

кин // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – № 1(3). – 2010. – С. 17–23.

5. *Осипова, Е. А.* Комплексная оценка качества образования как условие развития региональной образовательной системы: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Е. А. Осипова. – Иркутск, 2012. – 24 с.

6. *Пименова, Н. Ю.* Проектирование модели компетенций экспертов по оценке качества программ дополнительного профессионального образования / Н. Ю. Пименова // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2012. – № 5. – С. 133–154.

7. *Потемкина, Т. В.* Проблемы разработки программ повышения квалификации для руководителей школ / Т. В. Потемкина // Непрерывное образование XXI век. – 2015. – № 4(12). – С. 98–105.

8. *Тюников, Ю. С.* Развитие системы дополнительного профессионального образования: современные вызовы, теория и практика: монография / Ю. С. Тюников, М. А. Мазниченко. – М., 2014. – 384 с.

9. *Чечель, И. Д.* Посттехнократическая модель непрерывного профессионального развития руководителей образовательных учреждений / И. Д. Чечель // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2014. – Т. 2. – № 2. – С. 47–56.

10. *Чечель, И. Д.* Формы и методы профессионального становления и развития директора общеобразовательной организации / И. Д. Чечель, Т. В. Потемкина // Управление образованием: теория и практика. – 2014. – № 3(15). – С. 97–107.

11. *Шарошкина, М. К.* Создание и развитие муниципальной системы оценки качества образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук / М. К. Шарошкина. – Пенза, 2012. – 30 с.

РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

В. В. Примшиц

Белорусский государственный экономический университет,
Минск, Беларусь

Рыночные условия хозяйствования требуют повышенного внимания к наличию определенных конкурентоспособных компетенций у специалистов предприятий. Организация обучения через создание гибких систем взаимодействия университетов и предприятий позволит реализовать компетентностный подход в системе повышения квалификации кадров.

Market conditions require management attention to the presence of certain competitive competencies among specialists of enterprises. Organization of training systems through the establishment of flexible collaboration between universities and enterprises will implement the competence approach in the advanced training.

В рыночных условиях хозяйствования компетентностный подход становится определяющим при разработке содержания всех образовательных программ повышения квалификации кадров, поскольку подразумевает получение слушателями тех знаний, умений и навыков, которые постоянно востребованы в практической деятельности работ-

ника. Основной целью обучения является развитие и адаптация специалиста в условиях постоянно изменяющейся внешней среды.

Развитие такого подхода возможно через упреждение компетентностных потребностей кадров как отдельного ведомства, отрасли, так и в межотраслевом разрезе. Решение данной проблемы осуществимо, прежде всего во взаимодействии передовой университетской науки и конкретных потребностей предприятий и организаций.

Так, к современным методам организации повышения квалификации кадров можно отнести развитие гибких систем взаимодействия учреждений образования с предприятиями, в частности посредством создания «корпоративных университетов» через заключение с организациями-заказчиками образовательных услуг договоров о повышении квалификации специалистов от среднего до высшего звена управления. В дальнейшем целесообразно на всех уровнях управления, в каждой организации определить круг лиц, ответственных за организацию и координацию работы в сфере дополнительного образования взрослых. Однако назначение ответственных работников не является основным фактором, обеспечивающим результат, должна быть в наличии и вторая сторона – передовая вузовская наука, определяющая тенденции развития компетенций.

Специалисты в области корпоративного обучения позиционируют непрерывное обучение как важнейшее конкурентное преимущество любой организации. Однако обучение прежде всего должно быть инновационным, нацеленным на будущее. Только упреждая рыночную ситуацию можно формировать конкурентоспособные компетенции.

Необходимо также отметить, что ценность определенных знаний (при условии, что они имеются в организации) проявляется лишь в случае их применения на практике. Определение проблем и причин их возникновения, поиск альтернативных решений уменьшают вероятность наступления рисков, возникновение аналогичных ситуаций в последствии. Развитие таких навыков должно происходить постоянно и накапливаться в организации в качестве составных элементов корпоративной культуры и профессионального опыта.

Принимая во внимание современное состояние экономики и отсутствие возможности у предприятий отвлечения своих специалистов от основной деятельности, актуальным в системе повышения квалификации кадров видится использование элементов дистанционного обучения с упреждающей возможностью получения новой информации, в последствии применяя полученные навыки при участии в практико-ориентированных тренингах, деловых играх, при решении кейсовых задач и др. Слушатель получает возможность поддерживать свой профессионализм в удаленном режиме с мотивацией на получение требуемой актуальной информации в удобное для себя время. Такое обучение может быть организовано в открытом и закрытом форматах (по заказу предприятия). Так, с учетом запросов предприятий текстиль-

ной промышленности в рамках проекта TEMPUS в БГЭУ разработаны пилотные дистанционные Онлайн-курсы повышения квалификации в области анализа бухгалтерской (финансовой) отчетности, международных стандартов финансовой отчетности, ВТО и организации международной торговли, маркетинговых исследований и маркетингового анализа и др.

В то же время актуальным становится не только внедрение инноваций в содержание учебно-тематических планов и программ системы повышения квалификации, но и ответственность преподавателя за темп, актуальность излагаемой информации и практическую составляющую обучения. Проведение курсов повышения квалификации, мастер-классов, тренингов и семинаров с выездом на предприятие способствует не только выявлению квалификационных пробелов и формированию перспективных кадров, но и определяет направления прикладных научных исследований преподавателей университета.

Алгоритм взаимодействия с учетом отраслевой специфики позволяет ориентироваться в изменениях внешней среды, быстро реагировать и упреждать потребности рынка и обеспечивать качественное обучение специалистов по различным актуальным направлениям повышения квалификации экономических кадров, реализовывая таким образом компетентностный подход. Ориентация на краткосрочные семинары и мастер-классы, в свою очередь позволяет повысить скорость получения новой информации потребителем.

АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СЛУШАТЕЛЕЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ НА УРОВНЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ ТУРИЗМА, ГОСТЕПРИИМСТВА, РЕКРЕАЦИИ И ЭКСКУРСОВЕДЕНИЯ

Л. В. Сакун, З. А. Нехайчик

Институт туризма Белорусского государственного
университета физической культуры, Беларусь

В настоящей статье представлен анализ изучения удовлетворенности слушателей переподготовки, разработанный в соответствии со стандартом ЧСМК-СТУ-II-1.4.3. «Повышение квалификации и переподготовка кадров в сфере туризма, гостеприимства, рекреации и экскурсоведения в Институте туризма», который позволил разработать предложения по улучшению программно-методического обеспечения образовательного процесса обучающихся по специальности «Менеджмент туристской индустрии».

In this article we present an analysis of the research of satisfaction with training of refresher courses students, which is designed in accordance with the standard SMK-STU-P-1.4.3 «Advanced training and retraining of personnel in the field of tourism, hospitality, recreation and excursion in Institute of Tourism» which al-