

Аннотация. Ромащенко Е. Н. Регулирование рынка образовательных услуг в Украине в контексте иностранного опыта. В статье рассмотрены особенности регулирования рынка образовательных услуг в Украине в контексте иностранного опыта. Указано, что вопросы относительно степени участия государства в сфере образования являются достаточно дискуссионными и позиции авторов относительно этого вопроса – диаметрально противоположны. Определено, что основными направлениями развития рынка образовательных услуг являются оптимальное сочетание государственного регулирования с рыночно-экономическим механизмом получения высшего образования (кредитование образования, целевые государственные программы, участие как государственных, так и частных предприятий в подготовке квалифицированных специалистов с высшим образованием для самообеспечения и так далее). Выделены ключевые задания государства, которые будут способствовать формированию рынка образовательных услуг в странах с трансформационной экономикой. Проанализирован иностранный опыт регулирования рынка образовательных услуг. Определено, что эффективное регулирование рынка образовательных услуг должно предусматривать достижение таких результатов: финансовой эффективности сферы высшего образования, обеспечения ее доступности и качества. Разработаны соответствующие рекомендации касающиеся механизма государственного регулирования рынка образовательных услуг Украины.

Ключевые слова: рынок образовательных услуг, государственное регулирование рынка образовательных услуг, высшее образование, финансирование высшего образования, доступность высшего образования.

Summary. Romashchenko K. N. Regulation of educational services market in Ukraine in the context of foreign experience. In the article peculiarities of educational services market regulation in Ukraine in the context of foreign experience are considered. Stated the fact that problems of the state's involvement in the sphere of education are quite controversial as well as the authors' attitudes towards this question. It was suggested that principal directions of educational services market development should be a combination of state regulation with market mechanism of higher education receiving (crediting of education, targeted state programmes, participation of state and private enterprises in qualified specialists training for their own providing etc.). Pointed out main tasks of the state that'll influence educational services market formation in the countries with transformational economy. In the work foreign experience of educational services market regulation was analyzed. It was determined that effective regulation of educational services market must necessarily result in: financial efficiency of higher education sphere, providing of its availability and quality. Worked out corresponding recommendations as for mechanism of state educational services market regulation in Ukraine.

Keywords: market of educational services, national regulation of educational services market, higher education, higher education financing, availability of higher education.

УДК 378

Л.П. Ермалович

МОДЕРНИЗАЦИЯ ПОДХОДОВ К ОБРАЗОВАНИЮ СОТРУДНИКОВ НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ АНДРАГОГИКИ

В статье рассмотрены теоретические проблемы развития персонала, в частности раскрыты особенности его обучения и переобучения на основе принципов андрагогики. Обращено внимание на основные особенности обучающегося взрослого населения. К таким особенностям относятся: осознание себя обучающимся самостоятельной, самоуправляемой личностью; использование опыта обучающегося в качестве источника обучения его самого и его коллег; обучающийся стремится при помощи обучения решить свои важные проблемы и достичь конкретных целей; обучающийся стремится безотлагательно реализовать полученные знания, умения и навыки; процессы восприятия, запоминания и мышления у взрослых обучающихся протекают менее продуктивно, чем у подростков.

Аргументируется необходимость диагностики обучающихся, что позволит организации избежать потерь, возникающих при использовании несоответствующего стиля обучения.

Ключевые слова: диагностика, обучение, андрагогика, методы обучения, образование сотрудников.

Постановка проблемы. Активные инновационно-технические, информационные и социальные процессы, происходящие в настоящее время во всех формах трудовой деятельности, существенно изменяют сложившуюся и длительное время воспроизводившуюся образовательную систему профессионального обучения. Появляется потребность в новых образовательных идеях и формах обучения, в большей мере отвечающих потребностям современного общества и индивидуальным особенностям восприятия информации.

Современный период характеризуется нехваткой подготовленных специалистов, персонал предприятий не всегда соответствует требованиям, связанным с переменами. Абсолютное большинство рабочих имеет среднее образование, однако возможности использования общего образования на производстве имеются только в комплексе со специальным профессиональным образованием. Многие работники специально не обучались своей специальности, что вынуждает их обучаться или переучиваться если не полностью, то в значительной мере. Это приводит к частичному использованию трудового потенциала. Способность к постоянному наращиванию квалификации, повышению уровня профессиональной компетентности и квалификации в рамках некогда приобретенной профессии – необходимое качество современного специалиста. Подготовка и переподготовка, обновление знаний и умений – ключевой вопрос конкурентоспособности индивида, организации, нации в целом.

Анализ последних публикаций. Проблемам теории и методики обучения взрослого населения посвящены работы А. Каппа, П. Джарвиса, М. Ноулза, Р. Смита, С. Змеёва и других авторов. Однако целый ряд вопросов остались вне поля зрения и требуют внимания.

Целью статьи является модернизация подходов к образованию сотрудников на основе принципов андрагогики в контексте опыта предприятий Республики Беларусь.

Изложение основного материала. Знания не только обновляются, но еще и устаревают. В современном быстро меняющемся мире знания сами по себе устаревают довольно быстро и нуждаются в обновлении в среднем каждые 6-7 лет. Традиционное базовое образование, как общее, так и профессиональное, не успевает за социальными, экономическими, производственными, информационными изменениями, принципиально не может обеспечить человека знаниями, умениями и личностными качествами на всю жизнь. Кризис компетентности работника сегодня рассматривается как одно из важнейших звеньев в цепи кризисных явлений. Происходящие в мире процессы глобализации и информатизации привели к осознанию проблемы управления знаниями. В связи с этим наблюдается появление новых, нетрадиционных форм образования, в том числе образования взрослых: дистанционное обучение, университеты третьего возраста, бизнес-школы, корпоративные университеты для внутрифирменного обучения.

Обучение и развитие персонала это проблема, с которой сталкиваются все организации. Многим специалистам приходится обучать своих сотрудников, что требует от них освоения педагогических функций. Учитывая, что опыта обучения у большинства специалистов нет, обучение может оказаться неэффективным. Крупные компании используют системный подход к обучению и развитию своих сотрудников, подробно выясняют, в какой области им нужно обучение, разрабатывают специальные планы и программы.

Обучением должны заниматься профессиональные специалисты. Но осуществляя обучение персонала им необходимо учитывать тот факт, что работать они будут со взрослыми людьми. Взрослый учащийся сознательно избирает не только содержание курса, но и формы, сроки и уровень обучения. Необходимо также учитывать, что достижения в области информационных технологий позволили по-новому организовать учебный процесс, что

существенно видоизменило роли обучающегося и обучающего в процессе обучения. При обучении взрослых требуется предоставление большей свободы обучаемому. Эти и другие причины послужили основой для возникновения андрагогики как отдельной отрасли педагогики. Само понятие «андрагогика» было введено в научный обиход в 1833 г. немецким историком педагогики А. Каппом.

Андрагогика – теория и методика обучения взрослых людей в контексте непрерывного образования; искусство и наука помощи взрослым в обучении. Окончательное формирование основ андрагогики было осуществлено в 1970-е годы в работах американского ученого М.Ш. Ноулза, англичанина П. Джарвиса, американца Р. М. Смита и группы молодых ученых из Ноттингемского университета. В 1970 г. Ноулз издал фундаментальный труд по андрагогике "Современная практика образования взрослых. Андрагогика против педагогики". Основное положение андрагогики, в отличие от традиционной педагогики, заключается в том, что ведущую роль в процессе обучения играет не обучающий, а обучаемый [1]. Функцией обучающего в этом случае является оказание помощи обучающемуся в выявлении, систематизации, формализации личного опыта последнего, корректировке и пополнении его знаний.

Взрослого обучающегося характеризует пять основных особенностей: 1) взрослый обучающийся осознает себя все более самостоятельной, самоуправляемой личностью; 2) он накапливает все больший запас жизненного (бытового, профессионального, социального) опыта, который становится важным источником обучения его самого и его коллег; 3) его готовность к обучению (мотивация) определяется стремлением при помощи учебной деятельности решить свои жизненно важные проблемы и достичь конкретных целей; 4) он стремится к безотлагательной реализации полученных знаний, умений и навыков; 5) его учебная деятельность в значительной мере обусловлена временными, пространственными, бытовыми, профессиональными, социальными факторами (условиями).

Российский ученый С. И. Змеёв, занимающийся проблемами андрагогики, выделяет основные различия между андрагогической и педагогической моделями обучения [2]. По его мнению, в андрагогической модели ведущая роль принадлежит самому обучающемуся; взрослые обучающиеся, испытывающие глубокую потребность в самостоятельности, в самоуправлении, должны играть ведущую, определяющую роль в процессе своего обучения и, конкретно, в определении всех параметров этого процесса; человек по мере своего роста и развития аккумулирует значительный опыт, который может быть использован в качестве источника обучения как самого обучающегося, так и других людей; готовность обучающихся учиться определяется их потребностью в изучении чего-либо для решения их конкретных жизненных проблем. Поэтому сам обучающийся играет ведущую роль в формировании мотивации и определении целей обучения.

В связи с этим основой организации процесса обучения становится индивидуализация обучения; весь процесс обучения строится именно на совместной деятельности обучающихся и обучающихся. Без этой формы деятельности процесс обучения просто не может быть реализован. Таким образом, андрагогическая модель обучения предусматривает и обеспечивает активную деятельность обучающегося, его высокую мотивацию и, следовательно, высокую эффективность процесса обучения.

Вместе с тем следует отметить, что процессы восприятия, запоминания, мышления у взрослого человека протекают не так продуктивно, как у ребенка или подростка. Однако, взрослый человек имеет положительный для него опыт социального поведения, профессиональной деятельности и т.д. У него сформировались определенные привычки в жизни и работе. Поэтому при обучении взрослого человека обычно преподаватели сталкиваются с противодействием большого количества прежних стереотипов мышления и поведения, часть из них может входить в противоречие с общими (корпоративными) целями, навыками и требованиями, что обуславливает трудности в обучении взрослого человека.

Необходимо скорректировать устаревший опыт и личностные установки, препятствующие освоению новых знаний. В связи с этим первостепенную важность приобретают специальные методы и способы обучения, адаптированные к указанным особенностям.

В рамках андрагогического подхода к образованию используются различные методы обучения взрослых [3]. Например, учитывая, что у взрослых обучающихся разнообразный уровень образования, опыт, текущие обстоятельства и цели, им предлагается прочесть статьи с текущими новостями или исследовательские материалы, связанные с предметом. Этот метод помогает сделать тему более приемлемой для группы. Цель такого внеаудиторного чтения должна быть ясной для учащихся, и за ним должна последовать групповая дискуссия.

В отдельных случаях весьма полезной может быть, «мозговая атака», целью которой является сбор максимально большого количества идей или решений проблемы, какое возможно в рамках данного времени.

Интересен метод изучения конкретных ситуаций. Посредством изучения конкретного случая членам группы может быть представлена в письменной форме информация относительно конкретной жизненной ситуации. Члены группы в свою очередь могут анализировать различные аспекты проблемы и предлагать решения. Они учатся анализировать ситуацию, предлагают решение и понимают основные проблемы, вовлечённые в данную ситуацию.

Широко распространён метод получивший название «симпозиум». Состоит из серии коротких презентаций двух-пяти человек, которые являются квалифицированными специалистами по данной теме или по различным фазам этой темы. Презентации короткие и конкретные, обычно около пяти-двадцати минут, в зависимости от количества выступающих. Короткие беседы помогают предотвратить монотонность и держат слушателей в напряжении, поддерживают интерес.

В последнее время весьма популярным становится метод «короткий курс». Это довольно интенсивная учебная работа на один или более дней по конкретному предмету. Короткий курс обычно ограничивается специфической областью. Например, короткий курс по банковскому делу для банкиров. Важно знать аудиторию и ее прошлый опыт. Планировать короткий курс необходимо так, чтобы материал, который будет представлен, был бы не выше и не ниже их уровня.

Для обучения, требующего развития навыков, важны демонстрация и практика. Хорошая, шаг за шагом, демонстрация даёт участникам возможность опыта наблюдения из первых рук. Демонстрации могут обогатить обучение, т.к. при этом вовлечены два чувства: обучающиеся наблюдают и слушают. Для того чтобы демонстрация была эффективной, обучающиеся должны иметь возможность применить на практике новый навык и получить обратную связь вскоре после демонстрации.

Также популярен «рабочий семинар». Целью рабочего семинара является приобретение информации посредством деления опытом. Он обычно состоит из групп с общим интересом, которые под руководством лидера принимают участие в учебных мероприятиях, таких как демонстрация, решение проблемы, обсуждение и экспериментирование. Рабочий семинар соединяет многие учебные методы для удовлетворения интересов группы.

В выборе учебного метода для использования в программах обучения взрослых важно использовать технику, которая подходит к данной ситуации. Нет техники, которая была бы лучшей в любой ситуации. Часто использование нескольких различных учебных способов является наиболее эффективным в ситуации обучения взрослых.

Согласно положениям андрагогики, человек является главным субъектом, началом и конечной целью процесса своего обучения. Следовательно, организация этого процесса в огромной степени зависит от личности обучающегося, его физиологических, психологических, социальных, профессиональных особенностей. При обучении взрослых диагностика обучающихся играет особую роль. Во-первых, необходимо определить образовательные

потребности обучающегося. Для этого следует выявить ту конкретную жизненную проблему, которую обучающийся собирается решить при помощи обучения. Во-вторых, выявить объем и характер жизненного опыта. Далее выяснить физиологические и психологические особенности. В-третьих, определить когнитивный и учебный стиль учащегося.

При планировании обучения необходимо учитывать, что в группе обязательно будут люди, тяготеющие к различным стилям обучения. Поэтому преподаватель должен стремиться строить занятия таким образом, чтобы заинтересовать участников в прохождении полного цикла обучения, поддерживать интерес в течение всего периода обучения. Для этого нужно включать в программу задания и методы работы, привлекательные для всех участников, помогать людям использовать сильные стороны предпочитаемого ими стиля обучения и компенсировать слабые стороны.

Именно с этой целью проводится диагностика когнитивного и учебного стилей обучающихся. И данному процессу необходимо уделять не меньшее внимание, чем диагностике образовательных потребностей или жизненного опыта. Ведь выяснив преобладающий учебный стиль человека, можно построить программу обучения таким способом, что эффективность восприятия информации существенно увеличится, так как обучающийся будет получать знания и навыки в комфортной для него форме. Несовпадение между предпочитаемым стилем обучения и стилем, который обучающийся вынужден принять как данность, может быть одной из причин демотивации к обучению.

Индивидуальные особенности восприятия и обработки (овладения) информации называются учебным стилем обучающегося. Этот стиль теснейшим образом связан с когнитивным стилем, который представляет собой индивидуальные особенности познавательной деятельности человека [4]. Проблеме учебных стилей уделяется большое внимание в теории и практике обучения взрослых в США. В американской научной литературе существует несколько достаточно корректных и интересных классификаций учебных стилей в зависимости от когнитивных стилей, темперамента, эмоциональных, мыслительных характеристик обучающегося.

Главная идея заключается в том, что при обучении, особенно взрослых людей, необходимо учитывать их когнитивный стиль, чтобы верно определить индивидуальные особенности процесса обучения, т.е. учебный стиль. Однако нужно отметить, что конкретный человек в своей реальной учебной деятельности демонстрирует не отдельные учебные и познавательные стили, а персональный стиль обучения. Диагностика позволяет определить и особенности процесса обучения, и реакцию человека на определенные методы и усилия преподавателя.

Современное профессиональное образование не ограничивается рамками четко сложившейся системы государственной подготовки кадров. В настоящее время в той или иной степени оно пронизывает всю профессиональную жизнь специалистов в связи с постоянно ускоряющимися изменениями в технологических и информационных процессах, определяющих развитие современной экономики, производства и жизни общества в целом.

Для реализации целей развития персонала в соответствии с потребностями стратегии компании все более широкое распространение получают корпоративные центры обучения, обеспечивающие конкурентные преимущества организации. В таких центрах наибольшее внимание уделяется определению образовательных потребностей обучающихся и выявлению объема и характера жизненного опыта, поскольку влияние этих факторов на эффективность обучения наиболее очевидно. Совершенствование методов обучения на основе диагностики обучающихся позволит организации избежать существенных потерь, возникающих в связи с неэффективностью процесса обучения и несоответствием стилей обучения группы предлагаемым методам преподавания. Кроме этого, повысится эффективность восприятия информации, улучшится качество полученных знаний, что в дальнейшем отразится на

повышении производительности персонала и увеличении стоимости сотрудников компании на рынке труда, и, соответственно, приведет к увеличению валового дохода предприятия.

В этом направлении в Республике Беларусь интересен опыт холдинга «Атлант-М», который работает над постоянным развитием технологий во всех бизнес-сферах, обеспечивая высокое качество обслуживания клиентов, являя собой «культуру успеха», «культуру лидерства» [5]. Богатая история и ценный опыт ведения автомобильного бизнеса на трех динамичных рынках Беларуси, России и Украины позволяет делать корпоративное образование в рамках холдинга престижным и эффективным. А в условиях кадрового дефицита в автомобильном бизнесе подготовка квалифицированных специалистов собственными силами – объективное условие успешного существования. Так, в результате создания собственного корпоративного центра появляется возможность получить существенную экономию на обучении, т.к. цена дня или часа специалиста тренинговой компании в несколько раз выше оплаты внутрикорпоративного тренера; возможность вырастить управленцев, которые не только являются высококлассными профессионалами, но и разделяют сложившуюся в организации корпоративную культуру; возможность сформировать положительный имидж работодателя, используя практику проведения мастер-классов или даже целых курсов в вузах. Это позволяет отбирать и готовить новых сотрудников со студенческой скамьи, а в узких рыночных сегментах, таких как автомобильный бизнес, эта практика дает ощутимые преимущества.

В 2000 году был создан Институт бизнес-технологий «Атлант-М» (далее – ИБТ) как корпоративный обучающий центр международного автомобильного холдинга «Атлант-М». Начиная с этого времени, ИБТ реализует целый ряд обучающих и консалтинговых проектов, как для холдинга, так и на внешнем рынке бизнес-образования Республики Беларусь. Его цель – развитие персонала в соответствии с потребностями стратегии холдинга, подготовка бизнес-элиты «Атлант-М», трансляция корпоративной культуры, бизнес-технологий и ноу-хау, обеспечивающих конкурентные преимущества холдинга. Преподавателями ИБТ являются в основном сотрудники холдинга, которые являются специалистами в своей области. Также корпоративный обучающий центр сотрудничает с ведущими бизнес-тренерами республики. Обучающий корпоративный центр ориентирован на создание целостной и непрерывной системы повышения квалификации всех категорий сотрудников – от руководителей подразделений до рядовых специалистов. Сегодня он реализует несколько программ, основными из которых являются: «Будущая элита холдинга», предназначенная исключительно для студентов, «Кадровый резерв: сбыт и сервис» – для студентов выпускных курсов и молодых специалистов с последующим трудоустройством в автоцентрах холдинга и «Управленческие курсы» - для руководителей и сотрудников, включенных в резерв на замещение руководящих позиций.

Также существуют квалификационные курсы и дистанционная программа для директоров отделений и руководителей инвестиционных проектов «Корпоративные стандарты холдинга «Атлант-М».

Цель квалификационных курсов – как можно быстрее адаптировать новых сотрудников в корпоративную культуру холдинга, передать корпоративные технологии и стандарты работы по выбранной специальности, своевременно обеспечить их знаниями, необходимыми по должности и ознакомить с требованиями холдинга к бизнес-процессам и профессиональному поведению.

На данный момент разработан ряд корпоративных программ для обучения самых востребованных специалистов коммерческих отделений холдинга «Атлант-М». Квалификационные курсы состоят из самостоятельных учебных модулей. Каждый модуль соответствует определенному набору компетенций, необходимых для конкретных должностей и содержит описание стандартов и лучших практик холдинга, применимых в бизнес-сфере.

Изучение каждого модуля сопровождается сдачей тестов по изученным темам. Обучение носит дистанционный характер.

Выводы. Применение принципов андрагогики в процессе обучения сотрудников позволяет своевременно обеспечить их необходимыми знаниями, что делает организацию конкурентоспособной. Это весьма важно в условиях экономической глобализации, диктующей каждой стране свои общие принципы и доходы.

Список использованной литературы

1. Ноулз, М. Ш. Современная практика образования взрослых. Андрагогика против педагогики / М. Ш. Ноулз. – М.: Изд-во МГУ, 1980. – 203 с.
2. Змеёв, С. И. Технология обучения взрослых: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / С. И. Змеёв. – М.: Академия, 2002. – 128 с.
3. Андросов, М. А. Организационные формы и технологии обучения взрослых / М. А. Андросов. – Горно-Алтайск: РИО ГАГУ, 2010. – 106 с.
4. Холодная, М. А. Когнитивные стили. О природе индивидуального ума / М.А. Холодная. – СПб.: Питер, 2004. – 384 с.
5. Об Институте бизнес-технологий «Атлант-М». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ibt.atlantm.com/about.html>. – Дата доступа – 17.01.2012.

Одержано редакцією 01.03.2013р.

Прийнято до публікації 11.03.2013р.

Анотація. Єрмалович Л.П. Модернізація підходів до освіти співробітників на основі принципів андрагогіки. В статті розглянуті теоретичні проблеми розвитку персоналу, зокрема розкриті особливості його навчання та перенавчання на основі принципів андрагогіки. Звернуто увагу на основні особливості тих, хто навчається у дорослому віці. До таких особливостей відносяться: усвідомлення себе тим, хто навчається, самостійною, самокерованою особистістю; використання досвіду того, хто навчається, в ролі джерела навчання; той, хто навчається прагне за допомогою навчання вирішити свої важливі проблеми і досягнути конкретних цілей; той, хто навчається, прагне одразу реалізувати отримані знання, вміння та навички; процеси сприйняття, запам'ятовування та мислення у дорослих відбуваються менш продуктивно, ніж у підлітків. Аргументується необхідність діагностики тих, хто навчається, що дозволить організації уникнути втрат, що виникають при використанні невідповідного стилю навчання.

Ключові слова: діагностика, навчання, андрагогіка, методи навчання, освіта співпрацівників.

Summary Yermalovich L.P. Modernization of approaches to co-workers education based on the principles of andragogy In the article theoretical problems of staff development are revealed. Among them peculiarities of staff training and retraining based on the principles of andragogy are investigated. Special attention is paid to characteristic features of those who are training being adult. Such features include: usage of experience of training person in the quality of education source; training person tries to solve own important problems and achieve definite goals by means of education; training person wishes to realize gained knowledge at once; the processes of perception, memorizing and thinking common for adults are less productive then those common for teenagers. The necessity to diagnose those who are training is argued. This will help company to avoid expenses that can occur in case of the training wrong style

Keywords: diagnostics, training, andragogy, methods of training, education of co-workers.

УДК 470+571: 640.43

Шевченко Н.В.

ОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИИ: НАЦИОНАЛЬНЫЙ И РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТЫ

Проблему рассмотрено, исходя с тенденций развития туризма в современном мире. Речь идет о комплексном (системном) подходе к этой сфере деятельности, которая на сегодня превратилась в