

САМООБРАЗОВАНИЕ КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ

*Академия управления
при Президенте Республики Беларусь, Минск*

В настоящее время все большее распространение получает подход, согласно которому высшее профессиональное образование закладывает фундаментальную основу знаний и умений специалиста, играет стратегическую роль в формировании профессионализма, а дополнительное образование дает возможность тактических оперативных действий, позволяет восполнить недостающую информацию, заменить устаревшие данные, освоить новые современные методики работы, адаптироваться к внешним условиям, повышает творческую и профессиональную самореализацию госслужащих [5].

В нашей стране дополнительное профессиональное образование взрослых традиционно ассоциируется с освоением слушателями специальных программ переподготовки или повышения квалификации, которое заканчивается обязательной итоговой аттестацией и подтверждается соответствующим документом. Программы состоят из формализованных элементов и включают в себя необходимую учебно-методическую документацию (учебный, учебно-тематический план, учебная программа модулей, курса, дисциплин).

В то же время научные исследования свидетельствуют, что в непрерывном образовании взрослых подготовка, переподготовка и повышение квалификации занимают только 20–30 %, остальные 70–80 % приходится на систематическое самообразование [4, с. 80]. Именно самообразование, по мнению ряда исследователей, является той формой образования взрослых, которая наиболее полно отвечает современным требованиям информационного общества [1, с. 42].

Необходимость самообразования отмечена в Указе Президента Республики Беларусь «О некоторых мерах по совершенствованию подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в

сфере управления» [3], где определено, что формирование системы непрерывного образования руководящих кадров, лиц, включенных в резервы руководящих кадров, государственных служащих осуществляется на основе сочетания подготовки, переподготовки, повышения квалификации и самообразования.

Указом предусмотрено, что прохождение повышения квалификации руководящих кадров осуществляется не реже одного раза в три года. Однако, учитывая скорость обновления научных и профессиональных знаний, в период между прохождением повышения квалификации необходимо проведение иных обучающих мероприятий. В этот период ведущая роль должна принадлежать именно самообразованию.

В соответствии с Государственным стандартом Республики Беларусь СТБ 22.7.1–2001 «Система стандартов в сфере образования Подсистема повышения квалификации и переподготовки кадров. Основные положения», самообразование – вид повышения квалификации, направленный на удовлетворение индивидуальных потребностей граждан в повышении профессиональной подготовки, которое осуществляется по индивидуальному плану [6].

Важными отличительными чертами самообразования являются, прежде всего, наличие у государственных служащих активных познавательных потребностей и интересов, внутренних побуждений к их удовлетворению, осознанность усилий и организованность действий. Если при наличии этих факторов государственные служащие будут иметь постоянный доступ к учебному контенту по интересующей их тематике, они получают возможность обучаться в собственном темпе, тогда, когда им это удобно и там, где им это удобно. В случае появления новых учебных материалов, они смогут осваивать образовательный курс не дожидаясь формирования групп и организации очных занятий, а также приходить на очередное повышение квалификации уже подготовленными к восприятию новых знаний, что позволит достичь большего образовательного эффекта [2].

Для стимулирования развития самообразования систематическое самостоятельное обучение должно получить статус полноценного вида повышения квалификации государственных служащих. Это связано с тем, что оно как ни один другой вид повышения квалификации позволяет реализовать лично ориентированный подход,

удовлетворить профессиональные нужды конкретного госслужащего, исходя из практики его деятельности. Успешность прохождения самообразования должна оцениваться не по наличию документов, подтверждающих факт прохождения обучения, а по повышению качества и эффективности выполнения должностных обязанностей.

Однако процесс самообразования не может быть полностью лишен всех форм контроля. Для обучающегося важно не только понимание целей, но и возможность оценить полученный результат, определить степень усвоения знаний. С одной стороны, это придает слушателю уверенность в своих силах, с другой – указывает на возможность перехода к следующему этапу обучения. Для этого в системе самообразования необходимо наличие поэтапного контроля, обеспечивающего проверку приобретенных знаний.

Также должен быть предусмотрен механизм обратной связи, который в ряде случаев может стать необходимым условием эффективности самостоятельного обучения. В ситуации, когда государственному служащему понадобится компетентная помощь, он должен иметь возможность обратиться к специалисту и получить ее.

Работа над созданием системы самообразования, отвечающей приведенным требованиям, в настоящее время ведется в Академии управления. Создан ряд учебных программ повышения квалификации, по каждой теме которых подобран контент, позволяющий самостоятельно освоить программу, разработаны вопросы для осуществления промежуточного контроля. Предусмотрено итоговое тестирование, позволяющее государственному служащему, осуществляющему самостоятельное обучение, оценить степень освоения учебного материала и, при необходимости, вернуться к некоторым темам для более детального изучения.

Для того, чтобы эта работа в полной мере отвечала запросам государственных служащих, необходим постоянный контакт между Академией управления и государственными органами и организациями. В процессе такого взаимодействия должна определяться и своевременно корректироваться наиболее актуальная и востребованная тематика для подготовки программ самообразования государственных служащих.

Таким образом, реализация подходов, основанных на обучении, сочетающем непрерывное самообразование с поэтапным очным

повышением квалификации, позволит постоянно поддерживать уровень квалификации, профессионализма и компетентности, необходимый для эффективного и качественного выполнения государственными служащими своих обязанностей.

Организация самообразования руководящих кадров и лиц, включенных в резервы руководящих кадров, на основе предложенного подхода позволит поддерживать их компетентность на уровне современных требований и обеспечит их успешное участие в проведении осуществляемых государственных реформ.

ЛИТЕРАТУРА

1. Калашник, Н.С. Самообразование чиновников как составляющая политики управления людскими ресурсами на государственной службе (опыт Украины) / Н.С. Калашник // ARS ADMINISTRANDI. – 2013. – № 4. – С. 42–52.

2. Мешалкин, В. Дополнительное образование госслужащих – новый формат? [Электронный ресурс] / В. Мешалкин // Промышленные ведомости. – Режим доступа: <http://www.promved.ru/next/article/?id=2434>. – Дата доступа: 06.10.2017.

3. О некоторых мерах по совершенствованию подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в сфере управления. – Указ Президента Республики Беларусь, 2 июня 2009 г. № 275.

4. Охрименко, А.А. Самообразование как элемент системы непрерывного образования руководящих кадров в Республике Беларусь. / А.А. Охрименко, Н.Б. Матиевская. – Наука. Освіта. Інновації. – 2012. – № 1(5). – С. 77–82.

5. Рогожкин, А. Государственные служащие: особо ответственный труд – особая мотивация / А. Рогожкин // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012. – № 11. – С. 98–106.

6. Система стандартов в сфере образования Подсистема повышения квалификации и переподготовки кадров. Основные положения [Электронный ресурс] // Государственный стандарт Республики Беларусь СТБ 22.7.1-2001 – Режим доступа: https://www.google.by/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKЕwјz8oPFgdzWAhWhNJoKHWdyBrUQFggIМAA&url=http%3A%2F%2Fgost-snip.su%2Fdownload%2Fstb_2271_2001_sistema_standartov_

УДК 004.357:001.895

Веремейчик Л.А.

ОСОБЕННОСТИ И ПРЕИМУЩЕСТВА МУЛЬТИМЕДИЙНОЙ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ

БГТУ, Минск

В соответствии с Государственной программой инновационного развития Республики Беларусь на 2016–2020 гг. одной из главных задач является формирование инновационного общества [1]. Концепция информатизации системы образования Республики Беларусь на период до 2020 г., определяет информатизацию системы образования важнейшим условием ее реформирования и модернизации. На современном этапе основными целями информатизации системы образования Республики Беларусь являются: создание для населения равных возможностей получения качественных образовательных услуг на уровне современных требований вне зависимости от места проживания и обучения, а также формирование личности, адаптированной к жизни в информационном обществе. Для достижения указанных целей должны быть решены следующие основные задачи: обеспечение доступности качественных образовательных ресурсов и услуг, эффективное вовлечение в образовательный процесс средств информатизации, развитие у обучающихся мотивации к получению знаний, непрерывному самообразованию посредством использования современных информационных технологий [2].

Одним из инновационных методов обучения является мультимедийная технология – это информационная технология на основе программно-аппаратного комплекса, имеющего ядро в виде компьютера со средствами подключения к нему аудио- и видеотехники. Информацию можно предоставлять не только в текстовом виде аудиоданными, но и проиллюстрировать с помощью использования художественно оформленных картинок, схем, графиков, видеоклипов, включать в состав продукта игровые