

грамм: "сохраняющие" и "инновационные". Целью "сохраняющего" обучения является усвоение фиксированных взглядов, методов, и правил для того, чтобы эффективно работать в повторяющихся ситуациях. Данный тип программ эффективен для передачи новых знаний взамен устаревших и направлен на поддержание существующей системы деятельности. "Инновационное" обучение ориентировано на перспективное развитие обучающихся, подготовку к работе в постоянно изменяющихся условиях, кризисных ситуациях. Именно такой тип образования наиболее востребован в системе непрерывного профессионального образования.

Вышеизложенное позволяет утверждать, что формы и способы использования инновационных технологий в системе образования взрослых определяются концептуальными положениями личностно-ориентированного подхода, который предусматривает активное использование технологий, направленных на личностное развитие, ситуационное проектирование, персонализацию взаимодействия. В основе личностно-ориентированного подхода лежат субъект-субъектные отношения преподавателя и обучающегося, когда происходит совместное проектирование и реализация образовательной программы и образовательное пространство выступает зоной актуального и ближайшего развития личности.

Таким образом, переориентация образовательного процесса на компетентностный подход предполагает ряд необходимых условий. Важным фактором эффективности учебного процесса выступает знание специфики и особенностей взрослых, их ценностно-мотивационных ориентаций; достаточно точное представление цели и типа программ обучения; выбор оптимальной технологии обучения взрослых. Остается значимой проблема отбора наиболее эффективных форм и методов обучения, направленных на личностно-профессиональное развитие и формирование ключевых компетенций взрослого обучающегося.

1. Алошина Ю.Е., Дмитриевская Н.А., Ефимова Л.А. Наше видение модели специалиста // Научное обеспечение открытого образования: Научно-методический и информационный сборник М., 2000. – С. 27-33.
2. Демин В.А. Профессиональная компетентность специалиста: понятие и виды. // Мониторинг образовательного процесса. – № 4. – 2000.
3. Ключарев Г., Огарев В., непрерывное образование в условиях трансформации. – М.: ООО "Франтера", 2002.
4. Лесохина Л.Н. Теоретико-методологические основы проектирования технологий обучения взрослых / Под ред. А.Е. Марона. – СПб.: ИОВ РАО, 2000.

УДК 378.1

РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ВЗРОСЛЫХ

Л.К. Волченкова

*Республиканский институт инновационных технологий
Белорусского национального технического
университета
Минск, Беларусь*

Обучение как любой процесс совершенствования личности бесценно для человека, который стремится к само-развитию. В современных условиях способность к обучению ценится едва ли не больше, чем практический опыт человека.

Статья посвящена развитию образовательных потребностей взрослых, управлению талантами, организации и оценке возможных форм обучения.

В современных условиях добиваться конкурентных преимуществ становится все сложнее. Еще недавно при характеристике специалиста делался акцент на опыте его работы и профессионализме. А высокий технологический, технический уровень и культура производства гарантировали предприятию качественный рынок вперед, выход на первые позиции и устойчивый успех в дальнейшем.

Сегодня ситуация выглядит несколько иначе, конкурентные преимущества реализуются через человеческий потенциал. О профессиональной квалификации, конечно же, никто не забывает, однако среди приоритетных стали называться такие факторы как *способность специалистов обучаться, умение влиться в корпоративную культуру, лидерство.*

Объясняется это тем, что сегодня профессиональные знания устаревают достаточно быстро и, если не заниматься самообразованием и собственным профессиональным развитием, то можно оказаться невостребованным на рынке труда.

Именно поэтому системы обучения взрослых, призванные удовлетворять их образовательные потребности, все больше ориентируются на профессиональное развитие специалиста, на становление ключевых компетенций и управление талантами.

Словари толкуют понятие "талант" как высокое природное дарование человека, выдающуюся способность к деятельности в какой-либо области. Чтобы добиться определенного уровня совершенства талант нуждается в применении и постоянном упражнении. Талант сложно скрыть или спрятать, он либо есть, либо его нет. Существует мнение, что талант состоит из 5% врожденных одаренностей и 95% труда, приложенного для их развития. Таким образом, наличие способностей – условие необходимое, но не достаточное. Успешность обеспечивается благодаря трудолюбию, стремлению к постоянному развитию и лучшему результату.

Управление талантами как образовательная потребность личности, реализуемая в системах обучения – это ориентированный на будущее подход, заключающийся в воспитании ключевых качеств специалиста, в развитии творческого потенциала и планировании профессиональной карьеры.

В иерархии потребностей управление талантами относится к наиболее сложным потребностям и как источник активности возникает лишь после удовлетворения элементарных жизненных потребностей.

По А. Маслоу – автор книги "Теория человеческой мотивации", потребности делятся на первичные или врожденные (1ур.: физиологические; 2ур.: безопасности и уверенности в будущем) и вторичные или приобретенные (3ур.: социальные; 4ур.: уважения и признания достижений; 5ур.: самовыражения – рост как личности). Согласно А. Маслоу доминирующая роль в поведении человека отводится потребностям более низкого уровня, в то время как потребности более высоких уровней постоянно расширяются. Это означает, что мотивация через приобретенные потребности бесконечна. Последнее обстоятельство является привлекательным объектом управления развитием человека.

Объективно обусловленная требованием времени, потребность в управлении талантами имеет процессуальную природу, т.е. это не застывшее явление, а состояние человека, которое может быть более или менее острым. По-

требность в обучении либо превращается в свойство человека относительно устойчиво его характеризующее, либо во временное его психическое состояние. В обоих случаях данная образовательная потребность является основой, как отдельных мотивов, приводящих взрослого человека в системы обучения, так и целостной направленности личности, способствующей саморазвитию и реализации личного потенциала, что приводит человека к успешности.

Управление талантами как компонент в системе управления персоналом – это такое управление развитием работников, при котором учитываются индивидуальные особенности развития каждого, оказывается помощь в совершенствовании сильных сторон и улучшении деловых качеств.

Талантливый работник характеризуется выдающимися или выходящими за среднестатистический уровень способностями, нестандартным мышлением, умением находить решения в любой ситуации, высокой мотивацией к достижению успеха и самореализации. Возникает необходимость в определении *ключевых компетенции*, которыми должен обладать талантливый работник. На наш взгляд модель талантливого специалиста может иметь следующую структуру:

- умение определять стратегические цели, ставить перед собой выполнимые задачи и добиваться их решения;
- инновационный потенциал – постоянное стремление к поиску новых подходов при решении задач; способность генерировать идеи и видеть новые результаты; умение находить простые решения для сложных задач;
- менеджерский потенциал – способность принимать решения, создавать деятельностные процессы и мотивировать их выполнение, умение управлять сложными системами;
- лидерский потенциал – способность донести стратегические цели и задачи, до всех членов команды; умение работать в команде и управлять командой;
- потенциал профессионального развития – заинтересованность в профессиональном развитии; способность к изменениям, обучению и самообразованию;
- умение выстраивать деловые взаимоотношения с руководством, коллегами и подчиненными, а также со всеми представителями внешнего окружения;
- умение поддерживать лояльность в коллективе и строить межличностные отношения.

К талантливым с высоким внутренним потенциалом работникам необходим индивидуальный подход, ориентированный на поддержание в них интереса к работе и будущим перспективам. Они рассчитывают на определенную долю свободы и возможность для креативных действий.

Но работать рядом с такими работниками непросто, в них преобладает желание решать все быстро, они могут игнорировать мнение коллег и скупачат от рутинной работы. Удобнее руководить среднестатистическими работниками, послушными и преданными.

Высокоэффективные работники, достигая успеха, получают большую нагрузку и несут моральную ответственность. При таких условиях есть угроза профессионального выгорания и просто усталости. Возникает необходимость в тренинге по креативности мышления. Одна из задач такого тренинга – снятие эмоционального напряжения и улучшение настроения. Кроме этого занятия направлено на создание дружеской обстановки, что сплачивает коллектив. Не менее важной задачей является избавление от стереотипов, развитие наблюдательности, памяти, ас-

социативного мышления. В процессе тренинга можно расслабиться и пофантазировать.

В результате тренинга меняется не только отношение к работе. Меняется отношение к себе – появляется ощущение, что ты специалист высокого класса. Меняется в целом отношение к жизни – начинаешь слушать и слушать собеседника, видеть его проблемы, а не только свои собственные.

Необходимо подчеркнуть главное: талантами управляет талантливый руководитель. Это он создает условия для лояльного отношения к талантам в коллективе, предоставляет возможность развиваться и реализовывать свои идеи. Талантливого сотрудника ценят, и это становится элементом корпоративной культуры и нормой поведения в коллективе.

В журнале "Отдел кадров" № 10 за 2006 год приведены данные интернет-опроса. Был поставлен вопрос: "Какое качество наиболее важно для талантливого сотрудника?" Интернет-сообщество характеризует талантливого работника следующим образом:

- способность к обучению – 58%;
- способность к изменениям – 27%;
- лидерство – 8%;
- лояльность – 7%.

Все перечисленные качества в той или иной степени присущи талантливым сотрудникам. Важно отметить, что участники голосования поставили на первое место способность к обучению. На втором месте – способность к изменениям. Ведь нововведения, как правило, наталкиваются на сопротивление работников, такова природа практически всех людей, за исключением талантливых.

Как видим, вместе оба качества составили 85%. И это достаточно веское основание для того, чтобы развивать системы обучения взрослых. Как сказал американский публицист Алвин Тоффлер автор книги "Шок будущего" умение учиться, разучиваться и переучиваться станет в XXI веке таким же необходимым, как знание грамоты.

XXI век уже наступил давно, но принципиальных изменений в структуре образовательных потребностей взрослых не произошло и отношение организаций к обучению своих работников не улучшилось.

Известно, что обучение позволяет повысить эффективность выполняемых работ, реализовать свои способности, развить карьеру.

Потребность в обучении конкретного работника определяется по результатам:

- анализа задач, которые стоят перед работником;
- оценки качества выполняемых работ;
- итогом мониторинга трудовой мотивации.

Оценка потребности в обучении – это оценка необходимости в конкретных знаниях, умениях и навыках. Потребность в обучении затрагивает не сегодняшний день, а перспективу. Если в начале цепочки поставить определение потребности в обучении, то это приведет к наибольшей эффективности самого процесса обучения.

Необходимо построение системы обучения, в которую входят как специально организованное в учреждениях образования обучение, так и локальное или корпоративное обучение, интенсивно развивающееся в последнее время в мире бизнеса.

Выделяют следующие формы обучения сотрудников организации:

- обучение на рабочем месте;
- обучение внутри организации или корпоративное обучение;
- специально организованное обучение вне организации;
- самообразование.

Обучение на рабочем месте индивидуально и является оперативным, оно имеет тесную связь с повседневной работой, упрощает учебный процесс. Но вместе с тем такое обучение ограничено рамками конкретного рабочего места и отведенным на обучение временем.

Обучение внутри организации или корпоративное обучение по своей сути локально и связано с частичным или полным отвлечением работников от их служебных обязанностей. Оно позволяет не только повышать их квалификацию, но и проводить переквалификацию.

В некоторых случаях обучить одного сотрудника недостаточно, чтобы распространить новые компетенции на всю организацию. Одним работникам не хватает лидерских и организаторских качеств. Они просто не в состоянии внедрить изменения. Другие не обладают внутренней мотивацией. Третьим просто не удастся преодолеть барьер подготовленности большинства, имеет место разрыв в попятный поле.

Внедрение новых компетенций возможно только через корпоративное обучение. Тогда сотрудники одновременно получают одинаковый объем знаний и новых умений. Это очень ускоряет процесс необходимых изменений и создает эффект синергии, когда группа усиливает потенциал обучения и расширяет его рамки.

Обучение вне организации нацелено на повышение общеобразовательного уровня, знакомство с достижениями науки и практики в сфере их профессиональной деятельности. Работник оторван от повседневной работы и может расширить свои профессиональные и социальные контакты.

Самообразование является высшей формой реализации образовательных потребностей. Данной проблеме уже уделено внимание [1].

Эффективность той или иной формы обучения определяется и оценивается в соответствии с его целями. Суть любой оценки – это выявление уровня соответствия действительного и желаемого результатов обучения (соответствие реального идеальному). В ходе оценки должна быть применена определенная технология. Оценка эффективности обучения не должна происходить по принципу "поправилось – не поправилось".

Сущность системного подхода при оценке эффективности обучения заключается в постановке правильных целей и оптимальном выборе системы показателей измерения достижения этих целей. Оценка эффективности обучения может быть проведена по четырем направлениям:

- уровень удовлетворенности слушателей теоретическим и практическим содержанием учебных программ;
- изменения в знаниях, умениях, навыках и установках;
- применимость результатов обучения в реальных условиях;
- влияние результатов обучения на качественные показатели деятельности.

Как правило, разрыв происходит между второй и третьими позициями. Знания и умения слушатели получили, но на практике их реально применять не будут, а значит и результаты от обучения нулевые.

Невозможность использовать результаты обучения в профессиональной деятельности делает само обучение бессмысленным.

Ответ на этот вопрос "чему учить?" содержится в понимании стратегии развития различных систем деятельности. Стратегические цели трудовых коллективов должны быть спроецированы на работников с точки зрения того, какие компетенции необходимо "нарастить", чтобы обеспечить новый результат.

Системы оценки потенциальных слушателей помогают определить текущий уровень компетенций и их структуру. На этом основании можно формировать корпоративные планы обучения.

У слушателей, которые обладают избыточными компетенциями по отношению к программам обучения, будет снижаться мотивация. Это следует учитывать при составлении учебных программ и выборе индивидуальных форм обучения.

Возникает и другой вариант, когда компетенций у потенциальных слушателей не хватает. Тогда необходимо ввести корректирующий курс, позволяющий выровнять уровень подготовленности для успешного усвоения основной программы обучения.

В РИИТ имеется опыт организации обучения внутри коллективов учреждений образования, так называемые выездные и кафедральные курсы повышения квалификации. Еще мы проводим оценку качества отдельных учебных программ и обучения в целом, изучаем образовательные потребности преподавателей вузов и ссузов.

Основной формой изучения потребности в обучении является анкетирование или собеседование. Опросник, используемый при анализе потребности в обучении, строится по принципу самооценки потенциальным слушателем его собственных знаний.

Краткий ориентировочный тест Вандерлика относится к методикам, которые позволяют определить, насколько слушатель предрасположен к обучению. Анализ результатов теста позволяет измерить уровень общих умственных способностей, а также изучить отдельные способности и качества человека:

- способности обобщения и анализа материала;
- инертность мышления и переключаемость;
- эмоциональные компоненты мышления и отвлекаемость;
- скорость и точность восприятия, распределение концентрации внимания;
- употребление языка, грамотность;
- пространственное воображение и др.

Таким образом, методика краткого ориентировочного теста может быть использована для исследования относительно большого количества компонентов общих способностей. С ее помощью достаточно надежно прогнозируется обучаемость и деловые качества человека.

Отсутствие обратной связи влияет на снижение качества обучения. Лучший способ оценить качество обучающей программы – это получить обратную связь у слушателей, которые ее прошли при условии, что они были мотивированы на обучение. Насколько прикладной характер имеет программа, каков профессиональный уровень преподавателя, соответствует ли заявленная тема содержанию – все это ценная информация, которая в дальнейшем позволит более грамотно выбрать содержание и формы обучения, подобрать профессиональных педагогов.

Что касается критериев оценки обучения, они всегда будут очень спорными, как и сама оценка. На практике мы используем наиболее простой метод – отзыв обучаемых. Слушатели оценивают, насколько знания были нужными, своевременными, доступными, могут ли они ими пользоваться в дальнейшем.

В завершении хотелось бы обратить еще раз внимание на современную модель обучения взрослых – корпоративное обучение. С нашей точки зрения, оно более эффективно, чем обучение на курсах продолжительностью 1-2 недели. Синергия – когда эффект совместных учебных действий выше простой суммы индивидуальных усилий заставляет предпочитать такие формы обучения как

корпоративный семинар, мастер-класс, тренинг, деловая игра и др. На открытых курсах слушатели собираются из разных мест, и каждый решает свою задачу, а корпоративное обучение позволяет решать проблемы одного коллектива совместными усилиями. Корпоративная модель обучения доказывает, что обучение без развития возможно, а развитие без обучения – нет.

1. Волченкова Л.К. Управление самообразованием: методический аспект // Проблемы и перспективы повышения квалификации научно-педагогических кадров: методические аспекты: Материалы республиканской научно-методической конференции (Минск 27-28 ноября 2003 г.) / М-во образования Респ. Беларусь, Бел. нац. техн. ун-т, Респ. ин-т инновационных технологий; Под ред. М.М. Болбаса, Л.К. Волченковой и др. – Мн. УП "Технопринт", 2004. – С.31-34.

УДК 378

СИСТЕМА ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА И КОМБИНИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ

С.И. Бондарь

*Ульяновский государственный технический университет, Бизнес-школа "КАРЬЕРА"
Ульяновск, Россия*

Актуальность данной статьи в освещении опыта автора по повышению квалификации персонала: административного аппарата, преподавательского состава Института Дистанционного Образования Ульяновского государственного Технического Университета, на основе компетентностного подхода, позволяющего учитывать реальные потребности конкретной организации в данный отрезок времени. Компетентностно – ориентированный подход встраивается в процесс переподготовки сотрудников посредством комбинированного обучения, признанного наилучшей формой корпоративного обучения. Осуществление комбинированного обучения в Институте Дистанционного Образования строится, во-первых, на использовании разрабатываемой платформы электронного обучения для корпоративного обучения и, во-вторых, на проведении традиционных занятий и тренингов. Данный подход также содействует реализации стратегии обучения в течение всей жизни, которая призвана предоставить максимальные возможности профессиональной и личностной самореализации граждан.

В настоящее время в странах Европейского Союза интенсифицировались интеграционные процессы. Они обусловлены целым рядом причин, среди которых основными являются следующие:

- Реализация стратегии обучения в течение всей жизни, которая призвана предоставить максимальные возможности профессиональной и личностной самореализации граждан;
- Необходимость обеспечения конкурентоспособности европейской экономики в ситуации экономической глобализации, что требует повышения мобильности рабочей силы и ее конкурентоспособности.

Российская система образования, включая профессиональное образование, ориентирована на интеграцию в

европейское образовательное пространство, и, следовательно, необходимо разрабатывать соответствующие стратегии, учитывая при этом особенности собственной системы образования, и формировать реалистичные пути ее сближения с европейской.

1. Принципы переподготовки специалистов предприятий, организаций на основе компетентностного подхода.

Наиболее серьезное преобразование предстоит осуществить в системе повышения квалификации и переподготовки специалистов организаций, предприятий на базе компетентностного подхода, который позволяет измерить соответствие работника требованиям рабочего места и обеспечивает гибкость образовательных траекторий и возможность более оптимального и экономически эффективного "доучивания" или переобучения работников при переходе с одного рабочего места на другое.

В течение двух последних лет Институт Дистанционного Образования Ульяновского государственного Технического Университета развивает активную деятельность в сфере переподготовки сотрудников предприятий на основе компетентностного подхода. Данный подход включает в себя три этапа:

1. Предварительный этап, предшествующий процессу разработки модели компетенций. Данный этап должен начинаться с четкого осознания следующего:
 - насколько команда топ-менеджеров предприятия, с которым началась работа, заинтересована в проекте;
 - какова миссия, цели, задачи предприятия или организации;
 - кто будет управлять проектом, и кто будет участвовать в нем;
 - какую методологию необходимо использовать;
 - как обмениваться информацией со всеми как на стадии проектирования, так и на стадии внедрения.

Отвечив на данные вопросы, организация сможет выбрать конкретный тип модели компетенций, который должен быть уникальным для каждого конкретного предприятия или организации, и приступать к ее разработке.

Специалисты Института Дистанционного Образования изучили зарубежный опыт построения моделей компетенций и адаптировали полученный опыт для российской действительности. Таким образом, можно говорить о двух типах моделей компетенций – модель ключевых компетенций и модель профессиональных компетенций.

2. Разработка модели компетенций.

Формирование модели компетенций происходит согласно выбранному на первом этапе работы типу модели компетенций. В процессе разработки модели компетенций принимает участие группа экспертов Института Дистанционного Образования, в число которых входят специалисты по качеству, психологи, социологи и аналитики.

Разработка модели ключевых компетенций организации осуществляется посредством мозгового штурма, проводимого среди руководителей подразделений организации при поддержке психолога.

Разработка модели профессиональных компетенций подразделения производится экспертами Института Дистанционного Образования с привлечением руководителя и специалистов подразделения.

3. Разработка курсов и проведение обучения.

Предполагается, что Институт Дистанционного Образования будет проводить переподготовку и повышение квалификации сотрудников посредством комбинированного обучения, признанного лучшей формой корпоратив-