

УЛУЧШЕНИЕ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Балашенко В.Ф., канд. экон. наук, доцент
*Филиал БНТУ «ИПК и ПК БНТУ»
Минск, Республика Беларусь*

В настоящий момент, в условиях глобального экономического кризиса роль переподготовки и повышения квалификации возрастают, так как они направлены на повышение профессиональной компетентности, а значит на расширение возможностей трудоустройства работника.

Появились значительные финансовые затруднения у физических лиц, что вызвало сокращение числа обучающихся. Это обострило конкуренцию между учебными заведениями за каждого слушателя. Для того чтобы удержать свои позиции на рынке образовательных услуг, необходимо улучшить их качество без повышения стоимости обучения.

На кафедре «Экономика предприятия» разработаны электронные учебно-методические комплексы дисциплин (ЭУМКД), которые представляют собой комплект учебных и методических материалов (рабочая программа, конспект лекций, методические рекомендации по выполнению лабораторных и практических работ, курсовых проектов, набор тестов для оценки знаний), подготовленный в электронном виде. ЭУМКД предназначен для использования в качестве одного из основных источников информации в заочном обучении слушателей для самостоятельного изучения ими определенной дисциплины.

Также начата разработка и апробирование в процессе применения так называемых рабочих тетрадей. Они содержат по каждой теме рассматриваемой дисциплины несколько решенных примеров или ситуаций, условия нескольких примеров для самостоятельного решения, оставлено свободное место для решения примеров, тесты для проверки знаний, вопросы по данной теме. Апробирование в учебных группах по различным дисциплинам учебных тетрадей позволило сделать вывод об их безусловной эффективности. Наиболь-

ший эффект достигается при одновременном применении в процессе проведения занятий учебного пособия по данной дисциплине и рабочей тетради. Учебное пособие и рабочую тетрадь разрабатывает преподаватель данной дисциплины. В учебном пособии объемом не более 150 страниц излагается учебный материал, а рабочая тетрадь в качестве приложения к учебному пособию служит для проведения практических занятий. Таким образом, каждый слушатель избавлен от необходимости подробно конспектировать лекционный материал. Структура рабочей тетради также способствует экономии учебного времени на переписывании условий примеров и ситуаций. Она также позволяет каждому слушателю осуществлять эффективный контроль за уровнем своих знаний.

Применение ЭУМКД способствует развитию дистанционного образования. Проводятся индивидуальные консультации в режиме online, в процессе которых обучающийся имеет возможность обратиться к преподавателю с вопросом, получить исчерпывающий ответ. Использование ЭУМКД дает возможность освоения теоретического материала в режиме самостоятельной работы с компьютерными учебниками. На кафедре создана электронная библиотека дополнительной литературы по каждой учебной дисциплине, включающая мультимедийные учебные материалы. Появляется возможность приобретения практических знаний и навыков в режиме самостоятельной работы. Контроль уровня приобретенных слушателями теоретических и практических знаний осуществляется с помощью выполнения тестовых заданий и решения практических примеров.

Отсутствие личных контактов слушателя с преподавателем восполняется возможностью их общения в режиме реального времени.

Дистанционное обеспечение существенно расширяет контингент учащихся, обеспечивает их умениями и мотивацией повышать свой образовательный статус на протяжении всей жизни.

Освоение преподавателями и внедрение в учебный процесс современных образовательных технологий способствует повышению качества обучения.

Вместе с тем в нормативных документах имеются определенные неточности и противоречия, устранение которых способствовало бы улучшению процесса переподготовки.

Примерная форма договора на обучение в учреждении образования (подразделении учреждения образования) утверждается Мини-

стерством образования. Было бы более рациональным, если бы Министерство образования ограничилось приведением перечня обязательных пунктов в договоре и требований к нему.

Существуют определенные проблемы кадров в системе переподготовки.

Практика показала, что постоянных, т.е. штатных преподавателей держать на кафедре, занимающейся переподготовкой кадров, неэффективно. Все преподаватели-совместители на летний период увольняются, а в начале сентября подбираются и оформляются опять. Естественно, что на новый учебный год приглашают лучших преподавателей. Таким образом, ежегодно происходит автоматический отсев более слабых преподавателей.

Методист в сфере переподготовки кадров должен иметь базовое образование по тематике переподготовки, педагогическое образование или опыт педагогической работы по специальностям переподготовки. Работа методистов в ИПК и ПК значительно сложнее, чем на кафедрах основного образования БНТУ. Оплата же осуществляется по одним ставкам и тарифам. Необходимо принять меры для исправления этого положения.

Практика подтвердила, что в системе переподготовки кадров наиболее эффективна работа тех методистов, которые имеют базовое образование и богатый жизненный опыт по специальностям переподготовки и повышения квалификации, а также обладают навыками в общении с людьми, коммуникабельностью, доброжелательностью, знанием психологии людей, педагогики, этики, владеют элементами управления кадров.

Предоставление образовательных услуг в учреждении образования качественно и эффективно возможно при действенной системе заинтересованности всех его участников (преподавателей, вспомогательного персонала). О какой заинтересованности может идти речь, если продолжительность отпуска профессорско-преподавательского состава в системе переподготовки – единственной категории педагогических работников – составляет только около 1 месяца, а в вузе – 2 месяца.

Нынешняя система оплаты труда работников кафедры исключает материальную заинтересованность во внедрении инновационных технологий, в развитии новых видов образовательных услуг, в увеличении количества слушателей.

С установлением доплат за ученые степени и звания возникли проблемы в комплектовании преподавательского состава кафедры за счет преподавателей-почасовиков с учеными степенями, связанные с оплатой труда почасовиков. Она оказалась значительно ниже оплаты труда аналогичных штатных преподавателей или работающих на 0,5 ставки.

Такая ситуация сложилась потому, что в почасовой оплате труда данных преподавателей не учтены надбавки за ученые степени и звания. В качестве решения этой проблемы можно попытаться использовать опыт отдельных российских ВУЗов по дифференциации оплаты по видам учебных работ, при проведении обучения с использованием дистанционных образовательных технологий. Например, в Северо-Западной академии государственной службы России устанавливают различный уровень оплаты труда преподавателей как в зависимости от ученых степеней и званий, так и от видов учебных работ. Выделяют следующие виды учебных работ:

- лекции;
- экзамены, зачеты, работы, работа в ГЭК;
- руководство дипломными, курсовыми работами;
- проверка рефератов, контрольных работ;
- руководство работой аспирантов.

Возможно, до учета в почасовой оплате труда надбавок за ученые степени и звания, в качестве временной меры следует ввести такую схему дифференциации оплаты труда преподавателей-почасовиков при переподготовке кадров.

Исходя из вышеизложенного, учитель из средней школы, придя в сферу экономической или инженерной переподготовки и повышения квалификации, не сможет эффективно выполнять функции методиста, не имея базового профессионального образования и опыта работы в этой сфере. Ведь именно нынешние нормативные документы доказывают обратное.

Сотрудничество кафедры «Экономика предприятия» с ее выпускниками является одним из элементов повышения качества обучения. Условия же для создания такого сотрудничества существуют уже давно. Высокий уровень квалификации преподавателей кафедры «Экономика предприятия» позволяет слушателям во время занятий получать ответы на различные интересующие их вопросы и ситуации

производственного характера. Со своей стороны, слушатели, имеющие достаточно большой производственный опыт, дополняют лекции реальными примерами и ситуациями из своей практики. Преподавателям кафедры тесная связь со слушателями дает возможность лучше узнать реальную жизнь предприятий, их интересы и проблемы. Дополнительным фактором, создания механизма сотрудничества с выпускниками, является широкое развитие информационных технологий, в частности социальных сетей.

Организация более тесного сотрудничества с выпускниками полезна также и кафедре. Взаимосвязь с предприятиями и организациями даст возможность организовать стажировку для слушателей на условиях самокупаемости. Такое сотрудничество будет способствовать увеличению количества поступающих на обучение.

В целом, можно выделить следующие основные направления создания механизма сотрудничества с выпускниками:

1. Организация консультационных услуг для выпускников кафедры, в том числе обеспечение их доступа к новым и обновленным материалам.
2. Представление кафедры в различных социальных сетях для обмена опытом и решения деловых вопросов.
3. Организация и проведение встреч выпускников.
4. Проведение круглых столов и семинаров на актуальные вопросы экономической жизни и функционирования предприятий.

Организацию сотрудничества с выпускниками следует начинать еще во время их переподготовки. Создание тесной связи обучения с жизнью и с производством позволит поднять на качественно новый уровень эффективность дополнительного образования взрослых.

Открытие новых специальностей переподготовки должно быть значительно упрощено. В настоящее время порядок открытия новых специальностей переподготовки такой же сложный, как и у специальностей высшего образования, что совершенно не оправданно.

Очень часто характер обучения по программе переподготовки основывается на приобретении знаний в пограничных областях. Это необходимо, чтобы выпускники могли быть трудоустроены на должности, требующие знаний и навыков в смежных областях. Например, на промышленных предприятиях должности низового и среднего управленческого звена (мастер, старший мастер, начальник участка,

заместитель начальника цеха, начальник цеха и др.) подразумевают наличие как экономических, так и управленческих знаний и навыков.

Однако при разработке нового классификатора специальностей переподготовки выдвинуто необоснованное требование к названиям специальностей, что не должно быть двойных или даже тройных названий (например: экономист-менеджер; инженер-экономист).

Многолетняя практика подтвердила эффективность их использования. Необоснованно также требование РИВШ о том, чтобы названия специальностей переподготовки не должны совпадать с названиями первой и второй ступени высшего образования.

Устранение вышеназванных предложений и замечаний позволит учреждениям образования повысить качество переподготовки кадров.