

Список использованных источников

1. Бетонные и железобетонные конструкции: СП 5.03.01-2020. Введ. 16.09.2020. – Минск: Минстройархитектуры Республики Беларусь, 2020. – 236 с.
2. Каменные и армокаменные конструкции: СП 5.02.01-2021. Введ. 01.04.2021. – Минск: Минстройархитектуры Республики Беларусь, 2021. – 115 с.

Толсташов А. О., Лепёхин А. Н.

Институт повышения квалификации и переподготовки кадров
в области технологий информатизации и управления
Белорусского государственного университета, Минск, Беларусь

Tolstashov A., Lepiokhin A.

Institute for Advanced Training and Retraining in the Field
of Information Technologies and Management
of Belarusian State University, Minsk, Belarus

УДК 378.12:004.9

К ВОПРОСУ О ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ON THE ISSUE OF DIFFERENTIATION OF STUDENTS IN THE IMPLEMENTATION OF ADDITIONAL EDUCATION PROGRAMS

Рассмотрены несколько подходов к совершенствованию системы повышения квалификации через подбор работников для обучения и формирование обратной связи с обучающимися.

Ключевые слова: повышение квалификации; подбор работников; профессиональный уровень; дифференцированный подход; обратная связь.

Several approaches to improving the system of advanced training through the selection of employees for training and the formation of feedback with students are considered.

Keywords: advanced training; selection of employees; professional level; differentiated approach; feedback.

Эволюция технологических и экономических процессов актуализирует проблему соответствия работников современным требованиям производства и трудовой деятельности в целом. 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 является весьма перспективным направлением.

В настоящее время в соответствии с законодательством Республики Беларусь дополнительное образование может быть реализовано на следующих уровнях: дошкольное образование; общее базовое образование; общее среднее образование; профессионально-техническое образование; среднее специальное образование; высшее образование; послевузовское образование, а также в рамках внешкольного воспитания и обучения, повышения квалификации и переподготовки кадров.

Полагаем, что наиболее эффективно и своевременно отреагировать на запросы современных социокультурных и производственных потребностей может в первую очередь система повышения квалификации работников различных сфер общественной деятельности. Поскольку в рамках получения образования на первой ступени (например, высшего образования) специалист приобретает определенные знания, умения и в некоторой степени навыки, которые в последующем преломляются на его профессиональную деятельность. Но в то же время общество и процессы его развития не статичны, а постоянно совершенствуются, что налагает определенные обязательства на специалистов по их адекватному и эффективному обеспечению.

Действующая система повышения квалификации работников наряду с множеством ее преимуществ имеет определенные слабые места, в первую очередь в подборе работников для повышения их профессионального уровня. Полагаем, что возможны два варианта решения этой проблемы.

Первый выражается в отсутствии каких-либо кардинальных изменений в рамках системы подбора специалистов и направления на повышение квалификации работников, имеющих различный образовательный и профессиональный уровень, а также стаж работы. В этой ситуации полагаем, что в рамках совершенствования системы повышения квалификации целесообразна реализация принципа «обратной связи» между обучающимися и учреждениями дополнительного образования. Это возможно решить посредством предварительного ознакомления обучающихся с программой курса, изучаемыми вопросами и согласования содержания образовательной программы с непосредственными участниками системы дополнительного образования. Иными словами, можно говорить о том, что необходимо учить и повышать квалификацию работников не по тем вопросам, которые интересуют и знают сотрудники учреждения дополнительного образования, а по тем, которые являются актуальными для современной практической деятельности. Очевидно, что такой подход требует высоких профессиональных навыков от преподавателей и умения разрешать наиболее острые прикладные проблемы.

В рамках реализации второго варианта решения проблемы дифференциации категорий обучающихся в системе дополнительного образования возможно применение компетентностного подхода к отбору специалистов для повышения квалификации. Это позволит в первую очередь дифференцировать тот объем знаний и умений, который необходим обучающимся, с учетом их уровня профессиональной подготовки и стажа работы. Поскольку оче-

видно, что работники, работающие на одинаковых должностях, но имеющие различный уровень квалификации и стаж работы, имеют различные образовательные потребности. В этой связи цели, преследуемые системой дополнительного образования, не будут реализованы в полном объеме. Кроме того, использование дифференцированного подхода к отбору обучаемых, 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 должно иметь сбалансированный, практико-ориентированный подход, выстроенный в определенную четкую, логически взаимосвязанную систему, в рамках которой будут реализованы следующие условные модули (элементы) системы: подбор специалистов для повышения квалификации, согласование с ними программы курса, формирование перечня наиболее острых вопросов, обсуждение этих вопросов в рамках образовательного процесса и формирование единого подхода по их разрешению.

Чэнь Юй

Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка, Минск, Беларусь

Chen Yu

Belarusian State Pedagogical University named after Maxim Tank,
Minsk, Belarus

УДК 378.126

К ВОПРОСУ О ЦЕННОСТЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ КАК РЕСУРСЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

TO THE QUESTION OF THE VALUES OF THE PROFESSIONAL-EDUCATIONAL ENVIRONMENT AS RESOURCES OF EDUCATIONAL ACTIVITIES

Определена сущность понятия ценностей в условиях образовательной деятельности. Дана характеристика обеспечения профессионально-образовательной среды учреждения образования в контексте усиления ее аксиологического ресурса.

Ключевые слова: ценности; образовательная деятельность; профессионально-образовательная среда; непрерывное образование.

The essence of the concept of values in the context of educational activity is defined. The characteristics of the provision of the professional and educational environment of the educational institution in the context of strengthening its axiological resource are given.

Keywords: values; educational activities; professional and educational environment; continuous education.