

работодателей, с одной стороны, и квалификацией, профессией, которыми владеют ищущие работу, – с другой. Подобные центры не всегда способны осуществлять рациональную профессиональную переориентацию высвобожденных специалистов, анализ рынка труда и прогнозирование его запросов. На наш взгляд, именно поэтому в случае потери работы лишь немногие обращаются в государственную службу занятости.

Одним из способов разрешения указанных противоречий может служить организация повышения квалификации и переподготовки специалистов за счет предприятия. И это не новое направление. В этом плане показателен опыт зарубежных фирм, придерживающихся принципа «никаких увольнений», так как затраты на переподготовку работников приносят больший эффект, чем увольнение и найм новых специалистов. Большинство зарубежных фирм имеют свои центры обучения, где существуют курсы для персонала любого уровня – от рабочих до менеджеров. Обучение осуществляется с отрывом от производства в от одной недели до двух семестров. В ряде случаев учебные центры создаются совместными усилиями учебных заведений и промышленных предприятий. Расширение профессиональной подготовки на производстве приводит к созданию новых эффективных форм обучения, например при «корпоративном образовании» дипломы о высшем образовании могут выдаваться работникам предприятий и фирм без непосредственного посещения колледжей и обучения в них. Для этого достаточно получить знания и повысить квалификацию в учебных центрах фирмы. Тем самым, образование финансируется теми, кто заинтересован в повышении образовательного уровня своих кадров. Предприятие работает на перспективу, снижая угрозу безработицы. Оплачивая обучение своих работников, работодатели извлекают выгоды из вложения капитала в повышение уровня их знаний и умений, тем более что предприятиям предоставлено право включать расходы на подготовку и переподготовку кадров в затраты на производство и реализацию продукции.

Важным направлением в разработке условий, повышающих эффективность непрерывного профессионального образования, адекватного современным запросам, выступает информационно-психологическое сопровождение профессионального развития специалиста. В консалтинговых агентствах, организуемых школах молодого руководителя, школах лидерства подобное сопровождение включает в себя психологическую диагностику, консультации по выбору профессии на этапе профессионального самоопределения, дальнейшую профессиональную ориентацию, содействие в трудоустройстве, помощь в начальной адаптации к условиям труда, организацию тренингов, семинаров, содействие росту профессионального мастерства специалиста посредством его

включения в процесс освоения различных образовательных программ разного уровня.

Однако следует отметить, что, несмотря на большое разнообразие подходов к решению проблемы повышения качества последиplomного образования, ни одна из существующих в настоящее время моделей специалиста, в основе которых лежат квалификационные характеристики, разработанные еще в советское время, и образовательный стандарт не могут гарантировать формирования личности профессионала, способного к самореализации. Возникает необходимость в создании гуманитарно ориентированной модели, в которой наиболее важными являются умение самостоятельно формулировать социальные и профессиональные задачи, владение коммуникативной культурой, способность творчески решать новые профессионально значимые проблемы, наличие личностных качеств, обеспечивающих успешное выполнение профессионально-ролевых функций, а также способностей и стремлений к самообразованию. Таким образом, особое значение приобретает разработка научно-методических основ повышения профессиональной квалификации и переподготовки специалистов, а также качества профессионального образования.

*В.П. Шибут, доцент кафедры судебной медицины  
Академии МВД Республики Беларусь, кандидат биологических наук, доцент*

## **ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ В СИСТЕМЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ СОСТАВЛЯЮЩИХ УПРАВЛЕНИЯ**

В условиях перехода к рыночной социально-ориентированной экономике системно трансформируются цели, задачи и содержательное наполнение хозяйственного механизма в целом и такой его составляющей, как система профессионального образования и воспитания. Она стала непрерывной, многоуровневой и экологической. Это обстоятельство обусловлено стратегическими целями устойчивого социально-экономического развития страны и обязательствами Республики Беларусь перед мировым сообществом. Наметившийся временной дефицит учебных планов различных циклов поствузовского образования и ставшего обязательным периодического обучения в системе повышения квалификации специалистов всех отраслей хозяйственной деятельности, текущей производственной или служебной подготовки предопределяет поиск эффективных образовательных технологий, подходов и методов. Они должны удовлетворять не только результативности

учебно-воспитательного процесса, но и его экономической целесообразности. Кроме того, современные информационные технологии стали средством повышения эффективности управления всеми сферами общественной деятельности, а уровень информатизации становится одним из факторов успешного экономического развития и конкурентоспособности, когда специалисты должны в совершенстве владеть автоматизированными системами учета, планирования и другими составляющими управления производством. Для того чтобы специалисты использовали информационные технологии управления, их нужно и обучать теми же самыми методами и в циклах неинформационных дисциплин. Как свидетельствует собственный профессиональный педагогический опыт, реализация этого подхода оказалась востребованной в системе образования взрослых из числа руководителей и специалистов органов государственного управления, субъектов хозяйствования различных форм собственности и профсоюзов. На всех ступенях поствузовского образования, как в случае получения второго высшего образования, так и в системе повышения квалификации, производственной или служебной подготовки, в учебных циклах по различным аспектам промышленной, экологической безопасности, охраны труда, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, оказались востребованными именно информационные технологии, обеспечивающие функционирование систем менеджмента качества, экологического менеджмента, менеджмента промышленной безопасности и охраны труда, или их интеграции в рамках единой системы. Все они изначально предназначались для решения ряда задач в условиях временного дефицита аудиторных занятий. Среди них активизация и формирование творческого потенциала обучаемых, интенсификация процесса обучения, обеспечение его качества по формированию и развитию уровня знаний, умений и навыков решения не только профессиональных служебных задач управления чрезвычайными ситуациями, предусмотренных учебной программой по изучаемому аспекту, но по аналогии и других, возникающих в процессе последующей деятельности. Все это способствует также созданию соответствующего психологического комфорта и эмоционального состояния обучаемых, позитивной мотивации обучения с учетом социально-образовательных особенностей аудитории. Одной из целей занятий помимо изучения вопросов, раскрывающих содержание рассматриваемых тем, является представление многовариантности организации информационного нормативно-правового поля не только как методологической основы их изучения, но и предметной подготовкой к будущей профессиональной деятельности,

включающей и организацию такой составляющей системы непрерывного обучения, как производственная или служебная подготовка.

Все виды аудиторных занятий проводятся посредством визуализации изучаемого материала с параллельной демонстрацией специально разрабатываемых слайд-фильмов, производство которых осуществляется с использованием программного продукта *Microsoft Power Point*. В качестве необходимого условия, содержания и метода обучения решению профессиональных служебных задач управления чрезвычайными ситуациями в системе динамично развивающихся информационных составляющих нормативно-правового поля в учебный процесс включено обращение к электронным базам нормативных правовых и технических актов, составляющим Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь и систему стандартов. Они представлены соответствующими программными продуктами – «КонсультантПлюс», «Эталон», информационно-поисковая система «Стандарт» и др. Эти продукты наделены дружественным интерфейсом, содержат большие возможности реализации поиска, представления, изучения и анализа содержания составляющих систем управления и механизмов их функционирования. Обращение к ним позволяет мобилизовать возможности обучаемого как в восприятии информации теоретического характера, так и в формировании и развитии соответствующих практических навыков. Это достигается включением в процесс обучения конкретных задач профессиональной практической деятельности обучаемого, когда он превращается из объекта обучения в субъект обучения, осознанно участвует в процессе профессиональной подготовки и самостоятельно принимает решения. Проведение занятий в условиях компьютеризированного рабочего места обучаемого позволяет также решать вопросы дефицита актуальной учебной литературы и экземпляров такого периодического издания, как, например, «Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь».

Информатизация образования взрослых способствует не только улучшению качества их профессиональной подготовки, но и направлена на реализацию требований государственных образовательных стандартов. Включение в учебные программы или исключение из них обращения к информационным технологиям в цикле неинформационных дисциплин в условиях информатизации всех сторон хозяйственной деятельности определяет интегрированный показатель системы менеджмента качества учреждения образования в соответствии с требованиями стандарта СТБ ИСО 9001–2009.