

аўдыторных заняткаў, але і на старонках сацыяльных сетак, што, безумоўна, умацняе матывацыю студэнтаў.

– *Падрыхтоўка мультымедычных прэзентацый*. Праграму, у якой выконваюцца падобныя прэзентацыі (Microsoft PowerPoint, Canva), студэнты выбіраюць самі, у залежнасці ад матэрыялу і ступені валодання камп'ютарам. Публічнае прадстаўленне прэзентацый («Культурныя індустрыі і кіраванне культурай», «Асноўныя тэндэнцыі ў развіцці XX – XXI стст.», «Культура Індыі», «Культура XVII–XVIII стст.», «Масавая і элітарная культура», «Гісторыя раманскай архітэктуры», «Што падарыў свету Кітай?» і інш.) адбываецца на семінарскіх занятках рознымі шляхамі: у выглядзе дыялогу з аўдыторыяй, канферэнцыі, круглага стала. Заданні, звязаныя са стварэннем і афішыраваннем прэзентацый, буктрэйлераў, тэматычных відэаролікаў, камп'ютарных гульняў вельмі каштоўныя, паколькі, дзякуючы ім, пашыраюцца магчымасці прадстаўлення вучэбнай інфармацыі, канцэнтруецца ўвага, актывізуецца пазнаваўчая дзейнасць студэнтаў і адбываецца арыентацыя іх на творчы падыход да навучання, ствараецца аснова для рэалізацыі патэнцыяльных магчымасцей у розных галінах ведаў, для выхавання эмацыянальна-каштоўнасных адносін да культуры.

Відавочна, што захаванне прынцыпу свабоднага выбару, арыентацыя на індывідуалізацыю вучэбнага працэсу, павелічэнне хуткасці і якасці засваення вучэбнага матэрыялу, пошук розных шляхоў атрымання неабходнай інфармацыі, пашырэнне відаў вучэбнай дзейнасці, практычная скіраванасць праведзеных студэнтамі даследаванняў з'яўляюцца прынцыповымі для сучасных заняткаў па культуралогіі.

## Літаратура

1. Культурология : типовая учебная программа по учебной дисциплине для учреждений высшего образования [Электронный ресурс]. – URL: [pr\\_kulturologiya\\_170522.pdf](http://pr_kulturologiya_170522.pdf) (edustandart.by). – Дата доступа: 08.01.2023.
2. Лакоценина, Т. П. Современный урок. Ч. 5 : научно-практическое пособие / Т. П. Лакоценина, Е. Е. Алимova, Л. М. Оганезова. – Ростов-на-Дону : Учитель, 2007. – 208 с.
3. Савенков, А. И. Содержание и организация исследовательского обучения школьников / А. И. Савенков. – М. : Сентябрь, 2003. – 204 с.

**УДК 37.018.46:378.046.4(476.2)**

***А. В. Клименко, Л. Г. Белка***

*г. Гомель, ГГУ имени Ф. Скорины*

## **ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ В ИНСТИТУТЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ**

В настоящее время персонал организации, предприятия, учреждения (далее – организация) является ключевым фактором, определяющим эффективность использования ресурсов. Поэтому обучение является важной составляющей системы управления: готовит персонал к правильному решению задач, обеспечивает в работе высокий уровень эффективности, способствует обеспечению конкурентоспособности, позволяет повышать уровень знаний работников, вырабатывает требуемые профессиональные навыки, формирует систему ценностей и установок, соответствующую сегодняшним реалиям и поддерживающую рыночную организационную стратегию.

Знания, полученные специалистами в учреждениях высшего образования, со временем устаревают. А это, в свою очередь, влияет на успешное выполнение поставленных задач, приводит к неэффективной работе, снижает удовлетворенность работой. Уровень

стресса и энергетических затрат, связанных с работой, тем выше, чем профессионально хуже специалист подготовлен к выполнению своих функций (т.е., он вынужден учиться на собственных ошибках). Все это ведет к необходимости постоянного обновления знаний. Для этого успешно реализуются образовательные программы дополнительного образования взрослых: повышение квалификации, переподготовка руководящих работников и специалистов, профессиональная подготовка рабочих, стажировка руководящих работников и специалистов, обучающие курсы и др. [1].

Несмотря на сегодняшнее сложное финансовое положение, расходы, связанные с обучением персонала, рассматриваются как необходимые, важные и приоритетные.

Руководитель любой организации понимает, что если не инвестировать деньги в повышение уровня знаний и образования работников, то с каждым годом отдача от человеческого ресурса становится все меньше. А для обеспечения высокого уровня конкурентоспособности в условиях стремительных рыночных изменений нужны свежие идеи и яркие таланты. Работники, повысившие уровень своей профессиональной подготовки, во-первых, смогут быстрее и легче решать поставленные задачи, во-вторых, будут настойчивее искать и чаще находить на возникающие вопросы наилучшие ответы, в-третьих, быстрее справляться с трудностями в работе.

Однако хочется отметить, что в настоящее время еще не все организации увязывают назначение на новую должность с необходимостью прохождения работником обучения, помогающего ему подготовиться к работе на новом месте, к решению более ответственных и сложных задач.

Одним из видов быстрого обучения является повышение квалификации. Содержание учебно-программной документации зависит от категорий работников (образовательный уровень, профессиональный опыт, мотивация), целей обучения и определяется стратегией организации. Большое значение при организации образовательного процесса имеет квалификация преподавателя, использование активных методов и форм обучения, условия обучения, включая и материально-техническую оснащенность. Актуальным сегодня является сокращение времени лекционного занятия, увеличение практической отработки изучаемого материала, широкое использование методов активного обучения (рейтинговые, игровые, дискуссионные, тренинговые и др.).

Переход к информационному обществу наложил также определенный отпечаток. При наличии существенных различий между организациями (различная специфика работы, различные направления деятельности, место расположения и т.д.) практически во все учебно-тематические планы повышения квалификации включаются дисциплины, освещающие актуальные направления информационных технологий: «Продвижение сайта организации: дизайн, наполнение, позиционирование в поисковых сервисах, посещаемость сайта», «Основные инструменты обработки видео-материалов», «Создание и продвижение видео-материалов на стриминговых площадках. Организация стрим-трансляций», «Практика использования доступных средств оценки общественного мнения по различным направлениям», «О состоянии информационного поля в Республике Беларусь и Гомельской области», «Онлайн-интервью», «Цифровая культура информационного общества», «Применение информационных технологий», «Применение офисных технологий Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint, совершенствование навыков: построение диаграмм, использование формул, создание презентаций и др.», «Применение CRM-систем в профессиональной деятельности» и др.

К одному из проблемных моментов при организации комплектования групп мы можем отнести то, что в ходе обучения часть обучаемых вынуждена изучать тот материал или обучаться таким навыкам, которыми они уже владеют из-за формирования учебных групп без учета уровня образования, профессиональной подготовки и опыта работы (когда в одну группу попадают и «новички», только устроившиеся на работу, и опытные работники), не говоря уже о возрасте, уровне способностей, особенностях мотивации и т.д.

Несмотря на то, что в целях экономии средств сейчас многие организации обучают работников «своими силами», наблюдается тенденция проведения занятий вне организации. Во-первых, это открывает перед работниками новые возможности, в том числе взглянуть на свою работу и свою организацию «под другим углом», в более широкой перспективе. Во-вторых – дает возможность обучающимся установить новые контакты с представителями родственных организаций, перенять успешный опыт и удачные находки своих коллег, а также поделиться собственным опытом

На наш взгляд, именно поэтому, несмотря на сложную эпидемиологическую обстановку, сегодня заказчики обучающих программ повышения квалификации предпочитают обучение в очной (дневной) форме получения образования, иногда с элементами использования информационно-коммуникативных технологий. При этом обучаемые не только бы «освежили» свои знания, но и «встряхнулись», вышли из привычной зоны комфорта.

Однако не только с выгодами связано обучение персонала. Оно влечет за собой и определенные издержки в части расходов на оплату: во-первых, обучения (если оплачивает организация), во-вторых, заработной платы работников, исполняющих обязанности временно отсутствующих (если обучаемые освобождаются от работы на период обучения). Кроме того, обучение одних работников связано с дополнительной нагрузкой на других. Поэтому в настоящее время, несмотря на то, что срок обучения в очной (дневной) форме получения образования в основном составляет до двух недель [2], сегодня наблюдается тенденция снижения срока получения образования с двух недель до одной.

Также мы можем отметить, что сегодня заказчик программ обучения заинтересован в установлении механизма обратных связей и постоянном контроле обучения (посещение занятий, текущая (в случае проведения) и итоговая аттестации). Это говорит о том, что результативность и качество обучения сейчас имеет важное значение. В Институте дополнительного образования этот аспект учитывается и реализуется: итоговая аттестация слушателей по определенным образовательным программам повышения квалификации проводится с использованием бинарной дистанционной системы «Тьютор» (ntutor.gsu.by), которая базируется на платформе Moodle с интегрированной системой видеоконференций BigBlueButton [3].

Таким образом, мы можем отметить, что содержание любого обучения, в том числе и повышения квалификации, должно прежде всего вытекать из задач, стоящих перед организацией по повышению потенциала человеческого ресурса, своевременному обновлению знаний работников и поддержанию высокого уровня их профессиональной компетентности с учетом актуальных тенденций развития.

## Литература

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании: принят Палатой представителей 21 декабря 2011 г. : одобр. Советом Респ. 22 декабря 2011 г. : с изм. и доп. : текст по состоянию на 13 января 2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

2. Положение о непрерывном профессиональном образовании руководящих работников и специалистов : [утв. Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 01.09.2022 № 574] // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – Минск, 2022. – № 5/50661.

3. Ходанович, Д. А. Об обеспечении эффективности образовательного процесса при повышении квалификации / Д. А. Ходанович, Л. Г. Белка // Актуальные вопросы научно-методической и учебно-организационной работы: современная система общего среднего и высшего образования как исторический фактор единства и устойчивого развития общества : материалы Респ. науч.-методич. конф., Гомель, 16–17 марта 2022 г. / Гомельский гос. ун-т

**УДК 372.862:377.6**

**П. В. Колодий**

*г. Гомель, ГГУ имени Ф. Скорины*

**Е. П. Сига́й**

*г. Гомель, филиал БГТУ «Гомельский государственный политехнический колледж»*

## **ТЕХНОЛОГИЯ ЛЕСОЗАГОТОВОК И ПЕРЕРАБОТКИ ДРЕВЕСИНЫ В ПРОГРАММЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Внедрение и использование современных лесозаготовительных машин и механизмов, эколого-сберегающих технологий рубок леса и способов комплексной переработки древесины – основа современного производства. Задачами дисциплины «Технология лесозаготовок и переработки древесины» являются:

- усвоение теоретических основ технологических процессов лесозаготовительного производства, устройства машин и оборудования для реализации этих процессов;
- развитие умений правильно, на научной основе, решать вопросы комплектования машинно-тракторных агрегатов и парка машин лесозаготовительных предприятий;
- формирование навыков расчета необходимой номенклатуры машин и механизмов для лесозаготовки и прогнозирования технического уровня развития лесозаготовительного производства.

Преподаватели кафедры лесохозяйственных дисциплин постоянно работают со студентами заочной, интегрированной со средним специальным образованием формы обучения. В этой ситуации важна согласованность учебных программ, обеспечивающих непрерывность и последовательность приобретения знаний, умений и навыков.

Учебной программой для студентов дневной формы обучения по рассматриваемой дисциплине отводится 100 ч., из которых 68 ч. аудиторных занятий (50 ч. лекций и 18 ч. практических занятий). Со студентами заочной, интегрированной со средним специальным образованием формы обучения проводится 8 ч. аудиторных занятий (4 ч. лекций и 4 ч. практических занятий), то есть в 8,5 раз меньше, чем для студентов дневной формы обучения. При этом студенты обеих форм обучения разрабатывают по дисциплине курсовой проект и сдают экзамен.

Студентами университета становятся выпускники 7 колледжей республики, осуществляющих обучение по специальности 2-75 01 01 «Лесное хозяйство». Целью данной работы был сравнительный анализ учебных программ, охватывающих вопросы лесозаготовок и первичной переработки древесины, для учреждений высшего и среднего специального образования.

В колледжах учащиеся проходят обучение по дисциплине «Технология лесопользования». Типовая учебная программа одобрена на заседании бюро учебно-методического объединения РИПО в 2019 году. В перечень рассматриваемых вопросов входят:

- отпуск древесины на корню;
- технология и организация лесосечных работ;
- подготовительные и основные лесосечные работы;
- технологические схемы разработки лесосек;
- ресурсы низкокачественной древесины и древесных отходов и комплексная переработка древесины;
- структура лесозаготовительных предприятий, организация труда на лесосеке, техническая документация на разработку лесосек, освидетельствование мест рубок;