

УДК 378.046.4

## **МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

**Назаренко В.Г.**

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники  
Минск, Беларусь

*Рассматривается зарубежный опыт организации работы корпоративных учебных центров, использования электронного и смешанного обучения.*

В последние годы в нашей стране много внимания уделяется совершенствованию и развитию системы повышения квалификации и переподготовки кадров. Существенный вклад в данное направление профессионального образования вносит разработка учреждениями образования комплексных планов повышения квалификации и переподготовки кадров, учитывающих потребности реального сектора экономики. Продолжается работа по созданию, внедрению и организации повышения квалификации в области современных интегрированных информационных систем и технологий.

При реализации данных проектов будет полезен мировой опыт организации повышения квалификации [1], позволяющий путем создания корпоративных учебных центров и использования информационных технологий обеспечивается рентабельное и доступное обучение.

Сертифицированность курсов сторонним и независимым высшим учебным заведением является дополнительным привлекающим фактором. Поощряется создание совместных предприятий на базе корпоративных учебных центров и колледжей. Строительное общество Великобритании открыло центр по обучению персонала, услугами которого может воспользоваться любой из 4000 сотрудников сообщества. Обучение осуществляется в режиме реального времени совместно с Колледжем Сток-он-Трент. Центр обучения Britannia предоставляет своим сотрудникам полный доступ к учебной сети колледжа и к собственным учебным материалам. Таким образом, они получают возможность совершенствоваться в любых областях – от менеджмента до изучения иностранного языка.

Британское компьютерное общество руководит проектом «Единые европейские компьютерные права» (ECDL) и аккредитует организации, осуществляющие подготовку по этой программе. Многие высокотехнологичные компании, такие как Microsoft, разработали интерактивные программы сертификации. Наличие у технического специалиста или инженера сертификата Microsoft является подтверждением высокого уровня квалификации в области информационно-коммуникационных технологий.

Однажды приобретенных профессиональных знаний, каким бы ни было полученное образование, хватает лишь на 5 лет. В связи с ростом объема выполняемой работы, интенсивности труда, требованиями повышения его производительности, увеличением психологической нагрузки требуется обеспечить более комфортные и щадящие условия пополнения профессиональных знаний.

Электронное обучение в максимальной степени обеспечивает непрерывное образование, реализуемое в удобное для слушателя время. Оно дает возможность дистан-

ционно общаться со специалистами, что позволяет экономить на расходах, возникающих при необходимости посещения сотрудниками внешних курсов. Электронное обучение хорошо использовать для обучения навыкам в области информационных технологий и дисциплинам, требующим усвоения большого объема теоретических знаний. Многие организации применяют его как тест перед отправкой студентов на очную подготовку.

Компьютерное обучение располагает сейчас на мировом рынке широким ассортиментом качественных программ. Поэтому наилучшим путем развития профессионального образования является смешанное обучение, которое включает электронное обучение, тренинг с инструктором, обучение на рабочем месте, онлайн-общение с наставником, а также использование книг, аудио- и видеокассет, компакт-дисков и курсов на CD/DVD-носителях. При этом базовые навыки работы на компьютере являются неизменным условием для закрепления на рабочем месте.

Компьютерное обучение учитывает разные стили приобретения знаний и навыков. Исследования на тему восприятия и запоминания людьми новой информации свидетельствуют: мы усваиваем 20 % из того, что слышим, 40 % из того, что видим и слышим, и 75 % из того, что видим, слышим и делаем. При работе с мультимедиа задействованы все три способа восприятия: зрительное, осязательное и слуховое.

Компьютерное обучение значительно эффективнее традиционного: люди учатся быстрее (и порой в два раза) и усваивают больше. Каждому предоставляется возможность сосредоточить свои усилия именно на тех областях знаний и навыков, в которых он хотел бы совершенствоваться. От второстепенных областей, при желании, можно отказаться и пропустить их, чтобы сконцентрироваться на вопросах, имеющих первостепенное значение.

Уверенный в себе сотрудник не ждет, пока ему скажут, что нужно изучать. В обстановке стремительных перемен и конкуренции компании вынуждены воспитывать инициативный персонал, заинтересованный в обучении и приобретении новых навыков. Философия, согласно которой начальство обладает монополией на умственные способности, идеи и знания, становится непопулярной и малоэффективной в практическом применении.

Модульная структура курса способствует подходу, при котором сотрудники обучаются тогда, когда располагают свободным временем. Объем модуля должен быть относительно небольшим, чтобы не лишать людей мотивации для обучения путем концентрации на учебных задачах, которая поддерживается доступными для усвоения и легко управляемыми порциями учебного материала.

Однако обучение в режиме онлайн не полностью оправдывает возлагаемые на него надежды. Многие компании, в том числе IBM и Verizon Communications, используют смешанный подход, сочетая курсы в режиме онлайн с очным обучением. Например, когда учебная организация Dell Learning, принадлежащая компании Dell Corporation, внедряет в сеть новую программу или инструмент, первичное знакомство с новинками зачастую происходит в благоприятной обстановке учебного помещения. Это позволяет работникам быстрее освоиться и, в конечном счете, приводит к повышению эффективности использования программ.

Весьма положительно оценивается опыт одной из промышленных фирм, перешедшей с недельной программы обучения технике безопасности на курсы, состоящие из трех частей: один день очной подготовки, затем занятия в режиме онлайн и работа с программами имитационного моделирования, заключительный этап – один день для итогового обсуждения и сдачи экзамена. Обучаемые не могут перейти к последнему

этапу, пока не пройдена работа в режиме реального времени. Внедрение такой системы привело к повышению уровня успеваемости, сокращению времени отрыва от производства и более эффективному применению полученных знаний на рабочем месте.

Университет компании Motorola обнаружил, что имеет место существенный разрыв между количеством тех, кто зарегистрировался на курсах обучения в режиме онлайн, и тех, кто фактически их окончил. Согласно исследованию компании Forrester 70 % начинающих заниматься по программам электронного обучения так никогда и не прошли весь курс до конца. Студенты корпоративного университета Xchange, занимающиеся по программам электронного обучения, утверждают, что главная причина, по которой они прекращают занятия, – это нехватка времени. Согласно исследованию Американской ассоциации специалистов по обучению и развитию персонала и центра Мейзи 76 % студентов электронной формы обучения предпочли бы заниматься в рабочее время. Компаниям рекомендовано обеспечить своих сотрудников местом и временем для обучения в течение рабочего дня.

1. Корпоративный учебный центр: создание и управление /Самуэль А. Мэлоун; пер. с англ. Т.О.Ежов; науч. ред. А.В. Сорокоумов. – Минск: Гревцов Паблшер, 2008. – 208 с.

УДК 378.018.46 – 021.4:303.621.35:004

## **ЭЛЕКТРОННОЕ АНКЕТИРОВАНИЕ СЛУШАТЕЛЕЙ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ**

**Никитюк Е.Е., Сидорик В.В.**

Белорусский национальный технический университет  
Минск, Беларусь

*Электронное анкетирование является актуальным направлением развития методики оценки удовлетворенности слушателей повышения квалификации и переподготовки, отражающим современную тенденцию информатизации образования, и эффективным инструментом получения и обработки данных о качестве образовательных услуг.*

Информатизация – одна из основных тенденций современной жизни, все более широко распространяющаяся в различные сферы деятельности человека. Использование информационных компьютерных технологий стало признаком современной организации, а степень их внедрения – критерием, по которому судят об уровне развития учреждения, соответствия современным требованиям, способности выполнять поставленные задачи на новом техническом уровне.

Информатизация сферы образования может быть представлена различными примерами: от направлений обучения на всех ступенях системы образования до технологий автоматизации и рационализации выполнения задач методического обеспечения и организации учебного процесса.

В системе менеджмента качества Республиканского института инновационных технологий БНТУ как института дополнительного образования взрослых преду-