**ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ непрерывноГО образованиЯ**

**Королев Юрий Юрьевич**

Институт бизнеса и менеджмента технологий  БГУ, Республика Беларусь

yykorolev@sbmt.bgu

Результаты многочисленных дискуссий о системе непрерывного образования однозначно доказали ее необходимость, однако внедрение этой системы до сих пор не привело к существенным результатам. В условиях же финансового кризиса, когда потребуется переподготовка сотен тысяч оставшихся без работы, развитие данного направления приобретает особое значение. В связи с этим весьма ко времени разработка направлений (концепции) системы непрерывного образования в Республике Беларусь. Такая концепция должна основываться на мировом опыте и учитывать национальную специфику. Поэтому целесообразно еще раз проанализировать различные формы организации непрерывного образования: от повышения квалификации в виде ротации работников до создания сети специальных учебных заведений.

Инновационный путь развития национальной экономики предусматривает такую организацию социально-экономических отношений в обществе, которая обеспечивает прирост общественного богатства и рост благосостояния его членов за счет постоянного повышения продуктивности использования всех ресурсов и факторов производства. Главным и самым ценным ресурсом является интеллектуальный ресурс. Учитывая это, важно развивать и совершенствовать систему непрерывного образования, которая постоянно стимулировала бы качественный рост интеллектуального ресурса. Во многих западных странах, где осознали, что без системы постоянного обновления знаний и компетенций работников невозможно строить инновационную экономику, уже давно создают условия для массового участия взрослого населения в программах обучения. В Австрии в них задействовано 89% жителей, в Дании – почти 80%, Финляндии – 77%, Швеции – 71%, Швейцарии – 68%.

Одна из основных целей непрерывного образования – приобретение актуальных знаний и их диверсификация, что связано с недостаточностью или неспособностью базовой системы образования научить человека всему, что ему предстоит выполнять в течение трудовой жизни.

Среди необходимых условий развития системы непрерывного образования можно выделить следующие: развитое кадровое планирование (с учетом связей с научными и учебными заведениями), государственное финансирование, льготная налоговая политика и законодательная поддержка новых форм кооперации науки, образования и производства. Очевидно, что непрерывное образование не является очередной стадией развития системы образования, а выступает как необходимая составная часть процесса интеграции науки, образования и производства.

Непрерывное образование приравнивается к образованию взрослых, так как речь идет о различных формах повышения квалификации, переподготовки специалистов, преодолевших обычный возраст базового обучения. Т.о., целесообразно проанализировать и глубже изучить различные формы повышения квалификации и переподготовки, учитывая возможность их применения, в т.ч. в коммерческих целях, для повышения прибыльности и эффективности учреждений образования республики.

Простейшая форма повышения квалификации – ротация работников по рабочим местам и подразделениям. Это так называемое неформальное или спонтанное дополнительное профессиональное образование. Более сложная форма – создание различного рода проблемных целевых групп, носящих временный характер. В их задачи может входить повышение качества продукции, анализ конкретных технологических проблем, подготовка к выпуску новых видов продукции и т. п. Результатом деятельности проблемных целевых групп является не только улучшение производственных показателей, но и рождение внутри них новых идей, при попытке разработки которых возникают проектные группы, в еще большей степени способствующие повышению квалификации. Уже сам по себе переход работника в такую новаторскую структуру с атмосферой творчества, сотрудничества ученых и специалистов разного профиля служит формой повышения квалификации. В этом смысле показателен опыт Японии, визитной карточкой которой стали «кружки качества», где рабочие в свободное от работы время вносят и обсуждают предложения об усовершенствования техники, технологии, организации производства, при этом, не рассчитывая на материальное вознаграждение.

Более высокая форма организации непрерывной системы повышения квалификации – собственная система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Это сеть специальных учебных заведений, имеющих мощную материально-техническую базу, штаты квалифицированных преподавателей. В высокотехнологичных отраслях промышленности ежегодно проходят переподготовку 75-85% всех категорий персонала. Компании располагают правом присуждать своим работникам ученые степени. В деловых кругах справедливо говорят в этой связи о превращении корпораций в «институты непрерывного образования». По данным специалистов, американские корпорации расходуют на образование и профессиональную подготовку своего персонала не менее 60 млрд. долл. в год. Общие расходы США в этой области сравнимы лишь с затратами на оборонную промышленность.

Опять же интересен опыт Японии. По мнению исследователей, один из секретов «японского чуда» таится в понимании новой роли образования в обществе, в том, что бизнес сделал главную ставку на человека. Японский предприниматель выступает за максимальное использование творческого потенциала каждого работника. Непрерывное обучение всех категорий персонала (рабочих, инженерно-технических и управленческих кадров), постоянная переподготовка и повышение квалификации – таковы базисная стратегия и цель кадровой политики. Результатом этого стала новая форма труда – труд хорошо обученного дисциплинированного работника, обладающего чувством нового, умением мыслить нестандартно, а также высокой мотивацией к творчеству и изобретательству.

На переподготовку персонала японские предприятия ежегодно расходуют суммы, равные 10-12% фонда заработной платы. Обучение рассматривается как важная часть трудовой деятельности работника. Параллельно с модернизацией производства идет подготовка специалистов по новой технике. Оба процесса спланированы таким образом, чтобы к моменту установки нового оборудования необходимую квалификацию имело заданное число специалистов, которые ознакомились с этим оборудованием еще во время монтажа и отладки.

Чтобы вовлечь в процесс реконструкции и обучения весь персонал, каждой из его категорий предварительно разъясняются цели и задачи технологических преобразований, а также ожидаемые от них выгоды. К преподаванию привлекаются ведущие специалисты компаний и университетов. Им предоставляется полная свобода в решении профессиональных задач при условии достижения конечной цели – подготовки персонала высокой квалификации. Прохождение курсов повышает престиж работника, способствует его профессиональному и служебному росту. В настоящее время общий квалификационный уровень японской рабочей силы считается самым высоким в мире.

Для формирования системы непрерывного образования в Республике Беларусь можно определить три основных направления:

1) интеграция образования и бизнеса;

2) внедрение современных образовательных технологий, форм и методов обучения;

 3) внедрение новых организационных форм и финансовых механизмов.

Первое направление должно предполагать организацию тесной связи учебных учреждений с производством и организацию собственной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на предприятиях. Как было показано выше на примере Японии, это дает огромный эффект для экономики всей страны.

Важным условием развития системы непрерывного образования должны стать новые технологии обучения – дистанционное, кейсы, компьютерные симуляторы, тренажёрные комплексы, деловые игры, проектные методы обучения, а также стажировки. Также должна быть обеспечена увязка обучения с решением производственных и кадровых задач; индивидуализация и гибкость обучения; тщательная методическая проработка программ; применение активных методов и сокращение на этой основе сроков обучения; создание сети специализированных учебных центров.

Третье направление может быть реализовано при помощи системы конвертируемых бюджетов на образование. Такие бюджеты будут формироваться для каждого сотрудника, оформляться соответствующим сертификатом, признаваемым различными учреждениями образования и системами повышения квалификации. Работник же сможет по своему усмотрению выбирать учебную программу, вуз, форму обучения и т.п. Таким образом, имея определенный сформированный бюджет и конвертируемый сертификат, можно будет работнику небольшого предприятия или бюджетной организации обучаться, например, в корпоративном университете крупного предприятия.