

УДК 378.046.4

## **ПОСЛЕДИПЛОМНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР РОСТА ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**Дегтярев И.И.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»  
г. Гродно, Республика Беларусь

На современном этапе все больше внимания уделяется получению рыночно-ориентированного образования, отвечающего всем требованиям перспективного развития государства и общества.

В условиях радикального изменения идеологических воззрений, социальных представлений, идеалов и бытия людей в целом именно образование выполняет стабилизирующую функцию и способствует эффективной адаптации человека к новым жизненным условиям. Образование выступает ведущим фактором общественного прогресса и развития цивилизации, так как оно обеспечивает ускоренное воспроизводство базовых материальных и культурных ценностей, является платформой для социального и личностного развития человека [2].

В процессе развития общества грамотность его членов является одним из решающих факторов его политического и экономического развития, технического прогресса, социальных и культурных преобразований, а распространение грамотности должно быть неотъемлемой частью всего процесса подготовки и переподготовки кадров высшей квалификации.

Таким образом, прослеживается четкая связь между уровнем получаемого образования и эффективностью функционирования субъектов хозяйствования различной формы собственности. Потенциальные возможности образования, как процесса, существенно возрастают при определенной периодизации обучения, то есть при наличии возможности чередования образовательного процесса и практической деятельности обучаемого в данной сфере. Наличие системы непрерывного образования делает возможным осуществление такого чередования с последующим обменом опытом и контролем за результатами деятельности.

Подобный профессионально-технологический подход предъявляет новые требования и к процессу преподавания специальных дисциплин, заставляя педагога пересмотреть применяемые ранее образовательные приемы и

разработать системную методiku взаимодействия со студентами и слушателями, имеющими опыт работы по специальности. Данная методика должна гарантировать создание необходимых условий для полного решения образовательных, развивающих и воспитательных задач.

В современной науке об образовании различают два принципиальных подхода: педагогический, известный большинству по школе и вузу, и андрагогический, который больше знаком слушателям системы повышения квалификации [1].

Андрагогический подход предполагает стремление обучающегося к самостоятельности и самореализации, наличие практического опыта, осознанное присутствие человека в рамках образовательного процесса, наличие производственных задач, которые могут быть решены вследствие образовательного процесса, а также присутствие некоторых социальных, временных, финансовых и иных ограничений.

Повышение квалификации и переподготовка являются неотъемлемой частью общей системы непрерывного образования и обучения, что означает постоянно организованную деятельность, направленную на изменение структуры существующей системы образования и на развитие самообразования, как подготовки вне существующей системы. Динамичное развитие рыночной экономики и научно-технического прогресса обусловило, в свою очередь, быстрое устаревание имеющихся знаний и сделало необходимым использование новых методик в применяемых технологиях и системе менеджмента на предприятиях.

Как показывают исследования ведущих ученых в данной сфере, у некоторых руководителей высшего уровня управления потребности в профессиональных компетенциях опередили имеющиеся интеллектуальные запасы. В результате чего потенциал личности оказался ниже потенциала должности. В то же время у руководителей среднего уровня наблюдается иная картина. Менеджеры среднего звена «перерастают» свои должности на предприятиях и теряют интерес к карьере. Это происходит ввиду невысоких шансов получить продвижение в рамках конкретной организации или предприятия, отсутствия должного материального стимула и возрастных ограничений.

На основании вышеизложенного можно сформулировать основные требования к профессорско-преподавательскому составу высших учебных заведений, работающих со слушателями курсов повышения квалификации, на переподготовке кадров и при обучении студентов для получения второго высшего образования. К их числу считаем целесообразным отнести следующие:

- 1) наличие опыта педагогической работы;
- 2) свободное владение преподаваемым материалом;
- 3) соблюдение возрастных ограничений. В этой связи считаем целесообразным ввести ограничение как нижнего так и верхнего возрастного предела;
- 4) наличие практического опыта работы по специальности;
- 5) наличие необходимого прикладного материала для проведения практических занятий;
- 6) коммуникабельность и умение заинтересовать взрослую аудиторию.

Вместе с тем, для достижения высокого образовательного результата недостаточно предъявления ряда требований к педагогам учреждений, поскольку образовательный процесс является двухсторонним и не может быть осуществлен без заинтересованности обучаемого. Таким образом, нами выделены основные условия, оказывающие существенное влияние на отношение взрослых к образованию:

1) значимость образования, что свидетельствует о степени вовлеченности обучаемого в профессиональную деятельность и возможности реализовать себя в системе трудовых отношений;

2) заинтересованность в процессе и результате обучения;

3) наличие производственного и жизненного опыта;

4) коммуникабельность и готовность к плодотворному сотрудничеству.

Общим и необходимым условием для эффективного процесса образования и дальнейшей деятельности дипломированных специалистов является вопрос мотивации. Для профессорско-преподавательского состава данный критерий предполагает наличие внутренней мотивации и ориентации педагога на достижение высоких образовательных результатов, а также внешней (моральной и материальной) мотивации со стороны администрации учебного заведения. Для обучающегося в качестве внутренних критериев мотивации может выступать потенциальная возможность удовлетворения некоторого «информационного голода» и личностных амбиций, а внешних – возможность карьерного роста и повышения заработной платы, а также повышение эффективности работы конкретного подразделения или предприятия в целом.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Животовская И.Г. Глобализация и образование: институциональный и экономический аспекты / И.Г. Животовская, М.:ИНИОН, 2001.
2. Общие основы педагогической профессии / И.И. Цыркун [и др.], Минск, 2004.