

Как видим, далеко неблагоприятно обстоит дело в "звеньях цепи", чтобы поднять на должный высокий уровень повышение квалификации и подготовку кадров согласно требований времени.

В заключении хотелось бы обобщить вышеизложенные факты:

1. Настало время переиздать Правила. Устранить противоречия с должностными инструкциями ответственных лиц. В Правилах все пункты должны быть четко сформулированы без двояких трактовок.

2. Вновь определить Головную организацию по подъемникам (вышкам) с утвержденном Положения о правах и обязанностях.

3. Централизованно при ОУ Госинспекции труда производить учет наличия подъемников в регионе и для усиления контроля ввести штатную единицу по подъемникам, а в помощь им придать общественных инспекторов по подъемникам.

4. Наладить выпуск технической литературы, методических пособий, нормативно-правовой документации.

Таким образом, концентрация усилия и внимания на данных вопросах при переподготовке и повышении квалификации позволит повысить качество обучения слушателей и позволит оперативно решать вопросы повышения квалификации и переподготовки специалистов предприятий с учетом реальных потребностей региона.

ПРИНЦИПЫ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Л.В. Образцов, Н.Г. Наденна (г. Брест)

Исходя из традиционной концепции образования, образовательный процесс завершается тогда, когда человек вступал во взрослую жизнь, и предлагалось, что к тому времени человек сформировался как личность и усвоенных знаний и умений ему достаточно на всю жизнь.

Однако постоянно происходящие технические, экономические и социальные изменения, сопровождающие человека, приводят к непрерывному усложнению и видоизменению функциональных обязанностей работников и вызывают необходимость постоянного повышения квалификации.

Можно выделить следующие основные факторы необходимости непрерывного образования:

▶ Научно-технический прогресс, усложняющий технологическое содержание трудовой деятельности.

▶ Быстрый рост и старение научно-технической информации, из-за чего невозможно дать знания одновременно и на всю жизнь.

▶ Более эффективным для предприятия является увеличение отдачи от уже работающих на основе их непрерывного образования, чем привлечение новых работников.

Исходя из вышеуказанных факторов, мы видим, что непрерывное образование является отражением объективной потребности общества, достигшего довольно высокого социально-экономического и технического уровня.

В семидесятые годы прошлого столетия были озвучены предложения по концепции непрерывного образования для будущих нововведений в области образования во всех странах мира. Суть в следующем:

1. Переход от принципа "образование на всю жизнь" к принципу "образование в течение всей жизни", т.е. от образования законченного к образованию непрерывному, что ликвидирует разграничения между тремя основными периодами жизни человека: периодом обучения, периодом трудовой деятельности и пенсионным периодом.

2. Необходимость создания условий "для повсеместного распространения знаний и образовательных ценностей", образование должно быть не только "в течение всей жизни", но и "для всех в течение всей жизни".

3. Признание равной значимости, "равноправия" формальных и неформальных способов обучения, при этом неформальные способы обучения призваны восполнять перерывы в формальном образовании.

В последнее время общественная значимость системы образования многократно возросла. Глобальные и стремительные изменения в технологическом, экономическом и социальном развитии мировой цивилизации превратили в стратегический фактор прогресса общества его научно-технический, социокультурный и духовный потенциал, наращивание которого напрямую связано с уровнем и состоянием системы образования, повышением образовательного и профессионального уровня всего населения.

Следует отметить то, что из всех технологий все более важной становится технология интеллектуальная, когда главное значение имеет информация. Основным действующим лицом становится профессионал, которому образование и опыт позволяют отвечать всем требованиям, предъявляемым обществом. И это проявляется на основе двух

взаимосвязанных тенденций: нарастание нестабильности внешней среды деятельности фирмы (конкуренция, формирование новых потребностей, быстрая смена поколений продукции и т.п.) и возрастание роли знаний в достижении устойчивых конкурентных преимуществ.

Эти тенденции могут реально реализоваться с развитием рынка последипломного образования.

В нашей стране происходит формирование рынка образовательных услуг, адекватных реальным потребностям как организаций, так и индивидуумов. Он представляет собой систему экономических отношений по поводу купли-продажи образовательных услуг, непосредственно востребованных коллективным и индивидуальным потребителем. Этот рынок относится к рынку услуг, но тесно связан и взаимодействует с другими рынками: капитала, рабочей силы, информационных технологий, товаров пародного потребления, технологий производства и т.д.

Необходимо отметить, что классическое вузовское образование не может соответствовать быстро меняющимся потребностям, оно просто "не успевает" за переменами в бизнесе и его инфраструктуре. Вузовское образование дает базовые знания о предмете. Оно не привязано (и это не может быть исходя из его сути) к конкретным условиям внешней, а еще больше внутренней среды предприятия.

Последипломное образование не отрицает заслуг классической высшей школы. Оно подразумевает, что в начале человек получает базовое образование, а затем в течение всей своей профессиональной деятельности – дополнительное, позволяющие быть в курсе всех последних достижений в области профессиональной деятельности. Последипломное образование дополняет классическую школу рядом новых моментов и характеристик, необходимых для работы в условиях рынка. "Классическое образование" всегда ориентировалось на передачу студентам фундаментальных знаний, правил и законов, на основе которых он должен был уметь получать однозначный вывод.

В случае последипломного образования упор делается на созидание. Развиваются способности воображения, способности создания результата. Поэтому взгляд в обычном образовании в основном обращен в прошлое. Студенты изучают уже разработанные теории, учат доказательств, отрабатывают ранее созданные методы решения задач. В последипломном образовании взгляд обращен в будущее. Обучающие должны научиться ставить цели, искать пути их достижения, предвидеть возможные последствия их решений и действий.

Последипломное образование формирует базу для успеха всех обучающихся независимо от того, какие цели в жизни стоят перед ними.

Дополнительное последипломное образование применительно к личности – это, прежде всего образование ради карьеры, ради предпринимательского успеха, а применительно к предприятию – это поддержание и развитие его управленческого потенциала. Управленческий потенциал предприятия определяется возможностью его менеджмента решать задачи эффективного функционирования и конкурентоспособного развития предприятия.

Если образование по ряду специальностей во многом ориентировано на знания "вообще", (что так или иначе отражается в государственных стандартах или "единых требованиях"), то в дополнительном последипломном образовании главное – это гибкость и адаптивность к потребностям, интересам и целям определенных заинтересованных групп, будь то корпорация, которая меняет свою стратегию в рыночной экономике, или же человек, который хочет построить новую жизнь, избрать новое направление профессиональной деятельности. В развитии учреждений дополнительного последипломного образования появляется совершенно новый акцент – ориентация на связь с миром бизнеса, корпорациями, предпринимательскими кругами.

С прагматической точки зрения следует осознавать, что достижение целей, которые в принципе стоят перед дополнительным последипломным образованием, возможно не только с помощью образовательных программ и силами образовательных институтов, но и на основе практической деятельности людей, которые занимают управленческие должности или выполняют управленческие функции.

К исключительным свойствам услуг дополнительного последипломного образования относятся, прежде всего, такие их свойства, как достаточно жесткая зависимость качества образовательной услуги не только от конкретного лица, оказывающего эту услугу, но и от конкретного лица, потребляющего ее (базового образования, индивидуального восприятия материала, психологических особенностей, способностей и т.п.); способность качественно преобразовывать их потребителя, повышать его образовательный, профессиональный, культурный потенциал как работника и как личности.

Чем больше потребляется образовательных услуг, тем выше объем и качество освоенных знаний, умений и навыков, а потому возрастает качество рабочей силы.

В настоящее время меняется сама идеология дополнительного последиplomного образования. Понятие второго высшего образования как токового постепенно исчезает, ибо, несмотря на престижность получения второго диплома, главным в последиplomном образовании является получение непосредственно применяемых знаний, навыков и умений.

Динамика изменений последнего времени в экономике Беларуси обозначила несоответствие между сложившимися традициями в дополнительном обучении и предъявляемыми заказчиками требованиями.

Чтобы удовлетворить потребности в обучении, целевой функцией которого является развитие управленческого потенциала предприятия, необходимо разработать методы и средства, обеспечивающие органичное вхождение кадровой подсистемы в систему управления предприятием.

Основной принцип можно сформулировать следующим образом; система дополнительного последиplomного образования должна базироваться на выявлении реальных проблем развития предприятия и индивидуальных потребностях обучаемых.

Отличие от стандартного подхода к обучению, ориентированного в основном на передачу знаний, имеющихся в рамках той или иной дисциплины, новые подходы к обучению в системе дополнительного последиplomного образования должны быть нацелены на достижение заданной профессиональной компетентности, позволяющей обученному трудоустроиться или продвинуться по служебной лестнице, получить новые профессиональные знания и умения, решать конкретно стоящие перед ним задачи.

Основными принципами развития ПДО являются: выявление реальных проблем деятельности и развития предприятия; модульность и гибкость учебного процесса; сочетание образования и консалтинга; применение различных методических схем обучения; комбинирование различных форм и методов учебных занятий; высокий удельный вес самостоятельной работы;

Обеспечить реализацию данных принципов последиplomного образования возможно на базе инновационных образовательных технологий, включающих в себя: метод обучения действием, метод конкретных ситуаций, корпоративный тренинг, технология модульного обучения, информационные технологии, дистанционное обучение.

Таким образом, существует целый спектр образовательных технологий, которые могут быть использованы в процессе обучения по различным программам последиplomного образования для качественного улучшения образовательного процесса.