

Министерство образования Республики Беларусь  
Учреждение образования «Витебский государственный  
университет имени П.М. Машерова»  
Институт повышения квалификации  
и переподготовки кадров ВГУ имени П.М. Машерова  
учреждения образования «Витебский государственный  
университет имени П.М. Машерова»

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ:  
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ  
И ИННОВАЦИИ**

*Материалы республиканской  
научно-практической конференции*

Витебск, 22 ноября 2012 г.

*Витебск  
ВГУ имени П.М. Машерова  
2012*

Е.С. Боброва  
ВГУ имени П.М. Машерова  
(РБ, Витебск)

#### АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

Система повышения квалификации и переподготовки кадров в нашей стране функционирует и развивается в соответствии с процессом обновления национальной системы образования, определенного нормативными правовыми документами, Кодексом образования.

Последние годы стали временем формирования нового качества учреждений системы повышения квалификации. В настоящее время в республике деятельность системы дополнительного образования взрослых обеспечивают, сопровождающую и поддерживают Академия последипломного образования, Республиканский институт высшей школы, Институты развития образования, Институты повышения квалификации и переподготовки кадров при университетах.

Работа всех структур обеспечивает повышение квалификации кадров направлена на обеспечение всех отраслей экономики профессиональными кадрами третьего уровня квалификации, кадровой поддержки инновационных процессов, удовлетворения потребностей граждан в профессиональном совершенствовании. В целом система повышения квалификации кадров, по словам первого заместителя Министра образования В.И. Кука, должна стать гибкой, мобильной и постоянно развивающейся.

Остановимся более подробно на основных направлениях развития факультета повышения квалификации, системе повышения квалификации кадров сложившейся в нашем университете.

Основная цель, стоящая перед факультетом заключается в выработке системных коллективных мер, направленных, прежде всего на усиление конкурентоспособности и привлекательности университета, на улучшение его позиций на рынке образовательных услуг, на создание на его базе новой более эффективной образовательной модели и системы управления ею.

В этой связи проводится планомерная работа по реализации ряда программ. Данная работа рассматривается нами не как еще одна программа с неким набором мероприятий, связанными с применением новых методов обучения или набор мероприятий по повышению квалификации, а как Программа развития инновационного образования, которая предполагает выстраивание системных *инфраструктурных мер*, позволяющих коллективу университета работать более эффективно и успешно, и являющихся ответом тем вызовам высшему образованию, с которыми мы все столкнулись.

Чтобы понимать основные направления развития, нужно понимать основные системные институциональные вызовы, с которыми столкнулась высшая школа страны, в том числе и наш университет.

1. Новая экономика и новое общество нуждаются в новых профессиональных кадрах.

2. Университеты постепенно меняют собственную идентичность. К статусу образовательного учреждения добавляются также аналитические, консалтинговые функции, функции региональных центров развития.

3. В самом университете меняется тип идентичности преподавателя. Преподаватель должен становиться тренером, ментором, помогающим ставить траекторию развития студента, стать им навигатором по самообразованию. Преподаватель становится фасилитатором, не единственным носителем готового знания, а провокатором по самообразованию студента.

4. Сам студент должен становиться тем, кого учат, а тем, кто самостоятельно учится, умеет добывать знания, выстраивает самостоятельно свой запрос на собственное образование, сам отвечает за свое образование (а не родители, не школа и не вуз).

5. Университет становится современным предприятием, разрабатывающим гуманитарные технологии, оснащенным по последнему слову техники, включенным в мировые информационные сети.

В этой связи перед нами ставится цель по формированию инфраструктуры развития, точнее инфраструктуры инновационного образования в университете, в регионе, которая представлена по ряду приоритетных направлений.

Направление 1. Развитие системы непрерывного образования сотрудников вуза.

Направление 2. Создание центров дополнительного образования.

Направление 3. Формирование инновационно-информационного пространства.

*Развитие системы непрерывного образования сотрудников вуза.*

Это направление является приоритетным в деятельности факультета повышения квалификации кадров. Для его реализации разработана Программа «Управление знаниями в университете». Программа призвана способствовать повышению качества дополнительного профессионального образования сотрудников университета, обеспечить формирование их компетентности по вопросам организации и сопровождения учебно-воспитательного процесса, улучшения психологического климата в коллективе. Программа ориентирована на использование современных образовательных технологий, внедряемых в университете, путем отражения инновационных процессов.

Программа ориентирована на использование современных образовательных технологий, внедряемых в университете, включает в себя последовательные этапы:

1 этап. Сбор информации и определение проблемы. На данном этапе выявляется запрос, как со стороны структурных подразделений, так и отдельных сотрудников.

2 этап. Выработка и выбор способов решения проблемы. Данный этап направлен на самого сотрудника, на выявление знания о своем неведении. Разрабатывается алгоритм обучения.

3 этап. Организация воздействия. Оправдано использование на данном этапе цикла семинаров, on-lain лекций, курсов повышения квалификации и др.

4 этап. Оценка и анализ результатов воздействия. Результатом обучения является контроль знаний слушателей, анкетирование, что позволяет определить удовлетворенность участников образовательного процесса и внести коррективы в дальнейшее обучение.

При организации курсов повышения квалификации используется накопительная система. Реализация образовательных программ повышения квалификации осуществляется без отрыва от работы, с учетом приемлемых сроков прохождения обучения, суммирования этапов. Учебно-тематический план состоит из модулей, что позволяет определять необходимое количество часов, сделать обучение в зависимости от исходного уровня подготовленности слушателей и требований, стоящих перед их профессиональной деятельностью. В учебный процесс внедрены современные формы и методы обучения (активные, интерактивные), дистанционное обучение, дифференцированное обучение, on-lain лекции. На сегодняшний день посредством видеоконференцсвязи преподаватели нашего университета читают лекции для студентов и сотрудников университетов Смоленска, Великого Новгорода, Санкт-Петербурга (Россия), Днепрпетровска (Украина), Хильдесхайма и Падерборна (Германия). Наши преподаватели и студенты таким же образом слушают лекции зарубежных ученых.

Используются современные методы контроля (компьютерное тестирование (рейтинговая система), формы управления образовательным процессом (использование автоматизированных систем управления), средства обучения (компьютерные программы).

Таким образом за 3 года курсы повышения квалификации прошли 97% сотрудников университета по темам: «Компьютерные технологии в образовании (среда обучения «Moodle»», «Школа куратора: организация воспитательной работы в вузе», «Создание системы менеджмента качества в вузе», «Охрана труда», «Новые педагогические технологии в образовательном процессе высшей школы», «Психологические аспекты высшего образования», «Школа молодого преподавателя». Сотрудники университета приняли участие в семинарах по темам: «Создание системы менеджмента качества в соответствии с требованиями СТБ ISO9001 – 2009 в учреждениях образования», «Осно-

вы информационной безопасности», прошли обучение на курсах «Английский язык (курс для начинающих. Elementary Level)» (краткосрочные курсы), «Конфигурирование и администрирование бухгалтерия 1 С» (1 этап – бухгалтерский учет) «Компетентный пользователь персонального компьютера»

Учитывая особое внимание со стороны государства к кадровой политике, в университете постоянно проводится повышение квалификации сотрудников состоящих в оперативном и перспективном кадровом резерве. В 2012 году для кадрового резерва (и назначаемые на должность заведующего кафедры, декана, начальника отдела) проведены курсы повышения квалификации по теме «Кадровая политика в системе высшего образования». В рамках курсов рассматривались следующие вопросы: психологические основы управления образовательным учреждением, современные технологии управления персоналом, кадровое планирование в организации, образовательный менеджмент, маркетинговая стратегия учреждения образования.

Кроме того, сотрудники входящие в кадровый резерв, прошли повышение квалификации по направлению их деятельности.

Внутриуниверситетская система непрерывного образования способствует созданию взаимосвязанных действий, мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального роста каждого сотрудника, позволяет участвовать в создании образовательных программ повышения квалификации, выстраивать самостоятельный маршрут повышения квалификации.

#### *Создание центров дополнительного образования.*

Данное направление реализуется через выполнение двух программ: программы дополнительного образования взрослых и Программы дополнительного образования детей и молодежи.

В рамках дополнительного образования взрослых по направлению «психология» создан Учебно-научно-психологический центр. Целью УНПЦ является – координация научно-исследовательской деятельности субъектов образовательного процесса вуза и учреждений образования, научно-методическое сопровождение системы непрерывного психологического образования в регионе. Центр объединяет по вопросам психологии четыре учебно-научно консультационных центра, социально-психолого-педагогическую службу университета и Центр психологической помощи.

Выполнение Программы дополнительного образования детей и молодежи организовано на базе Центра психологической помощи, где оказывается адресная психологическая помощь детям и подросткам, проводятся развивающие занятия с детьми начиная с девятимесячного возраста.

#### *Формирование инновационно-информационного пояса.*

По данному направлению разработана Программа взаимодействия с районными отделами образования, которая направлена на создание в Витебском регионе инновационного пояса проектов, программ, центров, который будет опоясывать основную организацию – университет. Программа направлена на реализацию следующих задач: со-провождение профессиональной деятельности молодых специалистов; координация деятельности методических объединений учителей предметников, педагогов-психологов, педагогов социальных; проведение курсов повышения квалификации, семинаров для учителей предметников; разработка и реализация инновационных проектов и программ; организация сетевого взаимодействия и др.

На наш взгляд реализация всех заявленных направлений позволит выполнить основную задачу, стоящую перед дополнительным образованием взрослых – повышение профессиональной компетентности педагога.

**Э.С. Губрова, И.Г. Якимова**  
Университет имени П.М. Машерова  
(РБ, Витебск)

#### **РЕГИОНАЛЬНЫЙ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ СОВЕТ ПО ПСИХОЛОГИИ КАК ФОРМА МЕЖОТРАСЛЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ СЛУЖБ ОБЛАСТИ**

С декабря 2010 года в университете работает Региональный научно-методический совет по психологии. Основной задачей совета является – обеспечить эффективное межотраслевое взаимодействие и координацию деятельности психологических служб области, научно-методическое сопровождение деятельности методических объединений и практической работы психологов.

В состав совета входят представители Управления образования Витебского областного комитета, учреждений здравоохранения, Института развития образования, руководители факультетов и кафедр, осуществляющих подготовку педагогов-психологов, директора областного и городского Центров коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, представители Витебского медицинского университета, Полоцкого государственного университета, Международного института трудовых и социальных отношений, руководители других служб университета, ведущие преподаватели нашего вуза.

Расширенный состав совета позволяет увидеть проблемы, с которыми сегодня сталкиваются не только педагоги-психологи учреждений образования, но и специалисты, работающие в системе специального образования, здравоохранения, служб, оказывающих психологи-