

Иван Кулик

кандидат технических наук, доцент кафедры
культурологии и психолого-педагогических
дисциплин Института культуры Беларусі
(г. Минск, Беларусь)

Совершенствование системы непрерывного образования кадров — залог развития культуры и страны

Человеком на протяжении многих лет движет личный интерес. Его главная цель — лучшая жизнь сегодня и завтра, а также обеспечение хороших стартовых условий для своих детей и внуков. Для достижения такой благородной цели умный человек не просто тянет ляжку, а работает над собой, творит и тем самым двигает прогресс. Если возникают проблемы и что-то не удается выполнить качественно, вспоминает лозунг: «Не получается — старайся больше!». Это значит, занимайся самообразованием или поступи в учебный центр, работай над решением возникающих проблем. Иногда рекомендуется делать что-то по-иному или вообще заняться другим делом. При этом не следует добиваться результата любой ценой, поскольку человек, учреждение, фирма прибегают в таком случае к макиавеллизму. Также необходимо помнить закон велосипедиста — куда бы ты ни ехал, это — в гору и против ветра.

Процесс подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров так же важен, как и конечный результат. В целях экономии времени, сил и повышения эффективности любого процесса следует научиться связывать в интересный результат четыре фактора: 1) складывающиеся обстоятельства; 2) состояние собственных дел; 3) чужие пожелания; 4) свои намерения. Доказано, что эффективность процесса и результат слаженной групповой работы, как правило, выше,

чем сумма усилий членов группы в отдельности. Этот эффект назван синергетическим.

На Западе хорошее образование считается надежным вложением капитала. В учебных заведениях Республики Беларусь это тоже прекрасно понимают. В нашей стране дефицит рабочих специальностей, но это не причина, чтобы сворачивать подготовку кадров высшей квалификации, тем более на коммерческой основе.

В прошлом состав профессорско-преподавательского состава (далее — ППС) кафедр формировался обычно из числа лучших выпускников «своего» факультета (института) и аспирантов, прикрепленных к кафедрам. Они хорошо знают специальные дисциплины и часто значительно хуже управленческие, поскольку не изучали или только поверхностно знакомились с курсом менеджмента, маркетинга, таргетинга, логистики. Но сегодня такие дисциплины очень нужны им для успешной работы во всех отраслях.

Пожилое поколение ППС (основа нынешних вузов Беларуси) работает в основном по одной, знакомой всем методике. Суть ее заключается в том, чтобы передать свои знания студентам или слушателям. При этом используется, как правило, доска и мел (который часто не пишет) или показ материала занятий на экране. Кто-то слушает и даже конспектирует, а основной массе скучно от всего происходящего, и они занимаются своими делами, разговаривают или вообще прогуливают занятия. Некоторых можно запугать плохими результатами на экзамене, что на других (особенно тех, кто получает образование за свои деньги) такой прием обычно не действует. Они «берут» преподавателя измором, делая по несколько заходов для получения зачета или сдачи экзамена. Ставить «неуды» платникам, чтобы их отчислили из учебного заведения, считается плохим вариантом решения проблемы, поскольку работодатель теряет часть запланированных доходов.

Для Беларуси, декларирующей в качестве приоритета инновационный путь развития, такие выпускники высших учебных заведений будут мало полезны как профессионалы. Они не приучены к групповым методам творческой работы, к анализу печатной и интернет-продукции, нахождению ответов на вопросы, которые ставит жизнь.

Доказано, что интеллектуальный капитал любой компании (в том числе ведущих вузов Республики Беларусь) со временем изнашивается и превращается в доброе прошлое. Жизнь не стоит на месте, и ситуация внутри и вне образовательных центров постоянно меняется, причем часто не в лучшую сторону. А в последнее время она существенно

обострилась. ВАК занял жесткую позицию в отношении присуждения соискателям ученых степеней и званий. Поэтому вузы испытывают дефицит молодых профессионалов высшей квалификации, что, кстати, очень плохо, ибо в основном прогресс обеспечивают молодые ученые и специалисты.

Знатоки современного образования не без основания считают, что преподаватель давно перестал быть единственным источником знаний. Что же касается попытки передать другим свои умения и навыки в том деле, о котором докладывает, то здесь результат будет нулевой, поскольку каждый человек приобретает их в процессе жизни самостоятельно.

Сегодня назрела необходимость искать новые подходы в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Прежде всего, следует модернизировать методику проведения занятий, особенно в группах переподготовки и со студентами старших курсов. Практика показывает, что приживается та инновация, которая выгодна и преподавателю, и студентам. Ее надо искать и проверять на практике, поскольку хорошо известно, «если не стрелять, то промахов будет 100 %».

Успешная модернизация методики обучения может базироваться на том, что современный преподаватель — это профессиональный менеджер учебного процесса. Маркетинговые исследования автора показали, что такого ППС в Беларуси пока недостаточно. За рубежом, к примеру, преподаватель не «разжевывает» новый материал, а обсуждает то, что слушатели или студенты приготовили по его заданию до начала занятий (в библиотеке или дома), работая поодиночке или группой. Правда, практика проведения семинарских занятий показывает, что большинство слушателей и студентов просто не реагирует на задания преподавателя и поэтому не готовится к таким занятиям. Вместо того, чтобы слушать содержательные ответы, преподаватель вынужден сам рассказывать или терпеть чтение конспекта, часто чужого.

Сегодня преподаватель-менеджер должен пробудить у студентов и слушателей желание познавать мир, конкретную науку и самим искать ответы на большинство вопросов. Следует убедить обучающихся, что любое решение проблемы можно усовершенствовать с пользой для клиента, товаропроизводителя и общества в целом.

Доказано, что количество инноваций существенно возрастает, если повсеместно применяется японский Kaizen (непрерывное улучшение всего всеми) и другие передовые структуры, системы, принципы и методы логистического менеджмента. К ним относятся: Keiretsu,

Just-in-Time, Kanban, Total Quality Management, Outsourcing/Insourcing, Demand-Driven Techniques, Lean Management, Knowledge Management, Goodwill и др.

Большинство слушателей нашего института и студентов старших курсов вузов Беларуси уже в ближайшем будущем получат должности менеджеров нижнего или даже среднего уровня управления. Это означает, что их подготовка в области управления должна быть значительно сильнее. Если руководитель не владеет передовыми способами современного менеджмента, он начинает применять устаревшие, неэффективные методы, например, проб и горестных ошибок. А это оборачивается замедлением прогресса и значительными потерями для фирм, отраслей и страны в целом. Многие упорно не хотят понять суть актуального лозунга: «Мы живем, как управляем».

В конце XX в. значительное внимание уделялось освоению и широкому применению в учебном процессе (особенно в школах бизнеса) методов активного обучения (далее — MAO). Используя MAO, удается максимально приблизить теорию к практике, обеспечить всеобъемлющий анализ сделанного в прошлом и требуемую степень усвояемости сложного материала, развить воображение и способности заглянуть за пределы общепризнанных знаний. В этом случае преподаватель действительно играет роль менеджера. Его задача руководить процессом образования, поощрять творчество слушателей и/или студентов, контролировать, оценивать и поощрять их грамотные ответы и решения.

Поскольку время одиночек в основном прошло, то командный метод обучения кадров на занятиях соответствует тому, с которым столкнутся выпускники учебных центров на работе. Освоение слушателями и студентами старших курсов нового материала должно проходить в игровом режиме, в атмосфере состязательности, т. е. интересно и увлекательно. Для этого деловые игры и ситуационные упражнения надо максимально приблизить к решению тех проблем, которые сегодня накопились в сфере культуры и тормозят прогресс. В конце занятий надо резервировать время для закрепления основополагающих моментов пройденного материала, а также ответов на заданные вопросы и преподавателя, и слушателей.

Активизация учебного процесса достаточно хорошо отработана в передовых странах. Правда, их опыт нам не всегда подходит. Основные причины хорошо известны преподавателям Беларуси: 1) чрезмерно высокие нормативы по учебной нагрузке, поэтому у ППС нет времени и сил на разработку и широкое применение MAO; 2) материальное

и моральное стимулирование нашего ППС слишком далеко от совершенства и надежды на лучшее в этом деле весьма призрачны, особенно в период мирового финансово-экономического кризиса; 3) наличие у многих наших руководителей, преподавателей и простых людей устойчивых стереотипов мышления, согласно которым процесс обучения должен оставаться прежним, поскольку и так все хорошо. Это означает возникновение стойкого, далеко не единичного сопротивления возможным прогрессивным нововведениям.

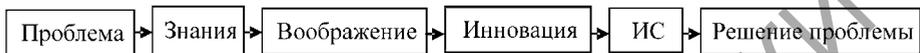
Бесполезно и даже вредно навязывать модернизацию обучения сверху. Такой подход провальный. Для выработки более совершенной методики учебного процесса, позволяющей повысить качество обучения, необходимо использовать достижения современного маркетинга. Это значит, что настало время выяснить у потребителей образовательных услуг, т. е. у самих слушателей и студентов, как, по их мнению, мотивировать тягу к знаниям, творчеству и соответственно повысить уровень качества образования. До проведения такого маркетингового исследования (например, с помощью опроса) трудно судить о направлении модернизации обучения. Она будет положительно принята обучающимися в том случае, если у них появится ряд выгод, например, экономия драгоценного времени, повышение уровня знаний и, как следствие, устройство на высокооплачиваемую работу, более высокая стипендия, удовлетворение потребностей высокого порядка (например, уважение коллег, самовыражение, самореализация) и др.

Чтобы не отставать от передовых стран или сократить образовавшийся разрыв, в Беларуси должна хорошо функционировать Национальная программа инновационного непрерывного образования. Такой системой охвачено в ЕС около 9 % работников в возрасте 25—60 лет, в Швеции и Дании — более 20 %, в Республике Беларусь — около 1 %. Ждет модернизации система показателей работы и оплаты труда, учитывающая результаты обучения, количество и качество созданных объектов интеллектуальной собственности (ИС).

Инновационное образование призвано пробудить у сотрудников желание успешно творить и эффективно решать возникающие проблемы, создавать новое, передовое, которое необходимо людям, поскольку ведет к повышению уровня качества их жизни. На каждого сотрудника должна вестись карточка образования, в которой фиксируются все имеющиеся у него знания, умения и навыки, а также те знания, которые еще следует получить, например, для развития лидерских качеств и последующего продвижения по карьерной лестнице. Заслуживают

внимания обучающиеся компании, которые практикуют непрерывное инновационное образование кадров, их самосовершенствование и адаптацию к постоянно меняющимся условиям внешней и внутренней среды.

Деятельность в любой компании и отрасли можно изобразить в виде следующей логистической цепочки:



Если новые методы обучения приносят успех и слава о них ширится, то рейтинги учебных центров, где они освоены, идут вверх. Это означает дополнительный приток слушателей и повышенную плату за обучение, поскольку высококачественный товар ценится всегда выше.