

ский университет» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.bsmu.by/universitet/fakultety-institut/stomatologicheskiy-fakultet/missiya-stomatologicheskogo-fakulteta/>. – Дата доступа: 09.09.2024.

7. Жук, О. Л. Направления модернизации высшего образования и стратегии эффективного преподавания [Электронный ресурс] / О. Л. Жук. – Режим доступа: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/100631/1/97-100.pdf>. – Дата доступа: 09.09.2024.

Шестаков Ю. Н.

Институт повышения квалификации и переподготовки кадров АПК Белорусского государственного аграрного технического университета, Минск, Беларусь

Shestakov Yu.

Institute of Advanced Training and Retraining
of Agricultural Personnel of the Belarusian State
Agrarian Technical University, Minsk, Belarus

УДК 374.7

О НЕКОТОРЫХ ТЕНДЕНЦИЯХ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

ABOUT SOME TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF ADDITIONAL ADULT EDUCATION

Представлены некоторые тенденции, влияющие на качество и престиж дополнительного образования взрослых.

Ключевые слова: методическая деятельность; традиции; закономерности; тенденции; дополнительное образование взрослых.

Some trends affecting the quality and prestige of additional adult education are presented.

Keywords: methodical activity; traditions; patterns; trends; additional adult education.

Система дополнительного образования взрослых (ДОВ) в разных ипостасях функционирует более 80 лет, но основной ее задачей была и является профессиональное развитие граждан страны, удовлетворение их познавательных потребностей.

К положительным тенденциям отнесем, например, переход от «знаниевого» к компетентностному подходу обучения взрослых. То есть в ходе образовательного процесса в системе ДОВ у слушателя формируются новые и развиваются имеющиеся, соответствующие внедряемым инновациям, профессиональные и личностные компетенции, способствующие умениям осознанно и, следовательно, эффективно использовать знания в профессиональной деятельности, реализуя тем самым имеющийся личностный потенциал, т. е. быть компетентным руководителем или специалистом.

Второй положительной тенденцией является оперативное реагирование системы ДОВ на вызовы времени и требования рынка труда. В качестве примера можно привести деятельность по разработке, внедрению и освоению инноваций в сфере АПК в условиях цифровой трансформации экономики, производства, общества. Именно благодаря учреждениям ДОВ и базовым площадкам руководители и специалисты знакомятся с высокотехнологичными агрегатами, оборудованными GPS-навигацией и системой телематики, целым рядом комплексных цифровых решений для агропредприятий: «умная» ферма, «умное» поле, «умное» стадо, «умная» теплица, «умная» переработка, «умный» склад и «умный» агроофис и т. д.

Однако, наряду с успехами, неправильно будет не назвать то, что «тормозит» функционирование системы ДОВ в настоящее время и, надеемся, не скажется в дальнейшем на ее развитии.

В Республике Беларусь и в СССР четко функционировала система деятельности по повышению квалификации руководящих работников и специалистов, суть которой состояла в «уровневости» повышения квалификации: базовое повышение квалификации (1 раз в 5 лет), целевое повышение квалификации и так называемая работа в межкурсовой период, а также самообразование (по Ю. Н. Кулюткину).

В ходе базового повышения квалификации (1 раз в 5 лет) слушателям доводилась информация о достижениях в науке и технике отечественных и зарубежных ученых и практиков за последние 5 лет, приводились примеры, представлялись образцы техники и технологий, которые на тот период являлись актуальными и прорывными в той или иной отрасли народного хозяйства и экономики. Многие экспонаты выставок достижений, проводимых для слушателей, можно было увидеть воочию, «потрогать руками». Создавалась определенная мотивационная база для целевого повышения квалификации.

На целевое повышение квалификации приезжали слушатели, которые либо заинтересовались информацией, полученной в ходе базового повышения квалификации, либо были направлены руководителями, заинтересованными в овладении специалистами приемами, способами практической деятельности, техникой, оборудованием, с которыми они познакомились в ходе базового повышения квалификации. В течение 5 лет такое повышение квалификации могло происходить несколько раз для одного человека, но это не освобождало его от обязательного базового повышения квалификации.

К работе в межкурсовой период относилось целевое повышение квалификации, участие в конференциях, семинарах, круглых столах по обмену опытом как на уровне страны, республиканском, так и на уровне региона, отрасли, предприятия. Это имело название – «методическая работа», хотя в то же время она осуществлялась и в ходе базового и целевого повышения квалификации.

Таким образом, одной из негативных тенденций является утрата в профессиональном педагогическом сообществе первоначального смысла понятия «методист», «методическая работа» и, как следствие, – отсутствие подготовки методистов-профессионалов, работающих с педагогическими кадрами для системы образования в целом и системы ДОВ в частности. Как известно, методическая работа по своему содержанию деятельности включает научно-методическую, учебно-методическую и организационно-методическую составляющие. Очевидно, что приоритетность названных составляющих зависит от уровня, на котором ведется методическая работа: республиканский, областной, районный (городской) – учреждения образования [1]. В настоящее время методист из разряда самого опытного в сфере своей деятельности профессионала превратился в «специалиста, имеющего высшее образование по профилям «Педагогика», «Педагогика. Профессиональное образование» или высшее образование и переподготовку по профилям «Педагогика», «Педагогика. Профессиональное образование» и стаж работы в должностях педагогических работников не менее 2 лет» согласно должностной инструкции методисту [2]. К слову, даже эти требования к методисту предъявляются не везде.

Еще одной из замеченных нами тенденций является непонимание целым рядом руководителей учреждений ДОВ и соответствующих структурных подразделений в учреждениях, обеспечивающих получение высшего образования, цели и функций методической деятельности. Так, например, в ходе интервьюирования некоторых руководителей этих подразделений уважаемых учреждений, обеспечивающих получение высшего образования, на вопрос о цели деятельности их подразделения звучал ответ: «Помощь преподавателям». Соответственно, на закономерно возникающий вопрос «В чем эта помощь проявляется», ответы были туманными. Зато на вопрос: «Какая функция является ведущей в деятельности специалистов Вашего подразделения», звучал ответ: «Контроль...».

Третья тенденция – отсутствие или нечеткость в постановке цели деятельности, например, системы ДОВ, которая в настоящее время не определена, однако в качестве основной задачи установлено:

- «• профессиональное развитие личности слушателя, стажера;
- удовлетворение его познавательных потребностей;
- формирование у него знаний, умений и компетенций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности» [3].

А это, в свою очередь, влечет отсутствие прогнозируемого результата в любой деятельности. Примером может являться цель конференции: «Конференция традиционно рассматривается как важный инструмент обмена передовым опытом по совершенствованию качества дополнительного образования взрослых Республики Беларусь, а также выработки предложений по гармонизации национальных систем дополнительного образования

взрослых в рамках формирования межгосударственных общих образовательных пространств» [4].

И, к слову, о конференциях. К сожалению, стало определенной традицией на разного уровня педагогических форумах отсутствие резолюции, что, на наш взгляд, подтверждает мысль о том, что конференции проводятся ради публикации, что материалы их читаются только авторами и, в лучшем случае, рецензентами. Ведь проблемы, озвучиваемые в ходе конференций, по неясным причинам не решаются, а усугубляются...

Вот и получается, что очевидные факты либо не являются «очевидными», либо замалчиваются не понятно из каких соображений. А это весьма серьезно влияет как на качество, так и на престиж системы дополнительного образования взрослых.

Список использованных источников

1. Булахова, З. Н. Методическая деятельность в сфере образования: учеб.-метод. пособие / З. Н. Булахова, Ю. Н. Шестаков. – 2-е изд., доп. – Минск: Зорны Верасок, 2011. – 152 с.
2. Должностная инструкция методисту [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://belforma.net/бланки/Труд/Должностная_инструкция_методисту. – Дата обращения: 10.10.2024.
3. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravo.by/novosti/novosti-pravo-by/2022/december/72553/>. – Дата доступа: 12.05.2024.
4. Сайт Республиканского института высшей школы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nihe.by/konf2020/>. – Дата доступа: 15.10.2024.