

Выбор педагогом образовательной технологии, в том числе и инновационной (или сочетание образовательных технологий) определяется в первую очередь желаемым уровнем познавательной активности обучающихся при осуществлении ими познавательной деятельности.

УДК 378.1

*А.Н. Лепёхин, начальник кафедры правовой информатики  
Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических  
наук, доцент*

### **О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В РАМКАХ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ**

Современные тенденции развития общественных отношений актуализуют проблему соответствия работников (сотрудников) требованиям, предъявляемым к ним как работодателем, так и обществом в целом в части способности решать новые задачи, обусловленные развитием производственных и информационных технологий. Очевидно, что без постоянного совершенствования профессиональных умений и навыков решить возникающие в процессе практической деятельности проблемы становится все сложнее. В этой связи развитие и совершенствование системы дополнительного образования взрослых является весьма перспективным направлением и важным технологическим инструментом повышения уровня знаний и умений современных работников. Более того, некоторые государства уже пошли по пути создания центров аттестации (подтверждения квалификации) профессиональных компетенций. Полагаем, что это является перспективным направлением развития отечественной системы образования.

Вместе с тем в рамках реализации принципа «образование через всю жизнь» именно система повышения квалификации руководящих работников и специалистов позволяет эффективно и своевременно реагировать на современные социокультурные и производственные потребности общества, поскольку в рамках получения образования на первой ступени специалист приобретает определенные знания, умения и в некоторой степени навыки, которые в последующем используются в его профессиональной деятельности.

Действующая система повышения квалификации работников, наряду с множеством ее преимуществ, имеет и определенные слабые места – в первую очередь в отборе сотрудников для обучения по программам повышения квалификации. Полагаем, что возможны два варианта развития ситуации.

Первый выражается в отсутствии каких-либо кардинальных изменений в рамках системы подбора специалистов и направлении на повышение квалификации сотрудников, имеющих различный образовательный и профессиональный уровень, а также стаж работы. Для совершенствования системы повышения квалификации в рамках этого направления полагаем целесообразным реализацию принципа обратной связи между обучающимися и учреждениями образования, что возможно через предварительное ознакомление самих обучающихся с программой курса, его ключевыми темами и согласование примерного образовательного курса с непосредственными участниками системы дополнительного образования. Иными словами, необходимо повышать квалификацию руководящих работников и специалистов именно по тем вопросам, которые актуальны для современной практики. Очевидно, что такой подход требует профессиональных знаний от преподавателей и умений быстро разрешать наиболее острые прикладные проблемы, что позволит менее подготовленным сотрудникам повысить в экспресс-режиме свой профессиональный уровень за счет обмена мнениями с более подготовленными сотрудниками и выработать единую позицию с помощью преподавателя.

В рамках реализации второго варианта полагаем целесообразным применение компетентного подхода к отбору специалистов для повышения квалификации. Это позволит дифференцировать объем знаний и умений, который необходим обучающимся, с учетом уровня их профессиональной подготовки и стажа работы, так как сотрудники, работающие на одинаковых должностях, но с различным уровнем квалификации и стажем работы, имеют различные образовательные потребности. Кроме того, использование дифференцированного подхода к отбору обучающихся позволит более содержательно подойти к программе курса с учетом образовательных потребностей специалистов и их профессиональной квалификации.

Таким образом, повышение квалификации в рамках системы дополнительного образования взрослых должно иметь сбалансированный, практико-ориентированный подход, выстроенный в четкую, логически выверенную систему. В ее рамках будут реализованы следующие условные модули (элементы) системы:

- отбор специалистов для повышения квалификации;
- согласование с ними программы курса;
- формирование перечня наиболее актуальных вопросов;
- обсуждение этих вопросов в рамках образовательного процесса;
- формирование единого подхода к их разрешению.