

вительства, которые эффективно решают все более сложные задачи на национальном, региональном и международном уровнях, внедряют инновационные идеи и практические инновации в системы и процессы управления и государственно-административной деятельности. Инновации дополняют и укрепляют институты управления, но не заменяют собой работу существующих институтов власти, включая парламент, государственную администрацию и т.п. Кроме того, каждая из организаций государственного сектора должна сама решать, в какой мере ей нужны инновации и как добиться оптимального соотношения между стабильностью и преемственностью, с одной стороны, новаторством и риском, с другой стороны. **Не все элементы работы государственного сектора можно усовершенствовать с помощью инноваций.** Другими словами, философский изречение С.Бира, вынесенное в эпиграф настоящей статьи, и актуальное для инновационной деятельности в вузах и других академических организациях, вряд ли полностью адекватно процессу государственного управления и инновациям в нем. Эксперты ООН также подчеркивают, что инновационная деятельность не является исключительной прерогативой стран с развитыми системами государственного управления.

С учетом вышеизложенного и в целях стимулирования инновации в сфере управления в интересах достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, ООН констатирует необходимость дальнейшего развития обмена знаниями о новшествах и эффективных видах практики. Это подразумевает реализацию следующих подходов: а) обеспечение максимально интенсивного использования возможностей онлайн-сети ООН в области государственного управления и финансов (UNPAN), которая является банком данных о новшествах в сфере управления; проведение исследований, посвященных инновациям в сфере управления; с) организация образовательного процесса в области инновационной деятельности для сотрудников органов государственного управления; и d) ведение документации и распространение знаний об инновациях, в том числе, достижениях лауреатов наград ООН за заслуги на государственной службе. Нам представляются целесообразными и системные действия в области реформирования систем образования и науки как, например, совершенствование Номенклатуры специальностей научных работников. Институализация новой научной специальности – "государственное управление" – это, как доказано нами [1], может быть собственно эффективной инновацией с минимизированным риском. Однако, ее реализация, как раз сопряжена с перечисленными выше факторами, препятствующими инновационной деятельности в области государственного управления. С другой стороны, следует обратить особое внимание на подготовку резерва управленческих кадров [2] и молодых руководителей. Именно в этом залог эффективной инновационной деятельности в области управления, а, следовательно, и увеличения масштабовности и направленности управления инновациями и государственного регулирования инновационной деятельности. Следует так же отметить и новый подход в рамках так называемой "компетентностной модели", когда наличие квалифицированного специалиста становится лишь необходимым, но не достаточным условием решения сложной проблемы. Ключевым становится востребованность специалиста компетентного и наличие такой компетенции как **восприимчивость к инновациям.** Именно последнее может стать основой **нелинейной модели инновационной деятельности** по аналогии с нелинейной оптикой, когда **результат инновационной деятельности (P)** может быть формализован следующим образом

$$P = P_{\text{л}} + P_{\text{н.л.}}$$

где $P_{\text{л}} \sim \chi$ восприимчивость к инновациям,
 $P_{\text{н.л.}}$ – результат в рамках линейной модели.

Таким образом, именно формирование такой компетенции как восприимчивость к инновациям и у специалиста, и у руководителя, на наш взгляд, является одним из главных направлений совершенствования современной системы последиplomного образования.

1. Князев С.Н., Ганчеренок И.И. О системе аттестации научных кадров в области государственного управления: от синхронизации к развитию//Высшая школа (Беларусь). – 2006, №2. – С. 16-20.
2. Ганчеренок И.И., Ивановский А.И. Управление кадровым резервом высшей школы: монография. – Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2006. – 171с.

УДК 378

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ГРАМОТНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ

В.И. Дынич

Республиканский институт высшей школы
 Минск, Беларусь

В настоящее время нет необходимости объяснять, почему выявление требований к функциональной грамотности преподавателя системы повышения квалификации и переподготовки является актуальной задачей. Однако определенного пояснения требует термин, вынесенный в название работы. В данном случае под **функциональной грамотностью** будет пониматься способность предвидеть наиболее вероятные тенденции развития сферы деятельности слушателей, адекватно реагировать на происходящие изменения и содействовать формированию у слушателей навыков адаптации к изменяющимся условиям. Данное определение не является исчерпывающим, однако позволяет определить направления возможного развития системы повышения квалификации в организационном, содержательном и научном контекстах.

Стратегически основное направление для развития системы повышения квалификации и переподготовки, обеспечивающей функционирование высшей школы, задают процессы, определяющие ее трансформацию

В современных условиях, как показывает анализ отечественной и зарубежной литературы, к ним следует отнести:

- массовость высшего образования;
- реорганизацию содержания обучения в направлении ухода от фундаментализации к профессионализации обучения;
- увеличение доли финансирования из собственных источников;
- маркетинговую и приватизацию образовательных услуг;
- усиление авторитарного стиля управления;
- интернационализацию учреждений образования и др.

Кратко охарактеризуем некоторые из отмеченных тенденций и выделим минимально необходимый набор умений и навыков, которыми должен владеть преподаватель системы повышения квалификации.

Массовость высшего образования. Эта тенденция самым непосредственным образом влияет на качество образования. В настоящее время качество образования, как правило, все еще оценивается на эмоциональном либо, в лучшем случае, качественном уровне. Существующая система тестирования абитуриентов лишь отчасти может быть названа системой оценивания, во-первых, потому, что ориентирована на выявление относительного уровня знаний абитуриентов, во-вторых, выявление объема име-

ющихся сведений (информации), а не способности к продолжению обучения. В настоящее время у преподавателей системы повышения квалификации существует дефицит знаний в области менеджмента качества образования и педагогических измерений.

Профессионализация высшего образования. Образование даже в классических университетах имеет тенденцию трансформироваться в направлении усиления прикладной, практикоориентированной составляющей. Для системы повышения квалификации это означает увеличение содержания курсов, удельного веса материала, который отражает современные тенденции развития соответствующей отрасли. Важно подчеркнуть, что эту задачу не могут решить в полной мере привлекаемые извне специалисты. Система повышения квалификации, как правило, ориентирована на заимствование и привлечение их потенциала к участию в учебном процессе. Кстати, в этом случае проявляется еще одна общая тенденция: эффективнее использовать уже имеющегося специалиста, чем выращивать (обучать) своего. Однако важно учесть и то, что преподаватель системы повышения квалификации выполняет особую роль – роль интерпретатора, трансформирующего новую информацию от разработчиков в продукт, который может быть усвоен потребителями. В той или иной степени, этим занимается каждый преподаватель. Отличие преподавателя системы повышения квалификации в том, что он предлагает или должен предложить первое дидактическое приближение, первую обработку полученных кем-то новых результатов. Эту роль могут сыграть специалисты, но, как правило, они это делают в рамках информационного подхода. Специалист знает, что, преподаватель должен знать еще и как. Знание современных технологий, в первую очередь информационных, и умение их использовать – необходимое условие эффективной работы.

Превращение учреждений образования в предприятия, функционирующих по законам бизнеса – еще одна важная отличительная черта высшей школы. В настоящее время эта тенденция развивается на фоне низкого уровня экономической и правовой культуры сотрудников учреждений образования. На языке бизнес-планирования в системе образования говорят избранные. Причем, существующая терминология разработана для инвестиционных проектов. Ее широкое освоение без владения преподавателями системы повышения квалификации необходимыми знаниями в области экономики управления высшей школы, маркетинговых исследований и т.п. представляется достаточно проблематичным.

Интернационализация образования предполагает хорошее знание иностранных языков, особенностей межкультурных коммуникаций.

Подводя итог, выделим минимальный набор компетенций, которыми должны владеть преподаватели системы повышения квалификации:

- 1) знание основных тенденций развития профессионально значимой сферы;
- 2) владение иностранными языками на уровне понимания устной и письменной речи и умения объясняться устно и письменно (умение пользоваться знаковыми системами);
- 3) владение протоколами общения в соответствии с нормами и традициями национальной, профессиональной, корпоративной культуры; знать протоколы общения, характерные для иных культур;
- 4) умение использовать компьютерные системы и средства телекоммуникаций для получения, передачи, хранения и первичной обработки информации личного и делового характера;
- 5) умение вступать в правовые и экономические отношения.

1. Лукьянец, В.Г. Интеграционные тенденции в развитии естественных и гуманитарных наук. – Мн.: Минск, 2006. – 70 с.

УДК 378

ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ В КОНТЕКСТЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

О.А. Олекс

*Центр качества и стандартов образования
Республиканского института высшей школы
Минск, Беларусь*

Основная идея публикации заключается в предлагаемых автором направлениях инновационного развития системы образования взрослых как основы инновационной деятельности на республиканском, отраслевом и региональном уровнях в Республике Беларусь.

В соответствии с проектом Государственной программы инновационного развития Республики Беларусь на 2006-2010 годы ожидается создание Национальной инновационной системы с реализацией стратегической цели перехода народного хозяйства страны к инновационной, конкурентоспособной на мировом рынке, ресурсосберегающей и социально ориентированной экономике [1, с.1].

Достижение поставленной цели, на наш взгляд, должно быть основано, в первую очередь, на инновационном развитии образовательных систем республиканского, отраслевого и регионального (местного) уровней. Предполагая необходимость проектирования таких систем, ориентированных на подготовку к инновационной деятельности всех людей, включая подрастающее, совсем юное поколение граждан Республики Беларусь, тем не менее, целесообразно актуализировать проблему образования взрослых. Гражданская позиция руководителей, специалистов и рабочих является определяющей в деле формирования и реализации инновационной политики государства через систему образования всех уровней, ступеней и видов.

Современная система образования взрослых должна быть ориентирована на:

- саморазвитие в качестве проводника инновационных идей и технологий – от рождения научных достижений до практики их использования – для формирования "точек роста" инициатив, для выявления тенденций и определения перспектив развития видов экономической деятельности на основе непрерывного образования персонала;
- создание инновационного образовательного пространства, выполняющего функции центра развития иных образовательных систем под воздействием внешней среды, ее культурологической, социально-экономической, экологической и духовной составляющих;
- формирование системно-стратегического мышления руководящих работников, занятых в разнообразных управленческих системах;
- формирование гражданской позиции личности, убежденной в том, что его (лично) основная задача – непрерывное повышение качества (качества образования, качества труда, качества человека, качества жизни общества), достигаемое через инновационное развитие всех отраслей экономики;
- дополнение и продолжение основного образования, условием и движущей силой развития которого (в первую очередь, высшего и иного профессионального) должна стать система образования взрослых и ее важ-