

РАЗВИТИЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАДРОВ В ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

Дополнительное обучение взрослых – один из ведущих видов образования, охватывающий значительную и постоянно увеличивающуюся часть работоспособного населения. Потребность в новых знаниях, обновлении старой информации вызвала к жизни необходимость непрерывного профессионального образования. Потребность в непрерывном дополнительном образовании объясняется высокой социально-экономической динамикой современного общества, существенными демографическими изменениями населения, увеличением свободного времени людей, ростом общей образованности населения.

Назначение дополнительного образования состоит в обеспечении и сопровождении основных форм социальной жизнедеятельности личности – профессиональных, гражданских, семейных и религиозных. Наблюдается тенденция превращения дополнительного образования взрослых как объективной общественной потребности в особенность жизнедеятельности человека, расширяющую его возможности и повышающую уровень общей активности и самоорганизации.

В процессе развития дополнительного образования происходит все большее расширение его предметного содержания, видов и форм организации, охватывающих и профессиональную сферу, и свободное время взрослого населения.

Во всех странах, где собрана достаточно надежная сопоставительная статистика, проявляется всеобщая тенденция значительного расширения участия взрослых в организованном обучении, разного рода подготовке и переподготовке. По оценкам зарубежных экспертов, за последние 30 лет отмечается постоянное увеличение взрослого населения, участвующего в дополнительном обучении.

Для удовлетворения потребности в непрерывном дополнительном образовании в современном западном обществе задействованы разные провайдеры образования. Характерной особенностью развития современного периода является расширение и «размывание» целевых установок в деятельности различных учебных заведений как результат конкурентной борьбы за слушателей на современном рынке образовательных услуг. Важно отметить, что во многом аналогичные явления наблюдаются и в практике работы отечественных учреждений образования.

Ведущей тенденцией в образовательной стратегии современного общества является сотрудничество промышленных корпораций и университетов в реализации идей образования в течение жизни и, в частности, дополнительного профессионального образования взрослого населения. В качестве новой устойчивой тенденции отмечается основание и значительное развитие корпоративных университетов, специально создаваемых «внутри» крупных компаний для постоянного повышения профессионального уровня своих сотрудников.

Усиление внимания к потребностям и возможностям образовательной деятельности пожилых людей привело к возникновению и развитию нового образовательного направления университета «третьего» возраста, объединяющего возрастную группу пенсионеров и дающего им возможность дополнительной познавательной деятельности и передачи своих собственных знаний и богатого опыта другим. Создаются также специальные программы по подготовке пожилых людей к пенсии и использованию дополнительного свободного времени после выхода на заслуженный отдых.

Ответом на новые профессиональные потребности экономики явились предложения специальных программ профессиональной подготовки и переподготовки взрослого населения. При поддержке правительств во многих странах развиваются различные формы дополнительного образования взрослых, тем самым обеспечивая повышение квалификации рабочей силы общества и соответствие образовательного уровня населения прогрессивным изменениям в различных областях техники, производства и культуры в целом.

Дополнительное образование взрослых в Республике Беларусь является одним из важнейших факторов социально-экономического развития страны и представляет собой гибкую, мобильную и постоянно развивающуюся систему. Оно призвано решать задачи обеспечения отраслей экономики профессиональными кадрами требуемого уровня квалификации, кадровой поддержки инновационных процессов, удовлетворения потребностей граждан в профессиональном совершенствовании.

Проблема развития дополнительного образования является актуальной задачей для системы потребительской кооперации. В настоящее время в организациях и на предприятиях потребительской кооперации занято свыше 80 тыс. чел. Удельный вес руководителей и специалистов в общей штатной численности по системе Белкоопсоюза составляет 16,85%. Непрерывное профессиональное образование (обучение) кадров осуществляется в учреждениях образования Белкоопсоюза и непосредственно в организациях потребительской кооперации в соответствии с государственными требованиями. Руководящие работники и специалисты потребительской кооперации получают непрерывное профессиональное образование при освоении содержания образовательных программ повышения квалификации, переподготовки кадров, стажировки и обучения в организациях.

Так, в 2011 г. повышение квалификации, стажировку, профессиональную подготовку, переподготовку прошли 6 138 чел., или 6,7% от общей численности работников. Всеми видами обучения было охвачено 50,8% руководителей, специалистов, рабочих (служащих).

Повышение квалификации в учреждениях дополнительного образования прошли 2 111 чел., в том числе 1 404 руководителя и специалиста, 707 рабочих (служащих). В то же время ежегодная потребность в повышении квалификации руководителей и специалистов составляет 3 027 чел. Следовательно, меньше половины руководителей и специалистов (46,4%) проходят повышение квалификации в соответствии с установленными требованиями.

Основные задачи и направления дополнительного образования кадров в потребительской кооперации определены в программе кадрового обеспечения потребительской кооперации Республики Беларусь «Кадры 2011–2045 гг.», постановлениях Правления Белкоопсоюза № 6 от 11 апреля 2012 г. «Об организации дополнительного образования работников потребительской кооперации и путях повышения его эффективности» и № 97 от 11 марта 2009 г. «Об организации работы с руководящими кадрами в системе потребительской кооперации».

Непрерывное профессиональное образование руководящих работников и специалистов должно быть направлено на их профессиональное совершенствование, освоение новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности, формирование профессиональных навыков. Для реализации этих направлений необходимо осуществить следующие мероприятия:

1. Разработать банк данных руководящих работников и специалистов по каждому субъекту хозяйствования (с указанием фамилии, имени, отчества, возраста, должности, имеющегося образования, сроков прохождения ранее повышения квалификации, стажировки, переподготовки).

2. С учетом нормативных требований к периодичности повышения квалификации (не реже одного раза в 5 лет для специалистов и одного раза в 3 года для руководящих работников) определять потребность организации в непрерывном профессиональном образовании руководящих работников и специалистов.

3. Обеспечить разработку перспективных планов повышения квалификации на пять лет на основе годовых планов повышения квалификации с соблюдением установленной периодичности и их исполнение.

4. Осуществлять назначение лиц на должности руководителей и специалистов внешнеэкономических и маркетинговых служб в соответствии с требованиями квалификационных характеристик.

5. Обеспечить внедрение креативного подхода в обучение, делающего упор не на запоминание определенного объема знаний, а на развитие творческих способностей обучаемых, умение ориентироваться в быстро меняющихся условиях и находить нестандартные решения новых проблем в условиях рынка. С этой целью необходимо внедрение в образовательный процесс повышения квалификации и переподготовки кадров активных методов обучения: кейс-метода, деловых игр, работы в команде при решении ситуационных задач и др.

6. Особое значение приобретает использование возможностей дистанционного обучения с применением современных информационных технологий и путем разработки обучающих продуктов, позволяющих профессионально осуществлять обучение компетентного руководителя или специалиста.

Таким образом, обеспечение непрерывного профессионального образования руководителей и специалистов является важной задачей в формировании кадрового потенциала потребительской кооперации в контексте перехода национальной экономики на инновационный путь развития.