

УДК 378.046.4 – 057.17:004.9

САМООБРАЗОВАНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

SELF-EDUCATION AS AN ELEMENT OF THE LIFELONG LEARNING SYSTEM OF MANAGERS IN THE REPUBLIC OF BELARUS

Алексей Александрович ОХРИМЕНКО

кандидат технических наук, доцент, заместитель директора НИИ теории и практики государственного управления – директор Центра исследований государственной кадровой политики Академии управления при Президенте Республики Беларусь

Aleksey A. OKHRIMENKO

PhD in Technical Studies, Associate Professor, Deputy Director of Scientific-Research Institute of Theory and Practice of the State Management – the Director of Research Centre of State Personnel Policy of the Academy of Public Administration under the aegis of the Belarus President

Надежда Борисовна МАТИЕВСКАЯ

старший научный сотрудник Центра исследований государственной кадровой политики НИИ теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь

Nadiezhda B. MATIYEVSKAYA

Senior Scientific co-worker of Research Centre of State Personnel Policy of the Academy of Public Administration under the aegis of the Belarus President

Аннотация. В статье проанализирован зарубежный опыт развития непрерывного образования. На примере использования научно-методического и программно-технического инструментария системы открытого образования Академии управления при Президенте Республики Беларусь раскрыты возможности самообразования, как составного элемента системы непрерывного образования руководящих кадров в Республике Беларусь.

Summary. The article analyses the foreign experience of lifelong learning. The example of the scientific methods, software and technical tools of Open Education System of Academy of Public Administration under the aegis of the Belarus President, the possibilities of self-education as an element of lifelong learning system of managers in the Republic of Belarus are described.

Ключевые слова: кадровая политика, непрерывное образование, дополнительное образование взрослых, руководящие кадры, система самообразования, программное обеспечение, информационные технологии.

Keywords: personnel policy, lifelong education, further education for adults, executive staff, the system of self-education, software, information technology

Постановка проблемы. Стратегия развития Республики Беларусь предполагает повышение роли государства в обеспечении экономического и социального благосостояния народа. Важнейшим средством решения этих задач является государственная кадровая политика.

Реализация Концепции государственной

кадровой политики, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 г. № 399 «Об утверждении Концепции государственной кадровой политики», позволила значительно усовершенствовать систему работы с руководящими кадрами государственных органов и организаций,

сформировать кадровые реестры различных уровней управления, внедрить трехуровневую автоматизированную информационную систему электронного учета руководящих кадров и их резерва, разработать методы отбора кандидатов в кадровый резерв, разработать комплексные отраслевые (региональные) программы «Кадры», предусмотреть направления подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров.

Вместе с тем, в сфере кадровой политики существуют некоторые проблемные вопросы, на решение которых необходимо обратить внимание. Среди них: существующий дисбаланс между структурой подготовки молодых специалистов и спросом на рынке труда; несоответствие квалификационного уровня работников требованиям инновационного развития экономики; недостаток рабочих массовых профессий и специалистов для различных отраслей народного хозяйства (промышленности, строительства, агропромышленного комплекса); неэффективное использование резерва руководящих кадров при замещении вакантных должностей и др.

В современном мире наблюдается тенденция возрастания требований, предъявляемых к руководящим работникам. К ним относятся: повышение уровня образованности и компетентности в различных областях деятельности, способность быстро и эффективно принимать управленческие решения, постоянное обновление своих знаний, умений и навыков.

Профессиональное развитие служащих складывается из двух основных аспектов: профессионально-квалификационного развития, которое связано, прежде всего, с обучением и самообразованием кадров (повышение компетентности) и профессионально-должностного развития, которое, в свою очередь, связано в основном с решением задач служебно-карьерного роста, рациональным использованием способностей каждого работника (изменение компетенции). При этом профессиональное обучение должно быть опережающим по содержанию, непрерывным, практикоориентированным и развивающим кадровый потенциал.

Анализ последних исследований и публикаций. Идея непрерывного образования возникла в XX в., однако ее истоки можно найти еще во времена древних философов – Конфуция, Сократа, Аристотеля, Сенеки. Значимость этой идеи неоспорима, так как ее смысл заключается в предоставлении каждому человеку возможности на протяжении всей жизни творчески и профессионально развиваться,

обновлять компетенции [1, с.76]. Как альтернатива существовавшей ранее дискретной системы образования, непрерывное образование впервые исследовалось в работах П. Ленгранда, докладе комиссии Э. Форэ «Учиться, чтобы быть» (1973), трудах Р. Даве (1976), Х. Гуммеля (1977). П. Ленгранд трактует непрерывное образование как «продолжающийся всю жизнь процесс, в котором важную роль играет интеграция индивидуальных и социальных аспектов человеческой личности и ее деятельности» [2, с. 2].

Цель статьи – проанализировать зарубежный опыт развития непрерывного образования, на примере использования научно-методического и программно-технического инструментария системы открытого образования Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

Обоснование полученных научных результатов. ЮНЕСКО в 1972 г. признало непрерывное образование основным принципом, «руководящей конструкцией» образовательных систем. Именно с этого времени принцип непрерывности стал преобладающим вектором образовательных преобразований практически во всех странах мира [3, с. 107].

В отечественной и зарубежной литературе, посвященной данной проблематике, выделяется несколько вариаций термина «непрерывное образование», а именно:

- образование на протяжении всей жизни (lifelong learning, LLL);
- образование взрослых (adult education);
- непрерывное профессиональное образование (continuing vocational education and training).

Рассмотрим более подробно каждый из приведенных терминов.

Европейский саммит, прошедший в Лиссабоне (март 2000 г.), подтвердил, что успешный переход к экономике и обществу, основанных на знаниях, должен сопровождаться, в первую очередь, процессом непрерывного образования – образования длиною в жизнь (lifelong learning, LLL). Главная идея нового подхода состояла в том, что непрерывное образование перестает быть лишь одним из аспектов образования и переподготовки, становится основополагающим принципом образовательной системы и участия в ней человека на протяжении всего непрерывного процесса учебной деятельности [4].

Процесс обучения может осуществляться не только посредством неформальных (informal) методов, но и путем неоднократного получения формального (formal) образования, обновления знаний, умений и навыков на базе уже имеющегося у человека уровня образования. Помимо

этого, люди также могут принимать участие в неформализованном (non-formal) образовании, проходя обучение непосредственно на рабочих местах, в различных центрах и т. п.

Понятие «Образование взрослых» (adult education) акцентирует внимание на специфику контингента обучающихся, особенности их запросов и технологий обучения, которые имеют существенные отличия от потребностей молодежи. Создание нетрадиционных учебных заведений, – так называемых «университетов без стен», «школ гибкого обучения» с применением различных форм переподготовки, повышения квалификации и культурного уровня людей – широко распространенная мировая практика. Например, в США образование взрослых рассматривается как ведущая сфера экономики страны. В соответствии с «Актом о непрерывном образовании» (1978 г.) под этим термином понимается «программа, услуга, проект, которые предназначены для удовлетворения постоянно меняющихся на протяжении жизни потребностей граждан в образовании и включает общее, постсреднее образование, повышение квалификации и т. д.» [5].

Следует подчеркнуть, что европейские эксперты в области экономики провели прямую зависимость периодичности непрерывного образования от степени наукоёмкости производства (в частности от доли расходов на НИОКР в общей сумме продаж). Для повышения гибкости системы повышения квалификации, приближения ее к пользователю наукоёмкие фирмы должны быть заинтересованы в создании сети учебных центров, обладающих юридической и финансовой самостоятельностью.

В настоящее время, по мнению зарубежных исследователей, становление системы непрерывного образования основывается на двух взаимосвязанных тенденциях: с одной стороны – вторжение производства в сферу базовой подготовки, с другой – проникновение обучения в производственный процесс, что способствует стиранию граней между различными стадиями образовательного цикла.

Немаловажными факторами развития системы непрерывного образования выступают усовершенствованное кадровое планирование на уровне организаций (с учетом связей с научными и учебными заведениями), государственное финансирование, льготное налогообложение, а также поддержка на законодательном уровне новых форм взаимодействия образования, науки и производства.

В странах с высокотехнологичными отраслями промышленности ежегодно проходят переподготовку и повышение квалификации 75-85% персонала. Компании имеют право присуждать

своим работникам ученые степени. В этой связи в деловых кругах справедливо говорят о превращении корпораций в «институты непрерывного образования». Так, согласно данным авторов доклада «Классы корпораций: обучающийся бизнес» фонда Карнеги, американские корпорации расходуют на образование и профессиональную подготовку персонала порядка 60 млрд долл. в год. Общие расходы США в этой области сравнимы лишь с затратами на оборонную промышленность.

Японские предприятия на переобучение персонала ежегодно тратят порядка 10-12% фонда заработной платы. Здесь обучение рассматривается как составная часть трудовой деятельности работника.

В России, согласно официальной статистике, квалификацию повышают менее 5% населения, переподготовку проходят чуть более 1%. Это связывают, прежде всего, с отсутствием комплексных государственных программ по обеспечению качества работников (исключение составляют программы по подготовке госслужащих, преподавателей и врачей) [6].

Очевидно, что в условиях мирового финансово-экономического кризиса на передний план выдвигается актуальная задача – обеспечить подготовку работника новой формации – «*homo faber*» – «человека работающего», способного к экономическому мышлению, работе в творческих коллективах, разбирающегося в маркетинге, владеющего основами информационных технологий [7, с. 39]. Кроме этого, он должен обладать экстрафункциональными характеристиками, выходящими за рамки профессиональных качеств (дисциплинированностью, инициативностью, чувством ответственности, коммуникабельностью, преданностью организации, творческим отношением к делу и др.), которые могут быть объединены понятием «социальная квалификация».

Термин «непрерывное профессиональное образование» (continuing vocational education and training) означает функциональную специфику приобретаемых знаний. Т. е. это образование обеспечивает непрерывное обновление профессиональных знаний, умений и навыков, что способствует формированию новых профессиональных компетенций. Эта формулировка совпадает с дополнительным профессиональным образованием, т. к. включает в себя регулярное повышение квалификации и профессиональную переподготовку как специалистов, так и руководителей различных уровней управления.

Отметим, что в зарубежных государственных учреждениях обучению работников придается

еще более пристальное внимание. Подготовка госслужащих носит обязательный и непрерывный характер на протяжении всей профессиональной карьеры. Непрерывное образование является обязательным условием продвижения «чиновника в системе государственной службы» [8].

В информационном обществе одним из ключевых элементов развития личности является самообразование. В настоящее время в непрерывном образовании подготовка, переподготовка и повышение квалификации занимают только 20-30%, на систематическое самообразование приходится остальные 70-80% [9, 10].

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 2 июня 2009 г. № 275 «О некоторых мерах по совершенствованию подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в сфере управления» формирование системы непрерывного образования руководящих кадров, лиц, включенных в резерв руководящих кадров, государственных служащих осуществляется Академией управления при Президенте Республики Беларусь (далее – Академия управления) на основе сочетания подготовки, переподготовки, повышения квалификации и самообразования. Государственные органы и иные организации имеют возможность организовывать самообразование руководящих кадров с помощью разработанного Академией управления научно-методического и программно-технического обеспечения системы самообразования кадров в сфере управления.

Под подготовкой в системе самообразования понимается самостоятельная и целенаправленная образовательная деятельность руководителей и специалистов организаций на основе современных информационных образовательных технологий Академии управления.

Подготовка руководителей и специалистов организаций в системе самообразования осуществляется в целях наполнения рынка труда руководителями и специалистами с высоким уровнем профессиональной квалификации и компетентности, общей культуры; обеспечения эффективной деятельности организаций и отраслей экономики; обеспечения кадровой поддержки инновационных процессов; удовлетворения потребностей работников в их профессиональном совершенствовании. Подготовка в системе самообразования проводится в дистанционном режиме без отрыва от работы.

Технологической базой для формирования и развития системы самообразования выступает программно-техническое и информационное обеспечение системы открытого образования

Академии управления (далее – СОО АУ). Для обеспечения функционирования системы самообразования в организациях предназначены клиентские комплексы СОО АУ, которые должны быть установлены на компьютере (компьютерах) организации и иметь выход в сеть Интернет.

Программное обеспечение клиентских комплексов СОО АУ, методологическая и эксплуатационная документация передаются организациям на CD-дисках после обучения руководителей (заместителей руководителей) кадровых служб и специалистов в области вычислительной техники по 36-ти часовой программе курса повышения квалификации «Информационные технологии в сфере подготовки, повышения квалификации и квалификационной оценки руководящих кадров и специалистов».

На курсах повышения квалификации в Академии управления руководители, заместители руководителей кадровых служб государственных органов и иных организаций изучают базовый состав, содержание образовательных программ и предоставленные Академией управления методические материалы.

Основная задача курса – формирование у обучающихся знаний и навыков по следующим направлениям:

- информационные образовательные и аналитические технологии СОО АУ;
- инсталляция клиентских комплексов СОО АУ;
- организация самообразования в среде СОО АУ;
- информационная поддержка идеологической работы в организациях;
- организация и проведение мониторинга компетенций руководителей и специалистов с использованием программного комплекса мониторинга;
- создание профессиональных тестов и проведение квалификационного тестирования с использованием программного комплекса квалификационной оценки;
- образовательные программы системы самообразования.

Установка клиентских комплексов СОО АУ непосредственно на рабочих местах в государственных органах и организациях проводится специалистами, прошедшими повышение квалификации в Академии управления.

Слушатели, проходящие подготовку в системе самообразования Академии управления, при необходимости могут получить консультационные услуги через форум в сети Интернет (адрес: <http://www.pac.by/ru/>). Итоговая аттестация проводится в форме компьютерного тестирования.

Кроме этого Академия управления:

- разрабатывает основные направления совершенствования и внедрения информационно-аналитического обеспечения системы самообразования;

- проводит повышение квалификации руководителей кадровых служб и специалистов в области вычислительной техники организаций по освоению работы в среде СОО АУ;

- разрабатывает и актуализирует методические материалы по использованию СОО АУ в системе самообразования, образовательные программы и учебные материалы на основе проводимых в государственных органах и организациях оценок сфер управленческой компетентности руководителей и специалистов;

- обеспечивает информационно-аналитическую поддержку системы самообразования;

- участвует в итоговой аттестации слушателей;

- проводит мониторинг и оценку качества процесса самообразования.

Подготовка в системе самообразования осуществляется в рамках образовательных циклов, продолжительность которых составляет 3 месяца. Учебные материалы формируются в виде электронных учебно-методических комплексов (УМК), которые включают образовательные программы, электронные учебники и учебные пособия, интерактивные мультимедиа курсы, компьютерные обучающие программы, лабораторные и иные практикумы, электронные контрольно-тестирующие комплексы.

Электронные УМК построены на основе международного IMS стандарта, который объединяет достижения передовых разработок в дистанционном обучении. Использование IMS стандарта позволяет создать эффективную многоуровневую модель изучения каждой темы образовательной программы.

С целью выявления направлений подготовки в системе самообразования государственные органы и организации проводят мониторинг уровня компетентности с использованием клиентского комплекса СОО АУ. На основании мониторинга для каждого руководителя и специалиста определяется перечень компетенций, требующих дополнительного развития с использованием образовательных программ системы самообразования. Необходимые для освоения образовательные программы включаются в индивидуальные планы руководителей и специалистов, включенных в резерв руководящих кадров.

В течение одного образовательного цикла обучающиеся могут изучать учебные материалы по одной или нескольким образовательным программам. Государственный орган или

организация интегрирует полученную информацию и передает обобщенную заявку в Академию управления. Академия управления на основании обобщенной заявки формирует УМК по заявленным образовательным программам, заключает договоры с организациями на информационно-аналитическую поддержку циклов самообразования и передает, в рамках договора, заявленные образовательные программы и УМК.

Подготовка в системе самообразования включает несколько этапов. В их числе: освоение с использованием клиентских комплексов СОО АУ учебных материалов; самоконтроль знаний с применением компьютерных тестирующих и обучающих программ; общение с модераторами и консультантами образовательных программ через Интернет-форум.

По окончании образовательного цикла государственный орган (организация) совместно с НИИ теории и практики государственного управления Академии управления проводят итоговую аттестацию лиц, прошедших подготовку в системе самообразования. Аттестация проводится в виде очного итогового компьютерного тестирования персонально для каждого обучающегося по изученным программам самообразования. При этом зачетный процент правильных ответов по итоговому тестированию для оценки уровня подготовки в системе самообразования определяется государственным органом или организацией.

Аттестованным лицам по результатам подготовки в системе самообразования выдаются сертификаты установленного образца с перечнем пройденных образовательных программ. Не аттестованным руководителям и специалистам может быть предложено повторное прохождение образовательных программ в следующем образовательном цикле.

Результаты самообразования руководителей и специалистов принимаются во внимание при проведении текущих аттестаций работников, подборе и расстановке кадров, при формировании кадровых резервов, мотивации персонала.

Содержание подготовки в системе самообразования определяется образовательными программами, которые призваны обеспечить развитие уровня компетентности руководителей и специалистов организаций. Этому содействуют применяемые в учебном процессе активные формы обучения. Так, использование метода анализа конкретных ситуаций позволяет объединить индивидуальную работу слушателей с проблемной ситуацией и групповое обсуждение предложений, подготовленных каждым членом группы. Это

дает возможность обучающимся приобретать навыки групповой (командной работы), что развивает способности решения типичных проблем профессиональной деятельности в рамках изучаемой учебной тематики.

В учебном процессе применяются хорошо зарекомендовавшие себя технологии с применением затрудняющих условий (временных ограничений, внезапных запрещений, информационной недостаточности, новых вариантов, абсурда); метод «мозговой атаки»; технологии критического мышления (вызов, размышление, дебаты). Развитию навыков выполнения социальных ролей в профессиональной деятельности способствуют деловые игры.

Эффективная реализация образовательных программ повышения квалификации руководителей требует соответствующего методического обеспечения: учебников и учебно-методических пособий, конспектов лекций, практикумов, комплектов раздаточного материала, иллюстрирующего лекционные курсы, учебных видеоматериалов, пакетов деловых игр, тренингов, заданий и методических указаний на разработку рефератов, квалификационных выпускных работ, тестов входного контроля, пакета тестов для итоговой оценки знаний.

Список использованных источников

1. Старикова Л. Д. Современная трактовка непрерывности образования / Л. Д. Старикова // Современная трактовка непрерывности образования. — 2008. — № 11. — С. 76–79.
2. Ахренов В. Н. Системный подход к реализации непрерывного образования / В. Н. Ахренов // Среднее профессиональное образование. — 2009. — № 6. — С. 2–5.
3. Зайцева О. В. Непрерывное образование: основные понятия и определения / О. В. Зайцева // Вестник ТГПУ. — 2009. — № 7. — С. 106–109.
4. Меморандум непрерывного образования ЕС [Электронный ресурс] // Общественное объединение «Образовательный центр «ПОСТ». — 2010. — Режим доступа : http://centerpost.org/disk_eu/content/panorama/im-08.html(24.05.2010)
5. Матиевская Н. Б. Непрерывное образование как элемент процесса подготовки институтов гражданского общества / Н. Б. Матиевская, А. А. Охрименко // Ресурсы крупных городов – ресурсы социально-экономического развития региона и страны : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 7-8 октября 2010 г. / Минский городской исполнит. комитет «МНИИСЭП». — Минск, 2010. — С. 119–122.
6. Непрерывное образование в РФ остается красивым лозунгом – эксперт [Электронный ресурс] // Лента новостей «РИА Новости». — 2010. — Режим доступа : http://www.rian.ru/edu_

Весьма существенной является информационная поддержка образовательного процесса в виде учебных компьютерных программ, электронных учебников, учебных пособий, специально разрабатываемых на основе последних достижений мультимедийной техники и педагогической науки.

Выводы. Таким образом, рассмотренная система непрерывного образования руководящих кадров и резерва кадров в форме самообразования может быть создана в каждой организации и работать автономно. Учитывая тот факт, что ее «архитектура» и методическое обеспечение единообразны, Академия управления обладает возможностью проводить обновление системы одновременно у всех ее пользователей. Представленная система представляет собой связку «государственный орган (организация) – Академия управления» и имеет свойства «корпоративного университета».

Уникальность этой системы определяется широким применением современных информационно-образовательных технологий при обучении руководителей и специалистов, высокой гибкостью, большим потенциалом развития, возможностью применения в масштабах республики без потери индивидуальной ориентированности.

- analysis/20091019/189642702.html
7. Савелова С. Б. Интернет-проект в повышении квалификации менеджеров / С. Б. Савелова и др. // Кіраванне і адукацыя. — 2008. — № 11. — С. 38–41.
8. Желнина Е. В. Система непрерывного обучения персонала в государственной службе [Электронный ресурс] // Государственное управление. Электронный вестник. — 2006. — № 8. — Режим доступа : <http://e-journal.spa.msu.ru/avtor.html>(25.12.2011)
9. Охрименко А. А. Подготовка компетентных руководителей органов местного управления и самоуправления в системе непрерывного образования / А. А. Охрименко, Н. Б. Матиевская // ТехноОбраз-2011. Роль и место образовательной среды в непрерывном развитии и саморазвитии личности обучающихся : материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф. (Гродно, 17 – 18 марта 2011 г.). В 4 ч. Ч. 4 / ГрГУ им. Я. Купалы ; редкол.: В. П. Терантей (гл. ред.), О. М. Дорошко (зам. гл. ред.) [и др.]. — Гродно : ГрГУ, 2011. — С. 135–139.
10. Сивец С. Качество работы и трудовой жизни предполагает определенный уровень образования / С. Сивец // Непрерывное образование: концепция и ее реализация [Электронный ресурс]. — Режим доступа : 10.01.2012.