



Министерство образования Республики Беларусь
Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка

Институт повышения квалификации и переподготовки

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ: МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ

*Сборник научных статей
Международной научно-практической
конференции,
посвященной 105-летию БГПУ
Минск, 22–23 ноября 2019 г.*

Минск
БГПУ
2019

УДК 37.018.46

ББК 74.4

Д68

Редакционная коллегия:

Шеститко И.В., Радыгина В.В., Клезович О.В., Кислякова Ю.Н.

Научный редактор:

Стрелкова И.Б., кандидат педагогических наук, доцент

Рецензенты:

Торхова А.В., доктор педагогических наук, профессор

Зеленко О.В., доктор педагогических наук, доцент

Д68

Дополнительное образование взрослых: международные тенденции и национальные приоритеты : сборник научных статей Международной научно-практической конференции, посвященной 105-летию БГПУ, Минск, 22–23 ноября 2019 г. / Белорус. гос. пед. ун-т имени Максима Танка ; редкол.: И. В. Шеститко [и др.] ; науч. ред. И. Б. Стрелкова. – Минск : БГПУ, 2019. – 300 с. ISBN 978-985-541-689-1.

В сборник включены статьи участников Международной научно-практической конференции «Дополнительное образование взрослых: международные тенденции и национальные приоритеты».

Издание представляет теоретический и практический интерес для широкого круга учёных и специалистов в области дополнительного профессионального образования взрослых, инклюзивного образования, проектной деятельности, наукометрии, информационных технологий; преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов, а также для всех, кто интересуется инновациями и основными тенденциями развития дополнительного образования взрослых в Республике Беларусь и за рубежом.

Авторы несут ответственность за достоверность представленной информации.

УДК 37.018.46

ББК 74.4

ISBN 978-985-541-689-1

© Оформление. БГПУ, 2019

УДК 37.018.48

**ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ
В УСЛОВИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ**

*Шеститко Ирина Владимировна,
Институт повышения квалификации и переподготовки
Белорусского государственного педагогического
университета имени Максима Танка,
Минск, Республика Беларусь
irina.shestitko@mail.ru*

*Каракулько Инна Леонтьевна,
Институт повышения квалификации и переподготовки
Белорусского государственного педагогического
университета имени Максима Танка,
Минск, Республика Беларусь
inbash@mail.ru*

*Алтынцева Елена Николаевна,
Институт повышения квалификации и переподготовки
Белорусского государственного педагогического
университета имени Максима Танка,
elenkaaltyn@gmail.com*

В статье раскрываются принципы работы с персоналом в Институте повышения квалификации и переподготовки Белорусского государственного педагогического университета имени Максима Танка.

Ключевые слова: дополнительное образование взрослых, образование через всю жизнь, современные образовательные технологии.

**BASIC PRINCIPLES OF WORK WITH STAFF IN THE CONDITIONS
OF THE ADDITIONAL ADULTS EDUCATION**

*Irina Shestitko,
Institute for Advanced Studies and Retraining
Belarusian State Pedagogical University named after Maxim Tank
Minsk, Republic of Belarus
irina.shestitko@mail.ru*

*Inna Karakulko,
Institute for Advanced Studies and Retraining
of the Belarusian State Pedagogical University named after Maxim Tank,
Minsk, Republic of Belarus
inbash@mail.ru*

*Elena Altynceva,
Institute for Advanced Studies and Retraining
of the Belarusian State Pedagogical University named after Maxim Tank,
Minsk, Republic of Belarus
elenkaaltyn@gmail.com*

The article describes the principles of work with staff at the Institute for Advanced Training and Retraining of the Belarusian State Pedagogical University named after Maxim Tank.

Key words: additional adult education, lifelong education, modern educational technologies.

Современный мир характеризуется с помощью аббревиатуры VUCA (заглавные буквы в переводе с английского volatility – нестабильность, uncertainty – неопределенность, complexity – сложность, ambiguity – неоднозначность) [3]. В подтверждение данной характеристики приведем несколько примеров: 90% информации в мире появилось за последние несколько лет; еще 10 лет назад в системе образования не существовало минимум десяти профессий, которые сегодня являются востребованными на рынке труда (координатор образовательной онлайн платформы, модератор, ментор стартапов и др.). Эти изменения обусловлены также и четвертой технической революцией, которая затрагивает не только экономику, но и конкретного человека, каждого из нас. Поэтому в настоящее время принято говорить не о традиционной образовательной траектории – однопиковой (человек получал одно образование приблизительно до 25 лет), а о трехпиковой модели образования, поскольку существует второй (30–55) и третий (55+) трудоспособный возраст. Современному человеку необходимо быть готовым учиться всю жизнь для формирования необходимых профессиональных компетенций и квалификаций, для приобретения взрослым человеком новых профессиональных возможностей, повышения его трудовой мобильности.

Дополнительное образование взрослых призвано способствовать развитию человека в период его самостоятельной жизни. Его отличает более мобильная, гибкая и практикоориентированная система. Оно превращается в современных условиях в обязательный и очень важный компонент системы «выращивания» специалиста и его сопровождения на протяжении всей профессиональной карьеры [1].

С одной стороны, данный подход обуславливает трансформацию современного дополнительного образования взрослых к 1) максимально гибкой «клиентоориентированной» схеме в реализации образовательных программ переподготовки, повышения квалификации; 2) переходу к разработке индивидуальных образовательных траекторий в рамках стажировок; 3) повышенным требованиям контроля качества образования на всех его этапах. С другой стороны, данный подход выдвигает требования к руководителям, персоналу, профессорско-преподавательскому составу, занятому в системе дополнительного образования взрослых. Возникает необходимость формировать у преподавателей инновационное мышление, проявляющееся в готовности быстро реагировать на новые вызовы образования, активно «встраивать» в образовательный

процесс современные научно-исследовательские данные, проектировать на этой основе актуальное содержание образовательных программ переподготовки, повышения квалификации, стажировки, а также использовать эффективные технологии обучения.

Достичь этих изменений можно через развитие профессиональной культуры каждого сотрудника, преподавателя. Приступая к этой работе, мы поддерживали важный постулат, который применим как к образованию, так и к жизни в целом: существуют фундаментальные вещи, которые остаются неизменными и основополагающими при организации деятельности в системе дополнительного образования взрослых. Главное – научиться всегда держать их в фокусе и применять для их реализации актуальные и эффективные инструменты.

В рамках данной статьи опишем ряд принципов, которые направлены на развитие кадрового потенциала.

Первый из них – образование через всю жизнь (life-lean learning). Это не просто слова, а часть профессиональной культуры для преподавателей Института повышения квалификации и переподготовки Белорусского государственного педагогического университета им. М. Танка (ИПКип БГПУ). Наши преподаватели постоянно посещают мастер-классы ведущих специалистов, участвуют в ежегодных фестивалях психологического мастерства, готовят доклады для выступлений на зарубежных конференциях, учат иностранные языки, меняются под повышающиеся планки профессиональных задач. Успешных сотрудников института отличает такое качество, как неуспокоенность. Сначала – чтобы просто сохранить рабочее место, затем – чтобы набрать скорость. Мы стремимся транслировать каждому сотруднику одну простую мысль: настрой на изменения является одним из условий профессиональной и личностной самореализации. На примере динамичного развития ИПКиП мы видим, с какой неотвратимостью работает эта логика, позволяющая сотрудникам Института становиться гибкими, динамичными, современными, на что указывают отзывы о программах от наших слушателей.

Следующий принцип – внедрение современных образовательных технологий. Изменения в социальной и экономической сфере общества, указанные выше; требования, предъявляемые к специалистам как работодателем, так и потребителем услуг, диктуют необходимость создания динамичной системы дополнительного образования взрослых, привлечения к обучению ведущих специалистов отрасли, а также использования новых технологий, методов активного, контекстного обучения. Данный принцип, с одной стороны, позволяет преподавателям доносить содержание преподаваемых дисциплин с использованием современных форм, с другой – предоставляет возможности для формирования и у преподавателей, и у слушателей умений *soft skills*:

- способность вычленять главное и второстепенное,

- разбирать профессиональные задачи,
- анализировать причины и следствия,
- способность работать с людьми, воспринимать новые идеи,
- быть готовым к ежедневным изменениям.

Работодатели сегодня ориентированы на сотрудников, у которых в дополнение к профессиональным компетенциям есть и «сквозные» компетенции. Такие компетенции дают возможность человеку вне зависимости от его профессии, с большей эффективностью реализовать себя на рынке труда, быстро адаптироваться к динамическим изменениям, критически осмысливать полученные данные и осваивать новые виды деятельности. Признание важности «сквозных» или «ключевых» компетенций привело к переосмыслению понятий и набора требований, предъявляемых к индивиду как к эффективному работнику и члену общества.

Еще один простой, но важный принцип – «философия десятикратного роста», проявляющегося в требованиях к разработке образовательных программ переподготовки, повышения квалификации, стажировки, к подбору преподавателей, обеспечивают стабильное качество [2]. Реализуя данный принцип в работе не только с преподавателями, но и со всем персоналом Института, мы преследуем следующую идею: сотрудники учатся не искать ответ на вопрос «Чему они научились?», а задавать себе вопрос: «Чему еще предстоит научиться?». Безусловно, сотрудники нашего института еще учатся «клиентоцентрированности»; мы стремимся быть полезными нашим слушателям, чтобы они поступали на образовательные программы переподготовки, оставались на повышение квалификации, на стажировку. На наш взгляд, достичь такого результата можно только искренней вовлеченностью всех сотрудников в общую цель.

Таким образом, описанные выше принципы обеспечивают динамичное, устойчивое развитие ИПКиП БГПУ, повышение конкурентоспособности образовательных программ за счет формирования профессиональной культуры, развития компетенций преподавателей и сотрудников Института.

Список использованных источников:

1. Воровщиков, С. Г. Возможные перспективы развития отечественной системы повышения квалификации работников образования / С. Г. Воровщиков // Эксперимент и инновации в школе. – № 1. – 2014 – С. 24–35.
2. Канеман, Д. Думай медленно... Решай быстро / Д. Канеман. – М. : АСТ, 2013. – 665 с.
3. Шаронов, А. Статья лучшей версией себя [Электронный ресурс] / А. Шаронов. – Режим доступа: https://www.spbstu.ru/media/news/education/andrei-sharonov-lecture-students-polytech/?sphrase_id=1180176. – Дата доступа: 30.09.2019.