

куратора и методиста группы, которые организуют целенаправленную воспитательную работу в группе, моделируют, стимулируют развитие активной позиции слушателя. Единая система планирования работы позволяет упорядочить организацию и проведение воспитательной работы, придать планам целенаправленный и конкретный характер.

Со слушателями в период проведения занятий проводятся тематические дискуссии в виде обмена опытом по формированию морально-нравственной атмосферы в коллективах. Сотрудники института принимают активное участие в днях информирования, проводимых в БГАТУ, после чего поднимаемые на них вопросы обсуждаются в группах.

Для выполнения самостоятельной работы и знакомства с периодической печатью функционируют учебно-методический и учебно-информационный кабинеты. Учебно-информационный кабинет размещен в общежитии и работает в вечернее время. В кабинетах имеются компьютерная и множительная техника, периодическая печать и нормативные материалы. Сотрудники института постоянно обновляют учебную и справочную информацию. Ежегодно организуется посещение преподавателями и слушателями ИПК сельскохозяйственной выставки «Белагро» и других, где проводится знакомство с экспонатами и участие в тематических семинарах и просмотре научно-популярных фильмов.

Работники ИПК в воспитательной работе используют культурный потенциал столицы. Слушатели регулярно получают информацию о культурных мероприятиях, проводимых в г. Минске (театрах, концертных залах и др.). Проводятся экскурсии в Национальную библиотеку Беларуси, музей редкой книги, картинную галерею, Национальный художественный музей по теме «Белорусская национальная культура и современный деловой мир». Это способствует повышению уровня проводимой воспитательной работы, знакомит слушателей с новейшими достижениями и традициями национальной и мировой культуры, укрепляет у них чувство любви и гордости за свою родную Беларусь, с которой они связаны нитями духовного родства, а также повышает чувство ответственности за выполнение своего профессионального и гражданского долга.

УДК 37.015

ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ФОРМ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

**Шершнёва Т.В., кандидат психологических наук, доцент
УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»
г. Минск, Республика Беларусь**

Проблемы профессионального образования взрослых, повышения квалификации и переподготовки кадров, никогда не стояли так остро, как в настоящее время. Их актуальность обусловлена несколькими причинами.

Первая из них связана со все ускоряющимся процессом обесценивания и устаревания знаний и умений специалистов в условиях постоянно обновляющегося производства. Эта ситуация вызывает необходимость постоянного овладения специалистом новыми знаниями с целью сохранения его квалификации. В соответствии с этим учение должно характеризоваться не только как процесс накопления знаний, но и овладения приемами оперирования ими, в том числе и в целях самообразования, саморазвития.

Современная социально-демографическая ситуация, связанная с низкой рождаемостью (эта проблема особенно актуальна для сельской местности), требует создания условий, позволяющих людям трудоспособного возраста полноценно трудиться. Социально-политический, разрывшийся экономический кризис, последствия аварии на ЧАЭС, становление рыночных отношений выдвинули в число приоритетных проблему реабилитации и социальной защиты значительной части взрослого населения (инвалидов, безработных) средствами профессионального образования.

Быстро изменяющемуся рынку труда также нужны социально и профессионально мобильные специалисты, способные гибко приспосабливаться к его новым требованиям и запросам. Причем именно готовность к продолжению образования, а также обучаемость рассматриваются как факторы, дающие возможность компенсировать недостатки вузовской подготовки и одновременно как критерии мобильности, конкурентноспособности специалиста.

Осознание специалистами важности образования как средства продвижения по карьерной лестнице вызвало необходимость получения ими второго высшего образования, переподготовки, а также повышения квалификации. Так, наиболее мобильная часть молодежи, осознав, что для успешной карьеры быть просто инженером уже недостаточно, стремится в системе вузовского и послевузовского образования получить более широкую подготовку: инженера-экономиста, инженера-менеджера, инженера-маркетолога и т. д. Одним из наиболее популярных звеньев в системе профессионального образования специалистов стали различные организационные формы обучения иностранному языку, развития коммуникативной компетентности и т.п.

В то же время все более остро проявляется противоречие между традиционно вербальным обучением в системе повышения квалификации и переподготовки кадров, связанным с передачей социокультурного опыта, и объективной необходимостью в инновационных формах обучения, нацеленных на развитие профессиональной компетентности и профессионально значимых качеств личности.

Новая социально-экономическая ситуация заставляет расширять функции высших учебных заведений. Многие вузы и в прежние годы занимались повышением квалификации специалистов. Однако в связи со сложной демографической ситуацией и запросами рынка труда сейчас создаются на их базе специальные центры подготовки и повышения квалификации преподавателей высших и средних учебных заведений, а также образовательные учреждения, специально предназначенные для повышения квалификации и переподготовки специалистов. Адаптируя новейшие достижения науки к запросам рынка труда, институты повышения квалификации и переподготовки кадров содействуют профессиональному росту специалистов, развитию их творческого потенциала, преодолению кризисов профессионального развития. В образовательный процесс все шире внедряются информационные технологии, интерактивное обучение, разрабатывается технология дистанционного обучения, где доля самостоятельной работы обучающегося значительно возрастает. Тем самым повышается качественный уровень профессионального образования за счет активного использования научного и образовательного потенциала вузов, всем предоставляются равные образовательные возможности, усиливаются акценты на высокий уровень активности и самостоятельности обучающихся.

К инновационным формам профессионального образования взрослых можно отнести создание региональных учебных центров государственной службы занятости, где ведется подготовка или переподготовка кадров независимо от возраста, здоровья, опыта работы и образования. Учебный процесс носит дифференцированный характер с учетом способностей и интересов слушателей, перспектив развития рынка труда. Однако и эти центры не способны снять противоречие между спросом работодателей, с одной стороны, и квалификацией, профессией, которыми владеют ищущие работу, с другой. Подобные центры не всегда способны осуществлять рациональную профессиональную переориентацию высвобожденных специалистов, анализ рынка труда и прогнозирование его запросов. На наш взгляд, именно поэтому в случае потери работы лишь немногие обращаются в государственную службу занятости.

Одним из способов разрешения указанных противоречий может служить организация повышения квалификации и переподготовки специалистов за счет предприятия. И это не новое направление. В этом плане показателен опыт зарубежных фирм, придерживающихся принципа «никаких увольнений», так как затраты на переподготовку работников приносят больший эффект, чем увольнение и наем новых специалистов. Большинство зарубежных фирм имеют свои центры обучения, где существуют курсы для персонала любого уровня – от рабочих до менеджеров. Обучение осуществляется с отрывом от производства в течение от 1-2 недель до 1-2 семестров. В ряде случаев учебные центры создаются совместными усилиями учебных заведений и промышленных предприятий.

Расширение профессиональной подготовки на производстве приводит к созданию новых эффективных форм обучения, например, при «корпоративном образовании» дипломы о высшем образовании могут выдаваться работникам предприятий и фирм без непосредственного посещения колледжей и обучения в них. Для этого достаточно получить знания и повысить квалификацию в учебных центрах фирмы. Тем самым образование финансируется теми, кто заинтересован в повышении образовательного уровня своих кадров. Предприятие работает на перспективу, снижая угрозу безработицы. Оплачивая обучение своих работников, работодатели извлекают выгоды из вложения капитала в повышение уровня их знаний и умений, тем более что предприятиям предоставлено право включать расходы на подготовку и переподготовку кадров в затраты на про-

изводство и реализацию продукции.

Важным направлением в разработке условий, повышающих эффективность непрерывного профессионального образования, адекватного современным запросам, выступает информационно-психологическое сопровождение профессионального развития специалиста. В консалтинговых агентствах, организуемых школах молодого руководителя, школах лидерства и т.п. подобно сопровождение включает в себя психологическую диагностику, консультации по выбору профессии на этапе профессионального самоопределения, дальнейшую профессиональную ориентацию, содействие в трудоустройстве, помощь в начальной адаптации к условиям труда, организацию тренингов, семинаров, содействие росту профессионального мастерства специалиста посредством его включения в процесс освоения различных образовательных программ разного уровня.

Однако следует отметить, что, несмотря на большое разнообразие подходов к решению проблемы повышения качества последилового образования, ни одна из существующих в настоящее время моделей специалиста, в основе которых лежат квалификационные характеристики, разработанные еще в советское время, и образовательный стандарт не могут гарантировать формирования личности профессионала, способного к самореализации. Инновационное образование, кроме обеспечения передачи социокультурного опыта, призвано стимулировать стремление у обучающихся внести изменения в существующую культуру, социальную сферу, экономику и т.д. с целью создания нового, конкурентоспособного продукта, доведения его до потребителя и, в конечном счете, улучшения качества жизни. В этой связи необходимо превращение традиционного обучения в активное, заинтересованное решение проблем. Перспективным в этом направлении видится предложение организовать совместные производства, специализированные лаборатории и научно-технические центры на базе вузов и заинтересованных предприятий с целью обеспечения научно-технологического сопровождения производства, причем необходимо обеспечить долевое участие учреждения образования в получаемой от производственной деятельности прибыли. Должно стать привычным привлечение учреждений образования к выполнению актуальных хозяйственных работ по заказам отраслевых министерств и предприятий.

Последиловое образование, как никакое другое, должно быть проблемно- и практикоориентированным, где основной функцией преподавателя должна стать не передача слушателям системы повышения квалификации и переподготовки кадров готовой суммы знаний, пусть и отражающей последние результаты фундаментальных исследований, а нахождение и формулировка проблемы, необходимое консультирование и мотивирование на поиск решения. Оцениваться при этом должно не репродуктивное воспроизведение заученных истин, а способность самостоятельно добывать необходимые для решения проблемы знания в лабораториях, библиотеках, в ходе производственных практик, инициативность и творческий подход к решению поставленных задач. Возникает необходимость в создании гуманитарно ориентированной модели, в которой наиболее важными являются умение самостоятельно формулировать социальные и профессиональные задачи, владение коммуникативной культурой, способность творчески решать новые профессионально значимые проблемы, наличие личностных качеств, обеспечивающих успешное выполнение профессионально-ролевых функций, а также способностей и стремлений к самообразованию. Таким образом, особое значение приобретает разработка научно-методических основ повышения профессиональной квалификации и переподготовки специалистов, повышения качества профессионального образования.