

О НЕКОТОРЫХ НАПРАВЛЕНИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

мышленная безопасность», то здесь нам навстречу идет Департамент по надзору за безопасным ведением работ в промышленности МЧС Республики Беларусь (далее – Госпромнадзор), являющийся основным заказчиком переподготовки по данной специальности. Проявляя заинтересованность в подготовке специалистов как для своего ведомства, так и для предприятий промышленности, Госпромнадзор обеспечивает стажировку в области надзорной деятельности для всех слушателей. Кроме этого, работники Госпромнадзора принимают активное участие в разработке образовательного стандарта, учебных программ и проводят занятия по дисциплинам специальности.

Некоторые сложности представляет организация стажировки для слушателей специальности переподготовки «Инжиниринг безопасности объектов строительства». С одной стороны, Министерство по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь по инициативе нашего факультета принимает слушателей на стажировку в отделы и управления, осуществляющие надзорную деятельность в строительстве, что является полезной практикой, как для слушателей, обучающихся по линии МЧС, так и для тех, кто пришел на обучение из проектных организаций. С другой стороны, было бы целесообразно направлять слушателей этой специальности для прохождения стажировки в крупные проектные организации изучать практический опыт проектирования систем пожарной безопасности. Однако Министерство архитектуры и строительства не проявляет заинтересованности, хотя мы готовим специалистов по обеспечению безопасности по направлению, за которое отвечает именно это ведомство.

Таким образом, сформулированы следующие задачи, решение которых позволит существенно повысить качество подготовки слушателей по специальностям переподготовки:

- наполнение учебной программы материалом, учитывающим подготовленность обучаемых; деление на группы с учетом уровня подготовки;
- интенсификация процесса подготовки пособий, особенно по блоку дисциплин специальности как в печатном, так и в электронном виде;
- разработка специальных заданий для контрольных работ, поиск взаимосвязи со специальностью не только при выполнении контрольных работ по специальным дисциплинам, но и по дисциплинам социально-гуманитарного блока;
- обеспечение соответствующей нормативно-правовой базы, вплоть до внесения изменений в Кодекс об образовании о возможности приема на специальности переподготовки студентов выпускного курса. Конечно, здесь идет речь только о двух специальностях, открытых в Командно-инженерном институте, но и этим специальностям должно быть обеспечено правовое поле, что особенно важно, учитывая их направленность на обеспечение безопасности людей.

Training, retraining and continuing professional development are essential elements in balancing supply and demand on the labor market. The importance of employee's intellectual activity as well as the ability to perceive and process the information is increasing in modern conditions of production. The training process should direct participants towards the practical application of knowledge, the ability to tackle challenging tasks and the skills to determine actual outcomes.

В современных условиях руководству любой организации следует признать: существование экономически эффективной компании попросту невозможно без продуманной системы повышения квалификации кадров всех уровней. Нынешнее время настоятельно требует от работников любой отрасли постоянного обновления уже приобретенных знаний, а от учебных заведений соответствующего типа – поиска и внедрения новых подходов к учебно-методической и научно-исследовательской деятельности.

Подготовка, переподготовка, повышение квалификации кадров – важное звено в сбалансированности спроса и предложения на рынке труда. В Кодексе Республики Беларусь об образовании дополнительное образование взрослых (а именно в эту систему включены повышение квалификации, подготовка и переподготовка кадров) – «вид дополнительного образования, направленный на профессиональное развитие слушателя, стажера и удовлетворение их познавательных потребностей» [1, с. 256].

Становясь объектом товарно-денежных отношений, обладающим определенной (или полной) экономической самостоятельностью и полностью отвечающей за результаты своей деятельности, предприятия должны стремиться к повышению квалификации своих работников. Именно высокий уровень квалификации, владение современными знаниями и технологиями позволит обеспечить высокую эффективность работы, конкурентную способность и устойчивость предприятия на рынке труда. Поскольку сегодня перед предприятиями стоят задачи, обусловленные потребностями адаптации к рынку труда, модернизации производства, повышения производительности труда, реконструкции занятости и изменения требований к качеству рабочей силы, соответственно должны кардинальным образом меняться и подходы к организации и проведению переподготовки и повышения квалификации, внедряться новые, более совершенные схемы и конструкции.

В условиях современного производства также все больше возрастает значение психологического фактора рабочей силы, интеллектуальной деятельности работника, роста его производственной и общественной культуры, умения воспринимать и обрабатывать научную информацию. В свою

очередь рост культурно-технического уровня трудящихся является одним из важнейших условий, обеспечивающих поступательный процесс развития общества. Обладая новыми, современными знаниями, рабочий (служащий) обеспечивает более высокую производительность и качество труда при рациональном использовании материальных ресурсов.

За рубежом (США, Япония, Германия, Италия) нашли широкое распространение и применение модели образования работников непосредственно на предприятии («кружки качества»; «вместо учебы» и т. д.). Когда непосредственно на предприятии небольшие группы (10–12 человек) в регулярных встречах вне рабочего места обсуждают возникшую производственную ситуацию и вместе занимаются поисками ее решения. Производственная иерархия в рабочей группе не имеет никакого значения, результаты работы группы представляются вышестоящим инстанциям.

Оценивая эффективность методов обучения на рабочем месте и вне его (однодневные семинары по экономике, логистике, охране труда, бизнес-планированию и т. д.), следует отметить, что эффект от формирования квалифицированных кадров не сразу будет очевиден и часто отдален во времени, что заставляет отдельных руководителей порой говорить о неэффективности такой системы, не верить в ее результат и даже отказываться от вложения материальных средств в ее развитие. Поэтому часто случается, что каждое предприятие ищет и само определяет наиболее эффективные (по его мнению) методы подготовки кадров.

В условиях поиска новых форм проведения профессиональной подготовки и переподготовки кадров ряд авторов серьезное внимание уделяют системе дистанционного образования. Дистанционное образование (от лат. *distancia* – расстояние) – международный термин, трактуемый как целенаправленное и методически организованное руководство учебно-познавательной деятельности лиц, находящихся в отдалении от образовательного учреждения и поэтому не вступающих в полный контакт с преподавателями.

Дистанционное образование удобно тем, что позволяет учиться со своим темпом, личными особенностями и образовательными потребностями, не привязывая себя к учебному заведению в зависимости от места его нахождения, использовать в процессе обучения современные технологии, самостоятельно планировать время занятий, учиться в наиболее приятной и способствующей продуктивности обстановке.

К недостаткам дистанционного обучения следует отнести отсутствие личного общения между преподавателем и обучаемым, необходимость наличия у слушателя сильной личной мотивации, умения учиться самостоятельно, опыт владения персональным компьютером.

С дальнейшим развитием информационных технологий дистанционное обучение может стать широко распространенной и принятой формой получения современных знаний.

Важным вопросом при проведении повышения квалификации и переподготовки кадров является оценка эффективности и качества проводимой

работы. Среднестатистический работодатель часто не обращает внимания на эффективность обучения персонала, практическую составляющую предлагаемых курсов.

Можно выделить пять критериев обычно используемых при оценке эффективности обучения: мнение обучающихся, усвоение учебного материала, поведенческие изменения, рабочие результаты, эффективность затрат [2, с. 67].

Среди традиционных методов повышения квалификации и переподготовки – лекции и семинары, которые занимают 60–80 % времени обучения. Безусловно, они дают слушателям необходимые знания. Вместе с тем нецелесообразно слишком загружать слушателей лекционным материалом, поскольку (в отличие от студентов вузов) многие из них уже выполняют практическую работу, занимают ответственные должности, сами решают сложные производственные задачи. Поэтому сегодня основной упор должен быть сделан на самостоятельную работу, вооружение слушателей необходимой, новейшей литературой, тест-задачами, проведение дискуссий, «круглых столов», защиту рефератов или эссе. Следует ориентировать слушателей на практическое применение знаний, умение быстро решать сложные задачи, видеть конкретный результат, использовать нетрадиционные методы и методики. Среди них можно отметить метод конкретных ситуаций (метод кейсов), элементы тренинга, проведение деловых игр, метод симуляции.

Необходимо отметить, что все формы и методы повышения квалификации и переподготовки должны вызывать интерес, заинтересованность в повышении своих профессиональных навыков, вооружать практическими методами и современными технологиями.