

принципов междисциплинарности на основе интегративного подхода, заключающегося в системном структурировании и интеграции содержания родственных учебных дисциплин общепрофессионального и специального циклов, обладающих сходством объекта, предмета, целей преподавания и понятийно-терминологического аппарата. Чтение лекций должно осуществляться с максимальным использованием междисциплинарных связей. С этой целью между преподавателями необходима согласованность конспектов лекций, активное взаимное посещение лекционных и практических занятий. Бинарная лекция или семинар дают возможность формировать знания об окружающем мире и его закономерностях в целом, преодолев дисциплинарную разобщенность научного знания, а так же усилить внутрипредметные и межпредметные связи в усвоении рассматриваемых дисциплин.

Таким образом, для повышения эффективности обучения в системе дополнительного образования взрослых важно создать условия, в которых слушатель сможет занять активную личностную позицию и в полной мере проявить себя как субъект учебной деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Богдан, Н.И. Научные кадры в условиях открытой модели инноваций / Н.И. Богдан // Подготовка научных кадров высшей квалификации в условиях инновационного развития общества: материалы международной научно-практической конференции / Под ред. И.В. Войтова. – Минск: ГУ «БелИСА», 2009. – 288 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://belisa.org.by/ru/print/brief>. – Дата доступа: 01.10.2013.

2. Забелина, К.В. Особенности образовательных программ на основе перехода от стандартизированной модели образования к индивидуализированной системе образовательных услуг / К.В. Забелина // Актуальные вопросы посткризисной экономики: материалы науч.-практ. конф., 14-15 октября 2011 г. – Сочи: Академия повышения квалификации руководящих работников и специалистов курортного дела, спорта и туризма, 2011. – Ч. 1. – С. 94–99.

3. Шагеева, Ф. Современные образовательные технологии / Ф. Шагеева, В. Иванов // Высшее образование в России. – 2006. – № 4 – С. 23–30.

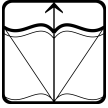
УДК 334.735:331.363

С.П. Гурская

Учреждение образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», г. Гомель

ОРГАНИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАДРОВ В СИСТЕМЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В современных условиях наблюдается рост требований к качеству трудовых ресурсов, обусловленный стремительными темпами развития реального сектора экономики, информационных технологий и потребностью непрерывного обновления знаний, умений и навыков. Поэтому развитие дополнительного образования взрослых рассматривается как инструмент экономической политики, направленной на повышение конкурентоспособности предприятий и организаций и обеспечение профессиональной мобильности работников.



В экономически развитых странах в качестве новой устойчивой тенденции отмечается появление и значительное развитие корпоративного образования в лице учреждений образования, специально создаваемых «внутри» крупных компаний для постоянного повышения профессионального уровня своих сотрудников.

В определенной мере понятие «корпоративное образование» можно применить к системе потребительской кооперации Республики Беларусь, которая представляет собой крупную общественно-массовую и многоотраслевую систему. Успешная реализация стратегии ее развития, выбор наиболее эффективных методов хозяйствования зависит от кадрового потенциала, его компетентности и ответственности.

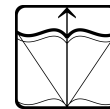
В системе Белорусского республиканского союза потребительских обществ (далее – Белкоопсоюз) сложилась система непрерывного профессионального образования кадров, включающая: подготовку кадров в учреждениях образования (в систему Белкоопсоюза входят учреждение высшего образования – Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации и 7 колледжей); подготовку кадров высшей научной квалификации; переподготовку и повышение квалификации руководящих работников и специалистов; стажировку; подготовку и обучение кадров в организации. Благодаря сложившейся системе кооперативного образования наметилась тенденция повышения образовательного уровня работников потребительской кооперации. Удельный вес работников с высшим образованием составляет 12,1 % от общей численности, в том числе среди руководителей и специалистов – 59 %. На 1000 человек, занятых в различных отраслях системы, приходится 354 работника с высшим и средним специальным образованием, что является высоким показателем по республике.

Проблема развития дополнительного образования кадров является актуальной задачей для системы потребительской кооперации. В настоящее время в организациях и на предприятиях потребительской кооперации занято свыше 80 тыс. человек. Удельный вес руководителей и специалистов в общей штатной численности по системе Белкоопсоюза составляет 16,85 %.

Руководящие работники и специалисты потребительской кооперации получают непрерывное профессиональное образование при освоении содержания образовательных программ повышения квалификации, переподготовки кадров, стажировки и обучения в организациях. Так, в 2011 году прошли повышение квалификации, стажировку, профессиональную подготовку, переподготовку 6 138 человек или 6,7 % от общей численности работников. Всеми видами обучения было охвачено 50,8 % руководителей, специалистов, рабочих (служащих).

Повышение квалификации в учреждениях дополнительного образования прошли 2 111 человек, в том числе 1 404 руководителя и специалиста, 707 рабочих (служащих). В то же время ежегодная потребность в повышении квалификации руководителей и специалистов составляет 3 027 человек. Следовательно, меньше половины руководителей и специалистов (46,4 %) проходят повышение квалификации в соответствии с установленными требованиями [1].

Вместе с тем имеются и определенные недостатки в системе кооперативного образования: не выполняются требования законодательства в части обязательного повышения квалификации руководящих работников, в том числе назначаемых на новые должности, а также установленной периодичности повышения квалификации руководящих работников и специалистов; остается низким процент руководящих работни-



ков, прошедших подготовку (переподготовку) в сфере управления и не имеющих квалификацию в соответствии с квалификационными требованиями; имеются проблемы в материально-техническом и учебно-лабораторном обеспечении, что объективно препятствует повышению качества образования.

Основные задачи и направления дополнительного образования кадров потребительской кооперации определены в Программе кадрового обеспечения потребительской кооперации Республики Беларусь «Кадры 2011-2015 годы», постановлениях Правления Белкоопсоюза «Об организации дополнительного образования работников потребительской кооперации и путях повышения его эффективности» и «О работе с руководящими кадрами в системе потребительской кооперации» в соответствии с нормативными документами [1-3].

Непрерывное профессиональное образование руководящих работников и специалистов потребительской кооперации направлено на их профессиональное совершенствование, освоение новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности, формирование профессиональных навыков.

Для достижения поставленной задачи необходимо сосредоточить внимание на двух стратегических направлениях.

1. Дальнейшее развитие системы дополнительного образования взрослых в организациях потребительской кооперации за счет:

- разработки в областных и районных кооперативных организациях перспективных планов переподготовки и повышения квалификации кадров на пять лет, формирования на их основе годовых планов с соблюдением установленной периодичности и их исполнения;

- формирования банка данных руководящих работников и специалистов по каждому субъекту хозяйствования (с указанием фамилии, имени, отчества, возраста, должности, имеющегося образования, сроков прохождения ранее повышения квалификации, стажировки, переподготовки);

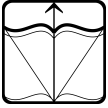
- определения потребности организаций в дополнительном образовании руководящих работников и специалистов с учетом нормативных требований к периодичности повышения квалификации (не реже одного раза в 5 лет – для специалистов и одного раза в 3 года – для руководящих работников);

- выдвижение лиц на должности руководителей и специалистов внешнеэкономических и маркетинговых служб кооперативных организаций в соответствии с требованиями квалификационных характеристик.

2. Повышение качества дополнительного образования кадров на основе:

- внедрения креативного подхода в обучении, делающего упор на развитие творческих способностей обучаемых, умение ориентироваться в быстро меняющихся условиях и находить нестандартные решения новых проблем. С этой целью необходимо внедрение в образовательный процесс повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов активных методов обучения: кейс-метода, деловых игр, работы в команде при решении ситуационных задач и др.;

- использования возможностей дистанционного обучения с применением современных информационных технологий и путем разработки обучающих продуктов, позволяющих профессионально осуществлять обучение компетентного руководителя или специалиста на рабочем месте;



- организации обучающих курсов по актуальным вопросам экономической, финансовой маркетинговой и внешнеэкономической деятельности, менеджмента, применению специализированных программных продуктов;
- расширение перечня образовательных и консультационных услуг для специалистов и организаций.

Таким образом, обеспечение развития дополнительного образования взрослых является стратегической задачей в формировании конкурентоспособного кадрового потенциала потребительской кооперации, способного к работе в новых условиях хозяйствования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об организации дополнительного образования работников потребительской кооперации и путях повышения его эффективности»: постановление Правления Белкоопсоюза от 11.04.2012 № 6. – Минск: Белкоопсоюз, 2012. – 7 с.
2. О работе с руководящими кадрами в системе потребительской кооперации: постановление Правления Белкоопсоюза от 21.12.2012 № 424. – Минск: Белкоопсоюз, 2012. – 11 с.
3. Программа кадрового обеспечения потребительской кооперации Республики Беларусь «Кадры 2011-2015 годы»: постановление Правления Белкоопсоюза от 27.10.2010 № 22. – Минск: Белкоопсоюз, 2010. – 44 с.

УДК 82.03

Е.В. Евина

УО «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», Институт повышения квалификации и переподготовки, г. Минск

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА ПРОЕКТОВ ПРИ ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ

Актуальность всех вопросов, связанных с межкультурной коммуникацией, приобрела в настоящее время небывалую остроту. Можно говорить о своего рода социальном заказе на исследование проблем МКК, поскольку множество людей встречается с проблемами межкультурного непонимания, обусловленными различиями в культуроспецифичных нормах коммуникации.

Межкультурное обучение рассматривается нами как осознанный, организованный процесс развития личности, ведущий к рационализации поведения индивида, которое связано с пониманием и восприятием культурноспецифических форм поведения представителей других культур. Будучи направленным на осознание культурной специфики поведения в общем и специфики своей культуры в частности, данный подход способствует формированию такого типа личности, которая, овладев лингвистическим кодом, социальной системой ценностей и реальностей другого народа, готова к социокультурному диалогу на основе компромисса. Именно такой подход – ключ к успешной иноязычной коммуникативной деятельности.

Проблемы МКК обучения нашли отражение в исследованиях таких зарубежных ученых, как Р. Брислинг, С. Гирз, Г. Ферарро, механизмы освоения чужой культуры описаны в работах М. Беннета, проблемой восприятия и понимания в МКК занимается Е. Рош.