленного комплекса (АПК) республики характеризуется резкими изменениями деловой среды и постоянно растущей сложностью задач. В этих условиях оперативность принятия управленческих решений, гибкость и быстрая адаптация управленческих кадров к внешним и внутренним изменениям позволяют производствам АПК функционировать эффективно.

В своем выступлении на совещании педагогического актива Беларуси 29.08.2011 г. Президент Республики Беларусь А.Г.Лукашенко сказал: «...*Нужно пересмотреть вузовские программы и в большей степени сориентировать их на практику. Должна осуществляться максимальная интеграция образования, науки и передового производства. Подготовка специалистов не может считаться полной без продолжительной практики на рабочих местах...*».

Это высказывание Президента в полной мере можно отнести к системе переподготовки и повышения квалификации. Профессиональные и управленческие компетенции руководителя или специалиста АПК нельзя в полной мере развить за учебной партой. Они должны постоянно формироваться с привязкой непосредственно к производству и выполняемым функциональным обязанностям.

Основным фактором, который непосредственно влияет на качественные характеристики управленческих кадров, является система непрерывного развития, обеспечивающая формирование и поддержание кадрового потенциала, повышение профессионального мастерства, вырабатывание современного экономического мышления, умения работать в команде и обеспечение на этой основе эффективного функционирования агропромышленного производства в целом. Стратегия развития управленческих кадров на предприятиях АПК включает в себя целый комплекс мероприятий:

- обучение;
- профессиональную адаптацию;
- текущую и периодическую оценку;
- работу с кадровым резервом;
- выявление кандидатов на вакантные должности;
- планирование деловой карьеры;
- инновационную деятельность в организации.