Государственное учреждение образования «Академия последипломного образования»
Государственное учреждение дополнительного образования взрослых
«Витебский областной институт развития образования»
Территориальный центр социального обслуживания населения
Первомайского района г. Витебска
Ассоциация дополнительного образования и просвещения
Молодежное общественное объединение «Фиальта»
Республиканское общественное объединение «Белорусская Ассоциация клубов ЮНЕСКО»
Представительство зарегистрированного общества
«Deutscher Volkshochschul-Verband e.V.» (ФРГ) в Республике Беларусь

Обучающийся регион: образование для всех поколений

заключительный Форум проекта
«Обучающийся Регион: неформальное образование для всех поколений»

Витебск, 2014

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ (Г. Веремейчик) 7

Глава 1. ИССЛЕДОВАНИЕ «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ ЖИТЕЛЕЙ ВИТЕБСКОЙ И МИНСКОЙ ОБЛАСТЕЙ» 15

1.1. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, МЕТОДЫ И ХОД ПРОВЕДЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ 15

1.2. ОБЗОР ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ «ОБУЧАЮЩИЙСЯ РЕГИОН» 21

1.2.1. «Обучающийся регион» как мировой феномен: основания, стимулы и предпосылки реализации концепции (С. Лабода) 21

1.2.2. «Обучающийся регион» как составная часть политики построения активного гражданского общества и социальной интеграции ЕС (С. Лабода) 31

1.2.3. Уроки реализация программы «Обучающиеся регионы — стимулирование создания сетей» в Германии (С. Лабода) 40

1.2.4. Реализация идеи «Обучающихся регионов» на постсоветском пространстве (В. Кулик) 51

1.2.5. Инновации регионального развития в России: проект «Обучающийся регион Переславль» (С. Лабода) 55

1.2.6. Неформальное образование как фактор создания «Обучающихся регионов» (В. Кулик) 63

1.3. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ РЕГИОНАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ 69

1.3.1. Актуальность регионализации дополнительного образования взрослых (Н. Кошель, В. Кулик) 69

1.3.2. Место и роль образования в процессах социально-экономического и социокультурного развития (Н. Кошель, В. Кулик) 77

1.3.3. Менеджмент человеческих ресурсов как механизм обеспечения связи образования и систем внеобразовательной деятельности (Н. Кошель) 84

1.3.4. Развитие идеи непрерывного образования (Н. Кошель) 89

1.3.5. Регионализация развития социальных практик (Н. Кошель) 97

1.3.6. Условия развития обучающегося региона (Н. Кошель, В. Кулик) 102

1.3.7. Стратегии развития обучающегося региона (Н. Кошель, В. Кулик) 106

1.3.8. Образовательные потребности населения территорий как фактор развития социального сообщества (Н. Кошель, В. Кулик) 111

1.3.9. Маркетинговый подход к реализации идеи обучающегося региона (В. Реут) 122

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЖИТЕЛЕЙ ИЗБРАННЫХ ТЕРРИТОРИЙ (В. С. Кулик, В. Г. Реут) 135

1.4.1. Анализ региональной ситуации в Шумилинском районе витебской области 139

1.4.2. Анализ региональной ситуации, г. Витебск 142

1.4.3. Анализ региональной ситуации в Слуцком районе Минской области 147

1.4.4. Анализ региональной ситуации в Борисовском районе Минской области 150

1.4.5. Результаты социологического опроса жителей избранных территорий 153

1.5. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ КОНЦЕПЦИИ «ОБУЧАЮЩИЙСЯ РЕГИОН» В ВИТЕБСКОЙ И МИНСКОЙ ОБЛАСТЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ (Н. Кошель, В. Кулик, В. Реут) 198

2. ФОРУМ «ОБУЧАЮЩИЙСЯ РЕГИОН» 243

2.1. ПРОГРАММА ФОРУМА 243

2.2. ДОКЛАДЫ ФОРУМА 243

2.2.1. Формирование научно-образовательного комплекса региона (Г.А. Яшева.) 243

2.2.2. Обучающиеся регионы: реализация проекта Народным университетом района Кам (Бавария, Федеративная Республика Германия) — аннотация статьи (Винфрид Эльвангер) 250

2.2.3. Ключевые компетенции непрерывного образования: международный опыт и национальный контекст (И. И. Ганчеренок, Т. А. Пранник) 250

2.2.4. Дополнительное образование взрослых в Витебском регионе: ресурс для развития личности и общества (Л. Ю. Слепцова) 261

2.2.5. Роль областного инстута развития образования в «обучающемся регионе»: опыт и перспективы (Л. В. Зенькова, С. И. Тарарышко) 269

2.2.6. Опыт образовательной деятельности университета третьего возраста, г. Мариямполе (Аудроне Путаускене) 276

2.2.7. Центр дополнительного образования «Твой шанс» как реабилитационная модель социальной поддержки потребителей социальных услуг Кобринского района (Т. Бойко) 278

2.2.8. Организация взаимодействия университета и управления образования Витебского облисполкома по вопросам непрерывного образования взрослых (Е. С. Боброва) 282

2.2.9. Региональное и международное сотрудничество УО ВГТУ в рамках реализации образовательных программ дополнительного образования взрослых (И. Ю. Семенчукова, С. Л. Фурашова) 286

2.2.10. Развитие социальных услуг для лиц с ограниченными возможностями (Н. В. Долбик) 296

2.2.11. Повышение уровня гендерной культуры молодежи (С. Д. Матюшкова) 303

2.2.12. Роль женской общественности в укреплении стабильности местных сообществ (Л. В. Кашенкова) 308

2.2.13. Применение диагностических шкал по оценке качества жизни и когнитивных функций у людей старших возрастных групп как возможность расширения доступа к обучению (Т. Л. Оленская, Т.А. Старинская) 313

2.2.14. Социально-психологическая поддержка граждан в ситуации поиска работы (О. Тарасюк, С. Макарова) 319

2.2.15. Паляпшэнне якасці жыцця сталых людзей праз іх інтэлектуальную, фізічную і сацыяльную актывізацыю (Л. Руднік, В. Руднік) 327

2.2.16. Компьютерные технологии как средство повышения качества жизни граждан в информационном обществе (В. Шпилевская) 330

2.2.17. Досвед рэалізацыі праграм дадатковай адукацыі для маладых журналістаў (В. Руднік) 336

2.3. ПРОТОКОЛЫ ОТКРЫТОГО ПРОСТРАНСТВА (ведущий С. Лабода) 339

2.4. Интернет-ПОРТАЛ «ОБУЧАЮЩИЙСЯ РЕГИОН» 346

ГЛОССАРИЙ(Г. Веремейчик, Н.Кошель, В. Кулик, В. Реут) 11

ДЕКЛАРАЦИЯ ЛИМЕРИКА (LIMERICK DECLARATION) 11

ВВЕДЕНИЕ

Чем выше уровень глобализации экономики, тем сильнее ее мельчайшие участники

парадокс Нейсбита[1]

Глобализация. Описанию этого явления посвящено множество публикаций, отражающих вызовы и угрозы, а также стратегии минимизации негативных последствий. Можно по-разному относиться к глобализации, но, как справедливо заметил в своем докладе Михаил Мясникович, остаться в стороне от этих процессов вряд ли кому удастся[2].

В противовес абстрактной глобализации для человека все большее значение приобретает Родина, его ближайшее окружение и та территория, тот регион, где он проживает. Таким образом, возникает противопоставление двух конструктов — Глобализации и Регионализации. Это многовекторное и ведущееся с переменным успехом противостояние способствует появлению новых терминов и новых концепций. Так, в 90-е годы научное сообщество начинает говорить о Глокализации, т. е. последствиях глобальных изменений на местном уровне, в повседневной жизни, и о том, что усилившиеся глобальные преобразования неизбежно ведут к сохранению и даже укреплению региональных отличий.

Местные и региональные сообщества борются с унификацией и стремятся обеспечить себе успешное будущее. Ключевым фактором успеха в борьбе становятся знания и технологии. Они определяют готовность региональных сообществ к жизнеспособным инновациям.

Знание в этой связи приобретает новый оттенок — оно становится регионально специфичным. Региональной особенностью становится знание, которое появляется на какой-либо территории и на ней же закрепляется. Причем это характерное для определенного региона знание, так же как и местный ландшафт, не может быть «перемещено»

---

[1] Naisbitt, J. Global paradox: the bigger the world economy the more powerful its smallest players. J. Naisbitt— N.Y.

[2] Мясникович, М. Беларусь в контексте глобализации. /М. Мясникович//. Обозреватель. — 2000. — № 12.— Режим доступа: http://www.observer.materik.ru/observer/N12_00/12_06.htm

в другую местность без значительных потерь[3]. Чтобы стимулировать «производство» такого знания, нужно не просто повысить эффективность системы образования, а, скорее, интегрировать образование и учение во все процессы на местном и региональном уровнях. Тогда регион станет «обучающимся» и инновационным. Фактически речь идет о создании системы коллективного учения, где учатся все: индивидуумы, организации, предприятия, местные сообщества, города и регионы.

Что такое «обучающийся регион»? Каким образом данная концепция или ее элементы могут быть использованы в белорусской реальности? Как обеспечить доступность дополнительного образования? Как приблизить содержание программ к интересам различных целевых групп? Какую роль в развитии регионального образования играют непрофильные организации: предприятия, учреждения социальной сферы, культуры, общественные объединения? Эти и другие вопросы стали содержанием проекта «Обучающийся регион: образование для всех поколений». Данный проект был реализован в период с ноября 2012 года до марта 2014 г. Представительством зарегистрированного общества «Deutscher Volkshochschul-Verbande.V.» (ФРГ) в Республике Беларусь в сотрудничестве с белорусскими организациями, работающими в сфере дополнительного образования взрослых и молодежи. В число партнерских организаций вошли: Государственное учреждение образования «Академия последипломного образования», Государственное учреждение дополнительного образования взрослых «Витебский областной институт развития образования», Территориальный центр социального обслуживания населения Первомайского района г. Витебска. Кроме того, к реализации проекта подключились такие негосударственные организации, как Ассоциация дополнительного образования и просвещения, Республиканское общественное объединение «Белорусская Ассоциация клубов ЮНЕСКО», Молодежное общественное объединение «Фиальта». Финансирование проекта было выделено в рамках Программы поддержки Беларуси Федерального правительства Германии.

В предлагаемом издании можно найти результаты трех масштабных событий проекта:

---

[3] Иванишин, М. Образовательные концепции как инструмент регионального развития /М. Иванишин// Адукацыя і выхаванне. — 2013 — № 11. — С. 81—86.

- В первой главе представлена концепция и результаты исследования «Образовательные потребности жителей Витебской и Минской областей», проведенного в 2013 году на территории Слуцкого и Борисовского районов Минской области, Шумилинского района Витебской области и Первомайского района г. Витебска. Следует отметить, что содержательно поле исследования несколько вышло за рамки заданной темы и разделилось на три больших блока: обзор зарубежного опыта реализации концепции «обучающийся регион», теоретическое исследование концептуальных оснований внедрения идеи «обучающегося региона» и презентация результатов фокусированных интервью и опросов населения соответствующих территорий. Завершается данный раздел презентацией выводов и рекомендаций для внедрения концепции «обучающийся регион» в Республике Беларусь.

- Вторая глава сборника представляет собой документацию итогового мероприятия проекта — Международного Форума «Обучающийся регион», прошедшего 31 января — 1 февраля 2014 г. в Витебске. В этой главе представлены не только общая информация о Форуме, доклады участников, но и результаты дискуссий, проведенных в формате «открытого пространства». Безусловно, эти рабочие документы представляют наибольшую ценность для самих участников. Но, с другой стороны, фиксации, сделанные в ходе дискуссии, могут и должны стать отправной точкой для новых проектов и совместных действий в будущем. Здесь также можно найти краткую информацию об Интернет-портале «Неформальное образование для всех поколений».

- Законченность изданию придает глоссарий, который фактически представляет междисциплинарность концепции «обучающегося региона» и предлагает терминологию и понятия из различных областей знания, которые, тем не менее, могут быть использованы для всестороннего рассмотрения процессов регионального и местного развития.

- И, наконец, в приложении читатели имеют возможность ознакомиться с одним из стратегических документов — Декларацией Лиме-

рика[4] (Limerick declaration), представляющей цели и задачи развития, зафиксированные международным сообществом. Знакомство с такого рода документами позволит рефлексивно относиться как к собственной практике, так и к планированию будущих проектов развития.

Обозначенные выше мероприятия представляют собой только часть проекта. Наряду с такими масштабными событиями, как Фестиваль неформального образования 2012, исследование, создание Интернет-портала и проведение международного Форума, прошел целый ряд местных мероприятий. Прежде всего, следует упомянуть о конкурсе мини-проектов. В Витебской и Минской области были проведены конкурсы мини-проектов, целью которых были:

- поддержка организаций, предоставляющих услуги в сфере неформального и дополнительного образования;
- реализация наиболее перспективных образовательных программ для различных целевых групп;
- поддержка информационных кампаний, направленных на популяризацию сферы неформального и дополнительного образования.

Заявителем могли выступать общественные и государственные организации, осуществляющие деятельность на территории Витебской и Минской областей и предоставляющие услуги в области неформального и дополнительного образования.

По результатам конкурса были реализованы 9 мини-проектов (5 в Минской и 4 в Витебской области). Обучающие семинары, тренинги, круглые столы и другие мероприятия для молодежи, пожилых людей, людей с инвалидностью прошли в Минске, Борисове, Слуцке, Витебске, Орше, Городке, Миорах.

Победителями конкурса стали:

- ГУО «Минский областной институт развития образования», проект «Образование взрослых в Слуцком районе: работа региональной команды»;
- ГУ «Территориальный центр социального обслуживания населения Первомайского района г. Минска», проект «Мир в нашем доме»;

[4] http://rudocs.exdat.com/docs/index-538097.html

- Слуцкая районная организация Белорусского общества Красного Креста, проект «Милосердие в действии»;
- Клуб ЮНЕСКО «Молодежный парламент» (г. Борисов), проект «Ярмарка волонтерских инициатив»;
- Социально-реабилитационное учреждение «Эгалите Центр», проект «Личностный рост как составляющая успеха»;
- ГУО «Средняя школа № 12 г. Витебска», проект «Энергосбережение в "золотом возрасте"»;
- ГУСЗ «Территориальный центр социального обслуживания населения Миорского района», проект «Мир новых технологий»;
- ГУСО «Территориальный центр социального обслуживания населения Браславского района», проект «В ногу со временем»;
- ГУО «Средняя школа № 16 г. Орши», проект «Университет 50+».

Актуальные для белорусского общества темы, обращение к потребностям различных целевых групп, совместные действия для развития своей территории — вот далеко не полный перечень тематики поддержанных инициатив. Небольшие по своему формату события позволили привлечь внимание к роли неформального образования и к его социальной функции. А также в очередной раз продемонстрировали важность и необходимость максимального приближения обучающих программ к нуждам и интересам всех поколений и всех территорий.

Таким образом, предлагаемый сборник решает очень важную задачу — документацию промежуточных результатов проекта. Может возникнуть вопрос: почему промежуточных? Ведь проведением Форума «Обучающийся регион» проект завершился. Промежуточных, прежде всего, потому, что в столь краткий срок — с ноября 2012 по февраль 2014 г. — было бы нереальным говорить о внедрении концепции в Беларуси. Команда проекта видела свою задачу, скорее в популяризации идеи, презентации ее широкой общественности, а также проведении ряда практических действий, направленных на апробацию механизмов сетевого взаимодействия, на стимулирование межсекторного и межведомственного сотрудничества, на усиление межрегиональных контактов.

Подводя итоги проекта, мы говорим, что поставленные задачи в большинстве случаев были решены успешно. Большой интерес к теме проекта был проявлен различными игроками из государственного и негосударственного сектора. Только в 2013 г. ряд организаций выступил с предложением о совместных действиях в рамках концепции «обучающегося региона». Прежде всего, следует отметить тематический круглый стол в рамках III Республиканской научно-практической конференции по устойчивому развитию территорий «Партнерство в действии» (26—27 апреля 2013 г.), проведенной в сотрудничестве с Минским международным образовательным центром им. Йоханнеса Рау. Вторым важным дополняющим проект событием стало проведение семинара «Обучающийся регион: от идеи к практическим действиям» (26—27 сентября 2013 г.) Семинар был проведен совместно Представительством Немецкой ассоциации народных университетов, Академией управления при Президенте Республики Беларусь и Народным университетом г. Кам (Бавария, ФРГ). Его участниками были представители местных администраций из различных районов Минской и Витебской областей, а также руководители учреждений и организацией, заинтересованных в развитии образовательного ландшафта своих территорий. Данное событие вошло в официальную программу Недель Германии в Беларуси, и тем самым значимость идей «обучающегося региона» в очередной раз была подчеркнута на самом высоком политическом уровне. Признание идей на политическом уровне очень важно, но не является достаточным для их успешного продвижения и практического внедрения. Гораздо большую роль здесь играет местная инициатива. Именно по инициативе партнерского комитета д. Телеши Славгородского района и Местного фонда развития сельских территорий «Возрождение — Агро» тема «обучающийся регион» была рассмотрена в ходе Телешовских чтений (20.04.2013) и получила дальнейшее развитие в перспективных проектах Славгородского района.

Какие уроки мы извлекли? Проект «Обучающийся регион: образование для всех поколений» был задуман и реализовывался настоящим проектным консорциумом, в который вошли семь организаций. Деятельность состояла из нескольких блоков, реализация которых

не всегда требовала прямого участия всех партнеров. В то же время такие события, как Фестиваль и Форум, в реальности перешагнули рамки проектного консорциума. Ведь в состав оргкомитетов вошли и другие не задействованные в проекте организации. Эта разноплановая совместная деятельность позволила нам существенно обогатить опыт сотрудничества и достичь нового понимания управленческой культуры. Деятельность сложной проектной команды требует принятия и распространения иной управленческой культуры, основанной на коммуникативных процессах и распределенном лидерстве. Ее внедрение предполагает существенное продвижение каждого партнера на социальном уровне (доверие, включение и участие), на когнитивном (понимание целей и идей), организационном (развитие сетевого взаимодействия и инструментов коммуникации) и институциональном (появление общего языка и рутинных ритуалов)[5]. Такое пошаговое продвижение позволяет не только ставить цели, но и достигать результатов.

Пользуясь возможностью, хочется выразить благодарность всем партнерским организациям за то, что, несмотря на сложность задач и недостаточность ресурсов, удалось совместными усилиями решить поставленные задачи: Ассоциации дополнительного образования и просвещения в лице Дмитрия Карпиевича и Светланы Анташкевич за организационную поддержку на всех этапах проекта; ГУО «Академия последипломного образования» в лице ректора Андрея Монастырного и членов исследовательской группы Нины Кошель, Вероники Реут и Виктора Кулика за активное участие в проведении исследования; директору Образовательно-консалтингового учреждения «Центр эффективных коммуникаций “Фидбэк”» Сергею Лабоде, принявшему активное участие в изучении зарубежного опыта и проведении заключительного Форума; сотрудникам ГУДОВ «Витебский областной институт развития образования» и лично Людмиле Слепцовой, Ларисе Зеньковой, Светлане Тарарышко за содержательную и организационную поддержку мероприятий проекта; директо-

[5] Trippl, M., Regional Innovation Cultures /M.Trippl, F. Toedtling// Paper to the 25th Celebration Conference 2008 on Entrepreneurship and Innovation — Organization, Institutions, Systems and Regions — Copenhagen, CBS, Denmark. — June 17—20, 2008.

ру ТЦСОН Первомайского района г. Витебска Татьяне Старинской за огромный вклад в реализацию проектных мероприятий на территории Витебской области; Виталию Никоновичу, Дмитрию Субцельному, Игорю Житину и Елене Шаповаловой из РОО «Белорусская ассоциация клубов ЮНЕСКО» за продвижение идей проекта на территории Минской области; ОО «Молодежный Центр "Фиальта"» за творческий вклад в идею интерактивного Интернет-портала.

Огромную благодарность за поддержку наших начинаний от себя лично и от имени проектной команды хочется выразить Витебскому областному исполнительному комитету и лично Владимиру Терентьеву и Ларисе Оленской; руководству и сотрудникам Витебского государственного университета им. П. М. Машерова (Василию Малиновскому, Веславу Турковскому, Татьяне Вакушенко) за предоставление площадки и организационную поддержку Форума «Обучающийся регион»; заместителю председателя Витебского областного отделения Белорусского фонда мира Зое Крот и члену национального совета ОО «Христианское содружество взрослых и молодых» Ольге Лукиной за вклад в решение организационных вопросов Форума. Завершение проекта было бы непростым без поддержки на местном уровне. Слова благодарности хочется адресовать Ларисе Добровольской, Татьяне Каханович из Слуцкого райисполкома; Татьяне Прокопенковой, представляющей Борисовский райисполком; Анатолию Зайцеву из Шумилинского райисполкома, Валентине Бадещенковой, представляющей Шумилинский районный центр детей и молодежи, за содействие проведению мероприятий проекта на местном уровне.

Галина Веремейчик, глава представительства Немецкой ассоциации народных университетов в Республике Беларусь

ГЛАВА 1. ИССЛЕДОВАНИЕ «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ ЖИТЕЛЕЙ ВИТЕБСКОЙ И МИНСКОЙ ОБЛАСТЕЙ»

1.1. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, МЕТОДЫ И ХОД ПРОВЕДЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Современное состояние общества характеризуется интенсивностью социально-экономических и социокультурных процессов, а следовательно, и быстрыми переменами на рынках труда, квалификации, образовательных услуг. Ни одна формальная образовательная система — школа, техникум, вуз — не в состоянии в полной мере оперативно реагировать на изменения спроса на образование, порожденного этими процессами. Динамика рынка и социальной сферы обусловливает быстрое изменение и усложнение деятельности специалистов, сокращение спроса на репродуктивные и стандартизированные виды деятельности. Современное образование должно дать возможность человеку приобрести мобильность на основе способности предвидения, которая необходима для активного участия в критическом анализе изменений на всех уровнях развития социальной системы (региональной в т. ч.), в создании новых культурных ценностей. Без широкой образовательной базы и постоянного доступа к образовательным услугам многие члены общества могут быстро маргинализироваться и «выпасть» из активной общественной жизни, что делает их уязвимыми перед лицом рисков и угроз. Таким образом, образование взрослых становится не столько «дополнительным благом», предоставляемым высокоразвитым обществом своим членам, сколько условием выживания любого общества и фактором его развития.

Образовательные услуги в Республике Беларусь, не являющиеся частью только системы формального образования, в настоящее время предлагаются как учреждениями образования в виде дополнительных курсов и семинаров, так и учреждениями культуры, центрами профессионального обучения и различными общественными организациями третьего сектора. Практически каждая организация — экологическая, социальная, женская и т. д. — проводит ту или иную образователь-

ную работу со своими членами и местными сообществами. При этом многие из таких организаций не имеют ни знаний, ни опыта работы с взрослыми людьми, что негативно влияет на качество этих услуг, и, соответственно, степень удовлетворенности потребителей полученными образовательными результатами.

Идея интеграции образования взрослых в процессы регионального развития в Беларуси является основой совместной белорусско-немецкой научно-практической деятельности в рамках проекта «Обучающийся регион: образование для всех поколений», реализациякоторого была направлена на развитие неформального и дополнительного образования в Республике Беларусь как способа наращивания человеческого ресурса для обеспечения устойчивого развития регионов.

В настоящее время **основными чертами системы образования взрослых в Республике Беларусь, отвечающей на вызовы глобализации и регионализации социального развития**, должны стать: общественный региональный характеробразования; тесная связь региональных образовательных системс другими подсистемами региона; базирование на теории обучения взрослых (андрагогике); интенсивное развитие рынка образовательных услуг; создание системы специальной подготовки кадров образования взрослых(профессорско-преподавательского состава, создателей специальных образовательных программ, консультантов, тренеров, волонтеров, пропагандирующих идеи непрерывного образования и др.).

Приоритетами образования взрослыхстановятся: удовлетворение потребностей личности (в самосовершенствовании), общества (в формировании социально активной и адаптирующейся к реалиям жизни личности) и экономики (в подготовке компетентного и эффективного работника), развитиеобразовательного потенциала жителей как ресурса социального развития региона.Интегрированной целью образования взрослых становитсяформирование личности активно, компетентно и эффективно действующей во всех сферах социальной практики.

Организационно региональная модель образования взрослых может быть представлена пятью блоками: потребительским (предоставление образовательных услуг, удовлетворяющих потребности взрослых), информационно-ориентационным (доведение информации о перечне образовательных услуг ипрофессиональная ориентация), содержательно-методическим (формирование учебных программ и методического обеспечения), кадрового обеспечения (подготовка педагогических кадров для работы с взрослой категорией обучающихся) и научным (разработка теоретических и прикладных проблем обучения взрослых).

Поскольку источником определения целей и задач образования взрослых являются образовательные потребностинаселения, то для формирования иреализации политики регионального развития, основаннойна принципахуправления человеческими ресурсами, созданияв стране «обучающихся регионов» актуальным становится проведениеисследования, направленного на выявление потребностей людей в ресурсахдля повышения качества их жизни, и, соответственно, возможностей региональной системы образования, предоставляющей услуги по удовлетворению этих потребностей.

Носителями образовательных потребностей, социальными заказчиками образования взрослых на уровне региона является ряд категорий потребителей: а) социально-экономическая система региона (административные структуры, решающие проблемы экономического, технологического, культурного развития); б) подразделения общественного разделения труда, нуждающиеся в компетентных работниках; в) предприятия, учреждения, организации, заинтересованные в повышении эффективности своей работы; г) люди, как субъекты различных видов деятельности, и как индивидуальности. Соответственно этим категориям региональные образовательные услуги по своим целям и содержанию в исследовании подразделяются на следующие виды:

- профессиональные — ориентированные на потребности рынка труда региона;

- социальные — удовлетворяющие потребности развития региона в целом, организаций, предприятий и социальных общностей;
- социокультурные — направленные на потребности развития человека.

Целью исследования, проведенного участниками белорусско-немецкого проекта «Обучающийся регион: образование для всех поколений», стало определение состояния и тенденций развития образовательных потребностей жителей регионов Республики Беларусь на основе анализа и оценки: зарубежного опыта создания «обучающихся регионов»; концептуальных оснований регионализации дополнительного образования взрослых, географической, демографической и социокультурной специфики региона; особенностей рынка труда и занятости населения региона; насыщенности рынка образовательных услуг; структуры и содержания реальных и перспективных образовательных потребностей жителей региона.

В ходе исследования решались следующие задачи:

1. определить методологические основания, подходы и направления анализа образовательных потребностей региона;
2. выявить условия и возможности возникновения образовательных потребностей, развития рынка образовательных услуг;
3. выявить основных акторов рынка образовательных услуг, структуру и содержание образовательных программ, их соответствие структуре и содержанию образовательных потребностей населения и запросам работодателей;
4. определить уровень удовлетворенности образовательных потребностей населения региона и оценить перспективы и возможности их развития;

Учитывая сроки проведения исследования и возможности исследовательского коллектива, решение такого комплекса задач могло носить исключительно поисковый характер, позволяющий определить первоочередные меры по созданию условий становления «обучающихся регионов» в Республике Беларусь, поэтому предметом иссле-

дования стали условия формирования и развития образовательных потребностей жителей регионов как фактор развития непрерывного образования населения и повышения качества его жизни.

С целью построения концепции «обучающегося региона» и определения условий становления в стране «обучающихся регионов» на основе управления человеческими ресурсами в исследовании использованы методы теоретического анализа отечественных и зарубежных исследований и опыта, анализа региональной ситуации, социологического опроса населения региона и интервью лиц, принимающих решения.

По результатам теоретического исследования выделены ключевые идеи, лежащие в основе создания обучающихся регионов, оценены возможности Беларуси в реализации этих идей, выявлены и обобщены отечественные теоретические разработки, позволившие определить концептуальные основания регионализации дополнительного образования взрослых (результаты теоретического исследования представлены в разделах 1.2 и 1.3).

В ходе исследования образовательных потребностей жителей Витебской и Минской областей был осуществлен анализ региональной ситуации участвовавших в исследовании территорий, который позволил отнести исследуемые районы к определенному типу в соответствии с типологией административных районов Беларуси. В данной типологии районов используются показатели, объединенные в три группы факторов (социально-демографический, аграрно-ландшафтный, индустриально-промышленный). В результате анализа исследуемые районы были отнесены к двум типам — промышленному и аграрному. На основе обобщения данных анализа региональной ситуации к индустриальному (промышленному) типу, который характеризуется высокой долей городского населения (более 65 %), многопрофильностью промышленного производства, преобладанием занятости населения в промышленности и сфере услуг, были отнесены г. Витебск и Борисовский район. К аграрному типу, характеризующемуся высокой долей сельского населения, преобладанием в промышленности предприятий аграрного-промышленного комплекса (переработка сельскохозяйственной продукции) и соот-

ветствующей структурой занятости населения, отнесены Слуцкий и Шумилинский районы.

Включение жителей Витебской и Минской областей в выборку исследования обусловлено тем, что эти территории уже имели опыт совместной работы с DVV в области образования взрослых.

В рамках кооперации участников консорциума белорусско-немецкого проекта «Обучающийся регион: образование для всех поколений» были согласованы программа, инструменты и методики исследования, подготовлены интервьюеры и волонтеры, осуществлявшие анкетирование, установлены связи с лицами, принимающими решения в областях и районах, проведено полевое исследование, осуществлены обработка и анализ полученных данных, на основе анализа которых выделены проблемы и тенденции развития неформального и дополнительного образования взрослых в регионах. Результаты эмпирического исследования представлены в разделах 1.4-1.5 данного сборника.

1.2. ОБЗОР ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ «ОБУЧАЮЩИЙСЯ РЕГИОН»

1.2.1. «Обучающийся регион» как мировой феномен: основания, стимулы и предпосылки реализации концепции

Современный этап развития большинства глобальных стран-лидеров характеризуется переходом от индустриальной экономики к экономике знаний, поэтому такие понятия, как «обучающееся общество», «обучающийся регион», «обучающиеся города», «обучающееся сообщество» и «обучающаяся организация» становятся ключевыми индикаторами успешного социально-экономического развития во многих европейских странах.

Находясь под влиянием сил глобализации, стремительных перемен и необходимости социальной интеграции, различные акторы регионального развития в лице представителей власти, бизнеса и гражданского сектора во многих европейских странах меняют свое представление о роли образования. Регионы предстают как основа для обучения и создания знаний, в силу чего они именуются «обучающимися». Регионы являются все более важным источником инноваций и экономического роста, действуют как накопители и хранилища идей и знаний, обеспечивают поддержку окружающей среды и инфраструктуры, усиливающих поток знаний, идей и обучения.

Создание «обучающегося региона» предполагает создание и развитие обучающегося сообщества на основе использования объединенного потенциала материальных, трудовых, финансовых и организационно-управленческих ресурсов региона путем формирования стимулирующей образовательной среды для всех категорий и возрастных групп населения.

Движение к обучающемуся сообществу требует не только повышения уровня образования в регионе, но и определенной солидарности населения, поэтому для создания обучающегося сообщества необходима особая социальная работа по развитию взаимодействия всех действующих субъектов регионов.

Целью реализации концепции «обучающегося региона» является не только обеспечение образования на протяжении всей жизни, но

и активное продвижение культуры обучения, которая поощряет создание стимулирующей среды сообщества, города, региона и страны в целом. Образование уже не является прерогативой административного управления, оно пронизывает все сферы местного и регионального самоуправления и влияет на конкурентоспособность регионов, которая в настоящее время все сильнее закрепляется в качестве базового условия их устойчивого развития. Формирование и реализация конкурентных преимуществ регионов способствует ускоренному экономическому росту, повышению благосостояния населения, более эффективному и рациональному использованию ресурсного потенциала территории. В последние годы стратегии регионального развития развитых стран все больше внимания уделяют образованию и обучению населения как основному фактору повышения конкурентоспособности.

Во всем мире главным социальным институтом, осуществляющим эффективную адаптацию населения к изменяющимся условиям, является система образования взрослых. В постсоветских странах существует ряд проблем в организации и научно-методическом сопровождении данного процесса общественных трансформаций: незавершенность правовой базы развития сети формального и неформального образования взрослых; преобладание лекционного метода обучения взрослых; отсутствие специальной андрагогической подготовки преподавателей; недостаток программ обучения, соответствующих интересам отдельных групп населения — женщин, инвалидов, иммигрантов, пожилых людей, лиц, находящихся в местах лишения свободы и т. д.; дефицит научных разработок технологий образования взрослых, учитывающих особенности социально-культурной среды села, малого города, мегаполиса. Реализация концепции «обучающегося региона» может внести существенный вклад в решение данных задач.

Основной тезис концепции «обучающегося региона» — конкурентоспособность любого региона в современном мире определяется его способностью к обучению. На практике данное положение реализуется в рамках непрерывного процесса интеграции всех заинтересованных сторон и субъектов региональных подсистем и общественных институтов на основе взаимовыгодного сотрудничества с целью создания доступ-

ной, эффективной и результативной образовательной инфраструктуры региона. При этом сотрудничество представителей различных сфер общества — экономики, образования, культуры, политики и гражданского сектора — строится с учетом следующих критериев:

- доступность и взаимосвязь различных уровней и форм образования;
- точные знания о потребностях в обучении;
- привязка к местному/региональному контексту;
- кооперация и сотрудничество между всеми участниками процесса регионального развития, совместное использование ресурсов;
- постоянный диалог и использование механизмов обратной связи при разработке и реализации региональных программ и стратегий развития.

В 70-е годы прошлого столетия в ходе дискуссии о роли образования в развитии регионов были обозначены две концепции в отношении того, как могла бы реализовываться стратегия образования на протяжении всей жизни на региональном уровне:

- *«максималистская» концепция* — деинституционализация образования, оно должно основываться на самообразовании и высоком уровне инициативности граждан. Здесь речь идет о парадигматических изменениях — переходе от институционализированного образования к персонализированному, которое значительно уменьшает значение и роль формального образования[6];
- *«минималистская» концепция* — быстрое и интенсивное увеличение предложения образовательных услуг для взрослых в существующих образовательных учреждениях.

Большинство «обучающихся регионов», по мнению профессора Мариборского университета Марко Иванисина, развиваются сегодня в рамках второй концепции и представляют собой сети образовательных провайдеров, которые благодаря широкому предложению

[6] Jelenc-Krasovec, S. Univerza za učečo se družbo. Kako univerza sledi tokovom sodobnega izobraževanja /S. Jelenc-Krasovec// — Ljubljana, 2003. — P.15.

своих обучающих программ способны удовлетворить потребности конкретных групп населения региона[7].

Норман Лонгворт, профессор Университета Стирлинга, один из основных ученых, занимающихся проблематикой обучающихся регионов, утверждает, что «обучающийся регион — это сообщество, которое имеет стратегию поощрения создания богатства, личностного роста и социального единства через развитие человеческого потенциала всех его граждан»[8].

Клаус Майзель из Немецкого института образования взрослых (Deutsche Institutfür Erwachsenenbildung — DIE) в предисловии к коллективной монографии «Обучающийся регион: миф или живая практика?» делает акцент на том, что «понятие обучающийся регион обозначает условия для осуществления действий в социальном пространстве, которые позволяют различным действующим лицам, индивидуумам, а также организациям приспособиться многочисленными способами к изменяющимся условиям посредством инновационных и креативных процессов обучения»[9].

Р. М. Шерайзина и М. В. Александрова в статье «Обучающийся регион как фактор развития карьеры человека» определяют обучающийся регион как «регион, где создаются условия для постоянного пополнения знаний, экспериментирования, совершенствования качества образования и общественного интеллекта, использования возможностей командного управления»[10].

---

[7] Ivanisin, M. Lernkonzepteals Instrument für Regionalen twicklung: Lernende Regionen. [Электронный ресурс].. — Режим доступа: http://www.gpi-online.de/upload/PDFs/ESEC_0405/Internetpublikation/Multimedia_Europabildung/SL-Marko-Ivanisin-Lernkonzepte_als_Instrument_fr_Regional.pdf

[8] Longworth, N. Learning Cities, Learning Regions, Learning Communities: Lifelong Learning and Local Government /N. Longworth// — NY: Routledge, 2006. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.longlearn.org.uk/book4.html

[9] Meisel, K.Vorbemerkungen. In Matthiesen U. & Reuter G. (Hrsg.) Lernende Region — Mythos oder lebendige Praxis?/K. Meisel// Bertelsmann, Bielefeld. — 2003 — S. 5—6. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.die-bonn.de/doks/2003-lernende-region-01.pdf

[10] Шерайзина, Р.М. Обучающийся регион как фактор развития карьеры человека /Р. М. Шейзина, В.М. Александрова // Человек и образование. — 2006. — № 8, 9. — С. 70—72.—[Электронный ресурс].. — Режим доступа: http://obrazovanie21.narod.ru/Files/2006_8_70_72.pdf

Л. В. Овсиенко определяет понятие «обучающийся регион» как «сообщество, формирующее стратегию процветания и социального единства через развитие человеческого потенциала всех граждан»[11].

Аналогичной позиции придерживается и группа российских ученых в лице Крупкина А. В., Литвиновой Н. П., Маркушевой В. В. и Ивановой Л. А., которые продвигают общественную инициативу в сфере образования взрослых «Дом Европы в Санкт-Петербурге»: «Обучающиеся регионы — это регионы, где традиционные ценности сохранены, а всем гражданам обеспечен свободный доступ к образованию, следствием чего становится активизация социальной и профессиональной мобильности граждан и развитие инновационного потенциала экономики»[12].

А. С. Макарычев, рассматривая концепцию обучающихся регионов, называет такие их элементы в качестве ключевых[13]:

- признание человеческого капитала основой социально-экономического развития;
- наличие институциональной основы для стратегического планирования;
- открытость интеллектуальной среды;
- развитой и насыщенный региональный дискурс;
- интеграционный потенциал региональной элиты (готовность к сетевому взаимодействию).

Концепция «обучающегося региона» интегрирует в себе объективную глобальную тенденцию развития информационного общества и местные, локальные усилия по приведению реальной ситуации в стране, регионе, предприятии или организации к соответствию этой

[11] Овсиенко, Л. В. Непрерывное образование и модель «обучающегося региона»/ Л.В. Овсиенко // Высшее образование в России. — 2009. — № 2. — С. 96–99.

[12] Обучающийся регион как мировой феномен [Электронный ресурс]./А. В. Крупкин, Н. П. Литвинова, В.В. Маркушева, Л. А. Иванова//. — Режим доступа: http://oldsite.despb.com/2007/05/blog-post_1.html

[13] Макарычев, А. С. Проектные сети, трансферт знаний и идея «обучающегося региона» /А. С. Макарычев // ProetContra. — 2003.—Том 8. — № 2. — С. 32—49. — [Электронный ресурс].. — Режим доступа: http://uisrussia.msu.ru/docs/nov/pec/2003/2/ProEtContra_2003_2_03.pdf

тенденции. На сегодняшний день нет единственного или общепринятого определения понятия «обучающийся регион», в то же время можно выделить некоторые общие черты, отражающие суть данного феномена[14]:

1. **Обучающиеся регионы** имеют ясное, поддержанное всеми партнерами — органами власти, частными предприятиями, образовательными учреждениями, гражданскими организациями и ключевыми индивидуумами — обязательство сконцентрироваться на обучении и распространении знаний как главном факторе развития. Общая цель, региональная идентичность и доверие между различными гражданами — движущая сила в достижении разделенных ценностей и развития сетей в пределах сообщества.
2. **Общая особенность обучающихся регионов** — их намерение создать глобально конкурентоспособный образовательный потенциал и развивать способность местного сообщества изменяться под влиянием инноваций. Принцип образования на протяжении всей жизни заложен здесь в основу формального и неформального образования для всех возрастов и на всех уровнях: «*Обучение и образование взрослых представляют собой важнейшую меру, которая необходима в ответ на те вызовы, с которыми мы сталкиваемся. Обучение и образование взрослых являются ключевым компонентом целостной и всеобъемлющей системы обучения и образования на протяжении всей жизни, которая охватывает формальное, неформальное и информальное обучение и которая прямым или косвенным образом предназначена как для молодых, так и для взрослых учащихся. Обучение и образование взрослых, в конечном счете, связаны с обеспечением таких условий и процессов для обучения, которые имеют привлекательный характер и учитывают потребности*

[14] Обучающийся регион как мировой феномен. [Электронный ресурс]./А. В. Крупкин, Н. П. Литвинова, В.В. Маркушева, Л. А. Иванова// — Режим доступа: http://oldsite.despb.com/2007/05/blog-post_1.html

взрослых как активных граждан. Они связаны с развитием самостоятельной, независимой личности, с созиданием и перестройкой ее жизни в сложных быстро меняющихся культурных, социальных и экономических условиях — на работе, в семье, в общине и обществе»[15].

3. **Общее стремление к социальной общности**, расширению доверия между людьми и устойчивому развитию. Устойчивое развитие при этом трактуется как система отношений общественного производства, при которой достигается оптимальное соотношение между экономическим ростом, нормализацией качественного состояния природной среды, ростом материальных и духовных потребностей населения.
4. **Для «обучающегося региона» как доктрины** инновационного регионального развития важнейшим является развитие человеческого капитала и поддержка сетевого взаимодействия в регионах. Обучающееся сообщество не может появиться как результат стихийного развития, ключ к решению проблемы дает теория социального капитала, обобщающая формы и методы направленного социального взаимодействия.

Специфической формой развития социального капитала в регионах является создание сети общественных организаций, представляющих интересы отдельных групп населения и ведущих диалог от их имени с властными структурами и другими партнерскими организациями.

В обучающихся регионах образование воспринимается как пожизненная задача: к целевым группам относятся люди всех возрастов и социальных слоев. Политика образования и повышения квалификации организуется таким образом, чтобы поддерживать стратегическое направление экономического развития региона. Провайдеры услуг образования

[15] Шестая международная ЮНЕСКО-конференция по образованию взрослых КОНФИНТЕА VI, Белен/Бразилия 1-4.12.2009. Итоговая декларация «Использование широких возможностей обучения и образования взрослых в интересах благополучного будущего. Беленские рамки действий» [Электронный ресурс].. — Режим доступа: http://adukatar.net/wp-content/uploads/2010/05/Adukatar_17_Page_2-10.pdf

и повышения квалификации связаны между собой и с потребителями и согласовывают свои услуги друг с другом и с потребностями потребителей этих услуг. При этом необходимо отметить, что развертывание сети образовательных услуг для взрослого населения возможно лишь путем интеграции государственной системы образования с негосударственными провайдерами и общественными организациями. Все жители региона имеют доступ к информации об образовательных услугах и получают индивидуальные консультации. Обучающиеся регионы также связаны между собой и осуществляют обмен опытом. В центре внимания находятся инновационные программы и проекты, развитию и реализации которых оказывается поддержка.

Мировой опыт реализации данной концепции определяет основные направления развития обучающегося сообщества в регионе, такие как: организационно-методическое и информационное обеспечение; разработка нормативно-правовой базы; работа по стимулированию обучающихся и по формированию мотивации к учению; разработка региональной программы поддержки инноваций; повышение эффективности функционирования, качества подготовки и обучения кадров в системе непрерывного образования взрослых. При этом критериями достижения характеристик нового социального статуса региона могут служить: организация единой информационной сети образования взрослых; введение мониторинга развития образовательного пространства региона; согласование учебных планов на модульной основе между профессиональными учебными заведениями; широкая кооперация между образовательными организациями, профсоюзами, частными и предпринимательскими структурами; создание системы стимулирования мотивации к обучению, как обучающихся, так и обучающих; выравнивание условий социально-экономического и культурного развития внутри региона[16] (рис. 1).

[16] Крупкин А. В. Социально-экономические основы создания обучающегося сообщества в регионе: автореферат диссертации по специальности «Экономика и управление народным хозяйством». 08.00.05 /А. В. Крупкин//; РГПУ им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург. — 2003. [Электронный ресурс].. — Режим доступа: http://www.dissercat.com/content/sotsialno-ekonomicheskie-osnovy-sozdaniya-obuchayushchegosya-soobshchestva-v-regione#ixzz2L9kD9D8q

Рис.1. Примеры «Обучающихся регионов» в мире[17]

Несмотря на некоторые общие особенности, практика имплементации концепции «обучающегося региона» демонстрирует разнообразие форм и способов ее реализации — каждый регион строит свою собственную модель развития, чтобы через уникальные и значимые для него инновации становится конкурентоспособным в экономике, основанной на знаниях. В одних случаях во главу угла ставится подъем культурного уровня и выработка гражданской позиции людей, в других — изучение информационно-коммуникационных технологий, в третьих — содействие экономическому росту в регионе. Есть и другие варианты, но все они способствуют социально-экономическому развитию территорий и благотворно воздействуют на людей.

В этой связи именно образование выступает в местном сообществе в роли основного объединяющего фундамента, который связывает многократные и многоступенчатые процессы обучения в учреждениях образования, на рабочем месте и в семье в единое целое. Участие в любых образовательных программах, реализуемых в регионе, принимает характер социального взаимодействия и становится важной составляющей каждодневной деятельностью сообщества.

[17] Stremplat-Platte P., Vater E., Westphal A. Auf dem Weg zur lernenden Gesellschaft — nachhaltige regionale Entwicklung durch Vernetzung und Kooperation // Daab Druck & Werbe GmbH, Reinheim. — GTZ, 2004. — S. 4.

Это составляет суть понятия «образования на протяжении всей жизни» на региональном уровне, которое способствует развитию и повышению конкурентоспособности региона, повышению качества жизни его жителей.

Крайне важно начинать создавать модель «обучающегося региона» с публичного разъяснения миссии и целей политики «образования для всех», то есть необходима выработка поддержанного властями и гражданами стремления сделать обучение и распространение знаний главным фактором развития. Основной предпосылкой реализации этого является самоидентификация жителей региона в качестве граждан региона, стремящихся к социальной общности и доверяющих друг другу. Иначе говоря, модель развития должна пониматься и приниматься большинством региональных актов и гражданами[18].

Концепция «Обучающегося региона», несмотря уже на более чем 20-летний опыт практической реализации, до сих пор носит инновационный характер, который при помощи комплексного подхода может задействовать потенциал региона во всех областях и побудить органы власти, учреждения образования и культуры, предприятия, общественные организации и активных граждан брать на себя больше конкретной ответственности за реализацию планов и стратегий регионального развития.

Сочетание не только идей, но и финансовых механизмов при задействовании различных провайдеров на разных уровнях образования на базе современных информационных технологий обеспечивает активное участие в региональном процессе развития и его прозрачность, укрепляет региональное самосознание участников. «Обучающийся регион» может стать инициатором многих важных проектов, которые способствуют осуществлению процессов изменений, в т. ч. в структурно слабых регионах стран переходного типа. Решающим фактором является возможность мобилизации образо-

[18] Семкина, Т.В. Концепция обучающегося региона как основа стратегии регионального развития /Т. В. Семкина, Я.А. Захарова // Сборник научных трудов «Вестник НТУ «ХПИ». — №15. —2012. — С. 96-103. — [Электронный ресурс].. — Режим доступа: http://archive.kpi.kharkov.ua/View/20524/

вательного сектора в качестве ресурса для улучшения экономического и социального положения в регионе.

1.2.2. «Обучающийся регион» как составная часть политики построения активного гражданского общества и социальной интеграции ЕС

Обучающиеся регионы особенно активно развиваются в европейских странах в рамках стратегии «Образование на протяжении всей жизни» и являются важной частью политики построения активного гражданского общества и социальной интеграции, проводимой Европейским Союзом. Главная стратегическая цель этой международной организации — радикальное преобразование европейской экономики и связанное с ним развитие человеческого капитала.

Обучающиеся города и регионы — широко распространенная концепция европейской региональной политики в области образования. Реализуется она в зависимости от особенностей той или иной страны и конкретного территориального образования. Опыт в этой области имеют Австрия, Бельгия, Великобритания, Венгрия, Греция, Германия, Дания, Италия, Испания, Ирландия, Кипр, Литва, Нидерланды, Норвегия, Польша, Португалия, Словения, Румыния, Финляндия, Швейцария и другие страны.

Евросоюз поставил перед собой глобальную цель — стать динамичным мировым экономическим центром, основанным на знаниях. Поэтому от образовательных систем стран ЕС ожидается передача гражданам знаний и компетенций, необходимых для активного участия в общественной и экономической жизни. Для этого необходима разработка и реализация взаимосвязанных стратегий непрерывного образования как на уровне регионов, так и государства в целом.

Практика реализации концепции «обучающегося региона» в странах ЕС показывает, что путь к идее создания обучающегося сообщества в каждом регионе уникален, он формируется под влиянием как внешних воздействий, так и внутренних стимулов и условий. Теоретическое осмысление понятия началось гораздо позднее его практического использования. Сети и ассоциации «обучающихся регионов» и поддерживающие их международные программы возникли несколько раньше, чем началась история академической «теоретизации» данного феномена.

Исходя из анализа опыта реализации данной концепции в странах ЕС, в качестве важнейших элементов для строительства инфраструктуры «обучающегося региона» можно выделить следующие[19]:

- Кооперация между местными властями, образовательными учреждениями, общественными инициативами, организациями культуры и рабочими местами, которые решают действовать сообща, чтобы улучшить ситуацию в своем регионе.
- Участие граждан во всех проектах обучения в регионе. Главная цель здесь состоит в том, чтобы предоставить гражданам независимо от уровня их образования, социального или экономического положения возможности активно участвовать в социальных изменениях.
- Разработанный совместными усилиями всех заинтересованных сторон четкий план действий, чтобы регион знал о предстоящих изменениях, граждане понимали общие цели и опирались в их достижении на те культурные элементы, которые составляют историческую идентичность региона, на использование местных ресурсов и идей.

Идея «обучающегося региона» на европейском континенте восходит к проектам регионального развития в Финляндии и Швеции в середине 90-х годов, которые уже тогда показали, что устойчивое обеспечение конкурентоспособности предприятий и регионов возможно лишь при постоянной адаптации к меняющимся экономическим и социально-политическим условиям.

Наиболее известным «кейсом» шведского пути регионального развития является город Линчепинг, который представляет собой пример практической реализации модели «обучающегося региона» и тесно связан с региональной историей сотрудничества государства, бизнеса и гражданского сектора[20].

---

[19] Строев, В. В. Региональная интеграция: опыт обучающихся регионов. /В. В. Строев // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. — 2008. — №57. — С. 7—10.—[Электронный ресурс].. — Режим доступа: http://cyberleninka.ru/article/n/regionalnaya-integratsiya-opyt-obuchayuschihsya-regionov

[20] Этцковиц, Г., Территория инноваций: к теории основанного на знаниях регионального развития [Электронный ресурс]. /Г. Этцковиц, М. Клофстен.// — Режим доступа:http://www.fridas.ru/_files/The_innovating_region.doc%E2%80%8E

Цель реализации концепции «обучающегося региона» в Линчепинге — оптимизировать меры в сфере регионального развития, стимулировать развитие экономики, занятость, политику образования и повышения квалификации при помощи налаженной коммуникации между партнерами, использования творческих импульсов и постоянной критической оценки необходимости этих мер и пользы от них. Все это может быть достигнуто посредством продолжительного обмена опытом, результатом которого становятся предложения, исходящие от разных сторон, а также использования синергетических эффектов и долгосрочной кооперации.

Крайне важным для развития концепции «обучающегося региона» в странах ЕС является территориальный фактор. Постоянная коммуникация партнеров, регулярные совместные мероприятия и обмен опытом возможны лишь при достаточно близком их нахождении. Важную роль играет рынок труда региона, весь спектр образовательных услуг, а также региональные традиции, нормы и ценности[21].

В «обучающихся регионах» в рамках деятельности созданных в них сетевых структур через совместно реализуемые проекты прямо или косвенно достигаются цели, которые содействуют тому, что люди комфортно чувствуют себя в своем регионе, так как их стимулируют к тому, чтобы они вносили собственный вклад в реализацию самых смелых планов развития региона. Это приводит к тому, что реализуются, в т. ч., и их личные планы. Они не теряют связи со своим регионом, а укрепляют их при помощи создания новых материальных ценностей и перспектив, и, таким образом, все больше молодежи остается в регионе или возвращается в него после получения образования, так как у них есть возможность в долгосрочной перспективе обеспечить достойную жизнь себе и своим семьям.

В концепции развития «обучающих регионов» роль институционального и организующего двигателя исполняют региональные сети, которые включают в себя большое число кооперирующихся организаций и имеют особый регулирующий и направляющий статус. Реги-

[21] Stremplat-Platte, P., Auf dem Weg zur lernenden Gesellschaft — nachhaltige regionale Entwicklung durch Vernetzung und Kooperation / P. Stremplat-Platte, E. Vater, A. Westphal // Daab Druck & Werbe GmbH, Reinheim. — GTZ, 2004. — S. 4.

ональные сети предполагают более гибкий механизм согласования целей, при этом данный процесс основывается на самоанализе ситуации в регионе и учитывает изменения рамочных условий, цели обсуждаются открыто и гласно.

Общей проблемой для большинства стран Евросоюза является большая дифференциация и сегментация разных уровней образования. Отсюда возникает опасность того, что имеющиеся на рынке образовательных услуг предложения со стороны различных провайдеров могут не учитывать интересы больших групп населения. Сетевой же принцип распространения образовательных услуг направлен на то, чтобы избежать этого и помочь гражданам не только открыть для себя новые сферы образования, но и понять существующую взаимосвязь между разными образовательными учреждениями и уровнями образования, особенно при переходе из одного социального статуса в другой. Например, из выпускника школы в абитуриента вуза, из выпускника университета в специалиста или служащего, из работающего в безработного или при возвращении на работу после декретного отпуска и т. д.

Еще одним общественным вызовом для образовательных систем многих европейских стран являются демографические перемены и связанная с ними необходимость помочь людям в возрасте, завершившим свою профессиональную карьеру, получить доступ к дополнительному образованию с учетом их личных пристрастий. Ведущую роль при этом играют базовые квалификации и неформальные компетенции, которые становятся «входным билетом» в конкретную сферу образования.

В последние десятилетия Евросоюз инициировал запуск целого ряда стратегических программ[22], таких как «Региональные инновации и технология трансферта стратегий и инфраструктур» (RITTS), «Планы региональной технологии» (RTP) и «Стратегия региональ-

[22] Найман, Е. А. Становление концепции «обучающегося региона» в западной науке // Вестник Томского государственного университета. Культурология и искусствоведение. — № 1 (9), 2013. — С. 83—84. [Электронный ресурс].. — Режим доступа: http://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-kontseptsii-obuchayuschegosya-regiona-v-zapadnoy-nauke

ной инновации» (RIS), нацеленные на усиление образовательного потенциала как на уровне межрегионального, так и внутрирегионального взаимодействия.

Следует отметить также проект Европейской комиссии «В направлении европейского обучающегося общества» (Towards a EuropeanLearningSociety — TELS)[23]. Это один из первых значительных проектов по изучению характеристик «обучающихся сообществ». Его главная цель состояла в поощрении новых городов и регионов, принявших статус «обучающихся». Данный проект, осуществленный в конце 1990-х — начале 2000-х гг., заложил основы важного европейского политического документа — «О создании европейского пространства обучения в течение всей жизни», принятого Еврокомиссией на Лиссабонском саммите в ноябре 2001 г.[24], а также Рекомендаций Парламента и Совета Европы «Ключевые компетенции для обучения в течение всей жизни — европейские рамочные установки», принятых в 2006 г[25].

Проект TELS не только внес значительный вклад в определение европейской повестки развития обучающихся регионов на основе принципов образования на протяжении всей жизни для XXI столетия, но и разработал целый ряд практических инструментов по активизации процесса обучения в них. Были созданы и апробированы такие европейские методики, как LILLIPUT[26] (14 образовательных модулей, включающих 59 тем и 180 занятий по различным аспектам реализации концепции образования на протяжении всей жизни в регионах) и LONGLEARN[27] в качестве основы для измерения, мониторинга, мобилизации и стимулирования процесса обучения в обучающихся регионах; а также описаны принципы создания «Плана

[23] [Электронный ресурс].. — Режим доступа: http://www.tels.euproject.org/

[24] [Электронный ресурс].. — Режим доступа: http://www.lexed.ru/doc.php?id=4755#

[25] Ключевые компетенции для обучения в течение всей жизни — европейские рамочные установки [Электронный ресурс].. — -Режим доступа: http://adukatar.net/wp-content/uploads/2009/12/Adukatar_13_pages_14-18.pdf

[26] [Электронный ресурс].. — Режим доступа:http://eurolocal.info/resource/lilliput-learning-materials-module-1-introduction-learning-cities-and-regions-why-what-and-

[27] [Электронный ресурс].. — Режим доступа: http://www.longlearn.org.uk/project_management.html

обучения на всю жизнь» и «Карты индивидуального обучения» для жителей региона; проанализирована практика составления «Индивидуального плана обучения» и «Аудита индивидуального обучения» как средств повышения мотивации к обучению.

Сотрудничество обучающихся регионов и городов было своего рода ключом к достижению поставленных целей: «Каждый регион, действуя в конкретных условиях, накопил опыт создания инфраструктуры и кооперации различных провайдеров обучения в течение всей жизни, заинтересованных во взаимодействии и государственно-частном партнерстве, научился управлять ими. В ситуации, когда многие европейские страны стремятся децентрализовать основные социальные услуги и передать принятие решений на региональный уровень, опыт одних помогает развитию и процветанию других»[28]. К тому же образовательные задачи часто связаны друг с другом и многомерны, чтобы адекватно их решать, необходимо организовать обмен опытом и на уровне государств.

Важную роль в данном процессе играют европейские сети обучающихся регионов. С одной стороны, они вовлекают в движение новых участников, с другой — способствуют распространению опыта лидеров. Программы обучения, разработанные новыми участниками, субсидируются правительствами европейских стран. Постоянно действующими европейскими сетями обучающихся регионов являются PENR3L и PASCAL[29] (European Network of Regions of Lifelong Learning). В 2008 г. эти организации объединенными силами провели конференцию в ирландском городе Лимерике и приняли на ней важный документ, аккумулирующий опыт обучающихся регионов — Лимерикскую декларацию, которая содержит перечень руководящих принципов, условий и практических инструментов для создания обучающихся городов и регионов[30].

---

[28] Литвинова, Н. П. Опыт обучения взрослых в городах Европы, Азии и России. Информационно-аналитический журнал «Аккредитация в образовании» [Электронный ресурс]. /Н. П. Литвинова //.—20.02.2012. — Режим доступа: http://www.akvobr.ru/obuchenie_vzroslyh_v_evrope_azii_rossii.html

[29] [Электронный ресурс].. — Режим доступа: http://eurolocal.info/project/penr3l-european-commission-project-establish-expertise-network-learning-regions и [Электронный ресурс].. — Режим доступа: http://www3.ul.ie/dllo/conference/

[30] Текст Декларации на английском языке [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/UPDATEDCASES/UK_StirlingAnnex.pdf

Опыт европейских сетей «обучающихся регионов» наглядно демонстрирует, что для продолжительной и устойчивой работы сетевых объединений необходимы эффективные коммуникативные механизмы, полная прозрачность деятельности и результатов работы каждого участника сети, а также обратная связь. Динамика сетевого окружения и само внутрисетевое развитие требуют постоянного совершенствования организационной структуры, на базе которой осуществляется функциональное управление сети. При этом на первый план выходят совместные цели, разделяемые всеми участниками сети ценности, совместный выбор партнеров, регулирование отношений и активности между ними, распределение ресурсов между организациями и постоянная оценка качества своей деятельности.

Сотрудничество в течение продолжительного времени становится важным фактором стабильности сетевой деятельности. Без установления равноправных отношений кооперации невозможен и выбор наилучшей стратегии регионального сетевого развития. Помимо этого важным условием работы сети является грамотно организованный менеджмент, задачи которого заключаются:

- в разработке правил решения организационных, образовательных и кадровых проблем внутри сети;
- компетентном сопровождении процессов, происходящих в региональной сети, во время совместных проектов;
- разработке «ноу-хау» (know-hows), направленных на дальнейшее развитие сети как собственными силами, так и за счет привлечения внешних консультантов и ресурсов.

Успешно реализуемый сетевой менеджмент ведет к оптимизации взаимоотношений участников сети, к снижению издержек и расширению поля совместной деятельности. Росту эффективности сетевого менеджмента способствует регулярная проверка хода совместной деятельности с применением современного инструментария оценки качества, в т. ч. разработанных для конкретной сети контрольных индикаторов. Участники региональных сетей должны уметь находить адекватные многомерные решения внутрисетевых взаимоотношений с учетом социальной, экономической, экологической, политической и культурной перспективы.

Совершенно независимо от указанных выше программ выстраивала свою политику в отношении «обучающихся регионов» Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР — Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD)[31]. В рамках ее исследований в 2000 г. было сформулировано собственное видение и понимание «обучающихся регионов» на основе анализа развивающихся европейских регионов. Оно нашло свое отражение в монографии «Города и регионы в новой обучающейся экономике» (Cities and Regions in the New Learning Economy), которая уделила особое внимание экономическим преимуществам развития обучающегося региона в процессе преобразования индустриальных экономик в экономики, основанные на производстве информации и знаний. Книга, изданная ОЭСР, явилась первым серьезным и обстоятельным эмпирическим исследованием понятия «обучающийся регион».

Согласно ОЭСР «обучающийся регион» «определяет модель, к которой должны стремиться все регионы, чтобы эффективно ответить на изменения, связанные с переходом на "обучающуюся экономику". Она характеризуется региональными институтами, содействующими индивидуальному и организационному обучению через координацию гибких сетей экономических и политических агентов»[32]. Региональные политики оказывают решающее воздействие на стимулирование индивидуального и организационного обучения, поскольку выходят за пределы интересов отдельных институтов и фирм.

На основе изучения порядка 180 регионов Евросоюза ОЭСР сформулировала свою позицию относительно роли образования для регионального развития[33]:

---

[31] [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.oecd.org/

[32] Cities and Regions in the New Learning Economy // OECD. — Paris, 2001. — P. 24. [Электронныйресурс]. — Режим доступа: http://learningcities2020.org/sites/default/files/pdfs/OECD-Cities_in_Learning_Econ.pdf

[33] Найман, Е. А. Становление концепции «обучающегося региона» в западной науке /Е. А. Найман // Вестник Томского государственного университета. Культурология и искусствоведение. — № 1 (9), 2013. — С. 84—85. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-kontseptsii-obuchayuschegosya-regiona-v-zapadnoy-nauke

- **Во-первых**, несмотря на то, что высшее образование остается важнейшим, среднее образование приобретает особую значимость для регионального экономического развития. Если высшее образование является чрезвычайно важным для инноваций, то среднее формирует опосредующие навыки, имеющие решающее значение для новых промышленных технологий и обучения «на собственном опыте».
- **Во-вторых**, сам по себе высокий уровень обучения не способствует экономическому росту. Важнейшим становится возможность его приложения к производству товаров и услуг. В связи с этим подчеркивается практическая сторона обучения и поощрение креативности на всех уровнях образования.
- **В-третьих**, степень, с которой отдельные лица и организации способны усваивать и применять знания и инновации, является определяющей для их конкурентоспособности в обучающейся экономике.
- **В-четвертых**, положить в основу своего развития инновации и обучение — общее обязательство для обучающихся городов и регионов. «Обучающиеся регионы» характеризует поддержка экономической активности с помощью различных комбинаций непрерывного обучения, инноваций и творческого использования информационных и коммуникационных технологий.

Другая крупная организация ЕС — Европейский центр по развитию профессионального образования (Centre Européenpourle Développementdela Formation Professionnelle, Cedefop)[34] — также обращала свое внимание на «обучающиеся регионы» в контексте оценки роли образовательных учреждений как в плане повышения личной мотивации к знанию среди учащихся, так и в плане повышения экономической эффективности[35]. Как и для ОЭСР, для Cedefop «обучающиеся регионы» имеют преимущественно экономическое значение. Их усилия сконцентрированы в направлении создания соответствующей инфраструктуры и условий, способных обеспечить региону преимущества в условиях конкурентной среды, порожденной глобализацией.

[34] [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Index.aspx

[35] Towards the Learning Region: education and Regional Innovation in the European Union and the United States, Thessaloniki: CEDEFOP, 2002.

Таким образом, можно утверждать, что с момента своего появления концепция «обучающегося региона» была представлена в самых разнообразных формах в европейской сфере региональной политики. Обучающиеся города и регионы в «европейском понимании» выходят за пределы простой функциональной обязанности обеспечивать образованием и профессиональной подготовкой только тех, кто в этом нуждается. Их задачей становится создание культурной и экономической среды, способствующей реализации обучающегося потенциала всех граждан. Региональные сети осознают ключевую роль образования в развитии социальной стабильности, процветания и личностного совершенствования жителей региона и мобилизуют все свои ресурсы для обеспечения структурных и психологических рамочных условий, позволяющих гражданам понимать и положительно реагировать на происходящие изменения.

1.2.3. Уроки реализация программы «Обучающиеся регионы — стимулирование создания сетей» в Германии

В Германии важным стратегическим шагом в сторону постоянного получения знаний различными людьми и организациями в самых разных регионах страны стала программа «Обучающиеся регионы — стимулирование создания сетей»[36]. Ее бюджет составил 130 млн евро, период реализации — с 2001 по 2008 гг., финансирование осуществлялось из средств Федерального Министерства образования и научных исследований Германии (BMBF) при участии всех федеральных земель и Европейского социального фонда (ESF). Координация и менеджмент данной программы были возложены на консалтинговое учреждение при «Германском центре управления воздушными и космическими полетами» (Projektträgerim Deutschen Zentrumfür Luft-und Raumfahrt — PT-DLR)[37].

---

[36] Gnahs, D., LernendeRegionen — Förderung von Netzwerken. Programmdarstellung. / D. Gnahs, P. Böttcher, H. Barske, R. Tippelt, C. Emminghaus// Bundes ministerium für Bildung und Forschung (BMBF). — Bonn, 2008. — 109—S. —[Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.netzwerk-westmuensterland.de/fileadmin/redaktion/zukunft_unternehmen/downloads_Presseartikel/BMBF-21_Lernende-Regionen_Master_03.pdf

[37] [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-4270/6848_read-6936/

Главная цель программы — соединить интересы учреждений и организаций, предлагающих услуги в сфере образования, и других региональных акторов, включая местные власти, бизнес и общественный сектор, с интересами потребителей в лице граждан и предприятий региона — для разработки на основе сотрудничества и совместных усилий всех заинтересованных сторон «Образовательного профиля региона» и внедрения на его основе инновационных образовательных программ, основанных на потребностях населения.

С 2001 по 2005 гг. научное сопровождение программы осуществлялось исследовательским консорциумом под руководством Немецкого института образования взрослых (DIE), который в 2006 г. опубликовал промежуточные итоги реализации программы в монографии «Региональные образовательные сети[38]».

С 2005 г. научное сопровождение программы перешло к университету им. Людвига Максимиллиана (Ludwig-Maximilians-Universität, Мюнхен) и немецкому филиалу датского консалтингового агентства Rambøll Management. Экспертной группой мюнхенского университета были сформулированы цели второй фазы реализации и углубления программы «Обучающиеся регионы — стимулирование создания сетей», а также определены структурные и содержательные границы инновационных образовательных концепций на уровне регионов.

Представители консалтингового агентства концентрировались на том, чтобы программа активнее решала проблемы занятости в регионах-участницах и привлекала конкретные промышленные предприятия к сетевой работе. Благодаря этому цели программы стали более прагматичными и ориентированными на будущее.

Для этого фирма Rambøll Management предложила онлайновую систему бенчмаркинга, которая была основана на ежеквартальных данных, подаваемых участниками программы. В результате разные региональные сети имели возможность сравнивать итоги своей ра-

[38] Nuissl, E. Regionale Bildungsnetze Ergebnisse zur Halbzeit des Programms «LernendeRegionen — Förderung von Netzwerken» / R. Dobischat, K. Hagen, R. Tippelt (Hrsg.)// Bertelsmann Verlag. — Bielefeld, 2006. — 280-S.—[Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.die-bonn.de/doks/2006-lebenslanges-lernen-01.pdf

боты в части сетевой активности, уровня финансирования, регионального охвата, а также и по качеству разработки темы.

Особой заслугой бенчмаркинг-системы стало то, что удалось связать в одно целое потребности индивидуума и возможности регионального рынка труда. Это стало возможным за счет активного вовлечения в сеть промышленных предприятий, которые вынуждены были подробно описывать свои потребности в рабочей силе с учетом не только настоящего момента, но и среднесрочной перспективы. Задачей научного сопровождения среди прочего также являлся анализ факторов, как способствующих, так и препятствующих успеху региональных сетей в перспективе.

Основным результатом программы стало создание 76 региональных сетевых структур, которые реализовали инновационные модельные проекты в следующих сферах[39]:

- предоставление консультаций по вопросам образования на уровне конкретного региона;
- создание и поддержка региональных «Учебных центров» в качестве новых провайдеров для обучения и социальной включенности населения;
- внедрение в образовательную практику принципов «Переходного менеджмента» в целях содействия преемственности различных уровней образования на наиболее «чувствительных» для граждан «переходных» этапах их социальной и профессиональной жизни;
- обучение и повышение квалификации на предприятиях малого и среднего бизнеса в рамках стратегии обучения на протяжении всей жизни;
- сотрудничество на уровне местных сообществ, общин и муниципалитетов — создание долгосрочной действующей региональной сети различных учреждений и организаций в многочисленных сферах образования в рамках концепции обучения на

[39] Gnahs, D. LernendeRegionen — Förderung von Netzwerken. Programmdarstellung /D. Gnahs, P. Böttcher, H. Barske, R. Tippelt, C. Emminghaus// Bundes ministerium für Bildung und Forschung (BMBF). — Bonn, 2008. — S. 7–8.—[Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.netzwerk-westmuensterland.de/fileadmin/redaktion/zukunft_unternehmen/downloads_Presseartikel/BMBF-21_Lernende-Regionen_Master_03.pdf

протяжении всей жизни; включение концепции «Обучающего региона» в комплексную стратегию регионального развития.

В качестве инициаторов процесса создания региональных сетей для получения в рамках программы финансирования и статуса «обучающегося региона» могли выступать различные местные «провайдеры» из образовательной сферы: народные университеты, общественные объединения, учреждения образования, торгово-промышленные палаты, вузы, предпринимательские союзы, общественные фонды и ассоциации и другие структуры, имеющие отношение к сфере образования взрослых.

Для обеспечения устойчивости создаваемых региональных сетей программой была предусмотрена их юридическая регистрация в форме общественных объединений (eingetrageneVereine — e.V.), некоммерческих обществ ограниченной ответственности (gemeinnutzi geKapitalgesellschaften — gGmbH) или фондов (Stiftungen)[40].

Следует отметить, что программа реализовывалась поэтапно. На протяжении 2000–2001 гг. состоялся отбор концепт-заявок регионов, в результате которого были определены претенденты на финансирование первых двух этапов программы: фазы планирования и первой фазы реализации, направленные на создание сетей и конкретизацию идей и предложений со стороны регионов.

Если заявка была убедительна, то регионы могли рассчитывать на поддержку в рамках первого и второго 4–летних циклов, но при этом они должны были постоянно увеличивать собственный финансовый вклад, чтобы продемонстрировать серьезность своих намерений и гарантировать устойчивость результатов после завершения программы. Первая «волна» обучающихся регионов стартовала в 2001 г., вторая — в 2002 г.

Всего было отобрано 76 региональных заявок, но не все из них получили поддержку на протяжении всех восьми лет реализации

[40] Gnahs, D. LernendeRegionen — Förderung von Netzwerken. Programmdarstellung /D. Gnahs, P. Böttcher, H. Barske, R. Tippelt, C. Emminghaus// Bundes ministerium für Bildung und Forschung (BMBF). — Bonn, 2008. — S. 6–7.—[Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.netzwerk-westmuensterland.de/fileadmin/redaktion/zukunft_unternehmen/downloads_Presseartikel/BMBF-21_Lernende-Regionen_Master_03.pdf

программы, так как в этот период сети должны были работать по выбранным направлениям инноваций, наращивая собственное финансовое участие и доводя его до 30 %. Для этого участникам требовались наиболее жизнестойкие организационные формы, тесное взаимодействие друг с другом, предпринимательское мышление и убедительные инновационные решения.

В 2006 г. в ходе 1-й фазы углубления программы поддержку получили 41 «обучающийся регион» в рамках тематических направлений: «*создание образовательных консультационных агентств*», «*создание региональных учебных центров*» и «*переходный менеджмент*». В 2007 г. стартовала 2-я фаза углубления программы, в ходе которой получили поддержку 56 региональных сетевых структур по следующим тематическим направлениям: «*обучение и повышение квалификации на предприятиях малого и среднего бизнеса*» и «*укрепление сотрудничества на уровне местных сообществ, общин и муниципалитетов в рамках обучающихся регионов*».

Большая часть регионов Германии развивается за счет малого и среднего бизнеса, и большинство образовательных предложений и соответствующих рекомендаций ориентировано также на эту категорию предприятий, поскольку они обеспечивают как занятость, так и самозанятость населения. Использование в сетевой работе малых и средних предприятий является частью общей стратегии, предложенной Европейской комиссией и направленной на повышение занятости во всех странах Евросоюза. Этим объясняется и выбор в рамках программы «Обучающиеся регионы — стимулирование создания сетей» инновационного направления «Обучение и повышение квалификации на предприятиях малого и среднего бизнеса» как одного из главных.

Региональный аспект сетевого распространения инноваций на примере Германии продиктован стремлением всех, кто формирует образовательную политику страны, минимизировать возможный негативный резонанс от глобальных изменений в сфере образования, а также тем, что в регионах проще принимаются адекватные контрмеры для сглаживания негативных последствий от больших изменений. Также на местах легче провести оценку качества об-

разования и определить насущные проблемы образовательных учреждений, придать научно-исследовательскому процессу в регионе более прикладной характер[41].

Программа «Обучающиеся регионы — стимулирование создания сетей» поддерживала отношения с другими европейскими инновационными программами в сфере образования. Например, в рамках инициативы Европейской комиссии, получившей название R3L-Initiative («Регионы непрерывного образования»). Представители федеральной и земельных властей также тесно взаимодействовали с сетевыми структурами в регионах, совместно отбирали проекты и формулировали принципы их реализации, таким образом они активно поддерживали обучающиеся регионы, развивая межземельный диалог и содействуя проведению совместных мероприятий.

Структура программы включала в себя 5 этапов: 2001–2002 гг. — фаза планирования; 2002–2004 гг. — фаза реализации 1; 2004–2006 гг. — фаза реализации 2; 2006–2007 гг. — фаза углубления 1; 2007–2008 гг. — фаза углубления 2.

На примере одного из 76 «обучающихся регионов» в округе Кам (Cham, Бавария) можно кратко представить содержательное наполнение каждого этапа программы[42]:

2001–2002 гг. — фаза планирования: создание в регионе междисциплинарной сетевой структуры, охватывающей различные сферы образования; определение заинтересованных сторон и партнеров для сотрудничества; образовательный маркетинг, исследование потребностей населения и создание сетевого регионального образовательного ресурса в сети Интернет[43];

---

[41] Торопов, Д. А. Особенности распространения образовательных инноваций в Германии. Электронный научно-практический журнал «Инноватика в образовании» /Д. А. Торопов// ИнИДО РАО, 7.02.2013. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://invobr.ru/index.php?newsid=10

[42] По материалам презентации «Обучающийся регион: опыт реализации концепции в Германии» Винфрида Элльвангера, директора Народного университета округа Кам, в рамках семинара «Обучающийся регион: от идеи к практическим действиям» 26–27.09.2013, Минск, Академия управления при Президенте Республики Беларусь

[43] [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.lernende-region-cham.de/

2002–2004 гг. — фаза реализации 1: проведение региональной подиумной дискуссии по теме «Образование на протяжении всей жизни»; создание базы данных образовательных ресурсов региона; запуск проектов: «Новые учебные центры: L-Punkte» в малонаселенных коммунах (15 новых «мест обучения» в округе Кам); внедрение в образовательную практику «Паспорта приобретенных компетенций обучающихся» (методическая, социальная и профессиональная компетенция); разработка и апробация модульной программы дистанционного обучения по специальности «Мехатроника» на основе системы «Момель»; разработка и апробация курса «Образование в сфере общественной деятельности»;

2004–2006 гг. — фаза реализации 2: создание новых учебных центров в 32 общинах округа Кам (предложение актуальных и востребованных населением курсов на основе принципов «короткого пути к потребителю» и «совместного учения» в знакомой обстановке «недалеко от дома»); запуск регионального образовательного портала с единой системой управления и доступом к базе данных;

2006–2007 гг. — фаза углубления 1: создание сети регионального консультационного агентства по вопросам образования; обучение и повышение квалификации консультантов по вопросам образования; разработка и апробация консультационных модулей и мероприятий;

2007–2008 гг. — фаза углубления 2: усиление сотрудничества на коммунальном уровне, оптимизация и улучшение качества работы коммунальных структур с учетом концепции «Образование на протяжении всей жизни»; разработка и апробация образовательных мероприятий в рамках программы «Занятия на свежем воздухе — обучение на природе»; разработка и апробация мероприятий в рамках образовательного курса «Пути изучения энергии»; планирование и реализация межведомственной программы, направленной на достижение баланса компетенций по вопросам образования взрослых различных муниципальных ведомств, чтобы пробудить их интерес к концепции образования на протяжении всей жизни и, таким образом, повысить значимость данной темы.

Важной целью программы являлось широкое информирование общественности о достигнутых результатах и примерах лучших инновацион-

ных практик. Оно достигалось не только благодаря работе с масс-медиа, но и через проведение различных мероприятий в рамках тематических сетей, в ходе которых представители «обучающихся регионов» встречались друг с другом для того, чтобы обсудить свои модельные проекты и представить их не только друг другу, но и вовне. В рамках работы тематических сетей проходил регулярный обмен мнениями по следующим вопросам:

- неуклонное и эффективное развитие структуры и организации региональных сетей в интересах непрерывного образования;
- образовательный маркетинг в целях улучшения обмена информацией между сторонами, предлагающими и потребляющими образовательные услуги;
- реклама образования в течение всей жизни, создание брендов в среде образовательных провайдеров;
- консультирование в среде учащихся общеобразовательных и профессиональных учреждений по таким вопросам, как профориентация и развитие различных компетенций;
- инновационные формы обучения, интерактивное изучение предметов;
- особенности переходного менеджмента между различными образовательными фазами;
- признание неформальных и информальных форм обучения;
- вовлечение и сотрудничество с малыми и средними предприятиями.

Как правило, для рефлексии своего опыта в рамках тематических сетей региональные инициативы привлекали экспертов, которые обеспечивали научное сопровождение в ходе реализации региональных программ, обрабатывали полученные результаты и готовили аналитические отчеты по их оценке[44].

В рамках тематических сетей также организовывались круглые столы и конференции, на постоянной основе проводился монито-

[44] В качестве примера см.: Liebig, C. Die Lernende Region: Theoretische und praktische Überlegungen am Beispielder Lernenden Region Nürnberg — Fürth — Erlangen /C. Liebig// [Электронный ресурс]. Praxisbericht № 2. — Augsburg 2004. — 35 S. — Режим доступа: http://opus.bibliothek.uni-augsburg.de/opus4/frontdoor/index/index/docId/370

ринг некоторых проектов на предмет выявления факторов успеха, каждая региональная сеть или инновационная модель имела возможность представить себя и рассказать о своих достижениях на онлайн-портале **www.lernende-regionen.info**.

Другим важным инструментом для «трансфера» опыта программы стал выпуск специализированного журнала для «обучающихся регионов» INFORM, который выходил ежеквартально в бумажном виде, его также можно было читать в Интернете в PDF-формате[45]. Там же был календарь мероприятий с подробным описанием самой программы и ее участников. Благодаря своей открытости результаты программы стали широко известны по всей Германии и послужили мощным импульсом к созданию региональных сетей на местах. По итогам реализации программы «Обучающиеся регионы — стимулирование создания сетей» было отмечено, что за счет регионального сотрудничества возросло число участников сетевых проектов, которых привлекали дополнительные возможности получения образования по более широкому спектру профессий и образовательных программ, чем это было прежде в данном регионе.

В регионах, как правило, открывались консультационные пункты, где каждый желающий мог получить совет применительно к своей жизненной ситуации, в т. ч.: какие профессии более всего востребованы в настоящее время в регионе, на что ориентированы местные производители и как можно интерактивно повысить качество своей подготовки. Консультантами таких информационных площадок являются не только представители образовательных учреждений и коммунальных властей, но и сотрудники местных малых и средних предприятий. Студенты вузов, безработные или лица, желающие повысить или изменить свою квалификацию, могут задавать вопросы, связанные с трудоустройством, учащиеся — согласовать вопросы прохождения производственной практики на предприятиях региона. Здесь помогают прояснить правовые вопросы, обусловленные переходом человека из рынка образовательных услуг в рынок труда или выходом на пенсию. Для мигрантов такие

[45] [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.lernende-regionen.info/

консультационные пункты превратились в своеобразных лоцманов на рынке образовательных услуг и рынке труда. В режиме «онлайн» здесь они могут получить интересующую их информацию относительно свободных мест на предприятиях, узнать о возможностях приобретения новой профессии или повышения квалификации в рамках существующей.

Важным результатом регионального сотрудничества в ходе реализации программы стало установление взаимного доверия как между провайдерами, так и потребителями образовательных услуг в регионах. В свою очередь это является важнейшей предпосылкой для институциональных изменений и рождения «новой учебной культуры», которая простирается гораздо дальше границ сети. Обучающийся регион, таким образом, вырастал там, где местный образовательный фактор, совершенствуясь, открывал для людей новые перспективы не только трудоустройства, но и личного развития.

В процессе формирования «новой учебной культуры» учащийся сам определяет свои образовательные потребности, которые могут стать предметом учебного процесса. Кроме того, он сам формулирует собственные учебные цели и приводит свои личные ресурсы в соответствие с предлагаемым учебным процессом. В итоге совместно с учебным заведением или альтернативным провайдером выбираются и реализуются образовательные стратегии, которые отвечают его личным потребностям. «Новая учебная культура» иначе трактует роль преподавателя, который в большей степени становится сопровождающим в процессе познания, уступая место большей самостоятельной работе учащегося. При этом следует ориентироваться на принципы «новой учебной культуры», которые должны:

- научить учащегося учиться;
- увязывать передачу содержательных знаний с социальными компетенциями;
- делать более узнаваемыми демократические и социально-активные действия;
- внедрять получаемую массу знаний в повседневную обыденную и трудовую жизнь как можно полнее и эффективнее.

Опыт большинства «обучающихся регионов» в Германии подтвердил, что региональные образовательные сети могут успешно работать только тогда, когда они имеют в своем составе и пользуются поддержкой такого сильного партнера, как коммунальные власти. Только тогда они способны совместными усилиями ставить перед собой и эффективно реализовывать планы мероприятий, направленных на создание устойчивой региональной системы непрерывного образования на долгосрочную перспективу.

Обучающиеся регионы способны вырабатывать новый взгляд на региональные проблемы и раскрывать ранее неиспользованный или мало использованный потенциал. В этих регионах сочетание традиций и инноваций укрепляется при помощи создания новых образовательных учреждений и обновляется за счет сотрудничества представителей образования, экономики, общественного сектора, региональных властей и местного самоуправления. В региональных сетях разрабатываются инновационные проекты, которые становятся образцами для подражания; в центре их внимания находится кооперация, выходящая за рамки сферы образования:

- возможности индивидуальной консультации по вопросам образования в специальных учебных центрах (LernLaden) или на региональной горячей линии по вопросам образования;
- открытие новых мобильных учебных и ресурсных центров, в особенности в сельской местности;
- меры по признанию неформального и информального образования;
- проекты по переходу от школьного образования к профессиональной деятельности;
- меры по профилактике насилия, межкультурное образование и изучение языков;
- сотрудничество с малыми и средними предприятиями;
- меры для родителей, желающих продолжить карьеру после отпуска по уходу за ребенком.

К настоящему времени в немецком обществе существует полное единство по поводу того, что образование и знания должны приобретать все большее значение, при этом особо подчеркивается, что они должны способствовать в равной мере как полному раскрытию личности и развитию экономики, так и существенному укреплению демократии в стране. Экономика и общество находятся в непрерывном процессе структурных преобразований, затрагивающих все стороны трудовой и обыденной жизни человека[46]. Главным в деле развития общества знаний и экономики услуг становится фактор непрерывного образования, постоянного повышения квалификации и роста социальных и профессиональных компетенций, что в свою очередь является надежной гарантией сохранения рабочего места или своего бизнеса в условиях жесткой конкурентной борьбы, причем как на региональном и национальном, так и международном уровнях.

Немецкий опыт реализации концепции «Обучающихся регионов» также убедительно демонстрирует важность взаимосвязей и сотрудничества между формальным, неформальным и информальным образованием в регионах, которые приводят к синергетическому эффекту, поскольку позволяют оптимальным образом использовать имеющиеся ресурсы, знания и технологии. Сегодня в рамках образовательной политики уже многие страны по примеру Германии пытаются установить связь между формальной квалификацией и признанием неформального и информального образования главным образом потому, что, соединяя эти три категории, можно сократить затраты на обучение и приобретение профессиональной квалификации, новых компетенций и мотивировать индивидуумов обучаться всю жизнь.

1.2.4. Реализация идеи «Обучающихся регионов» на постсоветском пространстве

[46] Торопов, Д. А. Особенности распространения образовательных инноваций в Германии / Д. А. Торопов// Электронный научно-практический журнал «Инноватика в образовании» [Электронный ресурс]. ИнИДО РАО, 7.02.2013 — Режим доступа: http://invobr.ru/index.php?newsid=10

Относительно новой для постсоветского пространства формой реализации идей обучающегося региона является концепция «Креативный город». Центрами ее осуществления уже стали ряд городов Украины и Российской Федерации. В январе 2012 г. в Кировограде (Украина) прошел Международный форум «Креативный город», на котором его участники обменивались опытом своих действий по реализации данной концепции.

Реализация проекта такого рода предполагает широкое обсуждение концепции развития города с общественностью; инициирование формирования в городских сообществах групп креативных горожан, способных управлять отдельными проектами, направленными на развитие муниципалитетов, или развитием городов в целом. В ходе реализации проекта «Креативный город» формируется новый тип мышления, где основными ценностями становятся активная жизненная позиция, осознание собственной значимости и возможности оказывать влияние на процессы, происходящие в регионе[47].

Особое место в развитии регионов РФ занимает политика создания территориальных кластеров. Территориальный кластер выступает в роли инструмента «сборки» и структуризации «местных» игроков, представляющих отдельные элементы региональных инновационных систем (бизнес, науку, образование и т. д.), в целях осуществления совместных проектов, способствующих повышению конкурентоспособности участников кластера[48].

Деятельность территориального кластера представляет собой реализацию целого комплекса мер по следующим ключевым направлениям[49]:

---

[47] Креативный-город [Электронный ресурс]. — Режим доступа: /http://www.progressor.pro/tag/attachment:/93/default.htm

[48] Пилотные инновационные территориальные кластеры в Российской Федерации / под ред. Л. М. Гохберга, А. Е. Шадрина. — М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2013. — 108 с.

[49] Пилотные инновационные территориальные кластеры в Российской Федерации / под ред. Л. М. Гохберга, А. Е. Шадрина. — М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2013. — 108 с.

- создание организационных механизмов и становление культуры взаимодействия разнородных субъектов в кластерах с акцентом на новые подходы, эффективные сочетания видов экономической деятельности, компаний; при этом безусловным приоритетом должен стать принцип достижения консенсуса по поводу решения общих проблем повышения конкурентоспособности;
- развитие систем управления в кластере на основе обратной связи между их участниками;
- активное вовлечение частных компаний, особенно малых и средних, в поддерживаемые государством проекты кластера;
- осуществление совместных проектов участников кластера в сфере исследований, разработок и инноваций; особое внимание следует уделять кооперации бизнеса с научными и образовательными организациями;
- вовлечение кластеров в процесс формирования стратегий развития региона;
- формирование ассоциаций (сетей) кластеров;
- интернационализация деятельности кластеров (поиск инвесторов, поставщиков, рынков сбыта; включение в международные сети практиков и экспертов; формирование бренда кластеров и выстраивание коммуникаций в контексте глобализации).

Как видим, центры кластерного развития как элементы инновационной инфраструктуры формируются на основе организации взаимодействия местной власти, образовательных институтов, организаций науки, культуры и работодателей. Субсидирование подобных структур со стороны государства расширяет возможности развития движения обучающихся регионов. К 2016 г. в России должны функционировать порядка 30 территориальных кластеров (рис 2).

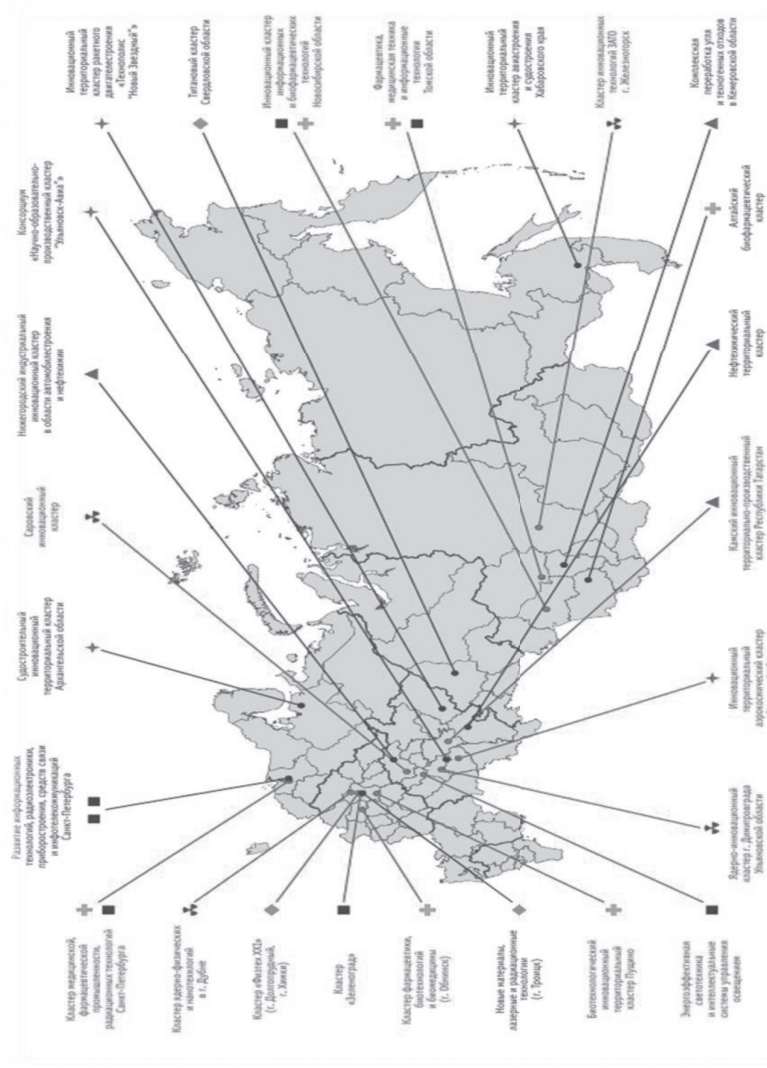


Рис.2. Пилотные инновационные территориальные кластеры в Российской Федерации[50]

[50] Пилотные инновационные территориальные кластеры в Российской Федерации / под ред. Л. М. Гохберга, А. Е. Шадрина. — М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2013.— 108 с.

С 2001 г. в городе Боровичи и Боровичском районе Новгородской области воплощается в жизнь муниципальная программа «Обучающееся сообщество». В ходе реализации программы выявляются образовательные потребности населения и городского хозяйства, определяются пути вертикальной и горизонтальной интеграции профессиональных учебных заведений различных типов, проводится мониторинг развития образовательного пространства территории. Идея воплощается в жизнь посредством реализации целевых программ, таких как «Развитие информационного общества в Боровичском муниципальном районе», «Молодежь Боровичей» и др. И именно здесь с 2008 г. начала работать первая сетевая Высшая народная школа. В итоге реализации всех этих программ должна произойти кооперация всех учреждений, организаций, структур, так или иначе задействованных в обучении взрослого населения, и возникнуть разнообразная по уровням и направлениям система непрерывного образования[51].

1.2.5. Инновации регионального развития в России: «Обучающийся регион Переславль»[52]

Переславский район как типичный пример российской провинции представлен структурно слабой малонаселенной сельской местностью, обладающей большим историческим и природным потенциалом развития. Являясь частью Золотого кольца России на севере от Москвы, Переславль выделяется своей удивительно богатой историей и разнообразной архитектурой, а также окружен прекрасными ландшафтами, часть которых представлена нетронутой природой в природоохранных зонах — таких, как национальный парк «Плещеево озеро» с одноименным озером площадью 53 км^2.

Особенность города Переславля и Переславского района состоит в высокой концентрации образовательных и научных учреждений.

---

[51] Литвинова Н. П. Опыт обучения взрослых в городах Европы, Азии и России /Н. П. Литвинова// Информационно-аналитический журнал «Аккредитация в образовании» [Электронный ресурс]. 20.02.2012. —Режим доступа: http://www.akvobr.ru/obuchenie_vzroslyh_v_evrope_azii_rossii.html

[52] Использованы материалы неофициального перевода с нем. Е. Поповой: Штремплат-Платте П., Фатер А., Вестфаль А. На пути к обучающемуся обществу — устойчивое региональное развитие посредством установления связей и сотрудничества. Обучающийся регион Переславль, Российская федерация // GTZ, Райнхайм 2004.— 28 с.

Основанный в 70-е г. Институт программных систем Российской академии наук обеспечил привлечение в регион высококвалифицированных специалистов в сфере информационных технологий. В 1993 г. по инициативе сотрудников Института был основан первый в России частный университет в небольшом городке, который, несмотря на проблемы с финансированием инновационных направлений исследований, оказывает услуги образования и повышения квалификации в области информационных технологий, вычислительной техники, прикладной математики, экономики и архитектуры на самом современном техническом уровне. Также в регионе действуют 18 общеобразовательных, одна музыкальная школа, одна школа искусств, 2 профессиональных училища и один колледж профессиональной подготовки.

Германское общество технического сотрудничества (GTZ) на основании этих рамочных условий и готовности местных органов управления, образовательных учреждений, предприятий, общественных организаций и активных граждан к кооперации с 1997 г. оказывало региону поддержку по различным направлениям. Стартовый проект «Планирование развития, ориентированного на сельские территории» заложил основы использования современных способов стратегического планирования в сельской местности Российской Федерации. Проект «Региональное стимулирование экономического развития Ярославской области» из средств программы правительства ФРГ TRANSFORM в течение четырех лет обеспечивал внедрение новых методов и конкретных инструментов содействия развитию экономики в трех пилотных регионах области, в т. ч. и в Переславском районе.

В 2002–2003 гг. при поддержке российских специалистов «Московского центра регионального развития сельской местности» проводилось стратегическое планирование развития Переславского района, которое преследовало две ключевые цели:

1. *достижение комплексного устойчивого развития района с целью формирования условий для повышения качества и уровня жизни местного населения;*

2. *оптимизацию и совершенствование районной системы управления с целью предоставления больших полномочий местному самоуправлению.*

Была сформулирована долгосрочная цель стратегического планирования развития района: *создать сеть для улучшения регионального сотрудничества, а также для установления и поддержки кооперативных связей на межрегиональном и национальном уровне и таким образом повысить конкурентоспособность региона в России и обеспечить инвестиции из внешних источников.*

В этой связи презентация представителями GTZ концепции «Обучающегося региона» и европейского опыта ее реализации вызвала большой интерес у участников местного процесса развития. Выгодные рамочные условия и мотивированные участники проекта позволили после стартовой рабочей встречи в июне 2003 г. быстро перейти к реализации конкретных мер, которые явились основными вехами на пути к созданию обучающегося сообщества в регионе.

Благодаря расширению масштабов проекта стало возможным более эффективно использовать потенциал образовательных учреждений, финансируемых на областном, федеральном уровнях или частными лицами. До этого их сотрудничество осуществлялось лишь от случая к случаю, провайдеры образовательных услуг не были вовлечены в информационную сеть содействия развитию экономики района. Поэтому основная цель создания «Обучающегося региона Переславль» была определена следующим образом: *активно и постоянно заниматься региональными процессами изменений, стать инициатором устойчивых процессов развития в регионе, используя его потенциал, и при помощи самоорганизации региональных объединений и сетей способствовать реализации и стабилизации этих процессов.*

Отправной точкой для мероприятий в рамках проекта «Обучающийся регион Переславль» стали уже имеющиеся попытки объединения в региональную сеть предприятий, органов управления и общественности. Организатором и координатором выступал созданный

в рамках программы TRANSFORM районный «Центр информации, коммуникации и развития», сотрудники которого консультируют малые и средние предприятия, учреждения и население.

Районный «Центр информации, коммуникации и развития» (далее по тексту — Центр развития) активно действовал в качестве инициатора проекта «Обучающийся регион Переславль», так как в ходе преобразований последних лет стало ясно, что единичных случаев сотрудничества с учреждениями образования и науки, которым выделяется различный бюджет (районом, городом, областью, федерацией), недостаточно для полноценного использования потенциала региона с целью его эффективного развития.

На начальной стадии реализации проекта выяснилось, что сотрудники Центра развития недостаточно компетентны в сфере образования и повышения квалификации, однако у них имелся важный опыт информационного менеджмента и налаженная сеть для сотрудничества представителей экономики и общественных организаций. Поэтому совместно с Институтом программных систем РАН (информационные технологии) и университетом Переславля была создана рабочая группа, которая провела первые мероприятия в рамках концепции «Обучающегося региона».

Районные и городские органы управления, используя опыт прошлых лет регионального сотрудничества в рамках совместной проектной деятельности, не только поддержали создаваемую сеть «Обучающийся регион Переславль», но и сами стали ее частью и приняли активное участие в ее деятельности.

Первый шаг на пути к «Обучающемуся региону» решал следующие задачи: *самоорганизация участников сети; стимулирование обмена информацией и опытом; анализ проблем региона.*

Эффективная работа региональной сети требуют совместных действий всех ее участников. Предпосылкой для этого является непрерывная коммуникация, согласование всех вопросов и обмен информацией. Информационные каналы, способные выполнить эти требования, должны быть прозрачными, открытыми и легкодоступ-

ными, но в то же время они требуют постоянного присутствия и средств на техническое обслуживание.

Несмотря на то, что Переславль, в отличие от многих других небольших городов России, обладает множеством современных средств коммуникации, информационный менеджмент все еще оставался, скорее, слабым местом в региональном развитии. Основные причины этого — недостаточная визуализация информации и договоренностей в рамках сетевого сотрудничества, которые негативно влияют на прозрачность передачи информации и препятствуют эффективной работе региональной сети.

Однако Центр развития сделал важные шаги на пути улучшения ситуации. Для удовлетворения высоких требований к распространению информации в рамках региональной сети было решено использовать локальную экономическую информационную систему KWIS немецкой фирмы, предоставленную Германским обществом технического сотрудничества (рис. 3).

Рис.3. Информационная система KWIS

Подобная информационная система имеет множество преимуществ, так как большое количество информации и целые базы

данных могут быть связаны друг с другом. Наряду с размещением информации региональной сети в Интернете существует возможность быстрого доступа к любой другой информации. Кроме того, она не требует больших ресурсов для технического управления и наполнения контентом: презентации, новости, предложения, рассылки или информационные письма может создавать и отправлять один пользователь. В то же время затраты по предоставлению информации могут быть достаточно большими. В Переславле, например, возникли проблемы с персоналом, занимающимся редактированием и вводом информации. Помощь оказали студенты, которые во время прохождения практики создали и поддерживали наполнение информационной базы системы.

С помощью данной системы можно информировать и консультировать граждан, мотивировать провайдеров к предложению новых образовательных услуг, а также предоставлять общественности возможность получать информацию о ходе реализации проекта, устанавливать новые контакты, в т. ч. на межрегиональном уровне, обмениваться информацией и опытом.

Вторым шагом на пути к «Обучающемуся региону» стали *систематизация и приоритезация проблем региона* на основе проведенного рабочей группой анализа. Были определены четыре приоритетные темы, которые впоследствии были использованы для содержательного наполнения четырех направлений проектной деятельности.

Рис.4. Приоритетные темы в рамках проекта «Обучающийся регион Переславль»

Третий шаг на пути к «Обучающемуся региону» был направлен на решение следующих задач: *управление региональными инновациями, научное сопровождение, политическое и юридическое признание статуса региональной сети, поиск долгосрочных механизмов финансирования.*

В проекте «Обучающийся регион Переславль» участвуют представители сфер образования, экономики, управления и гражданского общества, поэтому поле его деятельности очень широко.

Рис.5. Сферы деятельности «Обучающийся регион Переславль»

Для осуществления поставленных в рамках проекта задач региональной сети необходимо было достигнуть политического признания на местном, региональном и федеральном уровнях, которое в перспективе поспособствовало дальнейшему финансированию деятельности сети. С этой точки зрения проект «Обучающийся регион Переславль» представляет особенный интерес для местной власти, так как механизмы его финансирования опираются на крайне широкую базу, для каждого из мероприятий могут быть предоставлены и использованы средства из различных бюджетов.

Тем не менее необходимы дополнительные средства, прежде всего, для менеджмента сети и эффективного обмена опытом, а также презентации результатов. По этой причине координационная группа региональной сети «Обучающийся регион Переславль» подготовила предложения, которые были переданы в областную Думу, областные органы управления и губернатору Ярославской области, а также через Институт программных систем, финансируемый на федеральном уровне, и университет г. Переславля в министерства образования и науки в Москве. Для участия в международном обмене опытом был установлен контакт с партнерами из округа Вальдек-Франкенберг

федеральной земли Гессен в Германии, где была создана кооперативная сеть для улучшения инфраструктуры общего, культурного, политического и профессионального образования.

Опыт Переславского района показывает, что необходимо создать определенные предпосылки для того, чтобы при реализации концепции «Обучающийся регион» эффективно использовать возможности устойчивого регионального развития. Критериями успеха на этом пути являются:

- чувство общности и взаимное доверие ключевых акторов региона;
- поддержка местных и региональных органов управления;
- прозрачная деятельность региональной сети, ориентация на потребности целевых групп, ощутимая польза для всех участников;
- наличие коммуникационных структур, общих ресурсов и готовность участвовать в создании «живой» сети, чтобы сделать ее полезной и доступной для широких кругов населения;
- наличие потенциала для научного сопровождения, обеспечивающего гарантию качества работы и определяющего направления развития регионального образовательного маркетинга;
- участники региональной сети, которые берут на себя ответственность, принимают решения, осуществляют коммуникацию.

Таким образом, решающим фактором на пути создания регионального обучающегося сообщества является возможность мобилизации и сетевого взаимодействия образовательного сектора в качестве ресурса для улучшения экономического и социального положения в регионе.

1.2.6. Неформальное образование как фактор создания «Обучающихся регионов»

Неформальное образование на постсоветском пространстве активно начало развиваться с 90-х г. XX столетия. На первых этапах этот процесс в основном носил стихийный характер, не имел под собой концептуальных и методологических оснований, равно как и нормативного правового оформления. Но даже в таких условиях в отдельных регионах неформальное образование стало играть се-

рьезную роль в предоставлении образовательных услуг населению. В этом отношении показателен пример Армении. По результатам исследования рынка неформального образования этого закавказского государства, в режиме подмастерья профессиональные навыки в стране получают в год больше 156. 000 человек, которые платят мастерам в частном порядке до 8 млн долларов США в год. У всевозможных репетиторов занимаются, по меньшей мере, 140. 000 человек в год (население Армении составляет 3,3 миллиона человек), и оплачиваются эти услуги в размере 100 млн долларов США в год. Для сравнения: бюджетное финансирование образования в Армении в 2010 г. составило порядка 250 млн долларов США[53].

Начиная со второй половины 90-х гг. в государствах бывшего СССР на институциональном уровне стали появляться национальные концепции непрерывного образования, ставшие основой формирования новых моделей образования. В новых моделях размываются жесткие границы системы образования, обучающиеся строят индивидуальные образовательные траектории, становятся мобильными за счет выбора программ на всех уровнях формального и неформального образования. Сутью новых моделей образования является переход от централизованных и жестко организованных траекторий профессиональной подготовки к свободной встрече широкого предложения образовательных услуг и многообразных потребностей в повышении квалификации, в освоении новых знаний и технологий[54].

Как отмечает О. Г. Прикот, формирование базовых основ современной системы непрерывного образования предполагает создание условий для решения следующих взаимосвязанных задач:

1) развитие конкурентной образовательной среды и ее насыщение разнообразными образовательными услугами;

---

[53] Саргсян, А. С. Образование для обеспечения сопричастности и когнитивной интеграции взрослых / А.С. Саргсян // «Человек и образование». — № 3. — 2012. — с. 27—29

[54] Российское образование — 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях: к IX Междунар. науч. конф. «Модернизация экономики и глобализация», Москва, 1–3 апреля 2008 г.: науч. изд. / под ред. Я. Кузьминова, И. Фрумина; Гос. ун-т, Высш. шк. экономики. — М.: Издат. дом ГУ ВШЭ, 2008. — 39 с.

2) создание институтов и инфраструктуры непрерывного образования;

3) внедрение в непрерывном образовании современных технологий обучения, новых финансовых механизмов[55].

Один из путей решения этих задач, получивший развитие на постсоветском пространстве, — диверсификация маршрутов неформального образования, понимаемая как включение в образовательные процессы различных социокультурных институтов, которые могли бы суммировать векторы современной интеллектуальной, духовной, художественной, экономической, экологической жизни человека в едином жизненном пространстве и создавать, по сути, уникальные образовательные программы неформального образования. В качестве таких институтов рассматриваются не только различные образовательные организации (дошкольные учреждения, школы, УДО, вузы и др.), но и институты, традиционно не относящиеся к образовательной сфере (театры, музеи, библиотеки, общественные организации, молодежные движения и др.). Результатом освоения диверсифицированных маршрутов неформального образования является включение детей и взрослых не только в межличностные отношения, но и в систему социальных отношений, задаваемых государством и обществом, овладение членами сообщества способами, средствами взаимодействия с окружающим социумом[56].

Еще одной моделью организации неформального образования, получившей широкое распространение в России и Украине, стала Высшая народная школа (ВНШ). Первая Высшая народная школа на постсоветском пространстве была открыта в 1998 г. в Санкт-Петербурге при РОО «Дом Европы в Санкт-Петербурге». Санкт-Петербургская ВНШ, являясь лидером в этом инновационном

---

[55] Прикот, О. Г. Непрерывное дополнительное профессиональное образование: новые модели и правовое поле / О. Г. Прикот // — «Человек и образование». — № 3. — 2012. — с. 17—21.

[56] Якушкина, М. С. Диверсификация маршрутов неформального образования для разновозрастных сообществ в условиях развития СНГ / М. С. Якушкина, М. Р. Илакавичус, Л. П. Будай // «Человек и образование». — № 3. 2013.— С. 68—71.

движении, инициирует и поддерживает создание народных школ в разных регионах России и ближнего зарубежья.

ВНШ исключительно добровольное объединение людей, целью которого является получение новых знаний, расширение социальных контактов, самореализация слушателей в интересующей их сфере деятельности. Высшая народная школа является пространством синтеза научных знаний и социального опыта. Она предоставляет возможности для осознанного продвижения взрослого человека на пути приобретения новых знаний, создания новой коммуникативной сети, творческой самореализации, а в итоге — изменения качества жизни в целом. Поскольку школа пробуждает и развивает внутренние ресурсы личности, выводит каждого слушателя на позицию субъекта собственной жизни, позволяет ему находиться в постоянном контакте с ведущими специалистами в сфере образования, она является моделью педагогического сопровождения и поддержки взрослого человека[57].

Н. П. Литвинова обращает внимание на перспективы дальнейшего развития Высших народных школ в следующих направлениях[58]:

1. *Расширение социального партнерства всех участников организации обучения и досуга.*

В условиях ограничения ресурсов, направляемых на развитие просветительских и образовательных программ для взрослого населения, социальное партнерство посредством установления постоянных связей между различными учреждениями и организациями продвигает идею обучения на протяжении всей жизни, способствует ее институциализации, «опривычиванию», включает в ее реализацию все более широкие круги заинтересованных и сотрудничающих в сфере образования взрослых.

2. *Развитие сетевых структур взаимодействия.*

Высшие народные школы работают не только в университетах, но и на базе их филиалов. Эти сети можно назвать вертикальными, их

[57] Гордина, О. В. Высшая народная школа как модель педагогического сопровождения и поддержки пожилого человека: / О. В. Гордина // [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.rusnauka.com/12_ENXXI_2011/Pedagogica/6_85342.doc.htm

[58] Литвинова, Н. П. Тенденции и перспективы развития высших народных школ /Н. П. Литвинова // «Человек и образование». — № 4, 2010. — С.15–19

создание требует значительной организационной работы, но не является конечной целью.

В области развития образовательных программ для взрослых намного сложнее создание горизонтальных сетей, поскольку речь идет о координации, взаимопомощи и сотрудничестве независимых организаций и учреждений, подчиняющихся административно разным ветвям власти.

3. *Реализация межпоколенных программ.*

Межпоколенная программа — это механизм целевого обмена ресурсами обучения между старшим и молодым поколениями для индивидуального и социального роста. Основа этих программ — внедрение идей, разработанных на разных базах, включая школы, сообщества, предприятия, госпитали и рабочие места.

Особенность межпоколенных программ состоит в том, что они представляют собой разработку новых обучающих возможностей и культурных ценностей, а также увеличивают синергию культур молодых и пожилых.

4. *Расширение волонтерского движения в области неформального образования взрослых.*

Привлечение волонтеров к работе в народных школах является основным инструментом решения организационных, педагогических и технических задач в условиях ограниченного финансирования.

Волонтеры не только оказывают конкретную помощь в работе школы, но и становятся еще и «агентами влияния», формируют общественное мнение, распространяя информацию о школе, привлекая новых людей, а также повышают и собственный имидж в глазах друзей, знакомых и сослуживцев.

5. *Формирование единого информационного пространства для участников досуговой и образовательной деятельности среди пожилых людей.*

Высокий образовательный ценз старшего поколения горожан определяет высокий уровень дифференциации запросов и требований к качеству их удовлетворения. Это требует аккумуляции всей

информации о происходящих событиях, расписании занятий кружков и клубов, возможностях взаимопосещений, организации общегородских мероприятий и т. д.

6. *Включение всех руководителей и специалистов ВНШ в процесс повышения квалификации и создание условий для их личностного развития.*

Специалисты, работающие в сфере досуга и образования взрослых, должны обладать специфическими знаниями в области андрагогики и социальной работы в силу высоких требований к их квалификации, предъявляемых со стороны потребителей образовательных услуг с высоким уровнем образования и богатым жизненным опытом, а также в силу возникающих сложностей в общении, часто вызываемых возрастом обучаемых.

7. *Продолжение и укрепление сотрудничества с другими странами и международными сетями, поддерживающими образование в «третьем возрасте».*

1.3. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ РЕГИОНАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

1.3.1. Актуальность регионализации дополнительного образования взрослых

В XXI веке человечество переходит в информационную стадию своего развития, образование становится непрерывным процессом, важнейшей частью жизни каждого человека, обеспечивающей ему возможность ориентироваться в постоянно обновляющемся потоке информации, адаптироваться к непрерывным технологическим инновациям.

Начало дискуссий об информационном обществе и обществе знания относится к 1960-м г., сам феномен усиливающейся взаимозависимости процессов модернизации и развития информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), разумеется, не ограничивается этим временным горизонтом. Не будет лишним напомнить, что исследование Ф. Махлупа[59], выводы которого послужили базой для концептуализации информационного общества, начались еще в 1930-х г. Но в 1960-е г. синергия научно-технического прогресса и социальных изменений породила новые, чрезвычайно значимые эффекты.

В начале 1970-х г. проблематика новой социально-политической роли научного знания, а также его влияния на процесс социальных трансформаций в целом была интегрирована в новый теоретический контекст в рамках разработанной Д. Беллом концепции постиндустриального общества. Белл сосредоточивает свое внимание на реальных изменениях, связанных с переходом к постиндустриальному обществу, которое:

«1)... укрепляет роль науки и знания как основной институциональной ценности общества;

2) делая процесс принятия решений более техническим, оно все непосредственнее вовлекает ученых или экономистов в политический процесс;

[59] Machlup, F. The production and distribution of knowledge in the United States. / F. Machlup //. Princeton: Princeton university press, 1962.

3) углубляя существующие тенденции в направлении бюрократизации интеллектуального труда, оно вызывает к жизни набор ограничителей традиционных определений интеллектуальных интересов и ценностей;

4) создавая и умножая техническую интеллигенцию, оно поднимает серьезнейший вопрос отношения технического интеллекта к гуманитарному собрату»[60].

В настоящее время дискуссии по вопросу движения к «обществу знания» вышли на уровень международных форумов и встреч на высшем уровне под эгидой ООН. Так, ООН свой традиционный доклад «О развитии человеческого потенциала в России» посвятила рассмотрению темы «На пути к обществу, основанному на знаниях». Всемирный банк в рамках программы «Знание для развития» разработал методики расчета индексов и показателей, которые позволяют сравнивать как страны, так и группы стран по степени развития системы знаний. «Обществу знания» посвящен Всемирный доклад ЮНЕСКО «К обществам знания»[61].

В постиндустриальном обществе переплетение природного и социального, объективного и субъективного, прошлого, настоящего и будущего в сопряженных с риском коммуникативных процессах отличается все возрастающей сложностью, требующей объединения интеллектуальных ресурсов, обретения наукой ряда новых качеств и функций.

Как отмечает В. С. Степин, характеризуя специфику постнеклассического типа научной рациональности, происходит расширение поля рефлексии над деятельностью. «При этом эксплицируется связь внутринаучных целей с вненаучными, социальными целями и ценностями»[62]. *Возникает так называемая практикоориентиро-*

---

[60] Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл —. М., 1999. — С. 57.

[61] Соломатина, Е. О. Общество знания: новые тенденции в стратегии образования: дисс. канд. философ. наук: 09.00.11 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.dissercat.com/content/obshchestvo-znaniya-novye-tendentsii-v-strategii-obrazovaniya#ixzz2rCQoPadt

[62] Степин, В. С. Теоретическое знание /В. С. Степин. — М., 2000. С. 712.

ванная наука проектно-программного типа, напрямую ориентированная на обеспечение новыми знаниями инновационных стратегий развития социальной практики.

Знание приобретает новые качества: междисциплинарность, проблемная ориентированность, дискретность, вероятностность (стохастичность), противоречивость, конфликтность, гуманистическая направленность, интегративность; синергетический эффект, позволяющий перейти к нелинейному мышлению[63].

В условиях развития рыночных отношений любому субъекту хозяйствования важно владеть информацией о факторах внешней среды (технологических: уровень существующих и новых технологий; ресурсных: наличие ресурсов и доступ к ним; экономических: инфляция, процентные ставки, курсы валют, налоги; ограничениях государственного сектора: лицензирование, законотворчество; социальных: уровень безработицы, традиции, вкусы, пол, возраст; политических: внешняя и внутренняя экономическая политика; экологических: уровень загрязнения, мероприятия; конкурентах: количество, размеры, сила), требованиях к осуществляемой субъектами хозяйствования деятельности, современных технологиях специальной деятельности[64].

Модернизация систем образования как базиса становления «общества знаний» сегодня происходит во всем мире. Меняется философия образования. Обучающийся становится не пассивным субъектом, который должен усвоить определенный объем информации, а активным субъектом в системе «опережающего» образования. Наряду с традиционной моделью подготовки в образовательных системах, основанной на единичной передаче универсализированного свода знаний («образование на всю жизнь»), реализуются модели «поддерживающего» обучения, а также модели LifeLongLearning (LLL) — непрерывного ситуационного образо-

---

[63] Игнатьева, Е. Ю. Менеджмент знаний в управлении качеством образовательного процесса в высшей школе: монография / Е. Ю. Игнатьева; НовГУ им. Ярослава Мудрого. — Великий Новгород, 2008. — 280 с.

[64] Мазур, И. И. Управление проектами: учеб. пособие / И. И Мазур, В. Д. Шапиро, И. Г. Ольдерогте. — 2–е изд. — М.: Омега =Л, 2004. — С. 664.

вания, закладывающего, помимо конкретных профессиональных компетенций, прогностические компетенции, умение вести деятельность в изменяющихся неопределенных или слабо определенных условиях, со многими другими факторами, которые влияют на становление «общества знания»[65].

Изменяются и приоритеты образовательной политики. Сегодня ими становятся: формирование глобального инновационного общества, обеспечение качества жизни человека и общества в целом.

Ю. Шленов приводит сравнительную характеристику традиционной и новой образовательных стратегий[66] (табл. 1).

Таблица 1. Сравнительная характеристика моделей образования

Принцип	Классическая модель	Модель образования, ориентированная на качество жизни
Характер взаимодействия с обществом	Приспособление к условиям жизни	Творческое преобразование самих условий жизни
Взаимосвязи с потребностями общества	Реакция на изменяющиеся потребности	Формирование новых потребностей (духовных, творческих)
Отношение к ценностям	Потребление материальных и духовных ценностей	Создание материальных и духовных ценностей, отвечающих качеству жизни
Способы адаптации	Адаптация личности к требованиям производства	Адаптация сфер деятельности к требованиям гармоничного развития личности
Методическая основа	Ориентация на устоявшиеся педагогические технологии	Ориентация на создание новых образовательных технологий

[65] Соломатина, Е. О. Общество знания: новые тенденции в стратегии образования: дис. канд. философ. наук 09.00.11: [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.dissercat.com/content/obshchestvo-znaniya-novye-tendentsii-v-strategii-obrazovaniya#ixzz2rCQoPadt

[66] Перспективы образования XXI века и качество жизни / Ю. Шленов [и др.] // Стандарты и качество. — 2005. — № 5. — С. 72–74.

Окончание таблицы 1

Принцип	Классическая модель	Модель образования, ориентированная на качество жизни
Финансовое обеспечение	Остаточное финансирование	Приоритетное финансирование и развитие самофинансирования
Динамика развития	Предотвращение выхода за точки бифуркации	Содействие выходу на точки бифуркации

Таким образом, реализация «образовательной политики общества знаний» выдвигает новые требования к образованию:

- непрерывность обучения;
- обучение навыку учиться;
- реализация всеобщего доступа к знаниям;
- ориентация образования на гуманитарные и этические ценности — подъем общей культуры населения;
- формирование информационной культуры личности человека;
- формирование когнитивных способностей исследовательского типа;
- формирование компетентностного подхода у выпускников всех ступеней образования;
- обучение людей мыслить и вести хозяйственную деятельность в соответствии с принципами устойчивого развития, то есть учитывать разнообразные последствия своей деятельности, включая вопросы этики и ответственности, быть способными к философской рефлексии;
- обучение знаниям из междисцилинарных областей[67].

Усложнение знаний как таковых и рост их количества порождает проблему обеспечения доступа к знанию «здесь и сейчас». Как от-

[67] Соломатина, Е. О. Общество знания: новые тенденции в стратегии образования: дис. канд. философ. наук 09.00.11: [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.dissercat.com/content/obshchestvo-znaniya-novye-tendentsii-v-strategii-obrazovaniya#ixzz2rCQoPadt

мечает А. И. Субетто, «образование как процесс становится одной из главных "технологий» жизни человека"[68].

Процессы сближения образования и общественной практики приводят к интеграции образовательных учреждений и организаций, дающей эффект усиления практической направленности образования. Процесс интеграции образования и производства может пойти, по мнению экспертов, по следующим направлениям[69]:

- планирование структуры подготовки специалистов на базе определения потребности в кадрах соответствующей квалификации с учетом прогнозных характеристик;
- разработка учебных планов и программ, учитывающих региональные особенности и особенности конкретных рабочих мест;
- долгосрочное сотрудничество в проведении всех видов практик;
- участие в совместных договорных научно-исследовательских работах при активном привлечении к ним студентов;
- привлечение специалистов-практиков для участия в учебном процессе.

В модели «Знания для развития», разработанной специалистами Всемирного банка, постулируется тезис о том, что объем знаний и способы их использования являются ключевыми детерминантами повышения производительности и экономического роста[70]. Поскольку знания приобретают статус экономического, стратегического ресурса, закономерно возникает потребность в управлении этим ресурсом. Возникла новая ветвь в менеджменте — менеджмент знаний, базовым положением которого является признание того факта, что основными ресурсами развития организации «становятся люди

[68] Субетто, А. И. Квалитология образования / А. И. Субетто. — СПб.-М.; ИЦПКПС, 2000. — 220 с.

[69] Игнатьева, Е. Ю. Менеджмент знаний в управлении качеством образовательного процесса в высшей школе: монография / Е. Ю. Игнатьева: НовГУим.Ярослава Мудрого. — Великий Новгород, 2008. — 280 с.

[70] Chen, Derek H.C. Knowledge and Development. A Cross-Section Approach / Derek H. C. Chen, C. J. Dahlman. — World Bank Policy Research Working Paper 3366, August 2004.

и знания, которыми они обладают, интеллектуальный капитал и растущая профессиональная компетенция кадров»[71].

Концепция «управления знаниями» впервые была представлена в работах Карла Свейби (Швеция), Карла Виига (США), Икуджиро Нонаки (Япония) в середине 80-х — начале 90-х гг. XX века.

В 1990 г. в работе П. Сенге «Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации» появляется понятие «самообучающаяся организация». Автор определяет «обучающуюся организацию» как место, где «люди постоянно расширяют свои способности добиваться желаемых результатов, где вынашиваются новые, развивающиеся модели мышления, где коллективные устремления свободны и где люди постоянно учатся тому, как учиться вместе»[72].

Н. Н. Суртаева выделяет ориентиры, характерные для обучающейся организации, которые по своей сути могут быть определены как философия общества знаний[73]:

- не в конкуренции, а в сотрудничестве сотрудников нужно искать источники развития организации;
- необходимо изменение корпоративной культуры, основанной, как правило, на традициях, ведущих к конкуренции, а не к развитию;
- развитие «культуры слабых мест», предполагающей отсутствие боязни увидеть и признать ошибки, только тогда их можно предугадать, предвидеть, а значит, не допустить впредь;
- необходим взгляд вовнутрь, обращение к собственным глубинным структурам, только тогда возможно изменение интеллектуальных моделей и появление нового видения;

---

[71] Мильнер, Б. З. Концепция управления знаниями в современных организациях / Б. З. Мильнер // Российский журнал менеджмента. — 2003. — № 1. — С. 57–76.

[72] Сенге, П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации: [Электронный ресурс]/П. Сенге. — Режим доступа: http://rutracker.org/forum/viewtopic.php?t=486201

[73] Суртаева, Н. Н. Обучающееся учреждение XXI века — вектор реформирования отечественного образования / Н. Н. Суртаева // Человек и образование. — 2005. — № 2. — С. 12–16.

- инновации должны быть системны, иначе они бесполезны;
- признание идеи бесконечного самопознания и самосовершенствования как непреложного и сущностного закона обучающейся организации.

Стратегическая задача трансформации предприятий в «обучающиеся организации» вытекает из принципиальной установки на то, что ключевым фактором успеха в долгосрочной перспективе становится интеллектуальный капитал, центральная роль в котором принадлежит человеческой составляющей. Поэтому в долгосрочных планах развития организаций должен быть предусмотрен комплекс действий по формированию инновационной системы, основу которой составляют инфраструктура знаний, обучение персонала и финансирование инициатив и проектов по знаниям.

Фактически, П. Сенге производит концептуальное оформление нового образовательного института, который призван, с одной стороны, максимально приблизить цели образования к целям социально-производственной системы (организации), с другой — подчинить цели организации целям непрерывного образования, т. е. наращиванию человеческого ресурса как отдельной компании, так и социума в целом.

Появление на рынках «обучающихся организаций» потребовало выравнивания уровня компетентности в области работы со знанием всех участников деловых отношений, в т. ч. органов власти, институтов формального образования и др., поскольку все они в той либо иной мере взаимодействуют друг с другом, решают взаимосвязанные задачи, а значит, должны осознавать цели и принципы деятельности друг друга. В результате этого процесса возможности новых организационных моделей были перенесены на новый уровень — уровень административных (территориальных) образований.

В 1970-е г. немецкие социологи науки Г. Беме, П. Вайнгарт, В. ВанденДэле, В. Крон, входившие в так называемую Штарнбергскую группу, разработали концепцию «финализации науки»[74], которая состояла

[74] Вайнгарт П. Отношение между наукой и техникой: социологическое объяснение. Философия техники в ФРГ. М., 1989. С. 138.

в том, что цели научного исследования во все возрастающей степени определяются не внутринаучными, а заданными извне социальными и политическими целеполаганиями. Участники Штарнбергской группы обращали внимание на возникновение «гибридных сообществ». «Гибридные сообщества» являются «организационными структурами, в которых ученые, политики, администраторы и представители промышленности и других групп интересов непосредственно связываются, чтобы определить проблему, исследовательскую стратегию и найти решения»[75].

Понимание того, что работа со знаниями объединяет не только персонал отдельной организации, но и внешних партнеров, поставщиков, заказчиков и даже конкурентов помогает реально налаживать партнерские отношения, стало толчком для появления «обучающихся городов» и «обучающихся регионов» (см. 1.2).

Республика Беларусь, чтобы стать современной конкурентоспособной страной, должна следовать глобальным тенденциям изменения роли знания, интеллектуального ресурса, капитала и потенциала в процессах своего инновационного развития. И, поскольку развитие, в отличие от воспроизводства, не бывает тотальным, а осуществляется локально, главным образом, на групповом, организационном и региональном уровнях, то необходимость решения задач регионализации дополнительного образования взрослых не вызывает сомнения.

1.3.2. Место и роль образования в процессах социально-экономического и социокультурного развития

Место и роль образования в конкретно-исторический этап социального развития определяется относительно преобладающего технологического уклада, господствующих систем деятельности и тенденций их развития.

В XXI веке, объявленном ЮНЕСКО «Веком образования», образование носит проективный характер и задает траекторию социального развития. В динамичном обществе перед образованием встает

[75] См.: Федотова, В. Г. Штарнбергская группа (ФРГ) о закономерностях развития науки /В. Г. Федотова // Вопросы философии. — 1984. — № 3.

задача формирования у людей готовности к деятельности в условиях постоянной изменчивости социальной среды. Решение этой задачи требует глобального изменения образовательной практики в мире.

Современную ситуацию социального развития характеризуют следующие тренды социально-экономического развития, детерминирующие требования к актуальной квалификации специалистов производственной и социальной сферы:

- автоматизация, компьютеризация производства и, как следствие, увеличение производительности труда являются факторами снижения общего количества занятых в производстве специалистов (в первую очередь — с низкой квалификацией) и роста количества узко и глубоко специализированных работников высокой квалификации, способных работать автономно, т. е. самостоятельно принимать решения и нести ответственность за их выполнение;
- унификация товаров и технологий их производства по требованиям стандартов качества при одновременном росте номенклатуры и ассортимента определяет изменение профессиональной структуры персонала организаций. Наиболее востребованными становятся специалисты в области маркетинга, продаж, продвижения, PR, брендирования, дизайна, т. е. в тех областях, где для успеха работнику недостаточно обладать определенным и заранее известным набором профессиональных знаний и навыков, но и необходимо перманентно проявлять инициативу и творческие способности;
- рост «вторичной занятости» населения, т. е. дополнительной занятости в свободное время на работах по подряду, совместительство, «подработка» и др.;
- уменьшение «продолжительности жизни» бизнесов и организаций приводит к тому, что человек несколько раз в течение жизни вынужден менять место работы (во многих случаях — профессиональную сферу), что требует профессиональной мобильности. Обеспечить профессиональную мобильность возможно посредством создания доступа к качественным, интенсивным, приближенным к месту проживания индивида образовательным программам;

- насыщенность рынка товарами в XXI веке приводит к тому, что не столько потребительский спрос, уже удовлетворенный по большинству позиций, сколько конкурентные преимущества организации определяют ее успех на рынке. Инновационность производств и низкие издержки как вынужденные приоритеты промышленной политики в условиях Таможенного союза и ВТО приводят к вытеснению многих производств в страны «третьего мира». Возможность обеспечить высокий уровень доходов населения остается при условии развития наукоемкого товарного производства (IT, робототехника, нано-и биотехнологии и др.), а также сферы оказания высококачественных интеллектуальных услуг (образование, исследования, программирование, проектирование, PR, медицина и т. п.).

Названные тренды приводят к изменению спроса на квалификации, следовательно, к изменению непрерывноого образования и, в особенности, к возрастанию роли образования взрослых.

Реализация современных требований к образованию предполагает пересмотр его статуса и рассмотрение его не как узкой отрасли социальной практики, а как социального института — относительно автономной социальной практики[76]. В данном контексте «практика» понимается как целостная историческая социокультурная организованность знания, мышления и деятельности, обеспечивающая воспроизводство определенной социальной реальности». Идеальный объект «практика» непротиворечиво объединяет внутри себя классические слои практики и теории, трансформированные в рамках деятельностной «онтологии»[77].

С позиций социокультурного подхода образование соответственно его культурным функциям можно рассматривать в двух аспектах:

1) как воспроизводство культуры;

2) как механизм развития культуры.

---

[76] Кошель, Н. Н. Экопарадигма как методологическая база непрерывного образования / Н. Н. Кошель // Адукацыя и выхаванне № 6 — 2009 — С. 8–9

[77] Краснов, Ю.Э. Введение в теорию игрового имитационного обучения: пособие для студ. магистратуры / Ю. Э. Краснов. — Минск: БГУ, 2003. — 226 с.

В первом случае образование обеспечивает трансляцию культурно-исторического опыта между поколениями. Ее результатом является воспроизводство у людей знаний, умений и навыков, необходимых для реализации существующих в обществе функций (культурных, социальных, экономических и др.).

Согласно другой позиции образование является механизмом развития общества. И, здесь оно (образование) обеспечивает не только присвоение индивидами культурно–исторического опыта, но и обретение ими способности к построению новых типов деятельности и отношений между людьми.

Таким образом, функции образования как социальной практики, рассмотренные в контексте культуры, состоят в ее воспроизводстве и развитии, в социальном контексте — в стабилизации и развитии социальных практик, в индивидуальном — в подготовке к жизни в конкретных социальных условиях и обеспечении условий для личностного развития.

Образование как социальная практика призвано создавать условия для развития у учащихся практического мышления.

Практическое мышление в самом широком смысле можно охарактеризовать как тот инструмент, с помощью которого человек определяет свое бытие (согласно античной традиции), осуществляет полагание и снятие границ деятельности (немецкая классическая традиция), расширение рамок, определяющих поле возможностей человека (СМД-антропология)[78].

Таким образом, практическоий подход предполагает субъектность как самой практики образования, так и ее участников.

В рамках этого подхода мы ориентируемся на развитие «целостного человека», т. е. развитие его мировоззрения, субъектности, личностных и индивидуальных качеств.

[78] Попов, А. А. Понятие образовательной задачи в контексте педагогики самоопределения / А. А Попов, И. Д. Проскуровская // Образование 21 века: проблемы и перспективы / под ред. В. Зинченко. — Рига: Эксперимент, 2002. — 336 с.

Процесс формирования социально адаптированного человека в контексте практического подхода понимается как освоение артефактов культуры. Суть знания состоит в воспроизводстве опыта общественно-коллективного мышления — понимания в форме, позволяющей осуществлять индивидуально-персональное освоение данного опыта и затем употреблять освоенное в новых коллективно-общественных контекстах[79].

В образовании мы работаем либо с формированием социального (институционального) сознания и поведения, либо с формированием способностей как того, что прикрепляет человека к миру деятельности. Либо начинаем обсуждать, что человек есть «потенциал», «бесконечная возможность»[80].

Следовательно, мы можем обсуждать организацию различных образовательных практик, либо ориентированных на подготовку к выполнению социальных ролей, либо на обеспечение условий для становления творческого кооперирующегося субъекта и свободно самоопределяющейся во всех пространствах жизнедеятельности личности.

Непрерывность образования обеспечивается системностью практики, сферной (кооперативной) организацией деятельности, согласованием целей образования с направлениями развития человека как агента перемен и установками субъектов социальной практики (человек, семья, общество, культура, производство, бизнес, государство, международное сообщество).

Изменение места и роли образования в обществах, основанных на интеллекте, обусловливает его обязательность на протяжении всей жизни. В этой связи перед государственной системой дополнительного образования взрослых (ДОВ), профессиональными со-

---

[79] Королев, П. В начале века они еще не освободились от идеи образования / П. Королев // Образование 21 века: проблемы и перспективы» / под ред. В. Зинченко. — Рига: Эксперимент, 2002. — 336с.

[80] Попов, А. А. Понятие образовательной задачи в контексте педагогики самоопределения / А. А Попов, И. Д. Проскуровская// Образование 21 века: проблемы и перспективы / под ред. В. Зинченко. — Рига: Эксперимент, 2002. — 336 с.

обществами, работодателями встает задача обеспечения взрослым доступа к качественному образованию.

В мировой практике ДОВ наблюдаются, с одной стороны, тенденция диверсификации форм образования, с другой — унификация требований к качеству образования как на уровне образовательных систем отдельных стран, так и на международном уровне.

Если диверсификация (от лат. diversus — разный, facere — работать) — разностороннее развитие, разнообразие; процесс проникновения в новые сферы деятельности, которые не были характерны для организации раньше, способы прогнозирования изменений, которые происходят во внешней среде, и адаптация к ним, то унификация в противоположность ей — обеспечение единообразия, подведение под норму, определенный стандартный набор требований.

Унификация обеспечивает управляемость, экономичность, устойчивость и предсказуемость поведения системы в условиях стабильной внешней среды, диверсификация — ее устойчивость в изменяющихся условиях, адаптивность к переменам во внешней среде, развитие и мобильность.

На институциональном уровне эффективность образовательной практики обеспечивается за счет баланса этих процессов, достигаемого за счет сочетания принципов централизации и децентрализации в управлении образовательными системами. Характер управления определяется динамикой развития социальных практик и уровнем зрелости ДОВ как образовательной практики.

В целом управление процессом развития ДОВ может быть описано как многоуровневая система. По критерию объекта управления она включает в себя следующие уровни: личность, организация, государство, общество. Совокупность функций при этом может быть описана следующим иерархическим уровнем:

- индивидуальная профессионализация;
- система профессионализации персонала;
- управление профессиональным опытом организации;

- управление персоналом организации;
- кадровая политика государства;
- управление трудовыми ресурсами;
- демографическая политика государства;
- социальная политика государства.

К нормативным системным функциям практики ДОВ можно отнести функцию развития социальных практик и функцию их воспроизводства[81].

А. Функция развития социальных практик реализуется через:

1. социальное программирование, «выращивание» будущего, построение и экспериментальное моделирование социальных практик, отвечающих на вызовы времени — глобальные проблемы и тенденции социокультурного развития. На региональном уровне реализация этой функции предполагает ценностное самоопределение субъектов образования как субъектов социального действия, построение теоретических моделей новых, альтернативных образовательных практик, имитирующих новый тип социального уклада жизни и деятельности, их экспериментальное моделирование;
2. создание открытой социально-педагогической среды развития индивидуальности взрослых учащихся — местной элиты, способной к инновационному поиску, принятию обоснованных решений в ситуациях риска, неопределенности;
3. ресурсное обеспечение долгосрочного развития социальных практик — опережающих развитие человеческих ресурсов, соответствующих задачам стратегий социально-экономического развития территорий.

Б. Функция воспроизводства социальных практик реализуется через:

1. социальное воспроизводство — удовлетворение запросов человека, включенного в различные сферы деятельности и взаимодействия — услуги населению по обеспечению овладе-

[81] Кошель, Н. Н. Регионализация образования как принцип управляемого развития образовательной практики / Н. Н. Кошель //Кіраванне у адукацыі. —2009 — № 10.

ния им ключевыми компетенциями, воспроизведение типов общественных отношений;

2. социально-профессиональное воспроизводство, связанное с воспроизводством рабочей силы. В соответствии с динамикой социально-экономической ситуации в стране или регионе, запросами рынка труда, требованиями работодателей;
3. социокультурная репродукция, которая выражается в том, что система образования обеспечивает культурно-историческую преемственность. Функция обеспечивается через формирование господствующей в социальной общности картины мира и мировоззрения, обеспечения овладения нормами общежития, традициями, ценностями и т. д.

Уникальность регионов, детерминированная специфичностью культурных, экономических, социальных, физико-геграфических условий, предопределяет востребованность различных компетенций, отвечающих требованиям среды в данном конкретном регионе. Соответственно, жителям региона необходимы дифференцированные знания, соорганизованные как между собой, так и с контекстом осуществляемой деятельности.

1.3.3. Менеджмент человеческих ресурсов как механизм обеспечения связи образования и систем внеобразовательной деятельности

Проблема развития человеческих ресурсов является ключевой по отношению к вопросам обеспечения эффективности процессов развития территорий, поскольку именно образование взрослых выступает в качестве поставщика человеческих ресурсов для развития систем внеобразовательной деятельности.

Организация управления развитием территорий на основе ресурсного подхода предполагает определение сущности и возможностей этого подхода. Ресурсный подход[82] (англ. resource-basedview) в управлении — это подход к стратегическому анализу деятельности, в рамках которого уделяется большое внимание специфичным для ре-

[82] Материал из Википедии — свободной энциклопедии [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://ru.wikipedia.org/wiki/

гиона (организации) ресурсам и компетенциям в контексте его (ее) конкурентного окружения. Одной из сильных сторон ресурсного подхода является возможность с его помощью объяснить в доступных терминах причины успеха региона (организации), осуществить на практике применение компетентностного подхода и разработку конкурентных стратегий развития региона.

Ресурсный подход рассматривает регион в качестве набора материальных и нематериальных ресурсов. В контексте данной концепции к ресурсам относят активы региона, способности, региональные процессы, отличительные характеристики региона, знания и другие элементы.

Поскольку потребность в ресурсах (тип необходимых ресурсов) определяется характером осуществляемой деятельности, то ориентация на обеспечение успешности инновационных проектов предполагает, что будут сформированы и использованы именно те ресурсы и механизмы их реализации, которые соответствуют целям преобразований, а механизмом выступит система формирования и использования ресурсов в рамках программируемой деятельности (в нашем случае система менеджмента человеческих ресурсов) <…>. Функциональная трактовка ресурсов требует учета, прежде всего, многообразия не того, что употребляется, а способов употребления. В деятельностной трактовке речь идет не о потреблении, использовании естественно существующего материала, а об употреблении, задействовании того, что оказывается необходимым для целенаправленной деятельности сообразно ее целям и ситуациям[83]. При этом именно человеческий ресурс становится одним из ведущих ресурсов преобразующей деятельности.

Используя представления о ресурсах деятельности и способах их изыскания[84], попытаемся определить сущность понятия «человеческие ресурсы». «Человеческие ресурсы» следует рассматривать как соответствие источника человеческой активности и энергии, чело-

[83] Рац, М.В., Ресурсы и ресурсная политика. Вопросы методологии / М. В. Рац, М. Т. Ойзерман,Б. Г. Слепцов, 1996 № 1–2; 1997 № 1–2.

[84] Мацкевич, В. В. Полемические этюды об образовании / В. В. Мацкевич. — Лиепая: Изд-во О. Аугустовской, 1993. — С. 156–157.

веческого капитала (потенциала) формам и организованностям деятельности, в которых эта активность и энергия могут проявляться.

В этом контексте управление человеческими ресурсами развития региона рассматривается как способы выявления, мобилизации, коррекции, наращивания, связывания и приведения в соответствие источников человеческой активности, процессов и форм организации, разработки и реализации стратегии устойчивого социально-экономического развития региона, повышения качества жизни сообществ и каждого отдельного человека.

Система наращивания человеческого ресурса развития региона строится как государственно-общественная, предполагающая использование внешних и внутренних возможностей формального, неформального и информального образования. При этом источником заказа на образовательные услуги выступают потребности развивающихся субъектов региона, а сам он превращается в «обучающийся регион» (область, город, деревня, организация).

Субъект управления развитием человеческих ресурсов региона коллективный, что предполагает достижение понимания и согласия относительно целей развития региона и образования на основе диалога между субъектами социального действия и провайдерами образовательных услуг.

Совместная деятельность по развитию человеческих ресурсов направлена на обеспечение инновационного развития образования посредством:

- формирования полноценного рынка образовательных услуг и закрепления региона на рынке в качестве инновационной (интеллектуальной) структуры, способной постоянно обеспечивать социально-экономическое развитие за счет интеллектуальных ресурсов населения;
- превращения интеллектуального ресурса в решающий фактор социально-экономического и общественного развития региона;
- вовлечения в инновационные процессы в сфере образования максимально большего числа участников из научных и вузовских

коллективов, государственной власти, бизнеса и общественных институтов;

- создания системы опережающего образования и подготовки кадров для обеспечения устойчивого развития личности, общества, государства;
- создания системы государственно-общественного управления инновационной деятельностью в сфере образования.

Такие изменения в образовании и в регионе в целом предполагают, что отдельные граждане, группы людей, работники, организации и государство для более полной интеграции в процессы социально-экономического развития и становления гражданского общества включатся в управление человеческими ресурсами.

Осуществление менеджмента человеческих ресурсов потребует:

- перехода от *оперативного обучения к стратегическому развитию населения* (обучение и развитие людей бесполезны, если у региона отсутствует четкое стратегическое видение роли и целей этого развития);
- обеспечения связи стратегии развития людей с миссией региона, которая должна разрабатываться инициативной командой, включающей все руководство региона;
- обеспечения связи стратегии развития людей с динамикой социальных процессов (открытости системы управления человеческими ресурсами).

Актуальность обеспечения непрерывного наращивания компетентности взрослых, в т. ч. и профессиональной, обусловлена, с одной стороны, объективной необходимостью для человека (работника) постоянно соответствовать динамике задач деятельности (профессиональной в т. ч.) а, с другой стороны, с субъективной потребностью в приобретении и совершенствовании им в процессе деятельности социального (профессионального) опыта. Вместе с тем процесс саморазвития компетентности взрослых постоянно нуждается во внешней поддержке и сопровождении. В этой связи в учреждениях, организациях, на предприятиях необходимо создать соответствующие задачам управления развитием профессиональ-

ной компетентности персонала организационно-деятельностные условия. А в общественных организациях прибегать к услугам людей, обладающих компетентностью обучения взрослых, создавать специализированные центры обучения взрослых.

Реализация стратегических направлений развития человеческих ресурсов возможна, если мы откажемся от узконаправленного функционального подхода в понимании управления кадрами, а менеджмент развития человеческих ресурсов обеспечим путем создания интегрированной в стратегию социального развития регионов системы непрерывного развития компетентности участников инновационных процессов. Решить такую задачу эффективно ни узкий специалист по кадрам, ни инициативные представители общественности в полном объеме не могут. Генеральное направление ее решения — подготовка и привлечение к управлению развитием персонала (обучению взрослых) *профессионалов* (тренеров, консультантов, коучей, наставников и др.) и *специалистов широкого профиля (управляющих кадровой политикой и обеспечивающих развитие совокупной компетентности).*

Одной из ключевых компетенций управляющего человеческими ресурсами является его способность обучать и развивать совокупную компетентность участников инновационных команд. Иными словами, он — «играющий тренер», консультант по вопросам организационного и регионального развития, управляющий развитием эффективных рабочих и инновационных команд, персональной, групповой, организационной и региональной эффективностью.

Таким образом, для решения задач управления региональным развитием необходимо организовать системную подготовку соответствующих специалистов по управлению человеческими ресурсами, научно-методические предпосылки для осуществления которой в Беларуси уже созданы.

Перспективным направлением развития управления человеческими ресурсами может стать развитие его теоретических основ путем интеграции трех существующих сегодня концепций: *интел-*

лектуального капитала, менеджмента знаний и обучающейся организации, которые не просто пересекаются, но и взаимно дополняют друга.

1.3.4. Развитие идеи непрерывного образования

Поскольку знание является источником социально-экономического развития, а процесс развития характеризуется как непрерывный и нефинитный процесс, то образование организуется как «непрерывное производство образовательных услуг», востребованных конкретными развивающимися социальными и экономическими практиками региона.

Непрерывное образование, производящее интеллектуальный (человеческий, социальный, структурный) капитал и потенциал, превращается в важнейший регионообразующий фактор — т. е. в один из механизмов воспроизводства регионов как аттракторов, притягивающих потоки инвестиций и технологических достижений, необходимых для устойчивого развития территорий.

Разработка новой политики государств в области образования через всю жизнь, образования взрослых, профессионального образования в т. ч. требует анализа и согласования категорий «устойчивое развитие» и «непрерывное образование».

В современной европейской гуманитарной культуре непрерывное образование рассматривается в рамках процессов развития.

Категория «развитие» в контексте рассматриваемой проблемы нами понимается как качественное улучшение деятельности, сохраняющее преемственность с предыдущим состоянием системы. Процесс развития является интегральным, искусственно-естественным. Естественный цикл развития системы отражает ее потенциальные возможности. Искусственное изменение в результате управленческого воздействия фиксируется относительно конкретных шкал ценностей. Это объясняет необходимость конкретизации в каждом отдельном случае, относительно каких целеценностных ориентиров (шкал, эталонов) достигнуты те или иные качественные изменения трансформируемого объекта. Поскольку управление развитием носит пошаговый характер, то в каждом отдельном шаге необходимо

проектировать желаемые качественные сдвиги и процедуры их обеспечения.

Необходимым условием развития, в т. ч. и непрерывного образования, является формирование открытого общественного устройства, т. е. сочетания гражданского общества, правового государства и рыночного хозяйства. Формирование и укрепление открытого общества, которое может рассматриваться в различных предметных срезах: социальном, экономическом, юридическом, по каждому из которых может строиться своя предметная концепция развития и программы действий.

Развитие, как оно здесь понимается, возможно только в рамках диалогичной организации, позволяющей учитывать интересы (а значит, и использовать ресурсы) всех заинтересованных позиций. Диалогичная организация предполагает жесткое самоопределение и самоидентификацию в столкновении разных позиций и интересов. За конфликтами прорисовываются проблемы, а их решение, т. е. прежде всего выработка необходимых методов и средств, и есть (в отличие от компромиссов) движущая сила развития.

Управление развитием понимается нами как пошаговый процесс обеспечения условий для перевода системы в качественно новое состояние. При этом следует различать временные пространства прошлого, настоящего и будущего, понимая время не как физическую категорию, а как культурно-историческую. И, следовательно, управление развитием — это процесс обеспечения перехода управляемой системы от прошлого к будущему желаемому состоянию, которое оформляется в виде целеценностного ориентира. Как и все другие деятельностные процессы, развитие для своего осуществления нуждается в ресурсах. Таким образом, управление развитием возможно, если оно будет инструментально обеспечено: будут определены идеалы, разработаны проекты, программы, планы, технологии и средства реализации новых видов деятельности, а деятельностные позиции в процессах их разработки и реализации займут носители нового содержания этой деятельности — человеческий ресурс нового качества.

В данном контексте «непрерывное образование» не как частная, а как всеобщая категория, рассмотренная в рамках развития.

В качестве ведущих идей, на которых базируется представление о всеобщности и непрерывности образования, выступают следующие: образование через всю жизнь; обеспечение каждому человеку доступа к образованию на протяжении всей жизни; непрерывность образования как сферы социокультурной практики.

Как отмечает П. Г. Щедровицкий, для определения непрерывности образования, построения его концепции следует обеспечить его интегрированное представление с трех полюсов:

- образование — достижение автономии системы образования от сиюминутных производственных задач и оформление сферы образования;
- человек — обеспечение всестороннего развития каждого человека и создание «открытого университета» личности;
- производство — опережающая подготовка специалистов и профессионалов к активной деятельности во внеобразовательных системах.

Проблема непрерывного образования должна существовать на пересечении и стыке этих трех тенденций и направлений. Непрерывность должна рассматриваться как модус:

- сферы образования;
- общественно-исторических процессов во внеобразовательных сферах;
- жизни и развития отдельного человека[85].

Таким образом, идея непрерывного образования связана с синхронизацией процессов развития человека, образования и социальной практики в целом[86].

---

[85] Щедровицкий, П. Г. Очерки концепции непрерывного образования / П. Г. Щедровицкий // Очерки по философии образования (статьи и лекции). — М., 1993. — С. 84–85.

[86] Кошель, Н. Н. Экопарадигма как методологическая база непрерывного образования / Н. Н. Кошель //Адукацыя і выхаванне № 6 2009. — С. 11–14.

В современной трактовке непрерывное образование рассматривается как опережающее образование, реализующее принципы мировоззренческой и практической направленности, системности, открытости, демократичности, инновационности, диалогичности.

Мировоззренческая направленность непрерывного образования достигается путем обеспечения целостности восприятия человеком Мира, развития его глобального мышления и способностей построения субъективной реальности, способности критического отношения к локальным событиям на основе сформированной системы личных ценностей, согласованных с ценностями устойчивого развития.

Поскольку предметом изучения непрерывного образования являются условия устойчивости социо-эколого-экономических систем, сбалансированное планирование и устойчивое управление территориальными образованиями, ресурсами, отраслями хозяйства, а также экологическая этика, то для решения каждой отдельной задачи необходим междисциплинарный синтез конкретного содержания образования.

Системность непрерывного образования предлагает изучение каждого предмета и явления с учетом разных перспектив: индивидуальной, общественной и глобальной.

Развитие у учащихся такого системного видения предполагает, что в образовании будут созданы условия, при которых они будут «рефлексивно удерживать» и согласовывать культурно-историческое время (прошлое, настоящее и будущее), свое (индивидуальное) время, время сообщества, в котором они живут, народа (общественное) и время человечества (глобальное цивилизационное). Кроме того, непрерывное образование предлагает учащимся оценивать все решения (свои и чужие) с позиции этих трех перспектив, чтобы осознавать их возможные последствия. И, наконец, особое значение придается приобретению учащимися навыков совместного планирования и совместных действий, так как в реальной жизни недостаточно лишь знания того, что надо или не надо делать. Необходимо уметь воплотить свои замыслы в планы и действия. Конечно, при этом приходится взаимодействовать с другими людьми и учитывать их интересы. С этой точ-

ки зрения непрерывность образования обеспечивается системностью практики, кооперативной организацией деятельности, согласованием целей образования с направлениями развития человека, групп, организаций как агентов перемен и установками субъектов социальной практики (человек, семья, общество, культура, производство, бизнес, государство, международное сообщество).

Развивающее интерактивное практическое обучение позволяет закреплять конвенциональные нормы совместной учебной и социально значимой деятельности, выступает условием становления учащегося как субъекта социального действия и собственного развития. В реальной практике такие условия возможно обеспечить, создав открытую, адаптивную и адаптирующуюся, развивающую и развивающуюся социально-педагогическую среду, которая на основе демократического участия детей и молодежи, педагогов, всех слоев населения в решении экологических, экономических и социальных проблем на локальном, региональном и глобальном уровнях будет способствовать развитию участников сообществ, их социальной адаптации в условиях высокой динамики общественных перемен.

Развитие открытых сообществ и самоуправления как в образования, так и в регионах, взаимодействие педагогов и обучающегося населения составляют основу партнерства для достижения целей устойчивого развития.

Непрерывное образование — практическое и инновационное образование. Ценности невозможно сформировать в виде простой системы знаний. Нельзя передать человеку свое отношение к миру. Оно, это отношение, ответственное или безответственное, возникает лишь с приобретением социального опыта, осознанием значимости окружающего мира, тех возможностей и ограничений, с которыми человек сталкивается в процессе жизнедеятельности. Непрерывное образование представляет собой одну из основ практической повседневной жизни. Отсюда следует необходимость акцента на содействии формированию прикладных знаний, умений, навыков, повышению компетенции обучающихся в вопросах управления сложными системами. Обеспечить становление и развитие практического сознания обучающихся может именно практическое образование, оно и призвано соз-

дать условия для становления субъекта собственной жизнедеятельности на основе активного, преобразующего (творческого) отношения к миру (природе, обществу, культуре) и себя в нем.

Инновационная деятельность как ответ на высокий уровень динамики экологических, научно-технических и социально-экономических процессов становится образом жизни современного общества. Еще в 1979 г. члены «Римского клуба» определили сложившуюся систему образования как «поддерживающую» (*реализующую функцию воспроизводства* — Н. К.).В качестве альтернативы предлагалось «инновационное обучение», которое должно было воспитать у людей ответственность за будущее, веру в себя и свою способность влиять на это будущее [87].

Инновационное образование по своей сущности призвано имитировать процесс развивающей инновационной деятельности с тем, чтобы учащиеся освоили механизмы развития социальной практики и саморазвития.

Так понимаемое инновационное образование создает условия для освоения обучающимися методов изыскания, идеализации, теоретического моделирования, проблемного анализа, концептуализации, программирования, реализации и экспертизы инновационных разработок. Инновационное образование направлено на обеспечение условий для становления перспективного видения, системного проектного мышления, критического, конструктивно преобразующего отношения человека к миру на основе признания самодостаточной ценности его развития. Только включенность в практическую инновационную деятельность, осуществляемую как в имитационном (в учреждениях образования), так и в реальном (в регионе) режимах создает условия для становления обучающегося как субъекта развития.

Таким образом, непрерывное образование решает следующие задачи:

- содействие комплексному (эмоциональному, рациональному и практическому) восприятию учащимися окружающего мира, синтезу естественно-научных, социальных, экономических зна-

[87] Тхагапсоев, Х. Г. О новой парадигме образования / Х. Г. Тхагапсоев // Педагогика. — 1999. — № 1. — С. 103–109.

ний, становлению целостной картины мира, осознанию проблем, стоящих перед обществом, и их комплексного характера;

- обеспечение удовлетворения познавательных и творческих потребностей учащихся;
- формирование навыков решения проблемных задач, самостоятельного поиска знаний и обретения опыта их использования в повседневной жизни;
- создание условий для развития навыков решения комплексных, в т. ч. социальных, экономических, экологических задач на основе обучения через опыт;
- создание условий для развития способности воспринимать чужую точку зрения, навыков сотрудничества и разрешения конфликтов при совместном решении проблем;
- создание условий для построения индивидуальной шкалы нравственных установок, выработки неравнодушного отношения к состоянию окружающей среды и личностного восприятия социальных, экономических, экологических проблем, самостоятельного критического мышления, умения вырабатывать и отстаивать свою точку зрения в сложных ситуациях, требующих принятия нравственно обоснованных решений.

В качестве приоритетного направления развития непрерывного образования может выступать инновационное развитие образования как открытого института социализации личности в современном социокультурном пространстве. В этом контексте образование понимается как институт социокультурного развития общества, который в интеграции с другими институтами обеспечивает условия для становления физически, социально и духовно здоровой, свободной и самоопределяющейся в динамичных социальных условиях личности обучающегося. Такое образование может обеспечить наращивание свободного ресурса социального развития. Способствуя развитию человека, образование развивает и самосознание того общества, к которому он принадлежит.

Таким образом, управляемое развитие образования — непрерывный полипроцесс направленный на повышение качества:

- системы образования;
- человека, групп людей, общества в целом, средствами образования;
- жизни человека, групп людей, общества.

Определение философии, миссии, целей непрерывного образования является непременным условием процессуального, организационно-структурного, морфологического оформления образования как системы деятельности, превращение непрерывного образования в развивающую и развивающуюся практику, выполняющую комплекс функций:

Аксиологическая функция непрерывного образования проявляется в ее социокультурных и цивилизационных аспектах, выступает как ценность культуротворчества и развития.

Методологическая функция непрерывного образования состоит в описании и объяснении процессов взаимодействия открытых систем «человек», «социальная практика», «образование».

Инструментальная функция непрерывного образования состоит в обеспечении достижения запланированного результата в самоуправлении и саморазвитии, преобразовании знаний о мире и себе в нем. В этой связи чаще всего сам человек и его проблемы рассматриваются как объект самоуправления. Принципиальным моментом в реализации образованием данной функции является его многоцелевой характер. Интегрированная цель непрерывного образования включает цели обучения, подготовки, обеспечения функциональной грамотности, воспитания и собственно образования, которые направлены на обеспечение условий для социализации и индивидуализации человека средствами образования.

Познавательная функция непрерывного образования реализуется в той полноте, которая определяется сложностью и динамикой развития человека, т. е. тех ситуаций (образовательных сред), в которых ему следует принимать решения как по отношению к этим разнообразным ситуациям, так и к себе в них.

Проективная функция непрерывного образования состоит в разработке, освоении и реализации в имитационно-игровом режиме норм деятельности (проектов, программ, планов и т. д.) как развития социальной практики, так и себя в ней.

Социально-интегративная функция непрерывного образования состоит в обеспечении освоения участниками образовательного процесса методов согласования систем деятельности в сферах социальной практики. Создание в образовании пространств событийной общности, в которых игра, общение и деятельность становятся условиями имитации реальной действительности на основе постоянного диалога и рефлексии, позволяющих эффективно реализовывать согласованные функции образования, связанные с социализацией и индивидуализацией человека.

Социально-преобразовательная функция непрерывного образования состоит в обеспечении освоения методов коллективного принятия, организации и выполнения решений, связанных с преобразованием деятельности на основе ее рефлексии.

Социальная организация управления региональным развитием предполагает, что участники преобразовательных процессов обладают:

- целе-ценностной установкой на развитие, повышение качества жизни;
- инициативой и волей к включению в преобразовательные процессы;
- пониманием требований к их компетентности необходимой для осуществления перемен.

Неудовлетворенность людей состоянием дел, их видение перспектив развития, наличие у них осознанной потребности в информации необходимой для осуществления преобразований — обязательные условия реализации стратегии непрерывного образования в контексте задач регионального развития.

1.3.5. Регионализация развития социальных практик

Процесс развития современного общества базируется на управляемых и самоорганизующихся изменениях различного уровня

сложности (парадигмальные, системные, модульные, технологические, методические, технические), связанных с переходом к постиндустриальному обществу.

Развитие как управляемый процесс реализуется на социальных системах и предполагает их социокультурную регионализацию.

«Регион» при этом — социокультурное понятие, нетождественное с некой географической, административно очерченной территорией. Регион — такое социокультурное образование, которое способно через образовательные практики и управление осуществлять процессы собственного воспроизводства и развития всех сфер жизнедеятельности и через это задавать себя как структурное целое. Регион — знаков-символическое пространство самоорганизующегося сообщества, объединенных совместной деятельностью и взаимодействием людей. Территория региона, прежде всего, … пролегает в пространстве мышления и деятельности людей, исходящих из своих представлений о том, что означает целостность региона и как ее выстраивать[88].

В данном контексте регионализация понимается нами как комплексный процесс самоорганизации, создания, функционирования, воспроизводства и развития социальных практик, образовательных в т. ч..

Именно в рамках так понимаемой регионализации человек, его потенциал и возможности рассматриваются как ценность развивающихся социальных практик.

Регионализация обеспечивает целостность образовательной практики посредством создания единого знаково-символического пространства субъектов совместной деятельности — «единого образовательного пространства», институциирующего ментальные сообщества, реализующие общие функции и преследующие общие цели.

Таким образом, региональное развитие не мыслится без опережающего развития образования.

---

[88] Смирнов, С. А. Человек перехода / С. А. Смирнов // Сб. науч. работ. — Новосибирск: НГУЭУ, 2005.

В этом контексте стратегия регионального развития строиться на следующих основных принципах.

1. Человек есть мера всех вещей, и его развитие есть высшая ценность. Речь идет, с одной стороны, об освобождении человеческого духа и развитии личности, а с другой — о повышении качества и продолжительности жизни. Во главу угла ставится при этом не формирование «нового человека» (человек, разумеется, остается прежним), а создание нового образа мышления, нового мировоззрения, обогащение арсенала методов, средств и форм организации мышления и деятельности.
2. Человек мыслится как единство четырех ипостасей: самобытной индивидуальности, духовной личности, социального индивида и биологического организма. Сообразно этому окружающая человека среда представляется как имеющая четыре основных среза: пространство бытия свободной индивидуальности, духовный (интеллектуальный), социальный и материально-вещественный (включающий как первую, так и вторую — рукотворную — природу).
3. При этом определяющее значение имеет мышление человека, а негативные явления социального и экологического порядка полагаются только следствием и результатом наших недостаточно продуманных и необеспеченных решений. Предметом первоочередной заботы должно стать развитие мышления и деятельности. Необходимое «латание дыр» и «тушение пожаров» должно встраиваться в контекст такого развития.
4. Важнейшим условием развития регионов (в единстве интересов личности, общества и государства) является ощущение гражданами состояния защищенности, внимания к нуждам каждого со стороны властей.
5. Под развитием общественных систем подразумевается реализация особым образом организованных мышления и деятельности, направленных на преобразование общественных и хозяйственных систем в сторону умножения возможностей

и ресурсов, увеличение числа степеней свободы, увеличение многообразия.

6. В рамках развития образовательные (и др.) «потребности» и «ресурсы» трактуются не как естественные, неизменные, подлежащие, соответственно, удовлетворению и распределению, а как формируемые искусственно и исторически изменчивые. Мы формируем у своих детей те или иные потребности, создаем (через посредство науки и технологии) соответствующие ресурсы для их удовлетворения.
7. Создание обучающихся регионов предполагает осознание приоритета интеллектуального ресурса, с помощью которого, в конечном счете, формируются все остальные ресурсы. Важнейшим из всех видов капитала признается «человеческий капитал». Отсюда — основополагающее значение для развития образования и науки [89].

Стратегия регионального развития осуществляется за счет:

- развития сферы проектирования, науки, образования и техники;
- формирования практики «включенного участия», в рамках которой обеспечивается процесс гражданского самоопределения и появления гражданской позиции;
- баланса региональных и общенациональных интересов;
- правового обеспечения участия граждан в процессах регионального развития.

Наиболее адекватными организационными формами обеспечения устойчивого развития регионов являются:

- региональные стратегические проекты устойчивого социально-экономического развития;
- организационные структуры реализационных проектов устойчивого развития природных, социальных, экономических, гуманитарных ресурсов в соответствии с перспективными направлениями развития деятельности региона;

[89] Об устойчивом и демократическом развитии [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://uchebnik-online.com/131/2191.html

- процессы и структуры маркетинга потребностей жителей региона в повышении качества жизни, рекламы эталонов, образцов, опыта решения задач обеспечения устойчивого развития региона, оформления заказов на решение первостепенных задач повышения качества жизни в регионе;
- структура развития квалификационного потенциала региона, оценки компетентности кадров, обеспечивающих его развитие.

Проекты обеспечения устойчивого развития, стратегические и гуманитарные по сущности, реализуются и управляются коллективным субъектом, включающим полипрофессиональное сообщество и активное население регионов.

Цель стратегии развития непрерывного образования в контексте регионального развития состоит в **интеллектуальном обеспечении политики регионального развития**, которая основывается на следующих положениях:

- знания о месте и роли образования для обеспечения устойчивого развития регионов должны мыслиться двояко: прежде всего — как знания о нашей собственной образовательной деятельности, порождающей инновационные решения, а затем — как знания о процессах и явлениях, на которые оказывает влияние образовательная деятельность;
- изучение и подготовка рекомендаций по наиболее оптимальным методам, методикам, технологиям непрерывного образования, т. е. по наилучшим способам ресурсного обеспечения принятия решений в конкретный момент и на конкретном уровне развития региона;
- научно-экспертное сообщество должно дать ответ на вопрос: каково соотношение формального, неформального и информального образования в управлении развитием конкретных систем деятельности в регионе;
- оценка того, достигают ли меры по реализации образовательной политики развивающегося региона своей цели. Иными словами, необходимо получение объективных ответов на вопросы: привела ли образовательная деятельность к более высокому

уровню развития региона, была безрезультатна или, более того, вызвала ухудшение систем деятельности в регионе, что предполагает мониторинг и оценку качества жизни на различных уровнях — личном, общественном и государственном;

- «обучающийся регион» решает два аспекта ресурсной проблемы: обеспечение эффективного использования интеллектуальных ресурсов региона и ресурсное обеспечение разработки альтернативных решений;
- создание центров ресурсной поддержки инновационного развития регионов.

Такая интеграция стратегии регионального развития и стратегии непрерывного образования в регионе становится условием создания и развития «обучающихся регионов».

1.3.6. Условия развития обучающегося региона

Реализация концепта «обучающихся регионов» предполагает создание комплекса условий, основным их которых выступает создание единого образовательного пространства в каждом из регионов.

Анализ источников, описывающих концептуальные основания и стратегии развития отечественного и зарубежного образования, свидетельствует об отсутствии согласованности подходов к интерпретации категории «единое образовательное пространство». С одной стороны, «единое образовательное пространство» (с позиции натуралистического подхода) рассматривается как физическое пространство, территориально закрепляющее тот или иной тип образовательной модели и стратегии в определенном географическом регионе, с другой стороны (с позиции деятельностного подхода), эта категория трактуется как социально-деятельностный институт, институциирующий ментальные сообщества, реализующие общие функции и преследующие общие цели, «ментальный регион».

Создание единого образовательного пространства как социально-деятельностного института — задача стратегическая, требующая комплексных усилий всех сторон, определяющих его создание (властные структуры, субъекты хозяйствования, организационные структуры, отвечающие за обеспечение образования для устойчивого развития,

инициативные профессиональные и общественные организации, инициативные граждане). Беря на себя задачу создания единого образовательного пространства, заинтересованные стороны становятся участниками коллективного субъекта управления развитием образования в регионе, а через него и обеспечением устойчивого развития региона.

При концептуализации и определении стратегии создания единого образовательного пространства необходима инициатива в согласовании позиций заинтересованных сторон в следующих случаях:

а) при разработке общей для образования региона философии, определении ведущих идей, подходов, принципов и направлений его развития;

б) разработке и реализации единой политики образования в регионе, реализующей эти принципы и направления в конкретных условиях;

в) создании общей нормативно-правовой базы, обеспечивающей целостность и согласованность деятельности в системе образования региона;

г) обеспечении согласованной структуры формального, неформального и внеформального образования и системы управления ими;

д) разработке общей логики развертывания содержания образования, обеспечивающей согласованность как между разными уровнями и направлениями образования, так и между разными видами (формальное, внеформальное и неформальное) образования взрослых;

е) создании информационного пространства, обеспечивающего целостность и единство развивающего образовательного пространства региона;

ж) создании условий, гарантирующих равные возможности специалистам и управленческим кадрам, жителям региона в освоении теоретических основ управления переменами, приобретения необходимой профессиональной компетентности и функциональной грамотности, с предоставлением свободы выбора при проектировании собственной образовательной траектории, собственной страте-

гии профессионального поведения и деятельности для устойчивого развития;

з) управлении общественными инициативами, связанными с развитием всех сфер деятельности региона.

Вместе с тем реализация приоритетных направлений социально-экономического развития региона предполагает, с одной стороны, подчинение стратегии образования стратегии развития региона, а с другой — опережающее развитие образования. В этой ситуации создание единого образовательного пространства является необходимым, но не достаточным условием обеспечения человеческими ресурсами процессов развития региона.

Превращение образования в механизм социально-экономического развития предполагает создание инновационных производственно-образовательных структур, работающих как целостный обучающийся регион. С позиций деятельностного подхода категория «обучающийся регион» трактуется как социально-деятельностный институт, институциирующий самоорганизующееся, саморазвивающееся ментальное сообщество, реализующее общие функции и преследующее общие цели. В этих контекстах управление человеческими ресурсами рассматривается как гуманитарная технология, призванная организовывать наращивание человеческой активности и энергии развития регионов.

Становление и развитие гражданских инициатив (как формы проявления человеческой активности) в регионах обусловлено включенностью населения в принятие социально и экономически значимых решений.

Выработка и принятие решений в обучающихся регионах осуществляется на основе:

- аналитической деятельности (историческая реконструкция и анализ, мониторинг и авторский надзор, экспертиза и т. д.);
- прожектирования (т. е. деятельности, ориентированной на будущее и включающей: проектирование, программирование, сценирование, планирование и т. д.);

- научных исследований, призванных обеспечивать недостающими знаниями как аналитическую, так и прожективную деятельность;
- прогнозирования, возникающего на стыке науки и названных выше видов деятельности;
- организационно-управленческой деятельности, призванной со-организовывать и направлять работу представителей всех перечисленных выше типов деятельности («позиций»), поскольку каждый из них характеризуется своим специфическим набором методов и средств профессиональной деятельности.

Но в системе принятия инновационных решений деятельностные позиции должны занять такие субъекты регионального развития как аналитики, методологи, ученые, общественные деятели, управленцы всех уровней и т. д., — носители интеллектуального ресурса принятия решений. Носители различных типов мышления и деятельности более свободны: они самоопределяются по ситуации и занимают ту или иную позицию.

Населению же принадлежит роль общественной экспертизы принятых инновационных решений, последствия реализации которых влияют на его жизнь. Общественная экспертиза выполняет и функцию трансляции решений, исполнение которых обеспечивается специалистами, которые, в отличие от представителей разных позиций, всегда жестко привязаны к функциональным местам.

Для управления региональным развитием следует, во-первых, заниматься организационными формами и процедурами выработки конкретных решений и проведения их в жизнь, а во-вторых, организационными формами и процедурами отслеживания и экспертизы «качества систем деятельности», обеспечивающими участие всех общественных позиций в той степени и постольку, поскольку вопросы регионального развития затрагивают эти субъекты.

Различение и согласование пространств принятия решений и их исполнения предполагает создание сетевых структур.

Сетевые структуры — гибрид клуба и учреждения — клубно-производственные структуры составляют основу организации деятельностных систем обучающихся регионов.

Также в качестве условий развития обучающихся регионов могут быть представлены механизмы участия граждан в региональных процессах:

- выработки и принятия конкретных решений, направленных на улучшение качества жизни;
- экспертизы подготовленных решений;
- проведения принятых решений в жизнь;
- отслеживания и оценки качества жизни.

1.3.7. Стратегии развития обучающегося региона

Управление развитием дополнительного образования взрослых осуществляется путем сочетания менеджерского (профессиональное) и политического (общественное) управления процессами функционирования и развития разнообразных локальных образовательных практик.

Адекватность государственно-общественных моделей управления образовательными практиками социокультурной ситуации определяет эффективность и конкурентоспособность как всей системы ДОВ и ее подсистем, так и региона в целом.

Стратегические задачи обеспечения управляемого развития обучающихся регионов решаются в конкретных условиях на основе учета их специфик. Соответственно, для каждого отдельного региона определяются свои стратегические задачи.

Вместе с тем эти стратегии могут быть отнесены к двум типам: первая — стратегия модернизации, вторая — стратегия развития.

В первом случае стратегия развития обучающегося региона подчиняется стратегии социально-экономического развития территории, в которой выделяются приоритеты хозяйственно-экономической и социальной деятельности, под реализацию которых формируются и привлекаются человеческие ресурсы.

Во втором случае при разработке стратегии исходят из наличия человеческих ресурсов определенных видов деятельности, являющихся

важнейшим фактором развития этих видов деятельности, что создает возможность управления развитием территорий на основе тех видов профессионально-трудовой деятельности, потребности в которых обеспечены путем опережающего образования. Эти две идеологии регионального развития требуют различных подходов к их разработке и реализации.

Стратегическое управление может осуществляться в рамках двух различных подходов: *проектно-планового* и *программного*[90].

Основа *проектно-планового подхода* — цель, устанавливаемая как проект желаемого состояния объекта управления на краткосрочную или долгосрочную перспективу. При этом предполагается, что цель можно определить как искусственно сформированный проект, учитывающий естественные изменения среды.

Под стратегией в проектно-плановом подходе понимают детальный комплексный долгосрочный план, обеспечивающий достижение указанной цели. План непосредственно нормирует действия, определяет их сроки и распределяет ресурсы на весь период исполнения, определяет способы их использования[91].

Проектно-плановый подход может быть использован как ресурс управления развитием обучающегося региона, приоритетом для которого является обеспечение воспроизводства культуры производственных и социальных отношений как условия модернизации региональных экономических и общественных систем, т. е. приведения их в соответствие с лучшими образцами (стратегия модернизации).

Следует отметить, что стратегия модернизации является средством стабилизации функционирования социальных и экономических систем, но не создает потенциал стратегического развития региона, так как она приводит к появлению лишь субъективных инно-

---

[90] Кулик, В. С. Стратегический менеджмент: обзор теоретических подходов и концепций /В. С. Кулик// Кіраванне ў адукацыі. — 2012. — № 1. — С. 17–24.

[91] Цлаф, В. М. Программирование развития территорий: вопросы методологии и анализ собственного опыта /В. М. Цлаф // Приволжский форум «Стратегии регионального развития» [Электронный ресурс].. — 2001. — Режим доступа: http://www.sama.ru/~sbs/Articles/Forum2001.htm. — Дата доступа: 02.11.2011.

ваций (т. е. локально осознаваемых как новшества), но не новшеств в их абсолютном понимании (в глобальном контексте).

Программный подход исходит не из конечной цели, а из проблем и возможностей их разрешения, существующих на начальный момент развития. В соответствии с методологией программного подхода для решения задач развития в нестабильной ситуации разрабатывается не долгосрочный план, а программа, где весь интервал времени разбит на отдельные этапы, причем цели, задачи и план действий на очередной этап разрабатываются в процессе реализации программы — после завершения предыдущего этапа. Заранее определяются лишь основания для целеполагания: концепция и стратегия программы, а также намечаются варианты основных целевых показателей на 2-3 шага вперед. Однако в дальнейшем может быть осуществлен не выбор из этих намеченных вариантов, а разработка нового — в зависимости от ситуации.

В данном подходе стратегия понимается как совокупность оснований для выбора целей, задач и средств для любого этапа программы, диктующих, как должны быть реализованы концептуальные положения в зависимости от фактически сложившейся ситуации на момент начала каждого этапа. Общей, «долгосрочной» цели программа не содержит — и в этом особенность программного подхода: стратегия указывает, как надо двигаться, но не куда двигаться — при этом способ движения обеспечивает постоянное «улучшение» ситуации по тем показателям и критериям их оценивания, которые предусмотрены стратегией[92].

Программный подход адекватен стратегии развития обучающегося региона, приоритетом которой является развитие культуры региона как механизма всеобщего развития личности и построения новых типов деятельности.

Сходство между модернизацией и развитием состоит в том, что оба этих термина предполагают выход на первый план мышления и осознанной, ориентированной на будущее человеческой деятельности. Ни модернизация, ни развитие не происходят сами собой, в режиме

[92] Цлаф, В. М. Программирование развития территорий: вопросы методологии и анализ собственного опыта /В. М. Цлаф. // Приволжский форум «Стратегии регионального развития» [Электронный ресурс]. — 2001. — Режим доступа: http://www.sama.ru/~sbs/Articles/Forum2001.htm. — Дата доступа: 02.11.2011.

естественной эволюции: и то, и другое требует волевых усилий. Различие же состоит в том, что модернизация предполагает подтягивание к известным «мировым стандартам». Развитие, напротив, мыслится как основанное на критике и проблематизации уже известных методов, средств, форм самоорганизации и организации, онтологических картин. Развитие связано с обогащением нашего арсенала интеллектуальной работы, а соответственно, с умножением числа степеней свободы, возможностей, диверсификацией мышления и деятельности, с диверсификацией и систематической сменой используемых ресурсов.

Если у модернизации есть цель — достижение уровня мировых стандартов, то у развития нет и не может быть никакой цели. Развитие — это ценность сама по себе, поскольку оно связано с процессом самоидентификации и самоопределения [93].

Разработка стратегии развития обучающихся регионов предполагает решение ряда стратегических задач:

- создание организационной структуры стратегического управления развитием образования в регионе и партнерской сети заинтересованных в развитии образования сторон;
- определение оснований для формулирования целей и задач обучающегося региона, исходя из стратегии социально-экономического развития территории, задающей приоритетные виды профессионально-трудовой деятельности, результатов анализа текущей социально-экономической ситуации и, в частности, текущего состояния кадрового потенциала региона;
- развитие у потенциальных потребителей образовательных услуг новых потребностей, формирование спроса на образовательные услуги и новых рынков образовательных услуг;
- увеличение числа провайдеров образовательных услуг всех форм собственности, представляющих как формальное, так и неформальное образование;
- создание ресурсной базы развития всех форм образовательной практики в регионе;

[93] Об устойчивом и демократическом развитии [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://uchebnik-online.com/131/2191.html

- разработка инновационных образовательных программ для жителей региона и специалистов предприятий, позволяющих достигнуть качества жизни населению и стратегической конкурентоспособности организациям;
- разработка и внедрение технологий образования взрослых, обеспечивающих эффективность образовательного процесса;
- формирование организационной культуры сетевого взаимодействия участников образования;
- обеспечение доступности образовательных услуг в соответствии с критерием цена/качество;
- обеспечение обратной связи — мониторинга деятельности провайдеров образовательных услуг, оценки их соответствия целям и задачам развития региона, организаций и учреждений, качества жизни населения и необходимой коррекции.

Основной проблемой разработки стратегии обучающегося региона является построение механизмов ее реализации.

Традиционно управление развитием территорий осуществляется региональными органами исполнительной власти и местного самоуправления, опирающимися на использование инструментов власти. В то же время указанные органы почти не имеют рычагов принуждения физических лиц и в меньшей мере хозяйствующих субъектов к развитию образовательного потенциала взрослого населения и человеческих ресурсов организаций. Следовательно, реализация стратегии обучающегося региона возможна только на инициативной основе, «снизу вверх», с использованием инструментов мотивации и авторитета активных субъектов осуществления стратегии.

Чтобы управлять процессом развития, необходимо иметь агентов развития внутри общественной и экономической систем. Такими агентами могут быть некоммерческие организации (объединения, ассоциации, союзы хозяйствующих субъектов), провайдеры образовательных услуг, отдельные инициативные граждане. Включение представителей власти в процессы управления и реализации стратегии обучающегося региона создает дополнительные возможности для коммуникации власти, бизнеса и гражданского общества.

Авторитет региональных административных структур является дополнительным ресурсом (не связанным с процедурами принуждения) оказания влияния на хозяйствующие субъекты и население. Этот ресурс проявляется в переговорах и иных формах публичного поведения (пресс-конференции, ярмарки и др.), когда руководители местной власти выступают как представители всей территории, обладающие на это законным и легитимным правом. Поэтому сотрудничество субъектов реализации стратегии обучающегося региона с представителями региональных органов власти и их включение в процессы образования взрослых как активных акторов этих процессов является одним из основных факторов успешности достижения целей стратегии.

Для управления процессами реализации стратегии обучающегося региона возможно использование трех типов средств:

- *организационных* — создание новых структур дополнительного образования взрослых, изменение существующих структур и нормативно-правового обеспечения их деятельности; создание региональной системы маркетинговых коммуникаций для содействия в продвижении на рынок образовательных услуг, а также поиске инвестиций и высококвалифицированных кадров;
- *стимулирующих* — выделение ресурсов, в частности, бюджетных и организационных, на организацию дополнительного обучения взрослых и оплату образовательных услуг;
- *образовательных* — обеспечение качества кадрового потенциала провайдеров образовательных услуг для взрослых путем организации процессов повышения квалификации и переподготовки.

1.3.8. Образовательные потребности населения территорий как фактор развития социального сообщества

В условиях изменения ситуации в образовательной сфере в последние десятилетия важной практической задачей становится исследование образовательных потребностей населения территорий Беларуси (городов, районов). Собственно, потребности именно социальной общности являются показателем путей дальнейшего развития обра-

зования, а вместе с ним социально-экономической и социокультурной сфер общества, позволяют делать долгосрочный прогноз на будущее.

Исследование образовательных потребностей предполагает выявление их сущности, структуры, содержания и функций. Рассмотрим этимологию данного понятия.

«Потребность» (по С. И. Ожегову) — «надобность, нужда в чем-нибудь, требующая удовлетворения».

Потребность — состояние, обусловленное неудовлетворенностью требований человека, необходимых для его нормальной жизнедеятельности, и направленное на устранение этой неудовлетворенности.

Потребности — важнейшие стимулы человеческой деятельности. Этимология данного понятия показывает его многоаспектность, раскрывает достаточно широкое его значение. Образовательная потребность сама по себе как внутреннее условие деятельности может быть удовлетворена, если человек встречается с источником ее удовлетворения и получает необходимые данные, информацию и «превращает» их в знание.

Потребность по способу ее существования циклична. Жизненный цикл потребности состоит: в появлении потребности, ее осознании и формулировании, реализации потребности в процессе ее удовлетворения (активного освоения предмета потребности), в процессе потребления предмета потребности она угасает. Неудовлетворение потребности может вести либо к изменению нормальной жизнедеятельности организма, либо к его гибели.

До реализации потребности она существует как появляющееся и усиливающееся ощущение недостатка в чем-либо, по мере реализации потребности возникшее напряжение ослабляется и угасает. Потребности рождаются с появлением новых предметов потребности и в процессе их потребления[94].

Для животных характерно использование данных природой в готовом виде предметов потребности, для человека — производство предметов потребности.

---

[94] Цит. по: Шуклина, Е. А. Потребности в образовании студентов негосударственных вузов: социологический анализ [Электронный ресурс] /Е. А Шуклина. — Режим доступа: http://www.jeducation.ru/6_2005/34.html

Потребности следует рассматривать с точки зрения отношений человека с природной и социальной средой. Поскольку человек живет в ней и зависит от нее во всей своей жизнедеятельности, эти отношения обладают свойством побуждать его к деятельности, направленной на объективный мир или на самого себя. Из этих посылок возникло понимание потребностей как «объективно-субъективного» явления, включающего как объективные отношения, побуждающие к деятельности, так и вызываемые ими внутренние состояния субъекта.

Развитие потребностей человека совершается в процессе и на основе развития способа производства. Специфическими для человека являются потребности социальные, порожденные развитием общества, — потребности в труде, общении с другими людьми и т. п. Биологические потребности сохраняются у человека в снятом, преобразованном виде, не существуют совершенно изолированно от социальных потребностей, в конечном счете, опосредуются социальным развитием. Чем более богата, разнообразна, развита жизнь общества, тем богаче, разнообразнее, более развиты потребности людей» []95.

Основными потребностями, по А. Маслоу, являются потребности: в самосохранении, самоутверждении, открытости изменениям, выходе за пределы своего «Я», находящиеся в иерархической зависимости.

В соответствии с иерархией потребностей А. Маслоу возможно определить соответствующие образовательные потребности человека:

- в приобретении знаний, умений, навыков и опыта создания благоприятной среды жизнедеятельности для обеспечения самосохранения;
- овладении компетенциями, необходимыми для своего социального признания, повышения социального статуса и самоутверждения;
- приобретении компетентности, обеспечивающей открытость человека изменениям;
- освоении механизмов развития и саморазвития, самореализации в личностно и социально значимой творческой преобразу-

95 Цит. по: Шуклина, Е. А. Потребности в образовании студентов негосударственных вузов: социологический анализ [Электронный ресурс] /Е. А. Шуклина. — Режим доступа: http://www.jeducation.ru/6_2005/34.html

ющей деятельности, позволяющей осуществлять выход за пределы своего «Я».

Дейвид Смит, оперируя категорией «человеческая территориальность», утверждает, что любая региональная единица — это социальный конструкт, чей смысл следует воспринимать контекстуально[96].

В соответствии с типами потребностей возможно выделить идеальные типы регионов. Конкретизация и содержательная интерпретация этих типов регионов осуществляются при конструировании на их основе территорий в соответствии с определенными целями и задачами.

Возможно зафиксировать два подхода к выделению регионов: познавательный и преобразовательный. Познавательный подход предполагает цели изучения региона путем выделения однородных территорий. Преобразовательный подход к районированию связан с задачами разработки и реализации перспектив рационального использования потенциала территорий и соответствующего выделения регионов с целью максимально эффективного использования их ресурсов.

Выделение регионов (районирование) осуществляется путем членения исследуемой территории на таксоны, которые отвечают, по крайней мере, двум критериям — критерию специфики выделяемых территориальных ячеек и критерию взаимосвязанности насыщающих их элементов.

В зависимости от критериев, по которым выделяются регионы, различаются виды районирования. На основе определения сфер жизнедеятельности человека (природной, социальной, экономической и социокультурной) выделяют *природное (физико-географическое), административное (административно-территориальное), экономическое и социокультурное районирование.*

В контексте исследования образовательных потребностей населения, каждый тип региона рассматривается как особая среда

[96] Smith, D. M. Introduction: The Sharing and Dividing of Geographical Space /D. M. Smith // Shared Space: Divided Space: Essays on Conflict and Territorial Organization / M. Chrisholm, D. M. Smith (eds). — L.: UnwinHyman, 1990. — P. 3.

жизни человека, в которой он проявляет себя в разных ипостасях. В зависимости от характера взаимодействия с элементами сред (регионов) разных типов у человека формируются разные типы потребностей, соответствующих позициям (ипостасям), релевантным данным типам сред.

Физико-географический (природный) регион — природный территориальный комплекс, характеризующийся однородностью геологического строения, преобладанием одного типа рельефа, единым климатом и однотипным сочетанием гидротермических условий, почв, биоценозов[97].

В пределах *физико-географического (природного) региона* человек рассматривается как биологический вид, элемент биогеоценоза (локальной экосистемы), использующий ресурсы природной среды для удовлетворения собственных биологических потребностей, а также испытывающий воздействие факторов природной среды на процессы собственной жизнедеятельности. Потребности человека в данной ипостаси обусловлены возможностями использования природных благ, а также востребованностью способностей осуществлять профилактику и противостоять негативным (в т. ч. катастрофическим) воздействиям природной среды на живой организм.

Административный регион (район) является утвержденным законом элементом членения территории, иерархически соподчиненной системой пространственной организации государства.

Критериями выделения административных регионов являются примерное равенство площади территориальных образований, количества населения территории, экономического потенциала, а также удобства управляемости территории путем приближения субъекта управления к объекту — населению и хозяйственным единицам.

В административном регионе человек выступает как субъект социально-правовых отношений, реализующий права и обязанности гражданина в системе взаимоотношений с другими субъектами гражданско-правовых отношений (другими гражданами, организа-

[97] Большая Советская Энциклопедия [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://bse.sci-lib.com/article095272.html

циями, структурами власти и т. д.). Потребности человека связаны с обретением возможности в полной мере реализовывать свои права и выполнять обязанности в рамках установленных законодательно норм и процедур, полномочий и ответственности, в т. ч. и профессиональной.

Экономический регион — объективно сформировавшийся на определенной территории в целостную систему хозяйства и социальных процессов комплекс, характеризующийся определенным экономико-географическим положением, своеобразием природных и экономических условий, исторически сложившейся производственной специализацией, основанной на территориальном разделении труда.

Экономический регион не является конституционально закрепленным территориальным образованием. Критериями выделения экономических регионов являются территориальная целостность, технологическое и организационное единство размещения отраслей рыночной специализации и важнейших вспомогательных производств, связанных с отраслями рыночной специализации.

В пределах экономического региона человек выступает как субъект экономических отношений в процессах производства и потребления материальных благ. Его потребности обусловлены требованиями занимаемой им должности (должностей, ролей, позиций) к профессиональным компетенциям, необходимым для эффективной деятельности в ее рамках; характером экономических отношений в регионе в целом; возможностями и перспективами реализации себя в качестве автономного субъекта экономических отношений (ведения собственного бизнеса, ремесленничества и др.).

В рамках социокультурного подхода к районированию образовательная потребность представляет собой обусловленное социокультурными детерминантами активно-деятельностное отношение социального субъекта к сфере знания, являющееся сущностной характеристикой его развития, самоопределения и самореализации.

Социокультный регион определяется как социально-деятельностный институт, институциирующий самоорганизующееся, са-

моразвивающееся ментальные сообщества, реализующие общие функции и преследующие общие цели создания нового знания, адекватного разрешению существующих проблем и предотвращению предполагаемых рисков экологического, социального и культурного развития.

Основными акторами данного региона являются полипрофессиональные экспертные сообщества, включающие философов, методологов, ученых-специалистов, инновационных консультантов, креативных лидеров, разделяющих постматериальные ценности развития, повышения качества жизни нынешних и будущих поколений, направляющих свою активность на обеспечение интеллектуальными ресурсами (знания: ценности, идеи, подходы, принципы, концепты) устойчивого развития личности, общества, стран, мирового сообщества.

Экспертное сообщество, открытое сетевое сообщество (регион), участники которого продуцируют идеи, обеспечивают потоки информации, подключение к ним, информационный обмен, не имеет строго обозначенных территориальных границ. Оно отличается сетевой формой организации профессионального знания и сетевой структурой коммуникации свободных акторов (носителей знания) по созданию нового знания на основе договорных моральных и этических стандартов.

Ключевыми элементами сетевой экспертной деятельности можно считать:

- создание «площадок» для коммуникации с ключевыми политическими игроками, что соответствует стремлению научных сообществ приобрести качества, необходимые для общественной экспертизы актуальных проблем[98];
- разработка инструментария и методологии для решения практических проблем;
- генерирование и распространение идей, их защита в ходе публичного обсуждения;
- сервисные (контрактные) услуги по заказам власти или бизнеса;

[98] Макарычев, А. С. Управление экспертными ресурсами: оценка институциональной эффективности: материалы международной конференции участников проекта ТЕМПУС JEP210992000. /А. С. Макарычев // Building International Strategy and Management Skills — Н. Новгород: НГЛУ, 2001. — С. 43.

- повышение роли неправительственного сектора в общественных дебатах;
- выработка рекомендаций, облегчающих стабильное и устойчивое развитие общества[99].

Используя основания конструктивистского подхода, можно утверждать, что *целостный регион представляет собой такое полисферное образование, состоящее из наложенных друг на друга сфер, каждая из которых обеспечивает функционирование одной из областей жизнедеятельности — экономической, социальной, культурной, политической*[100].

Таким образом, образовательная потребность населения региона отличается многоуровневым функциональным разнообразием.

Все вышесказанное позволяет увидеть значимость *социологического подхода к анализу образовательной потребности*, заключающуюся в том, что потребность индивида в образовании (ее содержание, структурные и функциональные характеристики) рассматривается в тесной связи:

1. с потребностями социальной группы, общности, в которую включен индивид;
2. в системе социальных факторов института образования и всей образовательной сферы;
3. в контексте социальных детерминант других социальных институтов;
4. в системе социальных связей и отношений общества в целом.

Бесспорно, актуальным является исследование образовательных потребностей отдельных социальных групп и общностей. Знание такого рода дает представление о специфике групповых потребностно-мотивационных и ценностно-регулятивных механизмов образо-

[99] Макарычев, А. С. Безопасность как феномен публичной политики: Общие закономерности и проекции на Балтийский регион: материалы междунар. конф. Фабрики мысли Балтийского региона: Стратегии сотрудничества с гражданским обществом по проблемам безопасности, 20–22 марта / А. С. Макарычев // СПб: Центр «Стратегия», 2003. С. 32.

[100] Смирнов С. А. Человек перехода / С.А. Смирнов // Сб. науч. работ. — Новосибирск: НГУЭУ, 2005.

вательной деятельности, позволяет выявить типологические черты региона. Образовательные потребности группы целесообразно изучать как фактор развития социального сообщества, условие социальной дифференциации, социальной мобильности, воспроизводства и изменения социальной структуры общества.

Исследование образовательных потребностей, являющихся субъективными характеристиками объективных условий жизни человека, позволяет поставить диагноз социальной ситуации в обществе в целом (в сферах экономического и культурного развития страны, становления рыночных отношений и т. д.).

Не менее значимо изучение потребностей в образовании в качестве механизма регуляции образовательной сферы, анализа ситуации, сложившейся в ней, определения роли общественного мнения в развитии образования, динамике изменений его отдельных подсистем.

Исследование с позиций педагогики потребности в образовании — это элемент мотивационного механизма субъекта образовательного процесса, механизма, включающего в себя потребности этого субъекта, его интересы, ценностные ориентации, мотивы, цель деятельности. Наличие такого механизма, в котором базовым элементом оказываются потребности, является фактором управления учебным процессом, способствующим достижению развития и саморазвития личности.

Изучение потребностей в образовании является также основой для сегментации рынка образовательных услуг по группам потребителей. Рынок, на котором потребителями выступают личности, сегментируется в соответствии с социально-демографическими, экономическими и культурными критериями. Для этого рынка характерно также, что личности как субъекты принятия решений могут оказаться (по крайней мере, в сравнении с профессионалами из кадровых служб предприятий) в наименьшей степени информированы, организованы, целенаправлены в процессе осуществления своего выбора. Рынок, субъектами предъявления спроса на котором выступают фирмы (предприятия и организации), несомненно, является более профессиональным — ведь потребители здесь осуществляют свой

выбор регулярно, в соответствии с принятыми стратегиями и планами действий. Рынок предприятий легче поддается структуризации, сегментируется по отраслевому и другим признакам. Иной тип сегментации рынка — сегментация по параметрам, потребительским свойствам предлагаемых продуктов, услуг.

По мнению О. И. Генисаретского, город (регион) представляет собой «пространство доступных и приемлемых услуг относительно самых разных потребностей, и установка на сервилизацию должна быть подана как стратегема»[101], причем наряду с оптимизацией уже имеющихся услуг необходимо предлагать новые, которые отражают современные тенденции и закономерности развития общества.

Автором данной работы реализация потребностей рассматривается как условие формирования инновационной среды развития региона, как фактор повышения его конкурентоспособности относительно других территорий. Данный подход в корне меняет представление и, главное, отношение к малым территориям как к стагнирующей форме размещения и жизнедеятельности населения.

С точки зрения развития городской инфраструктуры как одного из параметров успешного ее развития выделяется система образования, базирующаяся в городе, которая, с одной стороны, призвана удовлетворять потребности личности, а с другой — потребности города.

Анализ образовательной практики, а также нормативных актов и концептуальных установок в сфере образования убеждает в актуальности изложения новых требований к системе образования

В условиях становления рыночных отношений происходит постепенный переход от восприятия образования как только отрасли воспроизводства культуры к восприятию его как сферы услуг. Сегодня образовательной услугой можно считать знания, предоставленные в процессе обучения, направленные на удовлетворение конкретных потребностей человека.

---

[101] Генисаретский, О. И. Стратегии и сообщества в местном самоуправлении / О. И. Генисаретский // Местные сообщества в местном самоуправлении: учеб. пособие для муниципальных управляющих / Сост. и ред. А.Е. Балобанов.. Выпуск 22. М.: Московский общественный научный фонд, 2000. — (Серия «Библиотека местного самоуправления»)

Субъекты, предоставляющие образовательные услуги (провайдеры), заинтересованы в том, чтобы их программы были как минимум адекватны требованиям рынков труда и квалификации.

Несмотря на заявления провайдеров о практикуемом ими *клиентоориентированном подходе*, сегодня рынок образовательных услуг все еще остается рынком продавца[102]. Возникает проблема соотношения спроса и предложения на этом рынке, которая заключается в том, что производимая образовательная услуга не всегда в полной мере соотносится с запросами потребителей, а также в том, что потребитель не всегда может конкретно сформулировать свой запрос при обращении к провайдеру.

Если говорить об интересах потребителей, то в маркетинговом смысле под интересом можно понимать стадию принятия решения о приобретении той или иной услуги, когда его (потребителя) интересует стоимость услуг [103]. Потребительский интерес к образовательным услугам в основном обусловлен объективными потребностями в повышении образовательного уровня. Но при этом зачастую одни удовлетворяют свою любознательность, получают удовольствие от самого процесса обучения, другие стремятся, скорее, получить выгоду (высокие заработки, возможность нахождения перспективной работы и др.)[104].

Таким образом, исследование и формирование образовательных потребностей оказывает серьезное воздействие на широкий комплекс социальных ожиданий, трансформирующийся в личностные позиции, установки и цели, ориентированные на создание и освоение новой реальности (профессии, образа жизни, статуса и пр.) и «обустройство» в ней. Эти установки и цели имеют своим основанием образовательные потребности, которые выступают в качестве условия и механизма их достижения.

[102] Чернова, И. И. Маркетинг образовательного учреждения [Электронный ресурс] / И. И. Чернова. — Режим доступа: rspu.edu.ru/university/publish/pednauka/2006_2/Chernova.htm

[103] Джерри, М. Розенберг. Бизнес. Менеджмент. Терминологический словарь. / Дж. М. Розенберг. М., 1997. — С. 20

[104] Столяров А. Модели социального партнерства в сфере образования. // Человек и труд, № 3, 2007. с.

1.3.9. Маркетинговый подход к реализации идеи обучающегося региона

Наиболее адекватной моделью управления развитием человеческих ресурсов, соответствующей задачам обеспечения конкурентоспособности и развития регионов, является маркетинговая модель.

Система наращивания человеческого ресурса развития региона строится как государственно-общественная, предполагающая использование внешних и внутренних ресурсов формального, неформального и внеформального образования. При этом источником заказа на образовательные услуги выступают потребности развивающихся субъектов региона.

Основными источниками формирования спроса на образовательные услуги являются требования работодателей в отношении наемных работников и уклад жизни населения. Мнение наемных работников по этому поводу формируется в основном личными наблюдениями людей, включенных в профессионально-трудовую деятельность, на основании ее анализа и оценки, а также анализа объявлений о вакансиях, размещенных в СМИ. Система явного предъявления требований к содержанию знаний, умений, навыков, востребованных за пределами сферы трудовых отношений, отсутствует вообще. В результате сформулированные запросы заказчиков образовательных услуг искаженно отображают реальные потребности как организаций, так и частных лиц. Как следствие — перенасыщение рынка труда и безработица по некоторым профессиям, в то же время действительно необходимые кадры не готовятся. При этом следует иметь в виду, что не реализованный в течение длительного времени потенциал деградирует.

Следовательно, формирование квалификаций в системе регионального образования должно быть во времени увязано с прогнозируемой или искусственно создаваемой потребностью в кадровом обеспечении определенных видов деятельности.

Маркетинговое исследование информационных потребностей населения позволяет не только выявить запросы на информацию, но и сформировать у участников исследования новые представления о

задачах обеспечения устойчивого развития региона, возможностях их решения. Оно предполагает изучение различных аспектов информированности людей, выявление осознанности ими необходимости в информации для разрешения противоречий в детельности. Для избегания формальности и тенденциозности в исследовании информационных потребностей населения районов организуется включение в исследование различных целевых групп населения, использование разнообразных, в т. ч. интерактивных, методов сбора максимально широкого спектра данных о запрошенности информации для осуществления перемен; уровне владения информацией; потребности в использовании информации для принятия решений, планирования и осуществления действий; осознанности последствий использования требуемой информации; потребности в проверке информации; участии в информационном обмене (взаимообучении), способности высказывать суждения по поводу полученной информации, недостаточной информированности; уровне способности к обобщению информации, поступающей из разных источников; наличии навыков получения информации; представлении об источниках информации и др.

Образовательная стратегия развития коллективной компетентности развивающегося региона разрабатывается на основе дифференциации групп населения по следующим основаниям: место и их функции в решении задач обеспечения устойчивого развития региона; уровни информированности и сформированности информационных потребностей жителей.

В соответствии с этими основаниями в задачи маркетингового исследования входит изучение информационных потребностей целевых групп и уровней информированности населения.

При разработке инструментария маркетингового исследования учитывается то, что, являясь участниками коллективного субъекта управления развитием региона, все его жители должны иметь представление о концепции устойчивого развития, перспективах развития региона, владеть элементарными представлениями и навыками стратегического управления, в то время как участники группы стратегического менеджмента региона, включающей представителей ор-

ганов власти, хозяйствующих субъектов, местного самоуправления и общественности, должны владеть технологиями стратегического менеджмента развития региона и его хозяйствующих субъектов, а также обладать базовыми видами компетентности.

1. Самостроительная компетентность: минимальное овладение деятельностью по самопроектированию, конструирование своих и привлечение внешних ресурсов самореализации и рефлексии.
2. Социальная компетентность, или компетентность солидарности: минимальное овладение коммуникативной деятельностью, конструирование своих и привлечение внешних ресурсов для минимального овладения родительской, педагогической и творчески-созидательной деятельностью.
3. Социально-репродуктивная компетентность: конструирование своих и привлечение внешних ресурсов для минимального овладения теми или иными профессиональными деятельностями.
4. Поисково-исследовательская компетентность: конструирование своих и привлечение внешних ресурсов для минимального овладения основами научно-исследовательской деятельности[105].

При конкретизации предложенного списка, в соответствии с задачами регионального развития, актуализируется необходимость в человеческих ресурсах развития, сочетающих в себе разностороннюю, соответствующую современной ситуации коллективную профессиональную компетентность стратегического планирования, бюджетирования, принятия решений на основе использования технологий маркетинга и PR, а также социально-личностную компетентность людей. Потребность в формировании такой компетентности у отдельных жителей и населения регионов превращает образование в механизм обеспечения развития социальной практики, наращивания гуманитарного ресурса повышения качества жизни регионов[106].

---

[105] Кондаков, А. М. Модели образовательного выбора и ведущие компетентности как образовательные ресурсы для развития личности, общества и государства / А. М. Кондаков // Мир психологии. — 2004. — № 2 (38). — С. 230–235.

[106] Кошель, Н. Н. Концептуальное обоснование менеджмента человеческих ресурсов регионов, пострадавших в результате чернобыльской катастрофы / Н. Н. Кошель

Применение маркетинговой модели управления развитием человеческих ресурсов регионального развития предполагает создание соответствующей инфраструктуры и системы маркетинговой коммуникации.

Система маркетинговых коммуникаций обучающегося региона включает презентации, региональные информационные порталы в сети Интернет, организуемые субъектами обучающегося региона переговоры с потенциальными партнерами, пресс-конференции, пресс-релизы и иные средства коммуникации.

Основная задача в данном направлении — создание имиджа образовательного региона в глазах потенциальных потребителей образовательных услуг. Участие органов власти как партнеров в реализации стратегии обучающегося региона делает их шаги по продвижению услуг значительно более эффективными, снижает издержки провайдеров при выходе на рынок и, как следствие, делает услугу более доступной для потребителя в ценовом выражении.

В общем виде маркетинговые стратегии в области удовлетворения образовательных потребностей жителей региона могут рассматриваться как совокупность мер по осуществлению управления взаимодействием субъектов (акторов) процесса предоставления и получения образовательных услуг с целью удовлетворения образовательных услуг формирования компетенций, необходимых для дальнейшего улучшения качества жизни региона, социальных групп, отдельных личностей, т. е. непрерывным образованием населения.

В сфере непрерывного образования государство, в зависимости от поставленных целей, может осуществлять следующие базовые варианты маркетинговой политики.

Вариант 1. Непрерывное образование является системой, которая осуществляет кадровое обеспечение развития экономики государства и (или) региона. Роль и место образования, и, соответственно, степень государственного регулирования и управления им определяются программой экономического и социального развития или иными документами подобного рода. В этом варианте непрерывное

// Сб. науч. трудов Экологическая антропология: / под науч. ред. академ. НАН Е. Ф. Конопли. — Минск: Дзеці Чанобыля, 2005. — С. 28–33.

образование является вторичным по отношению к другим отраслям хозяйства и проблемы образования интересуют государство лишь в той степени, в которой они способствуют или препятствуют решению приоритетных проблем развития государства.

Вариант 2. Непрерывное образование не является приоритетной задачей (целью) государства и (или) региона. Государство лишь выполняет конституционные гарантии в сфере образования и принятые на себя обязательства. Непрерывность образования полностью отдается на откуп образовательным организациям, работодателям и отдельным гражданам, которые запрашивают дополнительные образовательные услуги исходя из видения перспектив своего развития. Государство объявляет о своем «нейтралитете» по отношению к системе непрерывного образования и не выделяет ее среди других отраслей хозяйства. Такой вариант государственной политики вступает в противоречие с множащимися, расширяющимися и усложняющимися задачами социального развития, его можно рассматривать исключительно как переходный по следующим соображениям:

- образование законодательно объявлено в качестве одного из главных приоритетов государственной социально-экономической политики, поэтому непрерывное образование как система образования в целом (или надсистема, или подсистема образования — в зависимости от принятого определения) не может быть исключена из приоритетов;
- образовательная деятельность в стране и, соответственно, в регионах осуществляется, по преимуществу, государственными организациями в форме учреждений, финансируемых из государственного бюджета, исключение их из государственного бюджетного процесса практически невозможно;
- система управления образованием построена на принципах ведущей роли государственного (в меньшей степени — регионального) управления, поскольку исключение государственных органов из управления образованием практически невозможно;
- система образования всегда используется государством в качестве одного из инструментов государственной социально-

экономической политики (в качестве примера можно привести государственные программы развития, в которых присутствуют задачи, решаемые с помощью системы образования). Данный вариант следует рассматривать как вариант обеспечения нормального функционирования системы образования только в части обязательного образования и установленного уровня профессионального образования, а также повышения квалификации работников. Государство не устанавливает объемов прохождения работниками коммерческих сфер переподготовки и (или) повышения квалификации, не оказывает должного содействия и поддержки в функционировании и развитии неформального дополнительного образования взрослых.

Вариант 3. Непрерывное образование является главным приоритетом государства и (или) региона в своем развитии. Все остальные отрасли экономики и социальной сферы являются интегрированными и работают на цели развития образования, в свою очередь, опережающее образование, осуществляя опережающую подготовку людей по перспективным потребностям человека, общества и государства, обеспечивает человеческими ресурсами развития все инновационные процессы.

Анализ документов и материалов, посвященных модернизации образования, не позволяет однозначно позиционировать государственную и региональную политику по отношению к непрерывному образованию. С одной стороны, государство намечает широкие меры по совершенствованию образования как отрасли экономики, ликвидации узких мест в организации и управлении системой образования, повышению ее ресурсного обеспечения. С другой стороны, эти изменения носят внутрисистемный характер, эффект от их реализации в состоянии экономики государства в целом не просматривается, основные цели изменений связаны с характеристиками процессов, реализуемых в сфере образования, а не с результатами его влияния на жизнь региона.

Вариант 4. Базируется на подходе, предусматривающем предоставление возможности каждому гражданину учиться в течение всей

жизни и основывающемся на отношениях системы образования с экономикой и культурой. Этот вариант маркетинговой стратегии в большей степени ориентирован:

- на рынок знаний, поскольку для любой организации является экономической необходимостью иметь в распоряжении персонал с актуальным набором знаний;
- разрешение противоречий между потребностями людей в обучении и возможностями экономики по финансовому обеспечению обучения и предоставлению работникам необходимого времени для прохождения обучения;
- соотнесение с идеей общества, основанного на знаниях. Это означает, что общество движется от концепции знаний и преподавания, реализуемых при взаимодействии одного лица, которое знает, и второго, которое не знает, к ситуации с более гибкими методиками преподавания и менее академической концепцией знаний.

Маркетинговое исследование образовательных потребностей жителей региона представляет собой комплекс мероприятий (практик), направленных на выявление специфики поведения, желаний и предпочтений потребителей услуг системы непрерывного образования, а также конкурентов и рынков, функционирующих в этой сфере. Создаваемая в результате проведения исследования информационная система о рынке образовательных услуг опирается на три группы показателей.

1. Генерализованные показатели — это показатели региональной системы непрерывного образования в целом. Основными источниками информации здесь выступают: региональная статистика системы образования, экономическая статистика региона, нормативные правовые документы. Вспомогательные источники информации: результаты проводившихся ранее мониторингов, результаты социологических опросов населения в пилотных регионах. Анализ генерализованных показателей позволяет, например, ответить на вопрос о формах взаимодействия региональной системы непрерывного образования, как единого целого, с рынком труда, а также укажет на возможности оптимизации такого взаимодействия.

2. Структурные показатели — это показатели функционирования системы непрерывного образования региона не как единого системного целого, а как совокупности структурных и институциональных элементов:

- образовательных программ и учреждений, реализующих эти программы, организаций, предоставляющих возможности неформального институционализированного обучения, различных форм неинституционализированного неформального обучения и т. д. (объекты непрерывного образования);
- образовательных траекторий, связывающих эти формы;
- социальных групп и отдельных субъектов образовательных траекторий, проходящих через эти формы образования;
- существующих в регионе формальных и неформальных «правил игры», открывающих возможности непрерывного обучения для одних субъектов и препятствующих в его получении другим субъектам (барьеры).

Основные источники информации по этим показателям: результаты интервьюирования представителей региональных органов управления образованием, работодателей, людей, ответственных за функционирование площадок непрерывного образования, самих субъектов образовательных траекторий. Вспомогательные источники: нормативная правовая база функционирования системы непрерывного образования, статистические индикаторы. По материалам анализа показателей данного блока можно сделать вывод об уровне институционального развития системы непрерывного образования в регионе, о перспективах такого развития, о внутренней согласованности и кооперации различных сегментов системы.

3. Субъективные показатели — это показатели ожиданий, мотивов, потребностей и информационной компетентности людей, вовлеченных в орбиту непрерывного образования, их установок в отношении доступности и качества обучения. По результатам анализа данного блока показателей, можно будет сделать вывод о «достаточности» системы непрерывного образования, об уровне удовлетворенности ее функционированием, планировать ее дальнейшее раз-

витие исходя из знания актуальных образовательных потребностей жителей региона. Основной источник здесь — результаты социологического опроса.

Инструментарий маркетингового исследования конструируется с учетом специфики индикаторов макро-, мезо-и микроуровней. Соответственно, регулируется уровень детализации:

- описание системы непрерывного образования в целом;
- описание отдельных институтов системы непрерывного образования, включая общественно-профессиональные организации, специфики их функционирования и связующих их образовательных траекторий;
- описание диспозиций и потребностей отдельных субъектов, вовлеченных в орбиту непрерывного образования.

Маркетинговые исследования, таким образом, должны обеспечивать управленческой информацией о состоянии непрерывного образования с точки зрения его соответствия целям и задачам региона. Входными (проблемными) данными для исследования будут выступать:

- информация, характеризующая состояние образования в регионе;
- цели региона (например, экономического и социального развития) на более или менее длительную перспективу. Например, когда цели региона прямо не являются целями образования, а образование является средством обеспечения, кадровым ресурсом развития экономики. Выходом маркетингового исследования будет информация, характеризующая степень соответствия состояния непрерывного образования целям региона.

В результате проведения маркетинговых исследований обучающегося региона формируются два блока информации:

- варианты удовлетворения всех потенциально возможных образовательных потребностей граждан, в т. ч. — с предложениями по изменению образовательного потенциала;

- варианты удовлетворения предпочтений граждан в образовании с учетом возможностей системы образования.

Обобщение этих двух вариантов позволит сформировать модель удовлетворения потребностей граждан в образовании, которая может быть положена в основу действий региона в области образования, т. е. в основу разработки управленческих решений по формированию и развитию обучающегося региона.

Таким образом, модель выявления потребностей и оказания образовательных услуг населению выступает конструктивным элементом проектирования и создания обучающихся регионов различных типов, дифференцирующихся по основаниям (факторам) образовательной политики, что влечет за собой определенную технологию производства, потребления и регулирования рынка образовательных услуг. В итоге происходит формирование маркетинговых стратегий[107] обучающихся регионов:

- нормативная, ориентированная на заказ работодателя на плановое развитие региона;
- иерархическая (кратическая), предполагающая ориентацию взаимодействия работодателей и работников на компетентностные возможности населения, на предлагаемые знания, умения и способности, имеющиеся у субъектов хозяйствования;
- коммуникативная (распределенческая), определяемая интеграцией потребностей региона в контексте развития социальной, экономической, социокультурной сферы и возможностями образовательной среды в обеспечении необходимых компетенций населения;
- социокультурная, определяемая как процесс опережающего развития обучающихся сетевых сообществ, ориентированных на развитие интеллектуального потенциала развития инновационных практик, повышающих качество жизни регионов (табл. 1).

Таблица 2. Маркетинговые стратегии в процессе формирования и развития обучающегося региона

[107] Судас, Л. Г., Юрасова, М. В. Маркетинговые исследования в социальной сфере: / Л. Г. Судас., М. В. Юрасова. — учебник. М.: Инфра-М, 2004. — 271 с.

Маркетинговые стратегии	Признаки реализации стратегии обучающегося региона	Факторы развития региона
Нормативная	Физико-географические	Природно-экологические
Иерархическая (кратическая)	Правовые (статусные)	Общественно-политические
Коммуникативная (распределенческая)	Рыночные (конкурентно/кооперативные, договорные)	Экономические
Социокультурная	Развивающие	Гуманитарные

Необходимо рассматривать развитие обучающегося региона во взаимодействии нескольких групп факторов: природно-экологического, общественно-политического, экономического и гуманитарного характера. Такой подход к взаимодействию факторов устойчивого развития регионов носит системный характер и ориентирован на повышение способности противостоять воздействиям внешней и внутренней среды, сохранять равновесие и поступательно развиваться[108].

Природно-экологические факторы формируются на основе:

- ископаемых ресурсов (минеральные образования земной коры, химический состав и физические свойства которых позволяют эффективно использовать их в сфере материального производства);
- возобновляемых экологических ресурсов (гидро-, солнечная, ветровая, геотермальная, гидравлическая энергия и другие возобновляемые источники энергии);
- экологических активов (средства, направленные на поддержание экологической устойчивости)[109].

Основная предпосылка устойчивого развития любого региона — его *экологическая безопасность*. Она непосредственно связана с необ-

[108] Скопин, А. О. Проблемы устойчивого развития регионов России в условиях формирования рыночных отношений / А. О. Скопин, О. В. Скопин // Управление экономическими системами. — 2010. — № 4.

[109] Устойчивое развитие и окружающая среда: Доклад комиссии по оценке экономических результатов и социального прогресса // Вопросы статистики. — 2011. — № 3.

ходимостью поддержания на оптимальном уровне природно-ресурсного потенциала и требуемого качества окружающей среды. Данная концепция не может быть реализована без формирования в регионе эффективного экономического механизма, отвечающего требованиям оптимального использования природных ресурсов, с одной стороны, и требованиям природоохраны — с другой. Наличие данной группы факторов предполагает формирование и развитие определенных отраслей специализации конкретного региона, обеспечивающих стабильное развитие территории в течение длительного периода времени.

Стабильность социально-экономической системы обеспечивает устойчивость региональной экономики. Стабильность региона предполагает защиту собственности всех форм, развитие предпринимательской активности при создании надежных условий и гарантий; сдерживание факторов, способных дестабилизировать экономическую ситуацию. В группу экономических факторов целесообразно включить физический капитал, общие экономические знания и конкуренцию. Постоянное совершенствование знаний является неотъемлемым условием развития экономики, а эффективное использование имеющихся физических активов — залог стабильного развития хозяйственных структур. Одной из стратегических задач социально-экономического развития региона является достижение высокого уровня конкурентоспособности промышленных предприятий при условии их успешного функционирования. Это необходимое условие обеспечения экономической безопасности, повышения уровня жизни населения, развития внутреннего рынка.

Немаловажным фактором устойчивого развития региона является *общественно-политическая ситуация*, влияющая на стабильность существующей экономико-политической системы. Основным направлением деятельности общественно-политических институтов являются инвестиции в человеческий капитал и развитие и поддержание социального капитала, который ускоряет экономическое развитие, содействуя связям между предпринимателями, работниками и облегчая доступ к информации, принятие коллективных решений и эффективные коллективные действия.

Факторы гуманитарного характера прямо воздействуют на поддержание устойчивого экономического равновесия и развития через рост инвестиций в *интеллектуальный* (человеческий, социальный, структурный) *потенциал*. *Человеческий потенциал (ресурс, капитал, потенциал)* — это интенсивный производительный фактор экономического развития, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, являющийся основным элементом эффективного развития любой социальной системы. *Социальный потенциал(ресурс, капитал, потенциал)* — потенциал отношений, возникающих между людьми, и зависящих от них нормы доверия и поведения, которые создают механизм социального взаимодействия. Взаимодействие по поводу обмена опытом и знаниями, способствует накоплению совокупного человеческого потенциала.

Устойчивость регионов не измеряется одномерно, поэтому необходимо создать сбалансированную систему критериев и показателей устойчивого развития различных социально-экономических систем. Устойчивое развитие региона представляет собой дискретный процесс постоянного характера, сущность которого заключается в устойчиво-сбалансированных темпах перманентного роста и развития региональной системы в целом на достаточно продолжительный период времени. Для каждого региона необходимо разрабатывать определенную систему показателей и индикаторов устойчивого развития, поскольку нет единого стандартного набора факторов, определяющих способность конкретного региона противостоять внешним и внутренним воздействиям, сохранять стабильное равновесие и способность к саморазвитию.

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЖИТЕЛЕЙ ИЗБРАННЫХ ТЕРРИТОРИЙ

Исследование состояния и тенденций развития образовательных потребностей жителей избранных территорий осуществлялось на основе теоретического анализа и оценки: зарубежного опыта создания «обучающихся регионов» (п. 1. 2.), определения ценностных ориентиров практики непрерывного образования взрослых как фактора регионального развития (п. 1. 3), а также эмпирического исследования географической, демографической и социокультурной специфики избранных регионов, особенностей рынка труда и занятости населения региона, насыщенности рынка образовательных услуг, структуры и содержания реальных и перспективных образовательных потребностей жителей региона, результаты которого представлены в данном разделе сборника.

Изучение и анализ региональной ситуации избранных территорий предполагал выявление их географической, демографической и социокультурной специфики, обусловливающей характер факторов, определяющих особенности будущих стратегий «обучающихся регионов». Как указывалось ранее, избранные территории были отнесены к двум типам: промышленным регионам — г. Витебск и Борисовский район, к аграрным — Слуцкий и Шумилинский районы. Для сравнения и более подробного изучения социально-культурной ситуации сельских регионов Беларуси можно использовать исследования сотрудников Института социологии НАН Беларуси[110, 111].

При изучении региональной ситуации были использованы все доступные источники информации: СМИ, интернет-ресурсы, открытые статистические данные. Сложность в осуществлении данной работы состояла в частичной закрытости данных, доступности пол-

[110] Смирнова, Р. А. Социально-культурный портрет сельских регионов Беларуси. Витебская область [Текст]: монография / Р. А. Смирнова, Т. В. Кузьменко, Т. С. Балакирева. — Минск: Институт социологии НАН Беларуси, 2012. — С. 127.

[111] Смирнова, Р. А. Социально-культурный портрет сельских регионов Беларуси. Минская область: монография / Р. А. Смирнова, Т. В. Кузьменко, Т. С. Балакирева. — Минск: Институт социологии НАН Беларуси, 2012. — С. 127.

ного массива требуемой информации, отсутствии мотивации на предоставление подобной информации у лиц, принимающих решения.

Фокус-группы были направлены на изучение того, как организовано сознание производителей, потребителей и провайдеров услуг дополнительного образования и что движет людьми в процессе принятия решения о производстве, потреблении и продвижении данного вида услуг.

Фокус-группы по выявлению образовательных потребностей выполнялись комплексно и по множеству направлений. Выполнение задач обеспечивала распределительная система сбора информации по промышленным и аграрным районам Минской и Витебской областей, где основную нагрузку и реальные полномочия имели организации, непосредственно ответственные за реализацию определенной образовательной политики, за формирование того или иного профессионального портрета в конкретном регионе, т. е. образовательные, профессиональные, социальные и иные организации. В ходе сбора информации методом фокусированного интервью использовался пакет методических инструкций: гайд-планы для проведения интервью с различными категориями акторов образовательных услуг (приложение 2), образцы протоколов ведения фокусированного интервью, инструкции модераторам (приложения 3 и 5).

В работе фокус-групп приняли участие представители структур регионального управления — 25 человек; работодатели (от предприятий и организаций) — 19 человек; провайдеры услуг дополнительного образования взрослых — 56 человек. Среди них:

1. Представители администрации регионов, органов местного самоуправления:

— Витебский областной исполнительный комитет,

— Шумилинский райисполком,

— администрация Октябрьского района г. Витебска,

— управление образования Витебского облисполкома,

— администрация Первомайского района г. Витебска,

— управление по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома,

— администрация Железнодорожного района г. Витебска,

— Витебское областное управление Фонда социальной защиты населения Министерства труда,

— начальник отдела образования, спорта и туризма администрации Октябрьского района г. Витебска,

— начальник отдела образования спорта и туризма Первомайского района г. Витебска,

— начальник отдела образования спорта и туризма Шумилинского райисполкома,

— начальник отдела культуры, идеологической работы и по делам молодежи Шумилинского райисполкома,

— начальник управления социальной сферы Слуцкого районного исполнительного комитета,

— начальник Слуцкого районного отдела по труду, занятости и социальной защите,

— заместитель начальника Слуцкого районного отдела образования и туризма,

— начальник Слуцкого районного отдела культуры.

2. Работодатели:

— наниматели г. Витебска: ЗАО ОПТФ «Світанак»; филиал № 4 ОАО «8 Марта»; филиал ОАО «Белкнига» книжный магазин № 15 «Глобус»; РУПП «Витебскхлебпром»; ЧУП «Мегаевротекс»; ОАО «Витебскдрев»; ИООО «Лукойл Белоруссия»; Витебский областной институт развития образования занятости и социальной защиты»; ЗАО «Медицинское предприятие “Симург”; государственное объединение «Витебский концерн “Мясо-молочные продукты”;

— наниматели Шумилинского района: ГЛХУ «Шумилинский лесхоз»; ОАО «Шумилинский льнозавод».

3. Провайдеры услуг дополнительного образования взрослых:

— г. Витебск: Научно-исследовательское социально-инновационное предприятие «Лисекон»; УО «Витебский государственный технологический университет»; Учебный центр учреждения «Витебское областное управление МЧС Республики Беларусь»; Центр психологической помощи УО «Витебский государственный педагогический университет имени П. М. Машерова; ЧУП «Витебский учебный центр профсоюзов»; Витебский филиал ГУО «Институт непрерывного образования» БГУ; централизованная библиотечная система г. Витебска (библиотека имени М.Горького); Витебский областной краеведческий музей; Центр занятости населения г. Витебска; УО «Витебский государственный медицинский колледж»; «EnglishAcademy» школа английского языка (филиал Минской школы); УО «Витебский государственный музыкальный колледж им. И. И. Соллертинского»,

— Шумилинский район: Государственное учреждение «Территориальный центр социального обслуживания населения Шумилинского района»; ГУДО «Шумилинский районный центр детей и молодежи»; РУМК отдела образования, спорта и туризма Шумилинского райисполкома; Дом ремесел отдела культуры, идеологической работы и по делам молодежи Шумилинского райисполкома,

— Борисовский район: Староборисовская СШ; СШ № 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 18, 22, 23 г. Борисова; Лошницкая СШ; ГУДО «ЦТДиМ»; Гимназия № 2; Гимназия № 3 г. Борисова,

— Слуцкий район: Государственное учреждение «Центральная районная библиотека» г. Слуцка; Слуцкий городской Дом культуры молодежи; Слуцкий государственный медицинский колледж; «Слуцкий государственный сельскохозяйственный профессиональный лицей»; Слуцкий профессионально-технический колледж перерабатывающей промышленности; 19 городских и сельских учреждений общего среднего образования.

Неоднородность представительства регионов по фокус-группам и сложность обеспечения полного представительства в них обусловлена краткосрочностью подготовительного этапа, недостаточной разъяснительной работой среди лиц, принимающих решения о зна-

чимости подобного исследования для разработки образовательной политики регионов и проектирования стратегий «обучающихся регионов». И, если для пилотного исследования, преследующего цели выявления возможностей и тенденций развития дополнительного и формального образования, это допустимо, то при проведении фокусированного исследования для разработки стратегии конкретного обучающегося региона в фокус-группах должны быть представлены все субъекты реализации региональной политики развития.

Анализ региональной ситуации в избранных территориях сгруппирован с результатами фокусированного интервью по районам и представлен ниже.

1.4.1. Анализ региональной ситуации в Шумилинском районе Витебской области

Шумилинский район расположен в центральной части Витебской области, граничит с Полоцким, Городокским, Бешенковичским, Витебским и Ушачским районами.

Площадь района — 1, 7 тыс. км^2. Территорию района пересекают железная дорога Витебск—Полоцк, автомобильная дорога Витебск—Шумилино—Полоцк с ответвлениями на Лепель, Бешенковичи, Городок.

Административно-территориальная структура района включает 8 сельских Советов, 252 сельских населенных пункта и 2 городских поселка: Шумилино и Оболь. Удаленность райцентра от г. Витебска — 40 км, от г. Минска — 242 км.

На территории района проживает 19 347 жителей. Городское население составляет 9 789 человек, в т. ч. в городском поселке Шумилино проживает 7 315 человек, в городском поселке Оболь — 2 474 человека. Население сельской местности составляет 9 558 жителей.

Ведущей отраслью производства района является сельское хозяйство, в котором занято 1 670 человек. Отрасль представляют 20 сельскохозяйственных организаций, в т. ч. 11 крестьянско-фермерских хозяйств.

Промышленное производство Шумилинского района представлено восьмью предприятиями различных форм собственности и ведомственной подчиненности. Крупнейшими являются:

— Обольский керамический завод — одно из крупнейших предприятий отрасли, на котором занято около 700 человек. Продукция с успехом конкурирует на рынках не только Республики Беларусь, но и стран СНГ. Из кирпича Обольского керамического завода построен Храм Христа Спасителя в г. Москве, храм Георгия Победоносца на Поклонной горе, реставрированы Воскресенские ворота Кремля;

— ОАО «Шумилинский льнозавод», расположено в н. п. Приозерный Шумилинского района. Производственные мощности предприятия рассчитаны на переработку 3000 т льнотресты в год и используются на 65 %;

— СООО «Вежа», расположено в г.п. Шумилино, специализируется на производстве плодовых вин;

— ИПЧУП «Славянский продукт», расположено в г. п. Шумилино, специализируется на производстве и продаже водочной продукции;

— филиал ОАО «Молоко» г. Витебска, специализируется на производстве жирных сыров и масла животного, расположен в г. п. Шумилино;

— производственный участок СООО «Витконпродукт», специализируется на выращивании мяса цыплят-бройлеров на производственных площадях птицефабрики, расположенной в д. Слобода, и переработке мяса птицы в цехе, расположенном в г. п. Шумилино.

В районе действуют 104 магазина розничной торговли, в их числе 63 магазина Шумилинского райпо и 41 магазин частной формы собственности, рынок на 108 мест, торговый центр на 19 мест.

Оказание медицинской помощи населению района обеспечивает учреждение здравоохранения «Шумилинская центральная районная больница» (УЗ «Шумилинская ЦРБ») — многопрофильное лечебно-профилактическое учреждение, в состав которого входят:

- Центральная районная поликлиника на 200 посещений в смену;
- Центральная районная больница на 110 коек;
- Николаевская и Обольская участковые больницы на 30 коек;

- Светлосельская, Мишневичская, Никитихинская врачебные амбулатории;
- Мишневичская больница сестринского ухода и 16 фельдшерско-акушерских пунктов.

Образовательную сеть района составляют 38 учреждений образования: 1 гимназия, 9 средних школ, 4 учебно-педагогических комплекса «детский сад–средняя школа», 1 базовая школа, 2 комплекса «детский сад–базовая школа», 5 комплексов «детский сад–начальная школа», 14 детских дошкольных учреждений, социально-педагогический центр, Центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, Центр детей и молодежи.

В общеобразовательных учреждениях обучаются 1949 учащихся, дошкольные учреждения посещают 936 воспитанников.

Сеть учреждений культуры Шумилинского района включает в себя: 2 городских Дома культуры; 1 сельский Центр культуры и досуга; 4 сельских Дома культуры; 1 сельский клуб — Центр духовного воспитания; 15 сельских клубов; 1 сельский клуб-библиотека; 24 библиотеки; Шумилинский историко-краеведческий музей и Обольский филиал (музей Обольского комсомольского подполья); 2 детские школы искусств и 10 сельских филиалов; Районный Дом ремесел; Автоклуб.

Выводы по фокус-группам Шумилинского района. *Категории респондентов: нанимателии, провайдеры*

Результаты проведения фокус-групп отражают ситуацию, в которой провайдеры образовательных услуг не имеют представления о проблемах, имеющихся в регионе, в то время как работодатели могут оценить наличие в основном проблем социокультурного и бытового характера, не выделяя экономических проблем. Как следствие, ни те, ни другие не имеют представлений о роли населения и персонала организаций в решений проблем регионального развития. Все респонденты говорят об отсутствии в регионе как общих стратегий развития, так и стратегий развития образования. Можно утверждать в целом о слабой осведомленности провайдеров и работодателей о процессах развития в регионе. Как видится, в этой же плоскости находятся причины отсутствия понимания роли образования в решении как

региональных проблем, так и личных проблем человека. По мнению респондентов, образование не является фактором решения этих проблем вне зависимости от природы человека и его мотивации.

Как следствие, многие наниматели не видят необходимости в непрерывном образовании, повышении квалификации, наращивании образовательного потенциала персонала организаций, организации обучения персонала непосредственно в организациях. Все провайдеры придерживаются противоположной точки зрения. Однако и те, и другие не располагают данными о возможностях получения населением дополнительного образования в регионе. Как таковая сеть дополнительных образовательных услуг в районе отсутствует, структуры формального образования предлагают единичные образовательные программы, спрос на которые невысок в силу их содержания (в основном предлагаемые программы несут декоративно-прикладную направленность). Поэтому провайдеры ориентируют население на получение дополнительных образовательных услуг в других регионах, но обеспечить релевантной информацией о содержании и качестве этих услуг они не могут.

Провайдеры не ориентированы на налаживание межсекторальных связей и не имеют такого опыта. Дистанционные формы образования не вызывают у них доверия, несмотря на то, что ИКТ-компетенции были названы как приоритеты содержания дополнительного образования.

Провайдеры отмечают такое качество, как доступность образовательных услуг по цене, увязывая это с неготовностью населения самостоятельно оплачивать образовательные услуги. Работодатели, в свою очередь, готовы платить за обучение своего персонала только в исключительных случаях.

В контексте полученных результатов понятно, почему наниматели и провайдеры затрудняются дать оценку перспективам развития дополнительного образования у себя в регионе, скорее всего, они ее просто не видят.

1.4.2. Анализ региональной ситуации, г. Витебск

Витебск — самый северный областной город, крупный административный, промышленный и культурный центр. Территория города составляет более 12 тыс. га. Численность населения — 369, 4 тыс. человек, в т. ч. 7, 1 тыс. человек, проживающих в г. п. Руба.

В настоящее время в г. Витебске насчитывается 17 400 субъектов хозяйствования. В предпринимательском секторе работает около 40 тыс. человек, что составляет 22, 6 % от экономически активного населения. Уровень безработицы к экономически активному населению за 2013 г. составил 0, 6 %

Доминирующее положение в структуре промышленного комплекса занимают предприятия обрабатывающей промышленности. Их доля в объеме промышленного производства — 92, 4 %, в т. ч. предприятий, основным видом экономической деятельности которых является производство пищевых продуктов, включая напитки, и табак — 19, 3 %, производство кожи, изделий из кожи и производство обуви — 31, 0 %, производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования — 12, 6 %, текстильное и швейное производство — 11, 1 %, производство машин и оборудования — 5, 9 %. На долю организаций горнодобывающей промышленности приходится 1, 7 % общего объема промышленного производства города; организаций, осуществляющих производство и распределение электроэнергии, газа и воды — 5, 9 %.

Железнодорожные линии Витебска обслуживают направления восток-запад и север-юг, соединяя город с Варшавой, Санкт-Петербургом, Минском, Москвой, Киевом. Витебский аэропорт в состоянии принимать любые воздушные суда. В 2010 г. в пределах города возобновлено пароходное пассажирское движение по реке Западная Двина.

Торговая инфраструктура г. Витебска на начало 2013 г. представлена 2110 торговыми объектами торговой площадью свыше 180 тыс. $м^2$, 10 торговыми центрами, 7 рынками и 400 объектами общественного питания на 24 тыс. мест, из них общедоступная сеть представлена 300 объектами на 13, 9 тыс. мест.

В областном центре более 30 крупных медицинских учреждений, лечебно-профилактические взрослые и детские поликлиники, жен-

ские консультации и городские стационары, 5 областных медицинских диспансеров, 2 центра санитарно-гигиенического и профилактического направлений, крупнейший областной диагностический центр, широкая сеть государственных и частных аптек.

В г. Витебске расположено 855 физкультурно-спортивных сооружений, 1 стадион, 1 манеж, 1 ледовый Дворец, 143 спортивных зала, 202 приспособленных помещения, 35 спортивных ядер, 395 спортивных площадок, 41 плавательный бассейн.

В систему образования г. Витебска входят 95 учреждений дошкольного образования, 9 гимназий, 37 школ, детский дом, школа-интернат для детей с нарушением слуха, вспомогательная школа, 4 учреждения дополнительного образования детей и молодежи, городской центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, городской социально-педагогический центр, имеющий в своем составе детский социальный приют.

В Витебске работают учреждения высшего образования: Витебский государственный университет им. П. М. Машерова; Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет; Государственная академия ветеринарной медицины; Витебский государственный технологический университет; филиалы Московского института современных знаний и Международного института трудовых и социальных отношений Федерации Профсоюзов Беларуси.

Научно-исследовательские учреждения представлены научно-исследовательским экономическим институтом Министерства экономики Республики Беларусь и Институтом технической акустики Национальной академии наук.

Витебск насчитывает сегодня 236 объектов, включенных в Государственный список историко-культурных ценностей. Из них 220 объектов архитектуры, 8 — археологии, 8 — истории. В городе работают областной краеведческий и художественный музеи, музей частных коллекций, литературный музей, музей М. Ф. Шмырева, музей Воинов-интернационалистов, Арт-центр и дом-музей М. Шагала, музей-усадьба И. Е. Репина, выставочный зал «Духовской Круглик».

Центрами белорусского искусства являются Национальный академический драматический театр им. Якуба Коласа и Белорусский театр «Лялька».

Активную культурно-массовую и концертную деятельность проводят крупнейшие учреждения культуры Беларуси: государственное учреждение «Центр культуры "Витебск" и его филиалы «Летний амфитеатр» и концертный зал «Витебск», а также Витебская областная филармония. Значительное место в культурной среде и музыкальном образовании города занимают 3 школы искусств, 4 музыкальные школы, Витебское музыкальное училище им. И. И. Соллертинского.

В городе проводятся фестивали детского творчества, эстрадного искусства, смотры-конкурсы исполнительского мастерства молодых талантов, Международный фестиваль искусств «Славянский базар в Витебске».

Выводы по фокус-группам г. Витебска.
Категории респондентов: представители администраций, наниматели, провайдеры

Результаты проведения фокус-групп позволяют сделать вывод о том, что представители органов государственного управления, наниматели и провайдеры в целом имеют представление о характере проблем, имеющихся в регионе. Однако в фокусе внимания властей находятся в основном социальные проблемы, нанимателей — экономические проблемы, провайдеров образовательных услуг — проблемы бытового, социокультурного и образовательного характера, т. е. каждая из категорий респондентов не оценивает ситуацию в регионе в целом, не видит взаимосвязей между проблемами и не предполагает своего участия в решении проблем, не связанных непосредственно с задачами собственной закрепленной функциональным статусом деятельности. Подтверждением закрытости и разобщенности структур и населения в целом является отсутствие вовлеченности (либо понимания ситуации вовлеченности) населения, провайдеров, персонала организаций в решение актуальных проблем региона. В то же время все категории респондентов согласны с утверждением, что высокий уровень образования способствует решению проблем.

Из этого можно сделать вывод об отсутствии (или невостребованности) механизмов реализации образовательного потенциала населения для решения проблем региона.

Не способствует кооперации усилий и отсутствие у представителей администрации и нанимателей представлений о перспективных направлениях развития региона. Да и у провайдеров образовательных услуг эти представления, скорее, подменяются констатацией проблем либо формальными обобщениями, наподобие «развитие малого бизнеса», никоим образом не увязанными с региональной спецификой.

Показательно, что представители администраций не владеют данными о востребованности специалистов с разным уровнем образования в регионе, концентрируя свое внимание на отраслевой структуре рынка вакансий. Как следствие, уровень образования и его качество в их понимании вторичны по отношению к типам квалификаций. Это является одной из основных причин, в связи с которой жители не желают участвовать в дополнительном образовании. Наряду с этим, у администраций отсутствует знание о номенклатуре востребованных квалификаций. Это говорит об отсутствии стратегии развития образовательных услуг в регионе, что подтверждают и наниматели, и провайдеры, не сумевшие сформулировать в ходе фокус-групп своего мнения о региональной образовательной стратегии и даже ее наличии. Поскольку региональная образовательная политика является инструментом управления образованием в регионе, то ее отсутствие приводит к ситуации, когда администрации не участвуют в организации дополнительного образования. На организационном уровне также отсутствуют политики и стратегии обучения персонала, повышение квалификации организовано в основном в рамках исполнения нормативных требований по прохождению повышения квалификации специалистами организаций государственной и коммунальной форм собственности.

Таким образом, не приходится говорить как об инициации администрацией и нанимателями дополнительного образования в регионе, так и о наличии у них мотивации на организацию и поддержку непрерывного образования в целом. В то же время потребность в этом велика, так как большинство респондентов, представлявших

все категории опрашиваемых, отмечали неудовлетворенность качеством образования молодых специалистов, несоответствие их компетенций реальным потребностям работодателей, равно как и необходимость систематического образования работников, повышения их квалификации.

Провайдеры образовательных услуг, несмотря на отсутствие региональной образовательной политики, активно развивают дополнительные образовательные услуги. Можно говорить о достаточно обширной сети образовательных услуг в г. Витебске — как следствии разветвленной структуры учреждений формального образования, развития ими дополнительных образовательных услуг, активного включения в процессы оказания образовательных услуг учреждений иных сфер (в первую очередь, социальной защиты и культуры). Однако разработка и предоставление образовательных услуг базируется не на анализе потребностей потребителей, а на оценке собственных возможностей провайдеров, что не позволяет как обеспечить качество услуг, так и расширить их номенклатуру.

Наниматели и представители администраций слабо осведомлены о возможностях провайдеров, номенклатуре и качестве оказываемых ими услуг. Однако оплачивать образовательные услуги из местных бюджетов и средств организаций (преобладающая часть которых — государственной формы собственности) они готовы. В контексте отсутствия региональной стратегии развития и региональной образовательной политики такая ситуация свидетельствует о формальном подходе к развитию рынка образовательных услуг и образования в целом со стороны администраций, о непонимании ими роли образования в обеспечении регионального развития, и как следствие, отсутствие видения перспектив развития дополнительного образования в регионе.

1.4.3. Анализ региональной ситуации в Слуцком районе Минской области

Слуцкий район расположен в южной части Минской области, граничит с Солигорским, Копыльским, Узденским, Пуховичским, Стародорожским и Любанским районами. Его площадь — 1821 км^2. В районе 209 населенных пунктов.

По состоянию на 01.01.2011 г. численность населения Слуцкого района составила 94,8 тыс. человек, в т. ч. в сельской местности — 33,4 тыс. человек, городское население —61, 4 тыс. человек. По данным переписи населения 2009 г. в Слуцком районе проживало 43, 9 тыс. мужчин и 51, 2 тыс. женщин. Средний возраст населения района по переписи населения 2009 г. составил 40,9 лет, в т. ч. средний возраст мужчин — 38, а женщин — 43,3 года. Удельный вес трудоспособного населения составил 59,4 % от общей численности населения, в т. ч. по городу — 63,5 %, по району — 51,9 %. По другим возрастным группам население моложе трудоспособного возраста (0-15 лет) составляет 15,8 %, в возрасте старше трудоспособного — 24,8 %.

В настоящее время в промышленном секторе района функционирует 25 промышленных предприятий, 10 из которых представляют пищевую и перерабатывающую отрасли, на их долю приходится около 90 % всего выпуска промышленной продукции.

Крупнейшими организациями в районе являются четыре предприятия: ОАО «Слуцкий сахарорафинадный комбинат» (удельный вес в производимой товарной продукции района составляет 30,2 %), ОАО «Слуцкий сыродельный комбинат» (23,3 %), ОАО «Слуцкий мясокомбинат» (20,5 %) и ОАО «Слуцкий комбинат хлебопродуктов» (11,2 %).

Агропромышленный комплекс Слуцкого района специализируется на производстве молока, мяса, зерна, картофеля, сахарной свеклы. Удельный вес растениеводства в объеме валовой продукции сельского хозяйства составляет 45 %, животноводства — 55 %. Производство сельскохозяйственной продукции сосредоточено в 2 сельскохозяйственных производственных кооперативах, 13 акционерных обществах, 3 унитарных предприятиях, 6 сельскохозяйственных филиалах, 18 фермерских хозяйствах.

На территории Слуцкого района функционирует 336 торговых объектов (из них 7 торговых центров) и 130 объектов общественного питания (в городе — 78, в районе — 52), в т. ч. 66 объектов общедоступной сети (в городе — 47, в районе — 19). Из общего количества 48 магазинов и 32 объекта общепита принадлежит торговым органи-

зациям коммунальной формы собственности, 109 и 44 — потребительской кооперации, 110 и 16 — частных.

На территории района 7 больниц с общим количеством 910 коек. Из них в сельской местности 6 больниц на 175 коек (4 участковые и 2 больницы сестринского ухода). Работают взрослая поликлиника, детская поликлиника, женская консультация, стоматологическая поликлиника, кожно-венерологический диспансер, противотуберкулезный диспансер.

Система образования района включает в себя 2 гимназии, 28 средних школ, 5 УПК яслей—садов—средних школ, 4 базовые школы, 1 вечернюю школу, 38 яслей-садов, 1 Дошкольный центр развития ребенка, 4 разнопрофильных учреждения дополнительного образования детей и молодежи, Центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, Социально-педагогический центр.

Учреждения общего среднего образования посещают 9383 учащихся, дошкольного образования — 3692 ребенка, в учреждениях дополнительного образования детей и молодежи занимаются 4464 воспитанника.

Среднее специальное и профессионально-техническое образование представлено учреждениями образования «Слуцкий государственный медицинский колледж», «Слуцкий государственный сельскохозяйственный профессиональный лицей», «Слуцкий профессионально-технический колледж перерабатывающей промышленности».

В районе функционирует 95 учреждений культуры и искусств, которые в полном объеме обеспечивают население культурно-массовой работой: 39 клубных учреждений, 44 библиотеки, 9 ГУО детских школ искусств, ГУ «Слуцкий краеведческий музей», КУП «Парк культуры и отдыха».

Сеть клубных учреждений представлена разными типами учреждений (Дом фольклора, Центры культуры и досуга, Молодежный центр, Квасыничский центр ремесел, Слуцкий центр традиционной культуры, Слуцкий городской Дом культуры молодежи). 209 малонаселенных пунктов обслуживает автоклуб, библиобус.

Выводы по фокус-группе Слуцкого района.
Категории респондентов: провайдеры

Анализ фокус-группы провайдеров Слуцкого района показывает отсутствие у них четких представлений о проблемах, имеющихся в регионе, и данных о включении населения в их решение. В то же время респонденты уверены в положительном влиянии уровня образования на решение социальных и личностных проблем. Поэтому подавляющее большинство провайдеров указывает на то, что они осознают важность дополнительных образовательных услуг, стремятся их развивать, ищут возможности для сотрудничества с другими провайдерами и развития новых форм образования, считают необходимым способствовать непрерывному образованию каждого человека путем поддержки в выборе провайдеров и образовательных услуг (не только своих).

В то же время сами провайдеры отмечают невысокое качество образовательных услуг, их несоответствие реальным потребностям населения, особенно в части услуг, способствующих повышению качества жизни и профессиональному развитию. Видимо, не в последнюю очередь это связано с отсутствием представлений о перспективах развития региона как у провайдеров, так и населения в целом. Не просматриваются провайдерами и конкретные перспективы развития дополнительного образования, несмотря на общую уверенность в том, что такие перспективы есть.

1.4.4. Анализ региональной ситуации в Борисовском районе Минской области

Борисовский район с административным центром г. Борисов находится на северо-востоке Минской области. Территория г. Борисова — 46 км^2. Территория Борисовского района — 3 тыс. км^2. На территории района расположено 300 населенных пунктов.

Общая численность населения Борисовского района, по данным на 01.10.2012 г., составляет 185 257 человек, из них: городского — 145 879 человек; сельского — 39 378 человек; мужчины — 88 688, женщины — 96 569

Уровень регистрируемой безработицы на 01.10.2013 г. составил 0,61 % к численности экономически активного населения.

Борисовский район обладает значительным промышленным потенциалом. Он представлен 40 предприятиями отраслей машиностроения и металлообработки, приборостроения, химической, деревообрабатывающей, фармацевтической, а также производством хрустальной посуды, пластмассовых изделий, спичек и др.

Приоритетными направлениями деятельности агропромышленного комплекса района являются молочное животноводство, свиноводство, птицеводство, выращивание зерна, картофеля, овощей, льна. Крупнейшими сельскохозяйственными предприятиями района являются: ОАО «СвинокомплексБорисовский», ОАО «Птицефабрика "Велятичи"», МОУСП «Старо-Борисов», ОАО «Кищино-Слободской».

Розничную торговлю в Борисовском районе осуществляют 766 объектов торговли различных форм собственности, в т. ч. 653 магазина и 4 торговых центра с общей торговой площадью 71 438, 3 м^2, из них 151 в сельской местности. Сеть общественного питания представлена 209 объектами, в т. ч.: 8 ресторанов, 42 кафе, 16 баров, 6 закусочных, 83 столовые, 13 мини-кафе, 41 кафетерий всего на 14 016 посадочных мест.

Система здравоохранения Борисовского района включает в себя 60 лечебно-профилактических организаций. Это больницы, поликлиники, родильный дом, станция скорой помощи, станция переливания крови, диспансеры. Укомплектованность врачебными кадрами составляет 68, 2 %, средним медицинским персоналом — 88,4 %.

Систему образования Борисовского района представляют:

- 52 учреждения дошкольного образования, в т. ч. 2 дошкольных центра развития ребенка, 1 ясли-сад санаторного типа;
- 44 учреждения общего среднего образования (20 — городские, 24 — в сельской местности), из них 31 средняя школа, 7 УПК детский сад — средняя школа, 1 УПК ясли-сад — средняя школа, 4 гимназии, 1 лицей;
- 4 учреждения дополнительного образования детей и молодежи;
- 2 детских оздоровительных лагеря: «Бродовка», «Чайка»;
- Социально-педагогический центр, в состав которого входит детский социальный приют;

- Центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации для детей с особенностями психофизического развития.

Основу культурной жизни обеспечивает городской Дворец культуры им. М. Горького, 42 сельских дома культуры и клуба, клубные учреждения на предприятиях, 6 детских школ искусств, централизованная система публичных библиотек, состоящая из 47 библиотек, государственный объединенный музей, 4 кинотеатра.

Выводы по фокус-группе Борисовского района

Категории респондентов: провайдеры

Результаты проведения фокус-групп позволяют сделать вывод, что провайдеры образовательных услуг Борисовского района фиксируют наличие в регионе проблем различного типа (экономического, социального, социокультурного), при этом в некоторых случаях демонстрируют достаточно глубокое понимание этих проблем. Однако ни они сами, ни население в целом в решение этих проблем не включено по одной причине — нежелание включаться в эти процессы. В то же время провайдеры видят обусловленность решения социальных и личных проблем уровнем образования населения, и как следствие, уровнем доступности, многообразием и качеством образовательных услуг в целом и дополнительных образовательных услуг, в частности. Все респонденты отмечают важность непрерывного дополнительного образования во всех формах, развития Интернет-образования, просвещения и поддержки населения в выборе образовательных услуг.

Провайдеры отмечают невысокое качество образовательных услуг, их несоответствие реальным потребностям населения, особенно в части услуг, способствующих повышению качества жизни и профессиональному развитию. Видимо, не в последнюю очередь это связано с отсутствием представлений о перспективах развития региона как у провайдеров, так и населения в целом. Не просматриваются провайдерами и конкретные перспективы развития дополнительного образования, несмотря на общую уверенность в том, что такие перспективы есть. В то время, по мнению респондентов, специалисты и жители готовы тратить время, силы, деньги на дополнительное образование, способствующее их профессиональному росту и повышению качества жизни.

1.4.5. Результаты социологического опроса жителей избранных территорий

Цель социологического опроса — выявление мнений, потребностей, интересов и мотивов деятельности жителей регионов в области получения различных видов образовательных услуг.

Задачи исследования:

- определить социально-демографический и профессиональный статус жителей регионов;
- выявить образовательную активность и уровень информированности населения в области предоставляемых им образовательных услуг;
- определить уровень мотивации жителей регионов к получению услуг дополнительного образования;
- выявить взаимосвязь потребностей населения и возможностей региона в области потребления и предоставления образовательных услуг.

В социологическом опросе приняли участие жители Минской и Витебской областей республики. Опрос проводился методом анкетирования жителей регионов с использованием соответствующего диагностического инструментария и инструкции по проведению группового анкетирования (прил. 1, 4).

Данные представлены в процентном отношении к общему количеству респондентов, ответивших на каждый вопрос.

Получение достоверной и независимой информации об образовательных потребностях жителей регионов является важным условием формирования политики обучающегося региона в аспекте взаимосвязанных факторов: уровня участия жителей в образовательной деятельности, мотивации к получению услуг неформального образования, осознания населением существования социальных и личностных проблем и возможностей их решить средствами неформального образования, а также доступность различных видов и форм услуг непрерывного образования жителям регионов. В связи с этим в рамках совместного белорусско-немецкого проекта «Обучающийся регион: образование для всех поколе-

ний» было проведено социологическое исследование образовательных потребностей населения. Опрос проводился методом анкетирования с использованием соответствующего диагностического инструментария и инструкции по проведению группового анкетирования[112].

В социологическом опросе «Образовательные потребности жителей регионов» приняли участие жители населенных пунктов Минской (Борисов, Слуцкий район) и Витебской (Витебск, Шумилинский район) областей. Общее количество опрошенных составило 987 человек. Распределение респондентов по региональным признакам осуществлялось пропорционально в соответствии с географической выборкой исследования, при этом предварительно были выделены региональные модели, соответствующие производственному и аграрному типам экономики регионов. Выборка проведенного опроса определена возрастными признаками опрошенных и их профессиональной структурой (таблица 1).

Таблица 3. **Распределение респондентов по регионам в зависимости от профессиональной и возрастной дифференциации, количество чел.:**

Профессиональный признак	Тип региона, населенный пункт, местность / возрастные признаки респондентов																По проф. признаку
	Промышленный				Аграрный				Промышленный				Аграрный				
	г. Витебск				Шумилинский р-н				г. Борисов				Слуцкий район				
	14–17	18–25	26–55	55 и <	14–17	18–25	26–55	55 и <.	14–17	18–25	26–55	55 и <	14–17	18–25	26–55	55 и <	
Учащиеся школ	42				10				32				18				102
Учащиеся колледжей и др.	15				15				17				16	2			65
Студенты вузов	9	7							11	2							29
Преподаватели и специалисты вузов и колледжей, педагоги школ и др. учреждений,			36							4	24				58		122
Социальные работники, работники поликлиник, райисполкомов			42							2	41						85
Работники учреждений культуры			4	11													15
Работники промышленных предприятий (комбинатов, заводов, фабрик и др.)			82								24						124

[112] Анкета жителя региона, Инструкция по проведению анкетирования жителей региона прилагаются.

Работники сельскохозяйственных предприятий						5	25								69	3	102
Другие работники (без указания должности)			31								28				47	4	88
Пенсионеры				58				32				47				109	246
Безработные			1				4				2						7
По возрасту	66	7	196	58	25	5	34	32	60	8	115	47	34	2	58	116	
Выборка по региону	338				91				232				326				
Общий объем выборки	987																

На основании анализа признаков выборочной совокупности удалось осуществить типологизацию целевых групп респондентов. Учитывая факт того, что количественная доля категорий респондентов «учащиеся школ», «учащиеся колледжей» и «студенты вузов» в большей степени соотносится с возрастной категорией «14–17 лет», категории «18–26 лет» и «безработные» нерепрезентативны (1 % от объема выборки), категория «другие работники» не представлена по должностям, то в качестве системообразующих типологических репрезентативных выборочных признаков, определяющих социально-демографические портреты регионов, были выделены показатели социально-профессиональной структуры, интегрирующие такие позиции, как «возраст», «сфера деятельности» и «должность». Таким образом, были определены четыре группы респондентов внутри каждого исследуемого региона:

1) учащиеся старших классов школ, учреждений профессионального образования, студенты вузов (дальнейшее наименование этой категории — «учащиеся и студенты», возрастная категория от 14 до 25 лет);

2) работники социальной, культурной и образовательной бюджетных сфер: преподаватели высшей школы и педагоги учреждений общего среднего и дошкольного образования, работники структур социального обслуживания населения и администраций районов, учреждений культуры, поликлиник, отделов кадров и др. (в исследовании они представлены категорией «работники гуманитарной сферы» и подразумевают «работу с людьми как потенциальные и реальные провайдеры услуг образования», возрастная категория 26–55 лет);

3) работники промышленных и сельскохозяйственных предприятий, как целевая группа региона — потребители образовательных услуг, возрастная категория 26–55 лет);

4) пенсионеры, возрастная категория 55 лет и более.

Вследствие этого стало возможным определение выборочной совокупности исследуемых регионов в зависимости от социально-профессиональных характеристик респондентов (табл. 4–7)

Таблица 4. **Социально-профессиональная модель респондентов г. Витебска (объем выборочной совокупности региона составляет 338 человек):**

Категория опрошенных	**%**
1. Учащиеся и студенты	15, 7
2. Работники гуманитарной сферы (реальные и потенциальные провайдеры образовательных услуг)	48, 6
3. Работники промышленных предприятий (основная часть трудоспособного населения региона)	19, 1
4. Пенсионеры	16, 6

Таблица 5.**Социально-профессиональная модель респондентов Шумилинского района (объем выборочной совокупности региона составляет 91 человек):**

Категория опрошенных	%
1. Учащиеся и студенты	23, 0
2. Работники гуманитарной сферы (реальные и потенциальные провайдеры образовательных услуг)	48, 4
3. Работники сельскохозяйственных предприятий (основная часть трудоспособного населения региона)	15, 4
4. Пенсионеры	13, 2

Таблица 6. **Социально-профессиональная модель респондентов Борисовского района (объем выборочной совокупности региона составляет 232 человека):**

Категория опрошенных	%
1.Учащиеся и студенты	19, 0
2. Работники гуманитарной сферы (реальные и потенциальные провайдеры образовательных услуг)	49, 8
3. Работники промышленных предприятий (основная часть трудоспособного населения региона)	12, 2
4. Пенсионеры	19, 0

Таблица 7. **Социально-профессиональная модель респондентов Слуцкого района (объем выборочной совокупности региона составляет 326 человек):**

категория опрошенных	%
1. Учащиеся и студенты	21, 8
2. Работники гуманитарной сферы (реальные и потенциальные провайдеры образовательных услуг)	39, 9
3. Работники сельскохозяйственных предприятий (основная часть трудоспособного населения региона)	12, 6
4. Пенсионеры	25, 7

Эмпирические данные, полученные в ходе исследования, позволяют зафиксировать достаточно высокую активность населения изучаемых регионов в образовательной деятельности, и этот показатель в среднем составляет 52 %: в г. Витебске он равен 55,3 %, в Борисовском районе — 54,4 %, в Шумилинском районе — 52,2 %, в Слуцком районе — 45,8 % (рис. 6).

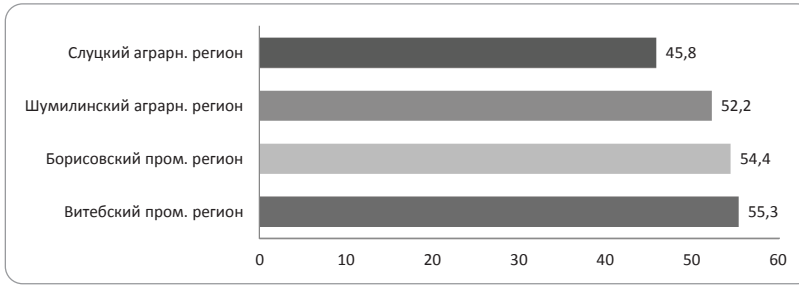


Рис. 6. Доля населения, участвующего в образовательной деятельности, в зависимости от исследуемого региона, %

Несмотря на то, что в выборке исследуемых регионов присутствует достаточная доля молодежи (в среднем, она составляет около 20 % по всем регионам), представители которой в настоящее время проходят обучение в школах, колледжах, вузах и других учреждениях формального образования и составляют основную долю респондентов, указавших на прохождение обучения за последние два года, опросные данные свидетельствуют и о том, что среди других категорий населения (пенсионеров и работников трудоспособного возраста специфических для региона сфер экономики) участие в образовательной деятельности весьма актуально. В промышленных регионах на втором месте (после обучающейся

молодежи) по участию в образовательной деятельности находятся работники гуманитарной сферы (реальные и потенциальные провайдеры образовательных услуг), в аграрных — пенсионеры (рис. 7 — 10).

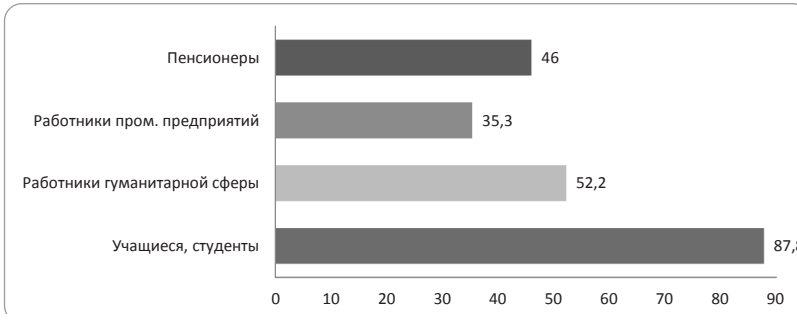


Рис. 7 Участие населения г. Витебска в образовательной деятельности, %

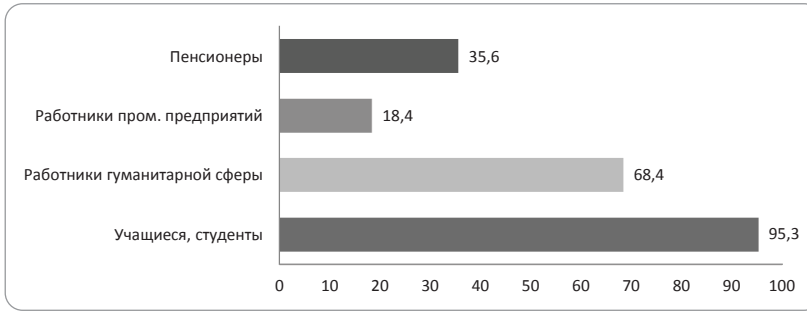


Рис. 8 Участие населения Борисовского района в образовательной деятельности, %

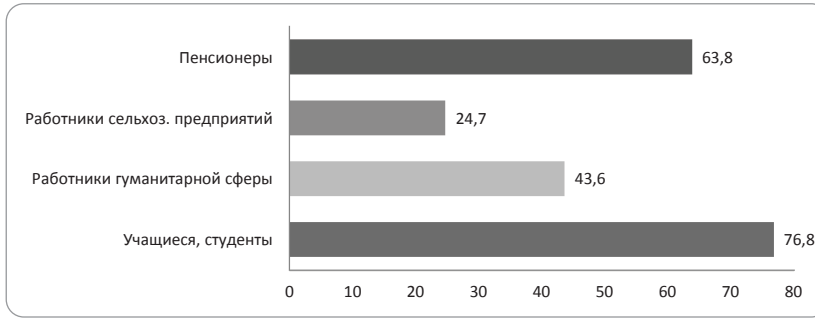


Рис. 9. Участие населения Шумилинского района в образовательной деятельности, %

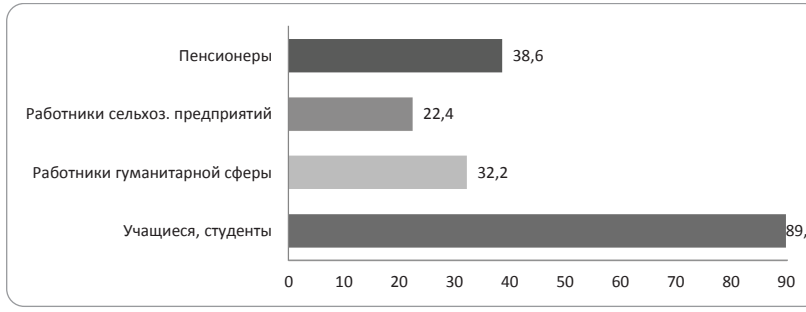


Рис. 10. Участие населения Слуцкого района в образовательной деятельности, %

В перечне получаемых респондентами исследуемых регионов образовательных услуг на первом месте стоит система формального образования — обучение в учреждениях общего, среднего и высшего образования (67,6 %) и система повышения квалификации по специальности (на нее указали 22,3 % опрошенных), также около 5 % респондентов проходили переподготовку. Что касается участия в системе неформального образования, то в семинарах и конференциях по различным вопросам социального и профессионального развития участвовали 18,4 % опрошенных; секциями и кружками по индивидуальному развитию было охвачено 6,8 % респондентов (рис. 11)

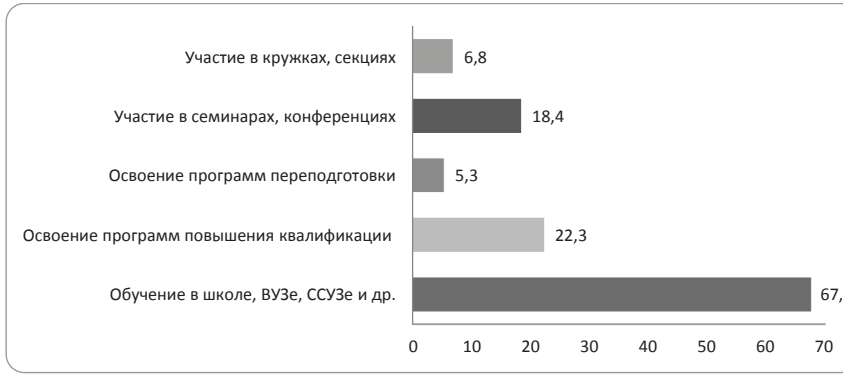


Рис. 11. Виды образовательных услуг, получаемых респондентами, %

Учитывая то, что исследовательский интерес был сконцентрирован именно на системе неформального образования, то в результате полученных данных были определены региональные модели видов получаемого респондентами неформального образования.

В промышленном Витебском регионе учащиеся, студенты и работники гуманитарной сферы (провайдеры образовательных услуг) чаще участвовали в кружках и секциях по индивидуальному развитию, а работники промышленных предприятий и пенсионеры — в семинарах и конференциях по социальному развитию (рис. 7)

Рис. 12. Виды услуг неформального образования, получаемых населением Г. Витебска

Характер участия в образовательной деятельности населения Шумилинского района определяется лидированием такой формы, как семинары и конференции по социальному развитию, что указывает на ровный и линейный охват всех слоев населения этими видами образовательной деятельности (рис. 8):

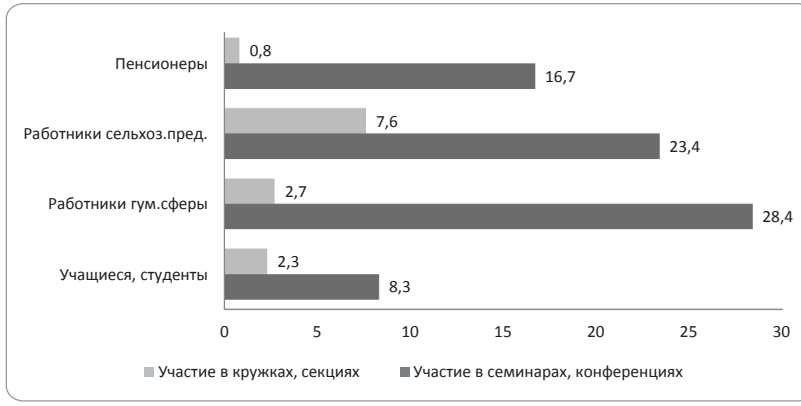


Рис. 13. Виды услуг неформального образования, получаемых населением Шумилинского района

С неменьшей активностью население Борисовского района участвовало в семинарах и конференциях по социальному развитию, особенно представители его старшего возраста. Наряду с конференциями и семинарами, небольшая часть работников промышленных предприятий (2 %) и провайдеров образовательных услуг (8,6 %) посещала кружки по индивидуальному развитию. Вместе с тем представители обучающейся молодежи интенсивнее остальных были задействованы именно в кружках и секциях по индивидуальному развитию (рис. 9).

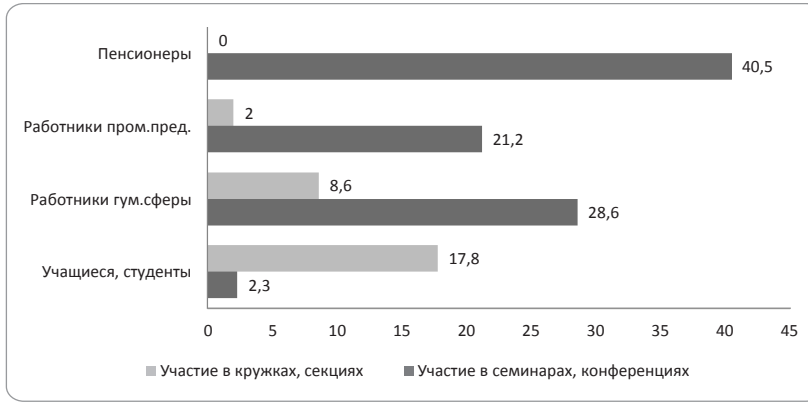


Рис. 14. Виды услуг неформального образования, получаемых населением Борисовского района

Включенность населения Слуцкого района в образовательную деятельность отличается активным участием пенсионеров и работников промышленных предприятий в системе семинаров и конференций, потенциальных и реальных провайдеров образовательных услуг (работников гуманитарной сферы) — в обоих видах неформального образования, а учащихся и студентов — только в кружках (рис. 10). Следует также отметить наименьшую активность населения Слуцкого района по сравнению с остальными группами населения исследуемых регионов

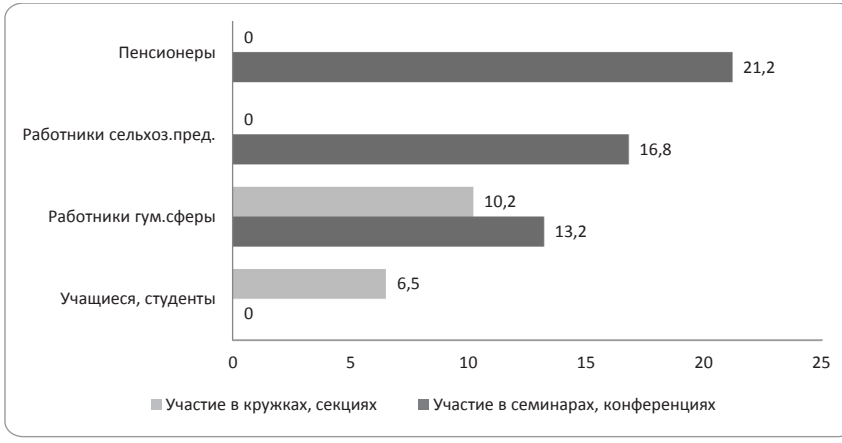


Рис. 10 Виды услуг неформального образования, получаемых населением Слуцкого района

Оплата обучения осуществлялась, по мнению респондентов, в основном, из государственного бюджета: на этот факт указывают в среднем 80 % респондентов по исследуемым регионам: чаще обучение из бюджета оплачивалось представителям аграрных, реже промышленных регионов (рис. 16). Самостоятельно, чаще остальных приходилось оплачивать обучение пенсионерам и работникам промышленных и сельхозпредприятий чаще, реже — соответственно, работникам гуманитарной сферы и учащимся (студентам) (рис. 17).

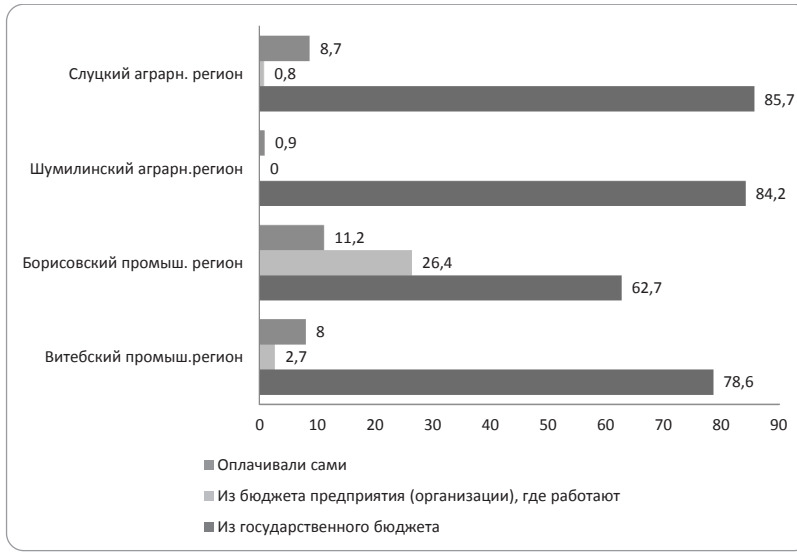


Рис. 16. Форма оплаты образовательных услуг, получаемых респондентами

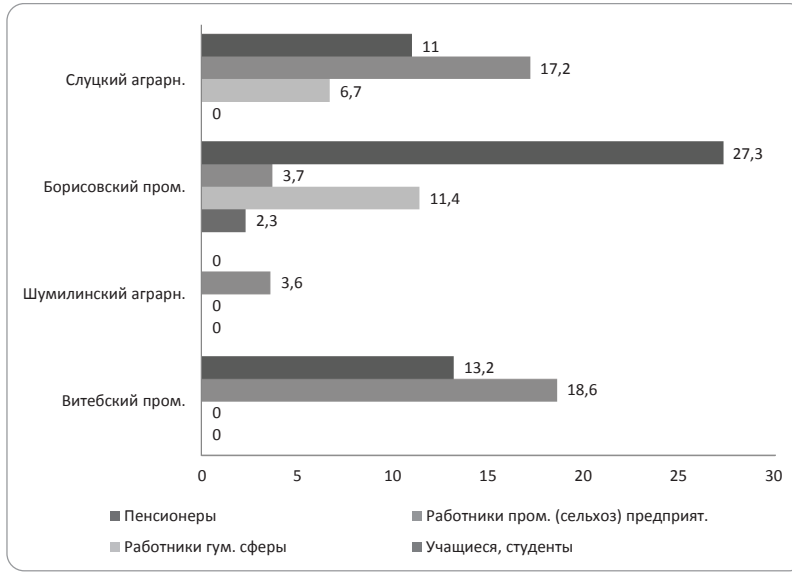


Рис. 17. Группы населения, самостоятельно оплачивающие образовательные услуги

Проведенный опрос позволил обозначить актуальные для населения вопросы, касающиеся проблем в регионе. Для большинства респондентов исследуемых регионов наиболее волнующими вопросами, требующими первоочередного решения, являются:

экономика (59,5 %);социальное развитие (51,7 %); культура (41,0 %); образование (32,3 %).

Что касается различных групп населения каждого региона, то в г. Витебске определился следующий рейтинг проблем.

По мнению учащихся и студентов, на первом месте в регионах стоят экономические, на втором — социальные, на третьем — социокультурные, на четвертом — образовательные проблемы.

По мнению работников гуманитарной сферы, — это, в первую очередь, экономика, второе место занимают социальные, третье — образовательные, четвертое — социокультурные проблемы.

Работники промышленных предприятий указали в первую очередь на проблемы социального характера, на втором месте, по их мнению, — образовательные, на третьем — экономические и социокультурные проблемы.

Пенсионеры в первую очередь недовольны социокультурной, далее — экономической и социальной ситуациями, третье место занимают образовательные проблемы (рис. 18).

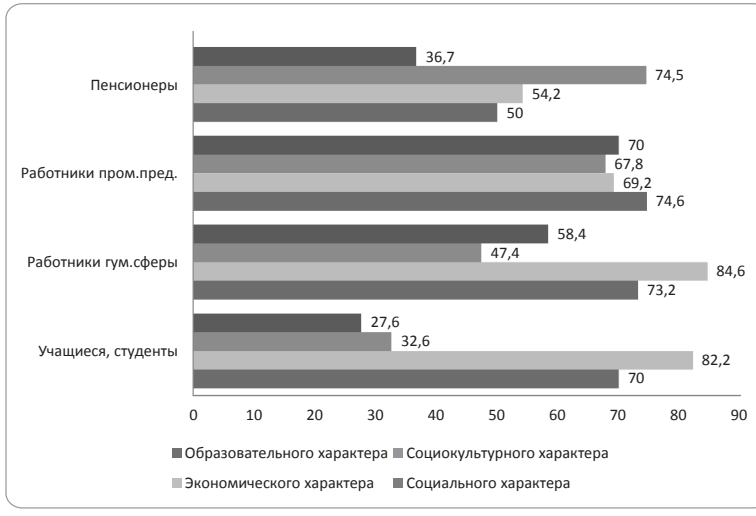


Рис. 18 Проблемы, волнующие население г. Витебска, %

Из анализа открытых вопросов анкеты о конкретных проблемах, указанных респондентами г. Витебска, следует, что, в частности, население обеспокоено: высокой стоимостью жилья; низкой рождаемостью; невысокими размерами пособий на детей; слабым здоровьем населения; безработицей; загрязненностью лесов, улиц, парков.

Отношение населения Шумилинского района к проблемам региона таковы: учащиеся, студенты и работники гуманитарной сферы на первый план вынесли проблемы экономики, на второй — социокультурную ситуацию, на третий — образовательные проблемы, на четвертый — социальные проблемы региона.

Работники сельского хозяйства обеспокоены, в первую очередь, социальной обстановкой, затем — экономической, далее — социокультурной и только потом — образовательной.

Пенсионеры недовольны в большей степени социокультурной, затем — экономической, далее — социальной и образовательной ситуациями (рис. 19).

Суждения в отношении конкретных проблем Шумилинского района таковы: не строится жилье; не хватает педагогов и врачей; ненадежная правовая защита; низкая рождаемость; низкий уровень жизни населения; низкий культурный уровень.

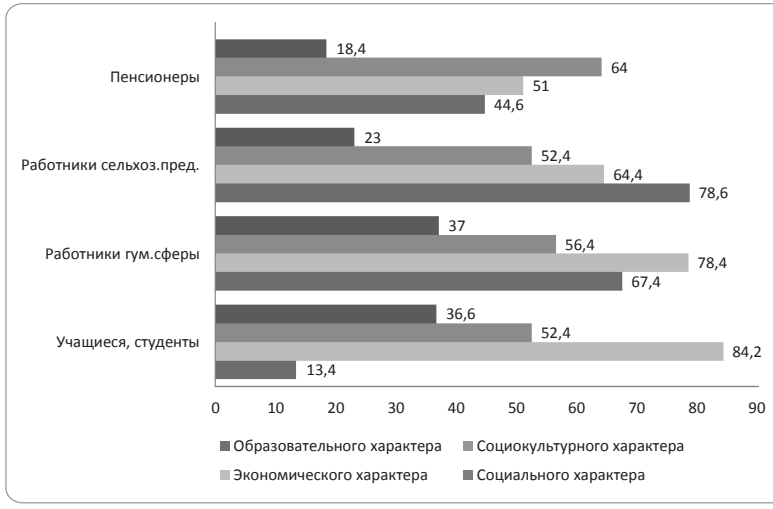


Рис. 19 Проблемы, волнующие население Шумилинского района, %

Население Борисовского района определило свое отношение к проблемам региона следующим образом: учащиеся и студенты в целом проявили низкую активность в анализе проблем региона, но при этом на первом месте у них — проблемы экономического, на втором — социального, на третьем — социокультурного и образовательного характера. Работникам гуманитарной сферы ближе оказались проблемы социального и социокультурного характера, на втором месте — экономика и образование.

Работники промышленных предприятий обеспокоены социокультурной и экономической сферой, затем — социальной и образовательной обстановкой.

У пенсионеров на первом месте — экономические проблемы, затем следуют социокультурные, социальные и на третьем месте — образовательные (рис. 20).

Суждения населения региона в отношении конкретных проблем таковы: отсутствие информированности о проводимых культурных мероприятиях, низкий уровень культуры региона в целом (нравственность, этика и др.); отсутствие механизма раздельного сбора мусора; низкая культура обслуживания в поликлиниках; низкие доходы населения; отклоняющееся поведение, в частности, пьянство;загрязненная промышленностью территория.

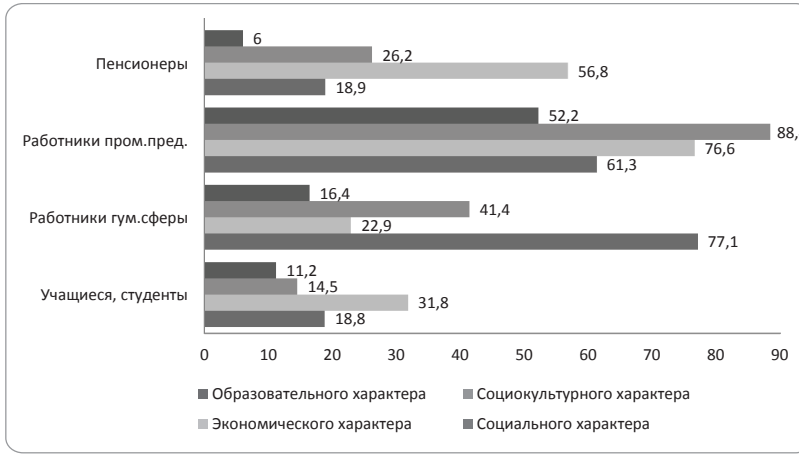


Рис. 20. Проблемы, волнующие население Борисовского района, %

Население Слуцкого района так сформулировало отношение к проблемам своей территории: для учащихся и студентов на первом месте — образовательные проблемы, на втором (почти в равном отношении) — экономические, социокультурные и социальные.

По мнению работников гуманитарной сферы, в регионе доминируют экономические, затем — социальные, социокультурные и образовательные проблемы.

Работники сельхозпредприятий выделили в качестве доминирующих социальные, затем — экономические и образовательные, далее — социокультурные проблемы.

Пенсионеры обеспокоены экономикой и социальной обстановкой, на втором месте, по их мнению, в регионе — социокультурные и образовательные проблемы (рис. 21).

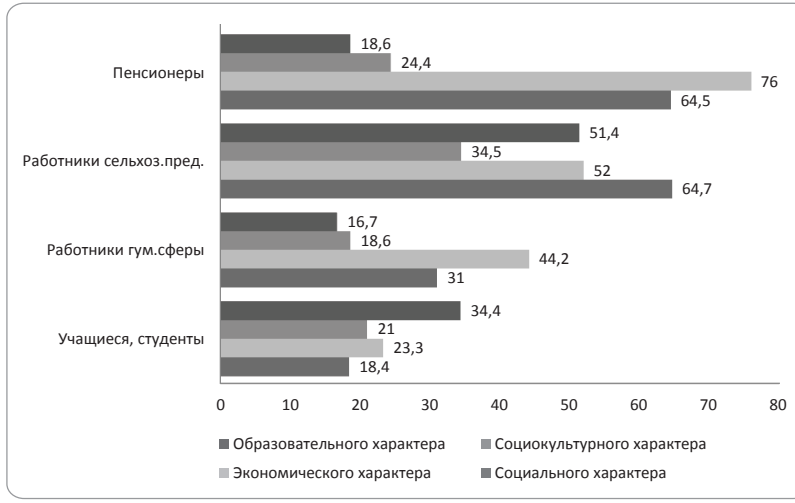


Рис. 21. Проблемы, волнующие население Слуцкого района, %

Такое отношение к проблемам региона большинство опрошенных подкрепило следующими суждениями: низкие доходы (более 60 %);девиантное поведение населения (пьянство, правонарушения) (35 %); низкий уровень культуры (30 %); недостаточное количество и низкое качество культурных мероприятий (20 %); низкая рождаемость (20 %); отсутствие высших учебных заведений и иных

образовательных центров в регионе (15 %); низкое качество услуг: в торговле, в медицине, образовании, транспорте (плохие дороги) (10 %).

Таким образом, отмечая актуальность для населения исследуемых регионов различных проблем, следует выделить факт того, что образовательные проблемы в наибольшей степени волнуют работников промышленных предприятий и гуманитарной сферы Витебского региона, работников промышленных предприятий Борисовского района и работников сельхозпредприятий Слуцкого района. Социокультурные проблемы в наибольшей степени актуальны для пенсионеров г. Витебска и Шумилинского района, для работников промышленных предприятий Витебского и Борисовского районов и для работников сельхозпредприятий и гуманитарной сферы Шумилинского района.

Способность населения исследуемых регионов влиять на указанные ими проблемы такова: около 30 % всех опрошенных респондентов фиксируют положительную тенденцию в отношении данного вопроса, более 30 % — отрицательную, 26 % — затруднились ответить (рис. 22).

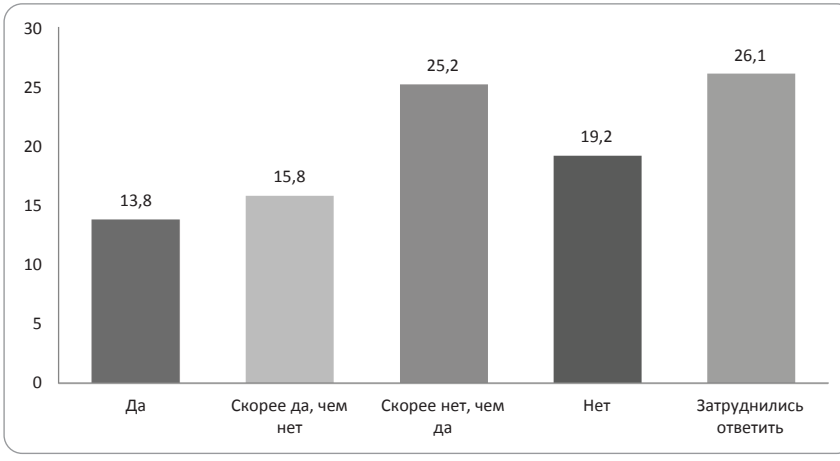


Рис. 22. Способность населения регионов оказывать влияние на решение социально-и личностно значимых проблем регионов

При этом наибольшую активность в готовности решать проблемы Витебского региона продемонстрировали работники гуманитарной сферы и обучающаяся молодежь (рис. 23).

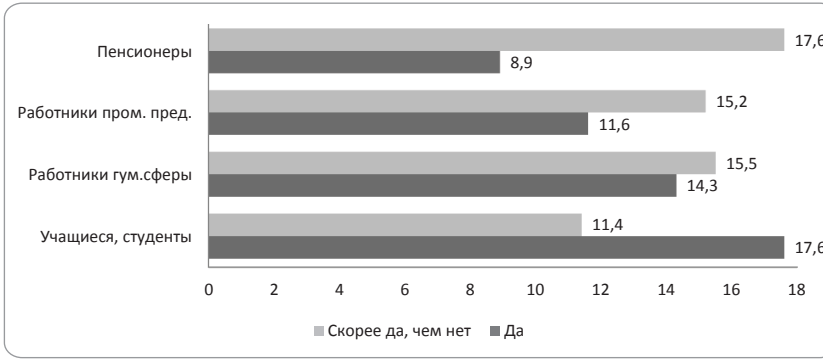


Рис. 23. Готовность жителей г. Витебска решать проблемы социально-и личностно значимого характера

В Шумилинскомрайоне наибольшая готовность влиять на проблемы региона присутствует у пенсионеров (рис. 24).

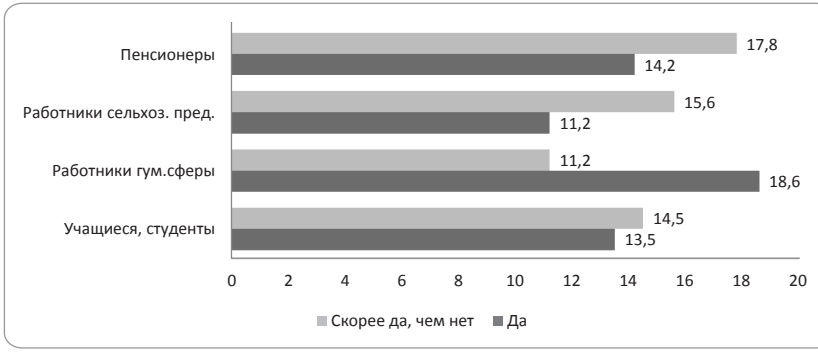


Рис. 24. Готовность жителей Шумилинского района решать проблемы социально и личностно значимого характера

В Борисовском районе наибольшая активность в решении проблем региона проявлена среди работников промышленных предприятий (рис. 25).

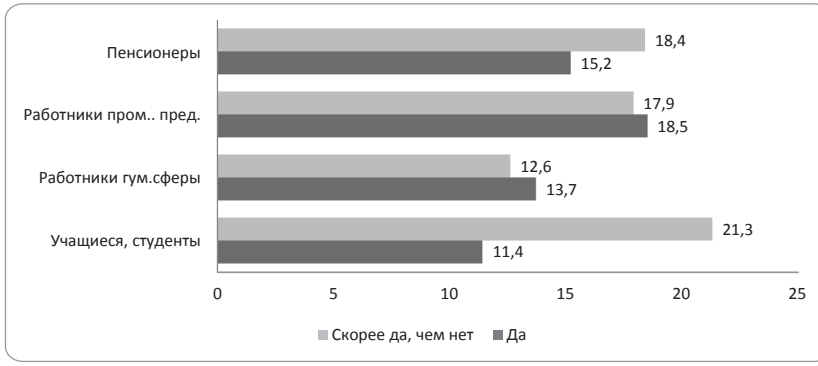


Рис. 25. Готовность жителей Борисовского района решать проблемы социально и личностно значимого характера

Среди населения Слуцкого района наиболее активны в своем намерении решать проблемы региона — учащиеся и студенты (рис. 26)

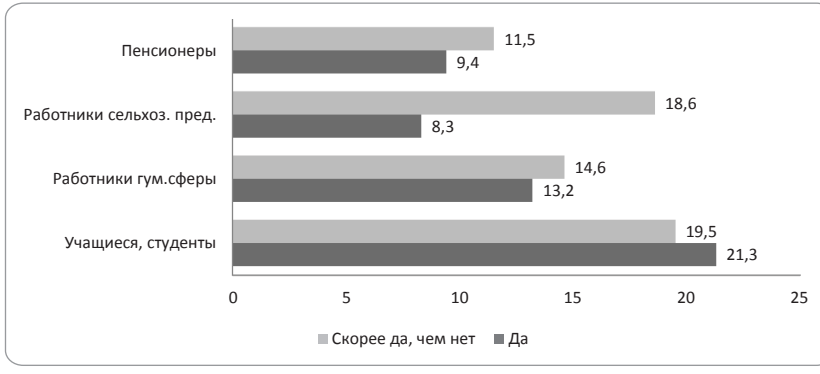


Рис. 26. Готовность жителей Слуцкого района решать проблемы социально и личностно значимого характера

В связи с этим более половины опрошенных респондентов г. Витебска и Шумилинского района и около 40 % Борисовского и Слуцкого районов хотели бы учиться (и чаще знают где) для решения социально значимых проблем (рис. 27).

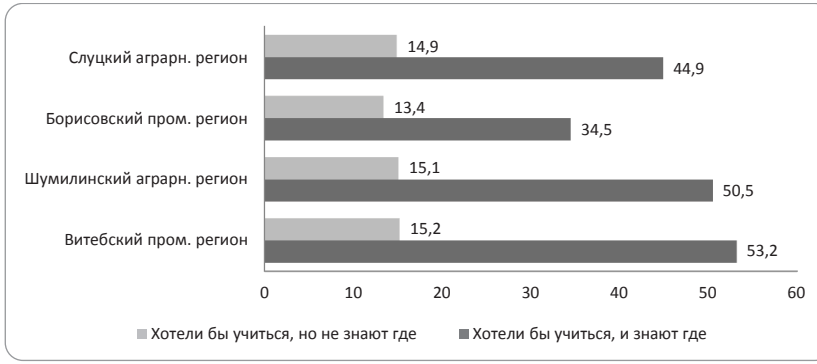


Рис. 27. Желание населения регионов проходить обучение для освоения социально значимых компетенций

Особенность населения г. Витебска состоит в том, что в большей степени здесь готовы учиться (и знают где именно) для освоения социально значимых компетенций работники гуманитарной сферы и обучающаяся молодежь (рис. 28).

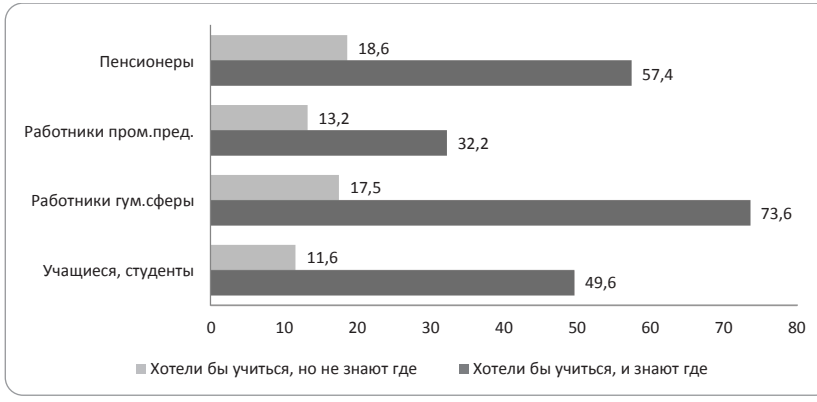


Рис. 28. Желание населения г. Витебска проходить обучение для освоения социально значимых компетенций

В Шумилинском районе хотели бы учиться и знают где это будут делать, преимущественно, молодежь и пенсионеры (рис. 29).

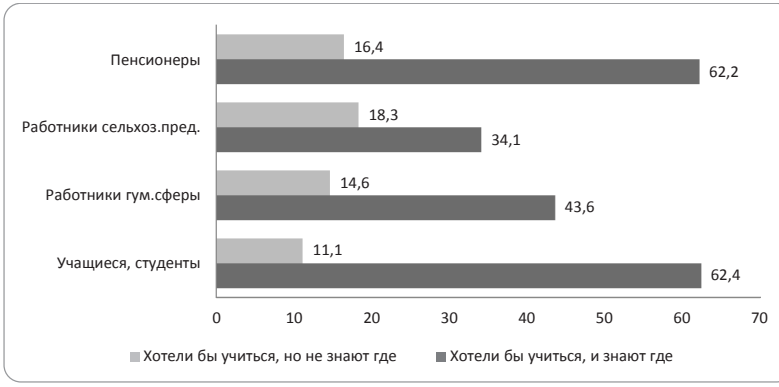


Рис. 29. Желание населения Шумилинского района проходить обучение для освоения социально значимых компетенций

В Борисовском районе мотивация к дальнейшему обучению присутствует в большей мере у учащихся и студентов и работников гуманитарной сферы (рис. 25)

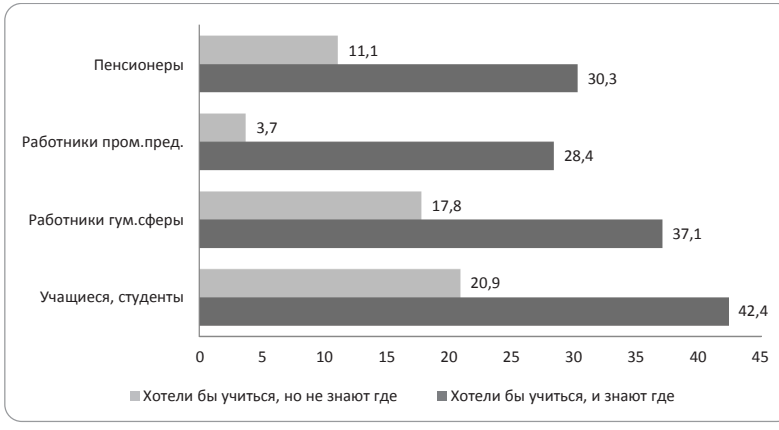


Рис. 30. Желание населения Борисовского района проходить обучение для освоения социально значимых компетенций

Активность населения Слуцкого района в вопросе продолжения обучения для разрешения социально-значимых проблем представлена, преимущественно, пенсионерами и, отчасти, работниками гуманитарной сферы (рис. 31).

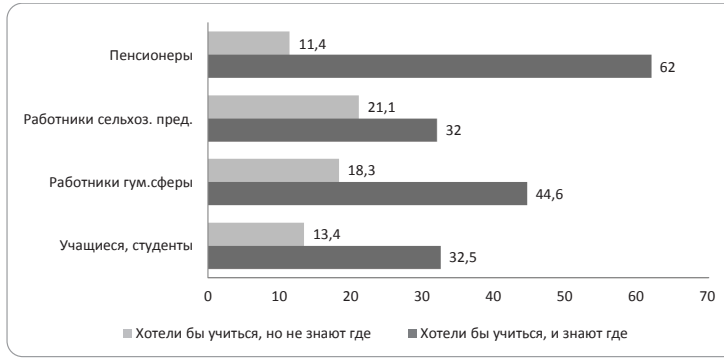


Рис. 31. Желание населения Слуцкого района проходить обучение для освоения социально значимых компетенций

В качестве источников получения необходимых социально значимых компетенций респонденты видят не только систему формального образования (ее отметили около 30 %), но и систему неформального образования — курсы, тренинги, семинары, кружки: их отметили, в среднем, 40 % респондентов, при этом мнения групп опрошенных, в основном, однородны. Следует отметить, что этот вид неформального образования в большей мере интересует жителей Борисовского и Слуцкого районов. Около 20 % опрошенных респондентов предпочитают интернет-образование как источник получения новых компетенций (рис. 32).

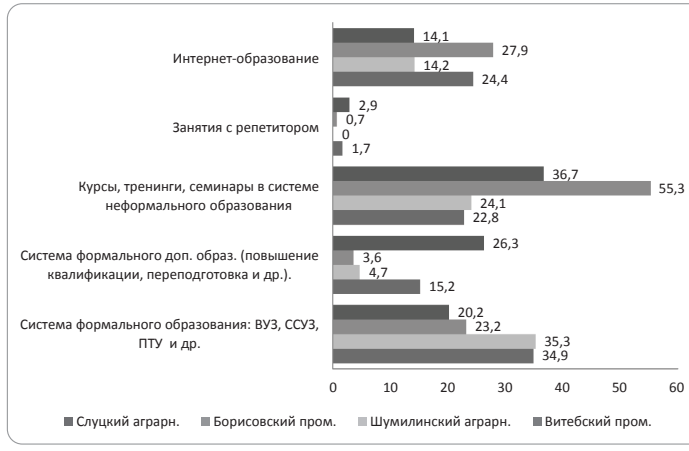


Рис. 22. Какие виды образовательных услуг предпочитают респонденты, %

Интерес для формирования политики в области развития обучающегося региона представляют мнения респондентов о причинах, по которым они хотели бы пройти обучение.

Так, по мнению всех категорий населения г. Витебска ведущими мотивами получения образования выступают: успех в профессии, повышение шансов на рынке труда и, по мнению обучающихся и работающих граждан, — получение диплома, свидетельства о прохождении обучения. Следует отметить, что для реальных и потенциальных провайдеров и пенсионеров получение образования связано с приобретением функциональной грамотности (правовой, экономической, информационной и др.) для повышения качества жизни и возможностью смены профессии; новые связи и знакомства в сфере неформального образования хотели бы обрести учащиеся и студенты г. Витебска (рис. 33)

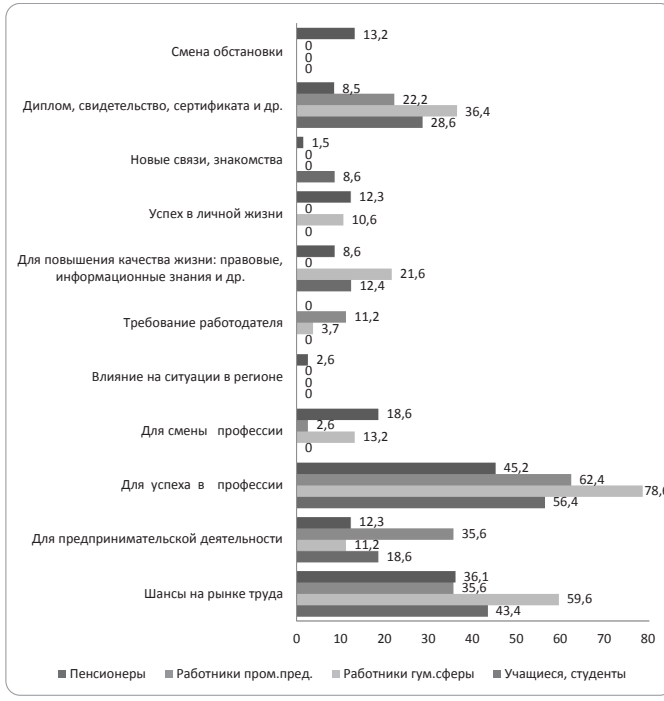


Рис.33. Основные причины, побуждающие жителей г. Витебска пользоваться образовательными услугами, %

Подобная модель образовательной мотивации наблюдается и в Шумилинском районе: потребности в повышении шансов на рынке труда, в обретении успеха в профессии, в получении документа об образовании существуют у всех категорий населения (за исключением неотметивших позицию «успех в профессии» пенсионеров). Сформировать новые связи и знакомства, добиться успеха в профессии и сформировать знания для повышения качества жизни в регионе средствами неформального образования хотели бы, в большей степени, пенсионеры и работники сельхозпредприятий; учащиеся и студенты связывают получение неформального образования с возможностью участия в предпринимательской деятельности(рис. 34).

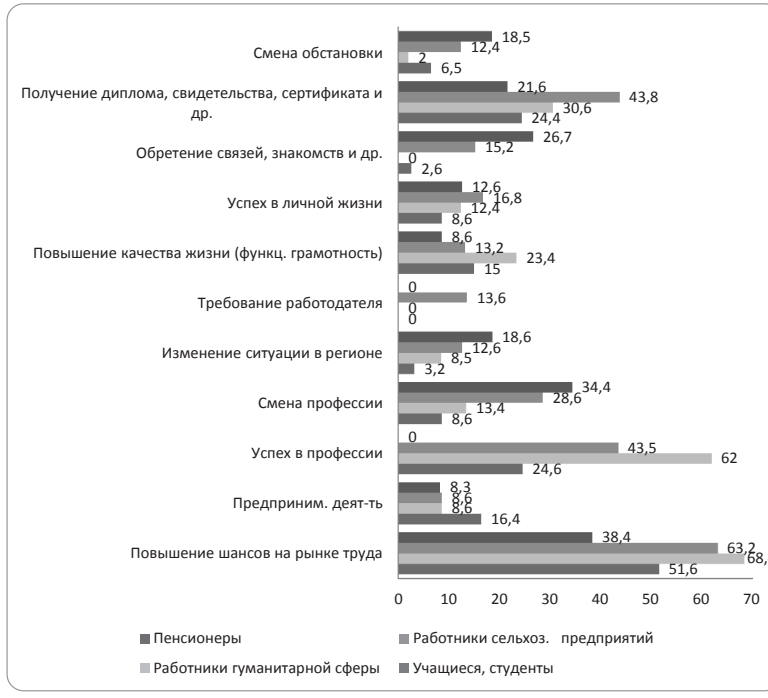


Рис. 34. Основные причины, побуждающие жителей Шумилинского района пользоваться образовательными услугами, %

Мотивационные факторы получения услуг неформального образования жителей Борисовского района таковы: все без исключения

категории населения ориентированы на повышение шансов на рынке труда. Обучающаяся молодежь и пенсионеры, преимущественно, нацелены на возможность оказывать влияние с помощью полученных в системе неформального образования знаний и навыков на социальную, экономическую, политическую и другие ситуации в регионе; молодежь и пенсионеры — на успех в личной жизни; работники промышленных предприятий и молодежь — на участие в предпринимательской деятельности, основная часть работающего населения (провайдеры образовательных услуг и работающие в промышленном производстве потребители) — на смену профессии (рис. 35).

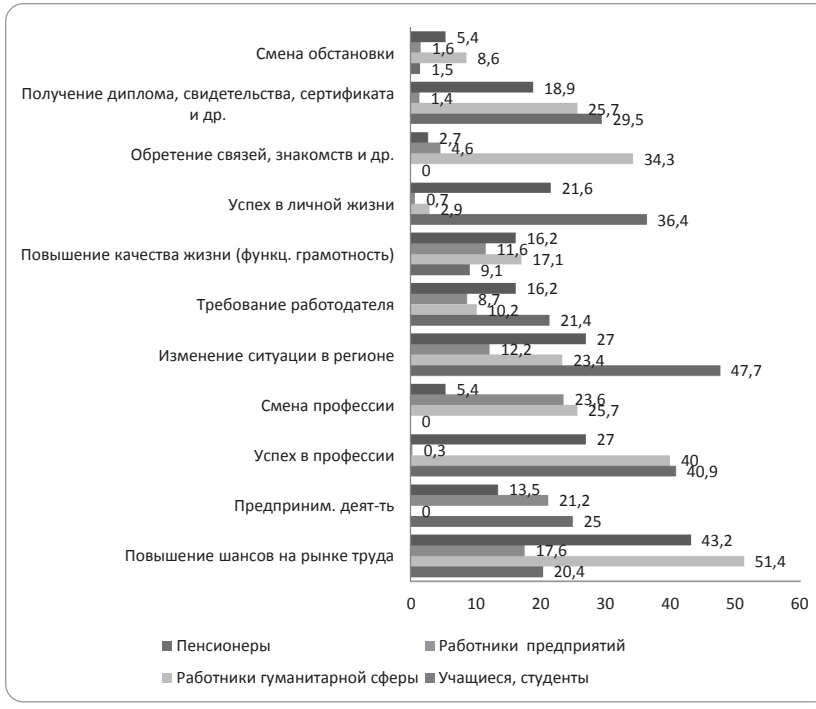


Рис. 35. Основные причины, побуждающие жителей Борисовского района пользоваться образовательными услугами, %

Для работников сельского хозяйства, провайдеров образовательных услуг и обучающейся молодежи Слуцкого района ведущим аспектом получения услуг неформального образования является

получение соответствующего документа; большинство всех опрошенных категорий связывают неформальное образование с достижением успеха в профессии и личной жизни; пенсионеры указали на намерение сменить (получить) профессию; полагают, что смогут повлиять на ситуацию в регионе с помощью полученного образования реальные и потенциальные провайдеры образовательных услуг и обучающаяся молодежь; новые связи и знакомства в системе неформального образования хотели бы обрести пенсионеры и работники гуманитарной сферы (рис. 36).

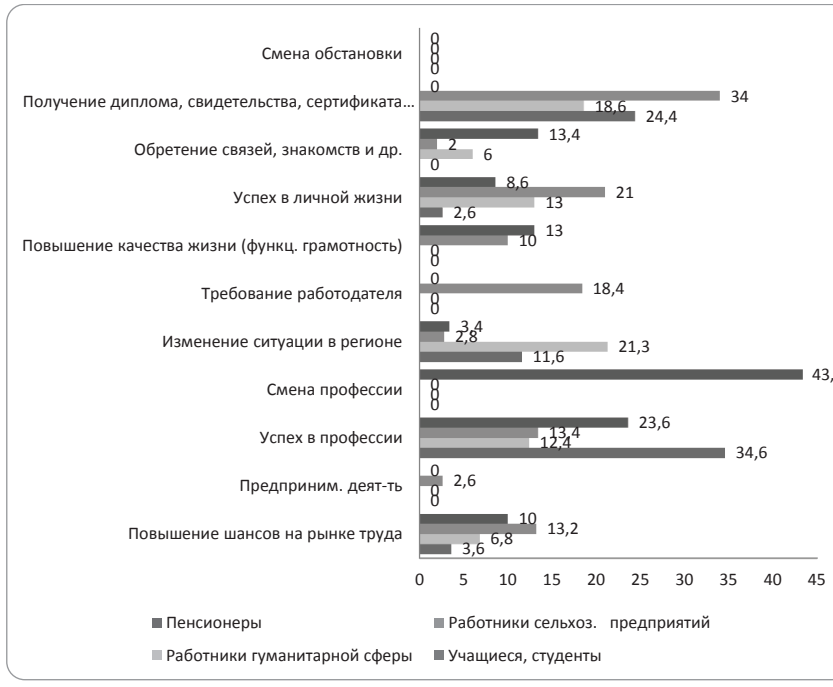


Рис. 36. Основные причины, побуждающие жителей Слуцкого района пользоваться образовательными услугами, %

Каковы причины, по которым население регионов не желает продолжать обучение в системе неформального образования. На этот вопрос половина респондентов всех регионов ответила, что их уровня образования достаточно (рис. 37).

Рис. 37. Причины отсутствия потребности населения исследуемых регионов в получении новых знаний и умений в области решения социально и личностно значимых задач, %

В г. Витебске у представителей обучающейся молодежи и работников гуманитарной сферы (реальных и потенциальных провайдеров) нет средств для оплаты обучения; работники гуманитарной сферы указали на отсутствие времени на обучение и на то, что по направлениям обучения в их местности нет рабочих мест; нет желания учиться у пятой части пенсионеров, реальных и потенциальных провайдеров образовательных услуг (рис.38).

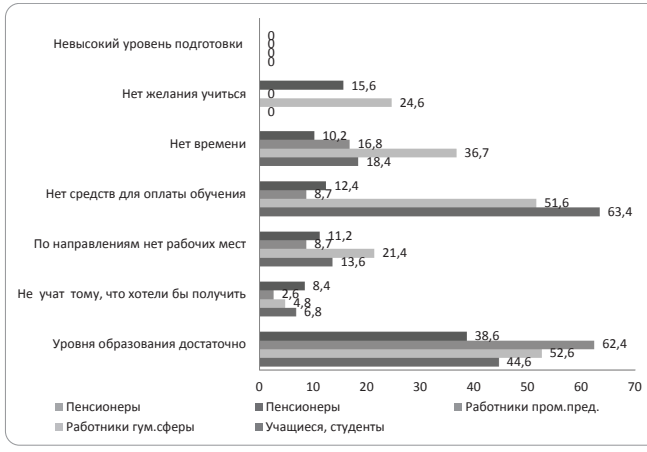


Рис.38. Причины отсутствия потребности населения г. Витебска в получении новых знаний и умений в области решения социально и личностно значимых задач, %

Распределение мнений населения Шумилинского района на вопрос о причинах отсутствия потребности в получении услуг дополнительного образования таковы:

- 52 % респондентов-представителей обучающейся молодежи, 42 % работников гуманитарной сферы, 26 % пенсионеров и 18 % работников сельского хозяйства полагают, что по направлениям неформального образования в их регионе нет рабочих мест;
- у 45 % обучающейся молодежи и работников гуманитарной сферы нет средств для оплаты обучения;
- около 20% обучающейся молодежи, пенсионеров и работников сельхозпредприятий просто не желают учиться;
- по мнению 15 % работников сельского хозяйства и провайдеров образовательных услуг, в их регионе не учат тому, что они хотели бы (рис. 39).

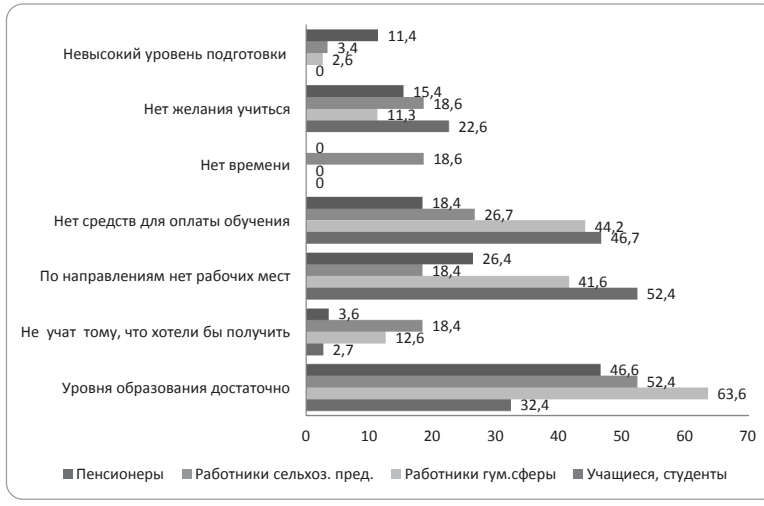


Рис. 39. Причины отсутствия потребности населения Шумилинского района в получении новых знаний и умений в области решения социально и личностно значимых задач, %

Отсутствие потребности в дальнейшем обучении работники промышленных предприятий Борисовского района связывают с тем, что в их регионе не учат тому, что они хотели бы получить в

качестве образовательной услуги; у 30 % пенсионеров и около 15 % работников производства и гуманитарной сферы нет средств для оплаты обучения; у 35 % пенсионеров и 23 % работников промышленного производства нет времени для обучения; 18 % работников производства просто не хотят учиться; 10 % провайдеров образовательных услуг указали на отсутствие взаимодействия между рынком неформального образования и рынком труда в регионе (рис. 40)

Рис. 40. Причины отсутствия потребности населения Борисовского района в получении новых знаний и умений в области решения социально и личностно значимых задач, %

Почти половина опрошенных работников сельского хозяйства, 25 % обучающейся молодежи и около 20 % реальных и потенциальных провайдеров образовательных услуг Слуцкого района указали на то, что они не могут оплатить услуги неформального образования; около 20 % представителей сельского хозяйства отметили свой невысокий уровень подготовки. Около 15 % всех респондентов Слуцкого района (за исключением пенсионеров) связывают свое нежелание проходить обучение с тем, что в регионе отсутствует связь направлений образования с рабочими местами (рис. 41).

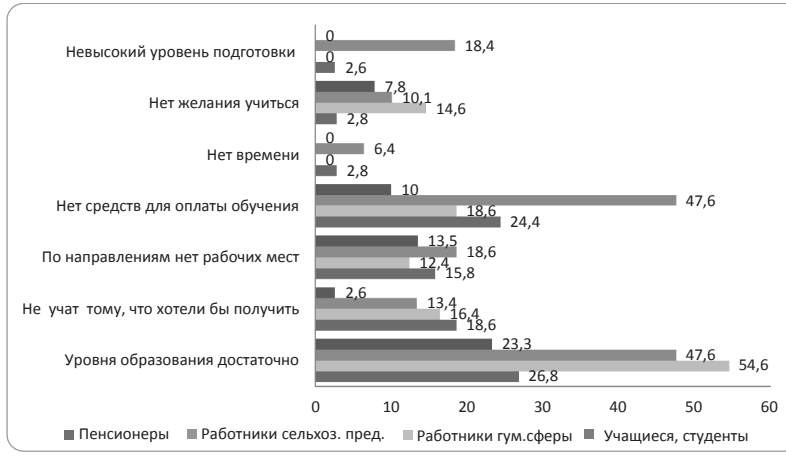


Рис. 41. Причины отсутствия потребности населения Слуцкого района в получении новых знаний и умений в области решения социально и личностно значимых задач, %

Из результатов исследования следует, что респонденты исследуемых регионов в целом достаточно осведомлены в вопросах предоставления образовательных услуг, позволяющих сформировать компетенции для решения социально и личностно значимых проблем в регионе. В среднем по исследуемым регионам этот показатель составляет 70 %: в меньшей степени информированы о предоставляемых образовательных услугах представители г. Витебска и Шумилинского района, в большей — Борисовского и Слуцкого районов (рис. 42).

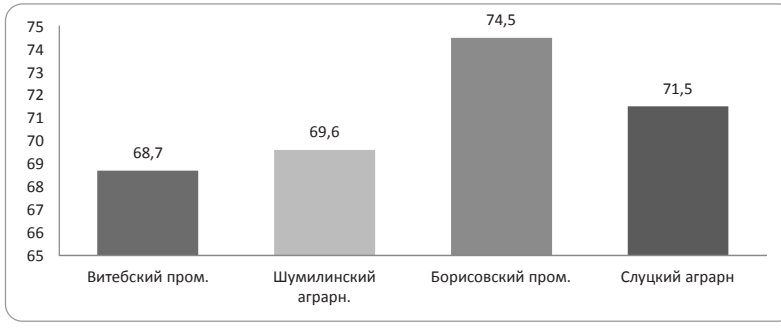


Рис. 42. Уровень информированности («достаточно информированы»)населения исследуемых регионов о предоставляемых в регионе (районе) обра-

зовательных услугах, позволяющих сформировать компетенции для решения социально и личностно значимых проблем, %.

Информированность населения г. Витебска о предоставляемых в регионе образовательных услугах, позволяющих сформировать компетенции для решения социально и личностно значимых проблем, определяется доминирующей осведомленностью обучающейся молодежи и работников промышленных предприятий (рис. 43)

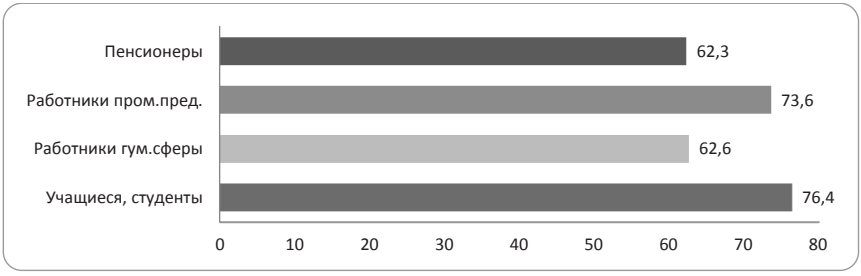


Рис. 43. Уровень информированности («достаточно информированы») жителей г. Витебска о предоставляемых в регионе образовательных услугах, позволяющих сформировать компетенции для решения социально-и личностно-значимых проблем, %

В Шумилинском районе наиболее осведомлены об образовательных услугах пенсионеры и обучающаяся молодежь (рис. 44)

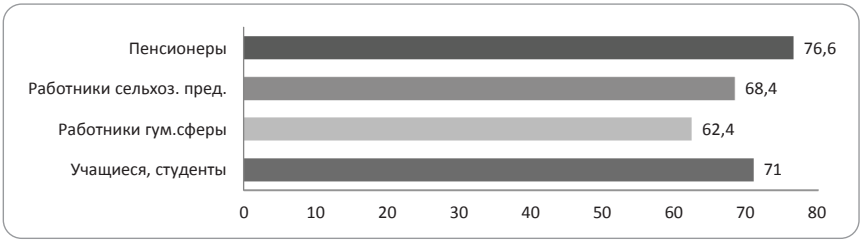


Рис. 44. Уровень информированности («достаточно информированы») жителей Шумилинского района о предоставляемых в регионе образовательных услугах, позволяющих сформировать компетенции для решения социально и личностно значимых проблем, %

В Борисовском районе по уровню информированности в области предоставляемых образовательных услуг лидируют учащиеся и студенты (рис. 45)

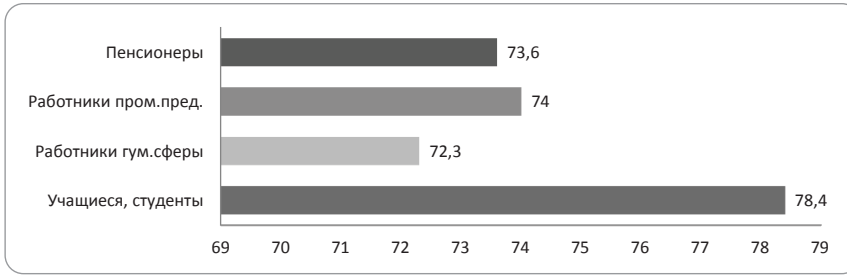


Рис. 45. Уровень информированности («достаточно информированы») жителей Борисовского района о предоставляемых в регионе образовательных услугах, позволяющих сформировать компетенции для решения социально и личностно значимых проблем, %

В Слуцком районе в большей степени информированы об образовательных услугах пенсионеры и обучающаяся молодежь (рис. 46)

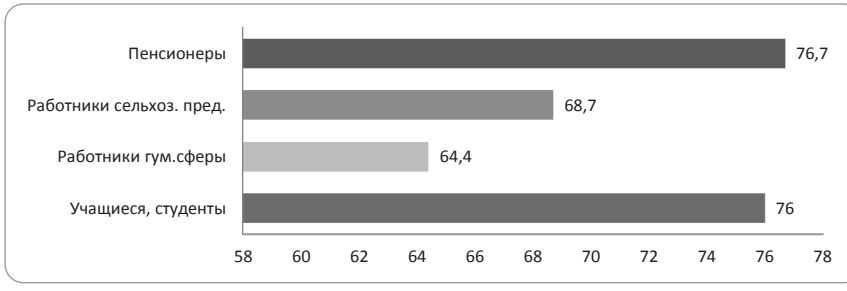


Рис. 46. Уровень информированности («достаточно информированы») жителей Слуцкого района о предоставляемых в регионе образовательных услугах, позволяющих сформировать компетенции для решения социально и личностно значимых проблем, %.

Источниками получения информации о дополнительных образовательных услугах выступают, преимущественно, Интернет (в среднем по исследуемым регионам этот показатель составляет 67 %) и традиционные СМИ: печать, ТВ и др. (63 %); при этом среди жителей Витебского и Борисовского промышленных и Слуцкого аграрного регионов лидирует интернет-информирование (за исключением категории пенсионеров, которые чаще используют традиционные СМИ), среди жителей Шумилинского района — традиционные СМИ (за исключением учащихся и студентов, которые, преимущественно, используют Интернет) (рис. 47).

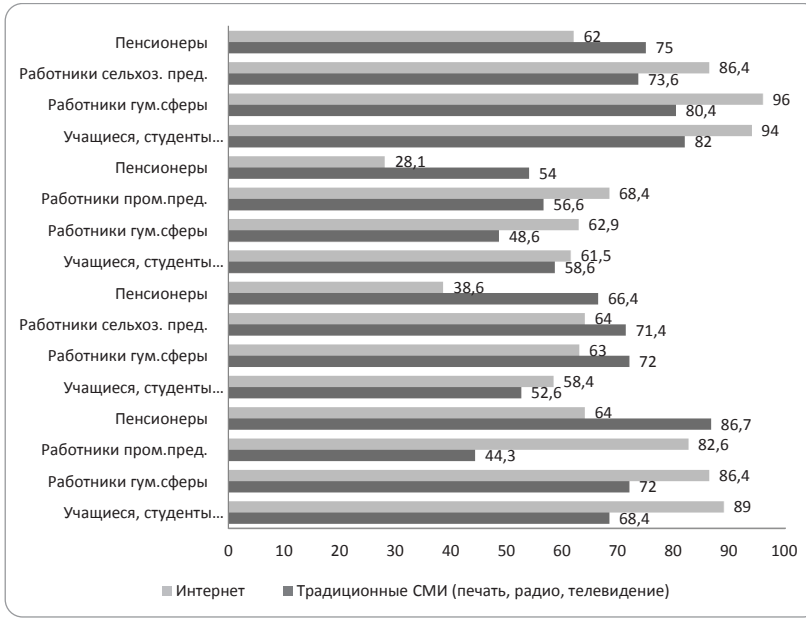


Рис. 47. Источники получения респондентами информации о формах, видах, содержании интересующего их образования в зависимости от региона и категории населения, %

Респондентами были сформулированы образовательные направления (темы), которые могут оказаться востребованными в ближайшее время среди населения их региона. По мнению трети опрошенных, наряду с традиционными формальными видами образования (обучение в учреждениях среднего (общего и специального) и высшего образования, а также в системе повышения квалификации (ПК) и переподготовки (ПП) обучение населения будет проходить средствами неформального образования. Так, определенная доля респондентов (около 20 % в среднем) указала на кружки и секции по индивидуальным интересам (вязание, вождение автомобиля, иностранный язык и др.) и обучение личностному развитию (психологические тренинги и пр.). Некоторая часть опрошенных (в среднем, около 10 %) отметили необходимость освоения правовых, экономических, экологических, валеологических и других социальных знаний и умений (рис. 48).

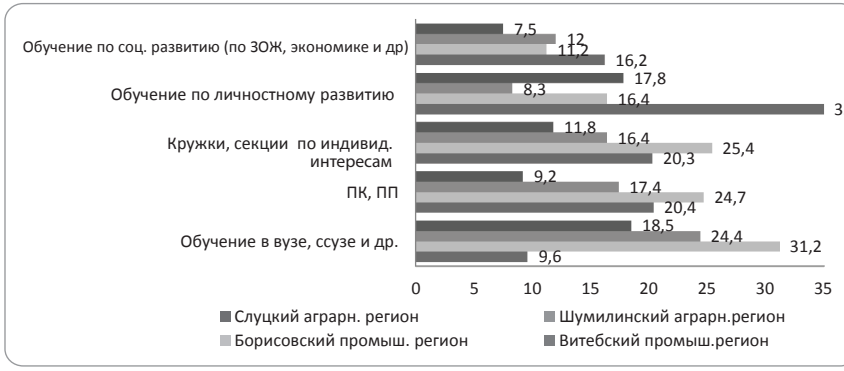


Рис. 48. Наиболее востребованные для респондентов направления образовательных программ, %

В г. Витебске реальные и потенциальные провайдеры образовательных услуг и потребители этих услуг (работники промышленных предприятий и обучающаяся молодежь) выразили мнение о том, что обучение в систем неформального образования будет осуществляться по направлениям личностного развития; пенсионеры — о том, что наиболее актуальны занятия в кружках и секциях по индивидуальном интересам (вязание, иностранный язык, информационные технологии и др.) (рис.49).

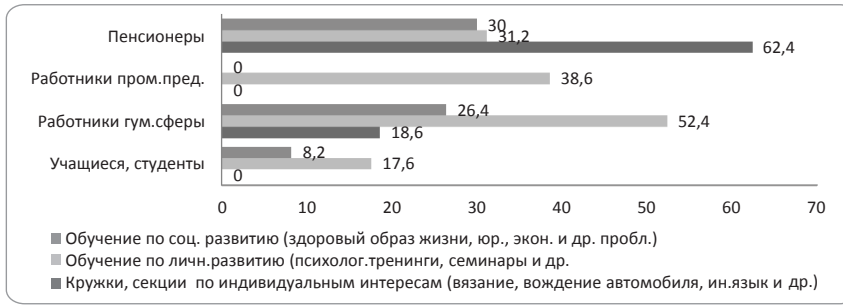


Рис. 49. Наиболее востребованные для респондентов г. Витебска направления образовательных программ дополнительного образования, %

В Шумилинском районе работники гуманитарной и промышленной сферы и пенсионеры отдали предпочтение кружкам и секциям по индивидуальным интересам, а учащиеся и студенты — обучению по личностному и социальному развитию (рис. 50).

Рис. 50. Наиболее востребованные для респондентов Шумилинского района направления образовательных программ дополнительного образования, %

В Борисовском районе всеми категориями населения отдано предпочтение кружкам и секциям по индивидуальным интересам; около 20 % работников промышленных предприятий выразили готовность пройти обучение по личностному развитию и 20 % пенсионеров сформулировали потребность в области необходимости получения образования по личностному и социальному развитию (рис. 51).

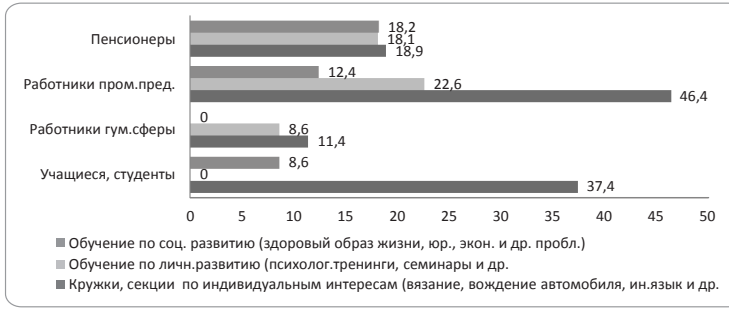


Рис. 51. Наиболее востребованные для респондентов Борисовского района направления образовательных программ дополнительного образования, %

В Слуцком районе лидирующими являются мнения респондентов о том, что в регионе будет доминировать такое направление обучения в системе неформального образования, как обучение по личностному развитию (и это поддерживают все категории населения). 20 % пенсионеров и работников сельского хозяйства выразили также готовность посещать кружки и секции по индивидуальным интересам (рис. 52)

Рис. 52. Наиболее востребованные для респондентов Слуцкого района направления образовательных программ дополнительного образования, %

Результаты исследования позволили выявить финансовую готовность населения к получению дополнительного образования. Респондентам был задан вопрос о том, какую часть своего бюджета они способны тратить на дополнительное образование.

По результатам опроса жителей г. Витебска, за разовое образовательное мероприятие готовы заплатить до 300 тыс. бел. руб. 65 % учащихся и студентов, половина работников гуманитарной сферы и около 30 % работников промышленности и пенсионеров; от 300 до 500 тыс. готовы заплатить 8 % работников гуманитарной сферы; от 500 тыс. до 1 млн бел. руб. могут себе позволить заплатить 3 % пенсионеров (рис. 53).

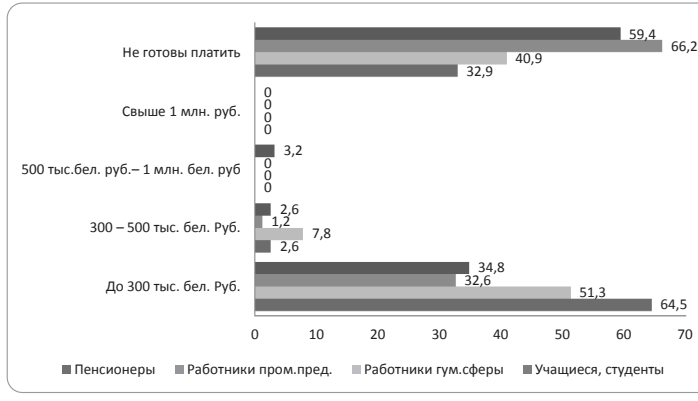


Рис. 53. Готовность населения г. Витебска оплачивать разовое образовательное мероприятие, %.

За среднесрочное образовательное мероприятие жители г. Витебска в среднем готовы отдать не более 500 тыс. бел. руб. Лишь 7,2 % обучающейся молодежи и 2,5 % работников гуманитарной сферы указали на возможность оплатить такое мероприятие в размере от 500 до 1 млн бел. руб. (рис. 54).

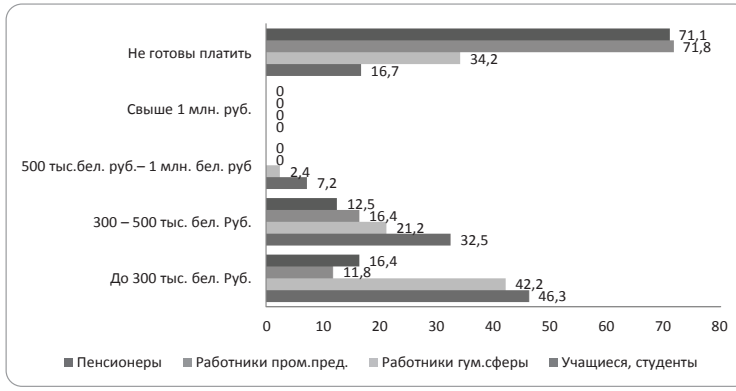


Рис. 54. Готовность населения г. Витебска оплачивать среднесрочное образовательное мероприятие (трехнедельный семинар, например), %

Долгосрочное обучение готовы оплатить в размере свыше 1 млн руб. около 12 % работников промышленной сферы, провайдеров образовательных услуг и учащейся молодежи, а также 4 % пенсионеров (рис. 55).

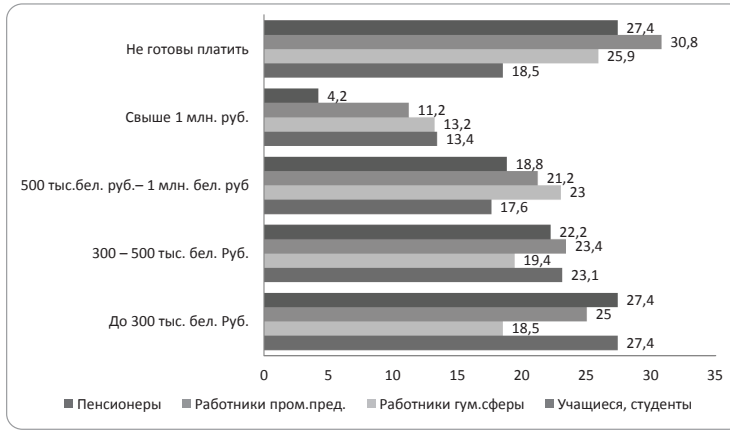


Рис. 55. Готовность населения г. Витебска оплачивать долгосрочное образовательное мероприятие (от 1 года и более) (в год), %

В Шумилинском районе за разовое образовательное мероприятие готовы платить не более 300 тыс. руб. в основном 60 % учащихся и студентов, 54 % работников гуманитарной сферы от 300 до 500 тыс. руб. — 14 % пенсионеров и 12 % работников сельхозпредприятий; от 500 до 1 млн руб. — около 15 % работников сельхозпредприятий и пенсионеров, 5 % — провайдеров образовательных услуг и 1% обучающейся молодежи (рис. 56).

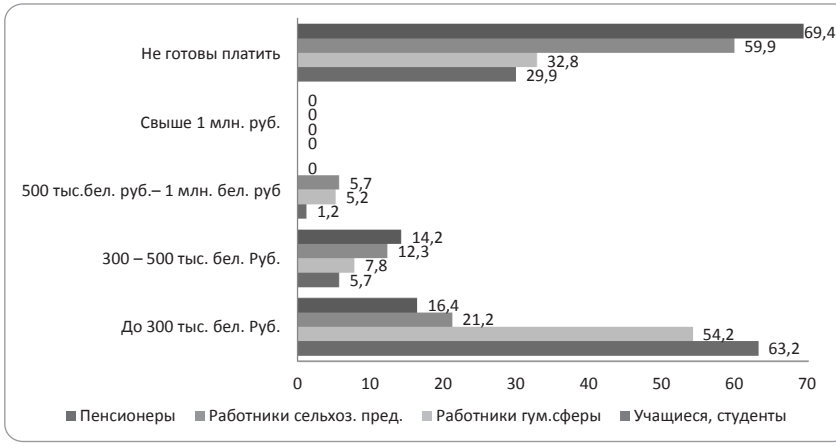


Рис. 56. Готовность населения Шумилинского района оплачивать разовое образовательное мероприятие, %

В Шумилинском районе до 300 тыс. бел. руб. могут отдать за среднесрочное образовательное мероприятие около 40 % работников гуманитарной сферы, около 30 % представителей обучающейся молодежи, 15 % работников сельхозпредприятий и 18% пенсионеров. От 300 до 500 тыс. бел. руб. за среднесрочное мероприятие готовы заплатить около 15 % представителей всех категорий опрошенных; сумму от 500 тыс. до 1 млн могут заплатить, в основном, работники гуманитарной сферы (провайдеры образовательных услуг); свыше 1 млн — учащиеся и студенты (рис. 57).

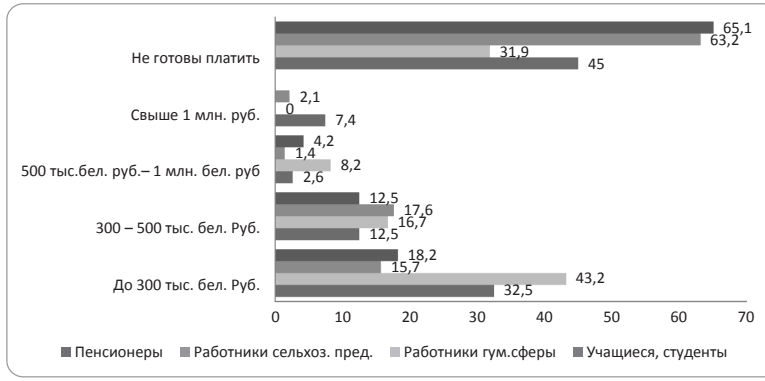


Рис. 57. Готовность населения Шумилинского района оплачивать среднесрочное образовательное мероприятие (трехнедельный семинар, например), %

Долгосрочные образовательные мероприятия в Шумилинскомрайоне способны оплатить в размере до 300 тыс. бел. руб. 40 % пенсионеров, 30 % работников сельского хозяйства, около 13 % работников гуманитарной сферы и представителей обучающейся молодежи. 300-500 тыс. бел. руб. могут себе позволить заплатить 20 % гуманитарных работников и работников сельского хозяйства. От 500 до 1 млн руб. готовы платить за долгосрочное мероприятие, в основном, гуманитарные работники; свыше 1 млн бел.руб. — учащиеся и молодежь (рис. 58)

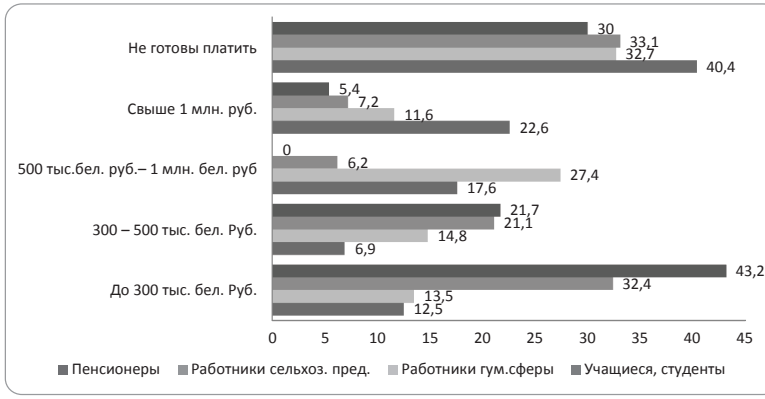


Рис. 58. Готовность населения Шумилинского района оплачивать долгосрочное образовательное мероприятие (от 1 года и более) (в год), %

В Борисовском районе за разовое обучение преимущественное большинство всех категорий населения готово платить не более 300 тыс. бел.руб.; лишь 2,2 % учащихся и студентов готовы заплатить от 300 до 500 тыс.; 3,2 % работников гуманитарной сферы могут заплатить от 500 тыс. бел. руб. до 1 млн бел. руб. и такая же доля работников гуманитарной сферы готова заплатить свыше 1 млн бел. руб. (рис. 59)

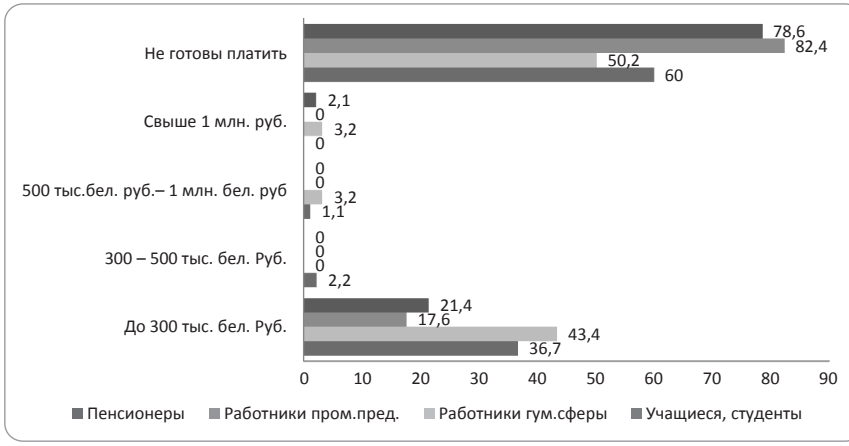


Рис. 59. Готовность населения Борисовского района оплачивать разовое образовательное мероприятие, %

Среднесрочное образовательное мероприятие около 40 % работников гуманитарной сферы и представителей обучающейся молодежи, 20 % работников промышленных предприятий и 11 % пенсионеров Борисовского района готовы оплатить в размере до 300 тыс. бел. руб.; 300–500 тыс. бел. руб. за это же мероприятие могут позволить себе заплатить около 20 % работников промышленной и гуманитарной сфер, студентов, учащихся и 10 % пенсионеров; 500 тыс. — 1 млн бел. руб. могут заплатить за среднесрочное образовательное мероприятие около 9 % учащихся и студентов; свыше 1 млн руб. — 7 % работников гуманитарной сферы, 4 % учащихся и студентов и 1 % пенсионеров (рис. 60)

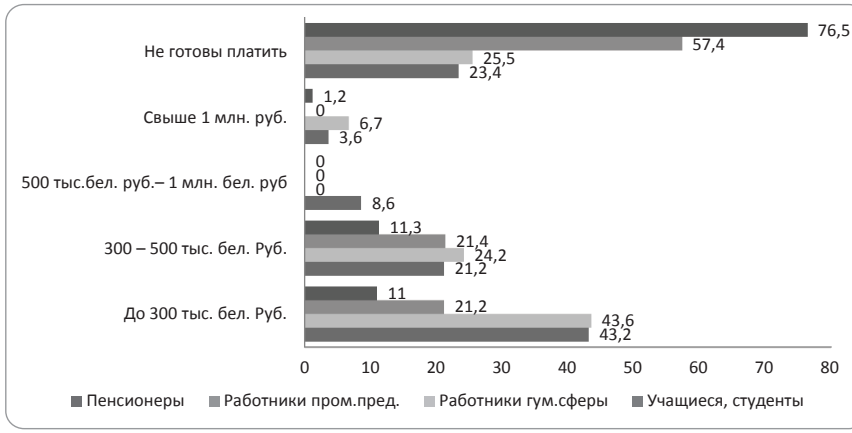


Рис. 60. Готовность населения Борисовского района оплачивать среднесрочное образовательное мероприятие (например, трехнедельный семинар), %

За долгосрочное образовательное мероприятие жители Борисовского района могут заплатить следующие суммы:

- до 300 тыс. бел. руб. — около 30 % всех категорий населения;
- от 300 до 500 тыс. бел. руб. — около 30 % молодежи и работников гуманитарной сферы и 15 % пенсионеров и работников промышленного производства;
- от 500 тыс до 1 млн бел. руб. — 12 % работников гуманитарной сферы и представителей обучающейся молодежи;
- свыше 1 млн бел. руб. — в среднем 18 % работников гуманитарной сферы, учащихся и работников промышленного производства и 1 % пенсионеров (рис. 61).

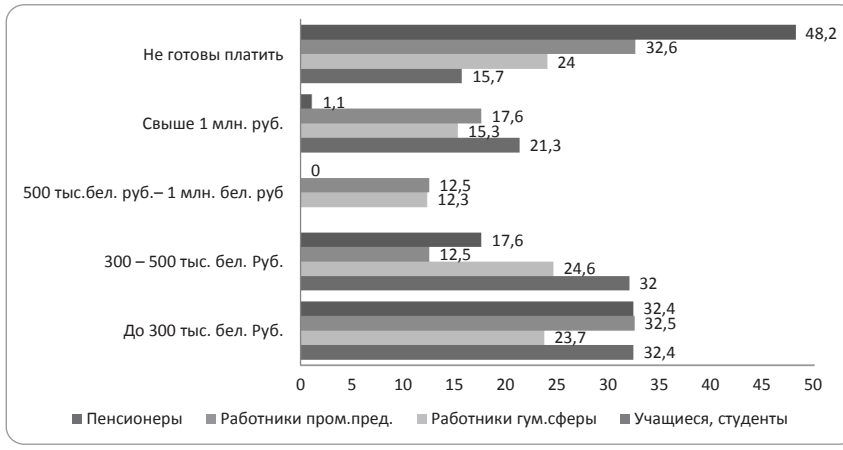


Рис. 61. Готовность населения Борисовского района оплачивать долгосрочное образовательное мероприятие (от 1 года и более) (в год), %

В Слуцком регионе за разовое обучение все категории населения готовы платить не более 500 тыс. бел. руб: 65 % учащихся, 46 % работников гуманитарной сферы, 34 % работников промышленности и 12 % пенсионеров — до 300 тыс. бел. руб.; 32 % работников гуманитарной сферы, 11 % пенсионеров и около 4 % учащихся и студентов и работников промышленности — от 300 до 500 тыс. бел. руб. (рис. 62)

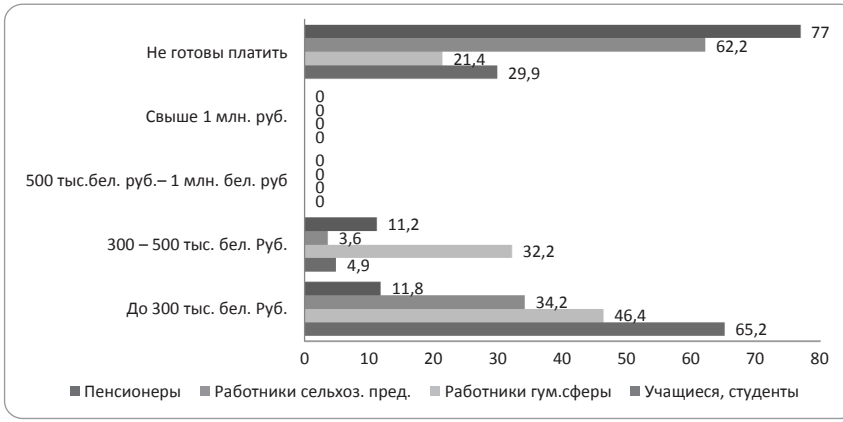


Рис. 62. Готовность населения Слуцкого района оплачивать разовое образовательное мероприятие, %

Приблизительно такое же распределение респондентов зафиксировано и по показателю возможности оплачивать среднесрочное образовательное мероприятие, за исключением того, что за него около 3 % работников гуманитарной сферы (реальных и потенциальных провайдеров образовательных услуг) и представителей обучающейся молодежи готовы заплатить от 500 до 1 млн бел. руб. (рис. 63)

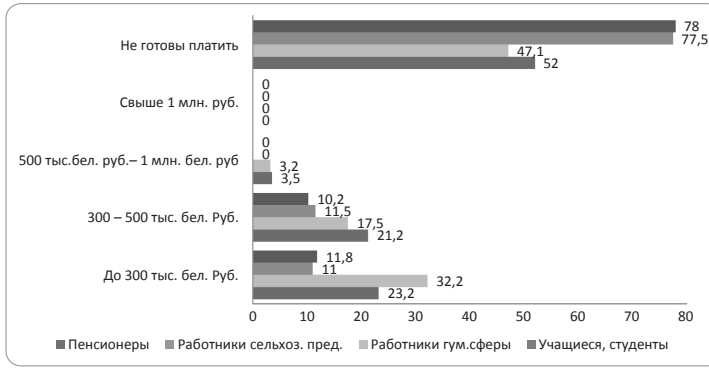


Рис. 63. Готовность населения Слуцкого района оплачивать среднесрочное образовательное мероприятие (например, трехнедельный семинар), %

За долгосрочное образовательное мероприятие население Слуцкого района готово отдать большее количество денежных средств: указавшие сумму свыше 1 млн руб. — это 9 % пенсионеров, 11, 5 % работников промышленной сферы, 23 % работников гуманитарной сферы, 15, 6 % обучающейся молодежи (рис. 64)

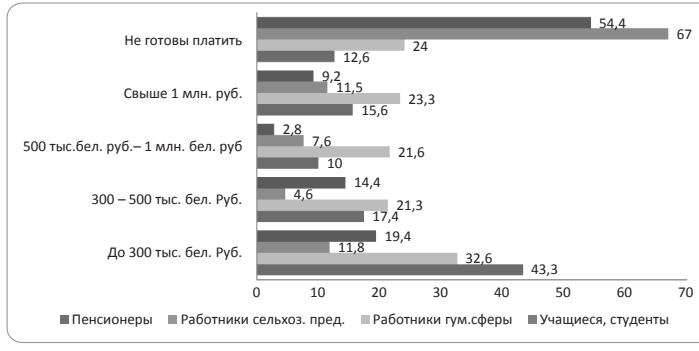


Рис. 64. Готовность населения Слуцкого района оплачивать долгосрочное образовательное мероприятие (от 1 года и более) (в год), %

Исследование также показало, что объекты дополнительного образования могут располагаться не только в той местности, где проживают респонденты: 70 % опрошенных согласны выезжать для получения неформального образования за пределы своего населенного пункта и соответственно 30 % не готовы, при этом самый высокий показатель готовности добираться к месту получения образовательных услуг — у населения Шумилинского района, самый низкий — у населения Слуцкого района (рис. 65).

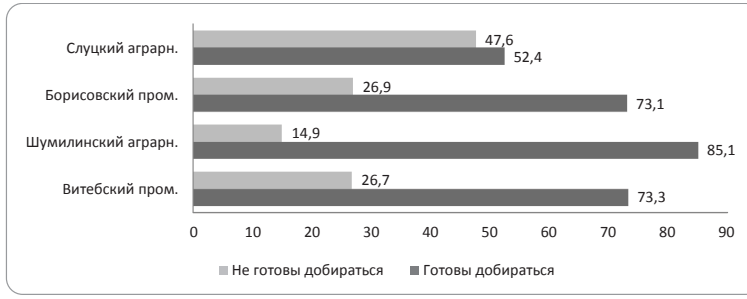
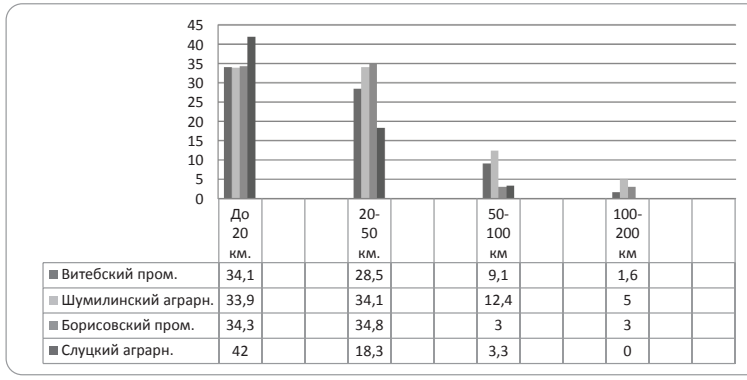


Рис. 65 Готовность населения исследуемых регионов выезжать из своего населенного пункта для получения дополнительного образования, %

Максимальное расстояние, которое готовы преодолевать жители исследуемых регионов для получения образования, составляет, в среднем не более 50 км. На более дальние расстояния готовы ездить в своем большинстве жители Шумилинского района (рис. 66)



	До 20 км.	20-50 км.	50-100 км	100-200 км
Витебский пром.	34,1	28,5	9,1	1,6
Шумилинский аграрн.	33,9	34,1	12,4	5
Борисовский пром.	34,3	34,8	3	3
Слуцкий аграрн.	42	18,3	3,3	0

Рис. 66. Расстояние, которое готовы преодолевать жители исследуемых регионов для получения образовательных услуг, %

В г. Витебске для получения услуг дополнительного образования готовы преодолевать расстояние не более 20 км, преимущественно, пенсионеры и работники промышленности, от 20 до 50 км учащиеся, студенты и работники гуманитарной сферы, от 50 до 100 — учащиеся и студенты. На дальние расстояния (100–200 км) при этом готовы ездить 6, 5 % производственных работников (рис. 67)

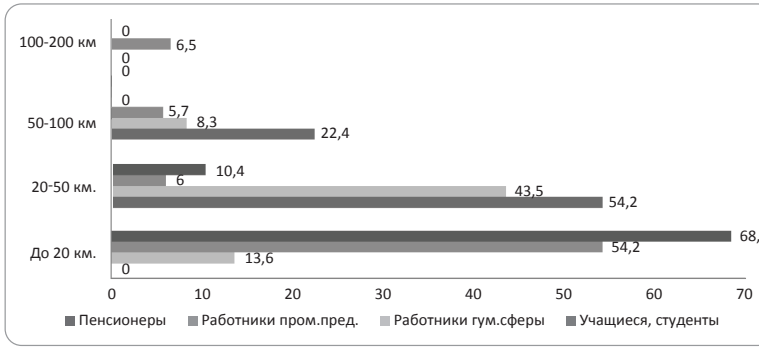


Рис. 67. Расстояние, которое готовы преодолевать жители г. Витебска для получения образовательных услуг, %

В Шумилинском районе самые близкие расстояния до объектов образовательных услуг (до 20 км) готовы преодолевать, в преимущественном большинстве, работники гуманитарной и сельскохозяйственной сфер; от 20 до 50 км готовы ездить, в основном, пенсионеры, от 50 до 200 км — учащиеся и студенты (рис. 68).

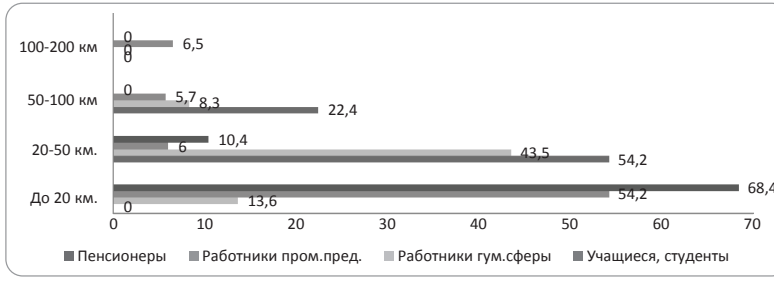


Рис. 68. Расстояние, которое готовы преодолевать жители Шумилинского района для получения образовательных услуг, %

Из всех опрошенных категорий населения Борисовского района только учащиеся и студенты готовы добираться в места оказания образовательных услуг на дальние расстояния: на 50–100 км — 12, 1 %,

на 100–200 км — 12 %. Другие опрошенные категории Борисовского района согласны добираться до образовательных объектов, преодолевая не более 50 км (рис. 69)

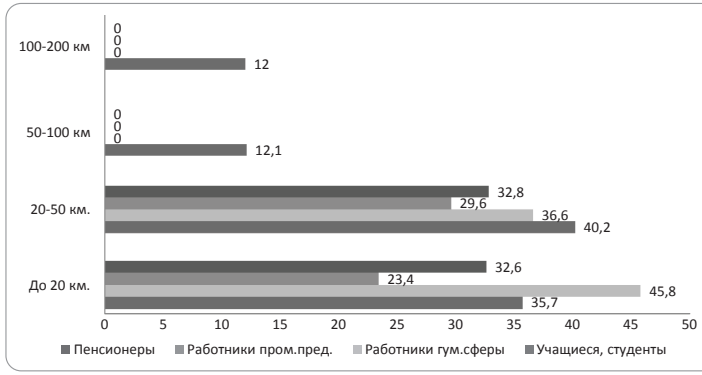


Рис. 69. Расстояние, которое готовы преодолевать жители Борисовского района для получения образовательных услуг, %

Население Слуцкого района, также как и Борисовского, не готово преодолеватьболее 50 км, чтобы получить те или иные виды образовательных услуг, при этом расстояние в 20-50 км неприемлемо для работников сельхозпроизводства (основных трудоспособных потребителей образовательных услуг) и пенсионеров. До 100 км для получения образовательных услуг готовы преоделевать 13, 5 % опрошенных учащихся и студентов (рис. 70)

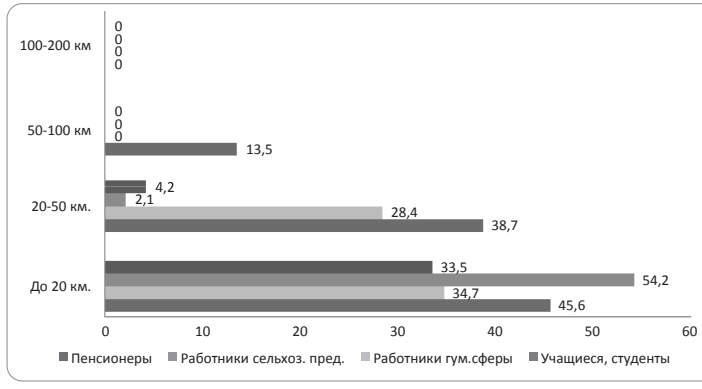


Рис. 70. Расстояние, которое готовы преодолевать жители Слуцкого района для получения образовательных услуг, %

1.5. ОБОБЩЕННЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ КОНЦЕПЦИИ «ОБУЧАЮЩИЙСЯ РЕГИОН» В ВИТЕБСКОЙ И МИНСКОЙ ОБЛАСТЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Анализ социально-демографического статуса респондентов фокусированного интервью и социологического опроса позволяет утверждать, что в исследовании представлены мнения респондентов, отличающихся: по занятости — учащиеся и студенты — 19,8 %; работники гуманитарной сферы (реальные и потенциальные провайдеры образовательных услуг) — 48,8 % работники промышленных предприятий (основная часть трудоспособного населения региона) — 14,8 %;пенсионеры — 19,2 %; по гендерному составу — доля женского населения респондентов составила 79 %, мужского — 20,5 %.

В ходе проведения исследования были выявлены проблемы развития регионов во взаимодействии нескольких групп факторов: природно-экологических, демографических, общественно-политических, экономических и социальных.

Общие тенденции социальных проблем, существующих в регионе, сформулированные преимущественным большинством респондентов:

- социальное неблагополучие, в основном, низкое качество жизни; асоциальное поведение;
- высокий уровень трудовой миграции (в основном, в райцентрах сельской местности);
- отсутствие четких жизненных ориентиров и, как следствие, — отсутствие социальной ответственности, инициативы, нежелание учиться;
- старение населения.

В целом различия в процессах и условиях регионализации и развития дополнительного образования в Минской и Витебской областях незначительны. Основные различия между промышленными (г. Витебск, Борисовский р-н) и аграрными (Шумилинский, Слуцкий р-ны) регионами заключаются в осознании имеющихся на территориях про-

блем. Респонденты из промышленных районов в значительно большей степени знают и могут конкретизировать имеющиеся проблемы, представить их спектр, чем их коллеги из аграрных районов. При этом следует учесть, что участники исследований в силу их профессионального и должностного положения не имеют существенных различий в уровне образования. Соответственно причины этих различий следует искать в образе жизни, характерном для промышленного и аграрного регионов.

Показательно, что самые значительные различия в отношении респондентов к непрерывному образованию наблюдаются в зависимости от количества населения региона, уровня развития социальной и производственной сферы, количества оказывающих услуги провайдеров. Представители администраций, провайдеры и работодатели г. Витебска видят необходимость и роль образования как фактора регионального и организационного развития в большей мере, чем их коллеги в Борисовском и Слуцком районах, но в сравнении с Шумилинским районом эта разница значительна. Наниматели и провайдеры Шумилинского района, небольшого по количеству населения, без развитой социальной и производственной сфер, не имея возможности доступа к дополнительным образовательным услугам, демонстрируют непонимание роли образования как фактора регионального развития, чем кардинально отличаются от респондентов из г. Витебска. В то же время, несмотря на различия в структуре занятости населения Борисовского и Слуцкого районов, обусловленные принадлежностью к разным типам регионов (промышленному и аграрному), но при схожем количестве населения и уровне развития социальной сферы, мнения провайдеров в этих регионах по различным аспектам развития дополнительного образования и их оценка отношения населения фактически идентичны.

Изучение рынка труда позволило определить спрос на, преимущественно, рабочие специальности в регионах (швеи, строители, водители) и специалистов сельскохозяйственных профилей, а также педагогов и врачей.

Большинство участников фокус-групп отметили значимость неформального образования в решении социально значимых проблем.

Так, было определено, что основными задачами дополнительного образования в регионах выступают: адаптация человека к жизни в постпрофессиональный период (на пенсии), преодоление одиночества для пожилых людей, освоение населением использования новых технологий в быту и профессиональной деятельности.

В регионах отдается предпочтение таким программам дополнительного образования, как овладение информационно-компьютерной грамотностью, иностранными языками, психологическими, экономическими и правовыми знаниями, а также программам формирования здорового образа жизни, управленческих и предпринимательских навыков, в частности умения работать в команде, правовой и экономической грамотности, профориентации и мотивации к обучению.

Действующие направления дополнительного образования — обучение иностранному языку, правовой всеобуч, овладение информационно-коммуникационными технологиями (обе области), развитие творческих способностей (Минская область). Во всех регионах отмечается недостаток образовательных услуг, обеспечивающих повышение качества жизни населения и достижение профессионального успеха.

О качестве дополнительного образования существенных сведений не получено, однако провайдеры образовательных услуг в Минской области отмечают, что оно «не коррелирует с реалиями жизни и профессиональной деятельности».

Преобладающие формы организации дополнительного образования в областях — это формальное образование (через повышение квалификации и переподготовку) и неформальное — кружки, секции, форумы, игры и др. О конкретных провайдерах образовательных услуг в неформальном образовании практически все респонденты затруднились с ответом. Потенциал партнерства и межсекторального сотрудничества в оказании образовательных услуг задействован провайдерами в незначительной степени во всех регионах (за исключением Слуцкого района).

Абсолютное большинство участников исследования отметило отсутствие региональной политики по развитию дополнительного образования. Считая развитие дополнительного образования пер-

спективным и значимым, администрация, провайдеры и работодатели не смогли сформулировать направления его дальнейшего развития и совершенствования. Отмечается общая тенденция невключенности населения в решение региональных проблем и отсутствия у людей представлений о перспективах развития региона.

Респондентами были внесены предложения по дифференцированной оплате дополнительного обучения населения. По мнению администрации и провайдеров, перспективным сотрудникам обучение должно оплачивать предприятие; прохождение обучения по личностно значимым проблемам должен оплачивать сам обучающийся; обучение для решения социально-значимых проблем должно оплачиваться дифференцированно (по согласованию с работодателем и администрацией региона).

Анализ причин, порождающих проблемы, выявленные в ходе проведения фокусированного интервью, по основанию определения приоритетных направлений деятельности по созданию «обучающихся регионов», позволил определить ведущие из них:

- неосознанность приоритетов регионального развития;
- слабая осведомленность опрошенных о результатах анализа текущей социально-экономической ситуации в регионах;
- неосознанность роли образования в стратегиях социально-экономического развития территорий;
- незнание возможностей неформального дополнительного образования взрослых для решения жизненно важных задач;
- не практикуется целенаправленная дифференцированная работа с различными группами населения;
- неосознанность связи между задачами развития новых потребностей у потенциальных потребителей образовательных услуг с их жизненными планами, приоритетами развития организаций, регионов;
- провайдерами образовательных услуг не осознаются возможности оказывать влияние на решение проблем регионального развития средствами образования;

- отсутствуют системы выявления и формирования спроса на образовательные услуги;
- запросы на образовательные услуги размыты, отличаются реактивностью;
- провайдеры образовательных услуг не видят необходимости в создании новых рынков образовательных услуг;
- среди провайдеров образовательных услуг преобладают государственные учреждения образования, культуры и социальной защиты;
- слабо развита инфраструктура неформального образования в регионах;
- отсутствуют инновационные образовательные программы для жителей региона и специалистов предприятий, ориентированных на задачи личностного, организационного и регионального развития;
- отсутствие организационных структур стратегического управления развитием образования в регионах, включающих все заинтересованные стороны;
- отсутствие партнерских сетей заинтересованных в развитии образования.

Эмпирические данные социологического опроса позволяют зафиксировать *высокую активность населения изучаемых регионов в образовательной деятельности*: 51, 9 % опрошенных в последние два года проходили обучение. Это, в первую очередь, учащиеся и студенты, люди в возрасте 26–55 лет, преимущественно государственные служащие и работники предприятий старше 55 лет, нуждающиеся в переучивании. При этом по интенсивности участия в образовательной деятельности лидирует Витебская область, в которой не наблюдается существенной разницы между проходящими обучение горожанами и сельскими жителями.

Подавляющее большинство респондентов (65,7 %) отметили такие формы участия в образовательной деятельности, как обучение в системе формального образования (вуз, ссуз и т. п.). Около 20 %

респондентов указали на участие в семинарах, конференциях; 13,2 % — на освоение программ повышения квалификации по специальности. Около 10 % участвовали в кружках, секциях.

Оплата обучения осуществляется, по мнению респондентов, в основном из государственного бюджета: на этот факт указывают около 80 % респондентов, среди них респондентов из аграрных регионов на 10 % больше, чем из промышленных.

Проведенный опрос позволил обозначить наиболее значимые проблемы для жителей регионов: низкие доходы населения (34,8 %); нехватка квалифицированных специалистов (врачей, педагогов и др.) (21,7 %); нехватка квалифицированных рабочих в строительстве и сельском хозяйстве — (17,2 %); дорогое жилье (18,3 %); ненадежная правовая защита (22,0 %); низкая рождаемость (13,1 %); слабое здоровье населения (11,0 %); безработица (8,3 %).

На способность оказывать влияние на решение перечисленных проблем указала лишь четверть опрошенного населения, преимущественно, лица среднего и старшего возраста. В связи с этим более половины респондентов, главным образом городские жители, хотели бы получить образование (освоить новые компетенции) для решения социально значимых проблем, и в этом направлении продвигается не только старшее поколение, но и молодежь обеих областей.

В качестве источников получения необходимых социально значимых компетенций респонденты видят: систему формального образования (29,3 %); систему неформального образования — курсы, тренинги, семинары, кружки и др. (30,2 % респондентов). Наиболее востребован этот вид образовательных услуг у городских жителей 18–25 лет и сельских жителей старше 55 лет Минского региона. Четверть опрошенных респондентов предпочитают Интернет-образование как источник получения новых компетенций.

Респондентами были сформулированы образовательные направления (темы), которые могут оказаться востребованными в ближайшее время среди населения их региона. В первую очередь, это система формального образования (обучение в вузе, ссузе, в системе повышения квалификации по специальности, переподготовка) (более

20 %). На втором месте — это кружки и секции по индивидуальным интересам (вязание, вождение автомобиля, иностранный язык и др.) и обучение личностному развитию (психологические тренинги и семинары) (более 19 %). На третьем — освоение правовых, экономических, экологических, валеологических и других технологий (9,1 %).

Изучение мотивов, способствующих и препятствующих дальнейшей образовательной деятельности жителей регионов, позволило выявить причины получения образования респондентами, включающие:

- приобретение знаний, необходимых для успеха в профессии (более 35 % респондентов в целом, преимущественное большинство которых — городские жители активного трудового возраста (от 18 до 55 лет));
- повышение шансов на рынке труда (32,3 %);
- получение диплома, свидетельства, сертификата (23,8 %, представители всех возрастных групп как аграрных, так и промышленных районов);
- приобретение знаний, необходимых для смены профессии» (14,3 %) (в основном, представители старших возрастных групп (от 55 лет), сельские жители Витебского региона и городские и сельские — Минского);
- участие в предпринимательской деятельности (11,3 %). На данную причину прохождения обучения указали, в основном, городские жители регионов в возрасте 26–55 лет;
- приобретение современных знаний для повышения качества жизни в целом (информационные технологии, экономическая, правовая и др. виды грамотности) (12,5 %);
- повышение шансов и успеха в личной жизни (13,2 %);
- обретение новых связей, знакомств (8,5 %);
- желание оказывать влияние на социальную, экономическую, социокультурную и иные ситуации в регионе» (7,9 %, в основном сельские жители Витебской области в возрасте старше 55 лет и городская молодежь в возрасте 14–17 лет Минской области);

- требование работодателя (4 %, в основном респонденты обеих областей в возрасте 26–55 лет, а также городские жители Минского региона в возрасте старше 55 лет).

А также выявлены причины, по которым респонденты отказываются от получения образования:

- достаточность уровня их образования для решения социально значимых проблем (66,8 %);
- отсутствие средств для оплаты обучения (25,1 %);
- отсутствие рабочих мест по направлениям образования, в рамках которых идет обучение в регионе (16,3 %, в основном сельские жители);
- отсутствие условий для обучения по желаемым программам (10,2 %);
- отсутствие времени (8, 6 %);
- невысокий уровень собственной подготовки (2, 7 % респондентов, в основном сельские жители, в возрасте более 55 лет).

Выявление уровня информированности (источников информированности) жителей районов по вопросам предоставления образовательных услуг позволяет отметить в целом высокий уровень информированности респондентов по направлениям оказываемых образовательных услуг, позволяющих сформировать компетенции в области социально и личностно значимых проблем в регионе. По исследуемым районам этот показатель составляет 73,3 %. При этом не наблюдается существенной разницы между информированностью сельских и городских жителей, а также представителей разных возрастных групп.

Источниками получения информации о дополнительных образовательных услугах выступают: Интернет (69 %); традиционные СМИ (печать, ТВ и др.) (62,5 %); коллеги, друзья и родственники (15,1 %); компетентные лица (администрация района, предприятия) (около 3 %).

Экономическая готовность жителей регионов к получению образовательных услуг выражается в готовности тратить финансовые средства на обучение:

- за разовые услуги дополнительного образования готовы платить около 50 % респондентов, при этом сумма, которую готовы отдать за такое обучение, составляет не более 300 тыс. бел. руб.;
- за среднесрочное обучение (трехнедельный семинар) готовы платить около 20 % респондентов, сумма такого обучения не должна превышать 500 тыс. бел. руб. отметили 19,5 %;
- за долгосрочное обучение готовы платить около 30 % респондентов, и сумма может составлять 500 тыс. бел. руб. — 1, 5 млн бел. руб.

Исследование также показало, что места, где осуществляется дополнительное образование населения, должны как можно ближе находиться к местности, в которой живут респонденты. Для прохождения обучения готовы преодолеть расстояние не более 20 км 20,6 %, от 20 до 50 км — 2,8 %, от 50 до 100 — 14,3 %, от 100 до 200 км только 3,2 % респондентов.

Таким образом, выявленные в результате анализа данных фокусированных интервью поведенческие и мотивационные факторы образовательной деятельности населения регионов (потребности, интересы и возможности) позволили сформировать маркетинговые модели[113] оказания образовательных услуг:

- *административную*, ориентированную на нормативный заказ работодателя, на плановое развитие региона. Используя методику классификации факторов (факторный анализ), модели можно представить количественно. Данная модель представлена, в среднем, четвертью населения;
- *иерархическую*, предполагающую ориентацию взаимодействия работодателей и работников на компетентностные возможности населения, на предлагаемые знания, умения и способности, имеющиеся у субъектов хозяйствования. К этой модели тяготеет около 30 % населения;
- *коммуникативную* (договорную), определяемую интеграцией потребностей региона в контексте развития социальной, эко-

[113] Судас, Л. Г. Маркетинговые исследования в социальной сфере: учебник / Л. Г. Судас, М. В. Юрасова — М.: Инфра-М, 2004. — 271 с.

номической, политической сфер и возможностями образовательной среды в обеспечении необходимых компетенций населения. Она поддерживается около 10 % населения;

- *социокультурную* (ситуационную), определяемую как процесс реагирования образовательной среды на заказ отдельных структур производства на формирование компетенций, необходимых для решения социально значимых задач развития региона в целом, отдельных социальных групп, личностей. К ней можно отнести около 3 % населения регионов.

Анализ эмпирических данных исследования позволил выделить ряд проблем организации дополнительного образования взрослых, препятствующих созданию «обучающихся регионов»:

- низкий уровень образовательных потребностей и осознанности населением необходимости в доучивании, переучивании и получении новой специальности;
- неосознанность связи образования и качества жизни населения;
- преобладание включенности жителей районов в обязательные формы обучения в системе формального образования;
- отсутствие адресности образовательных услуг, ориентации на широкий спектр потребностей;
- недостаточная диверсификация форм дополнительного образования;
- отсутствие условий для обучения по запрашиваемым образовательным программам;
- отсутствие программ адаптации жителей при утрате работы и выходе на пенсию»;
- недостаточная платежеспособность населения, ограниченность оплаты обучения за счет государственного бюджета, отсутствие системы диверсификации оплаты образовательных услуг;
- отсутствие рабочих мест по направлениям образования, в рамках которых идет обучение в районе;
- отсутствие психологической готовности решать социальные и личные проблемы;

- недостаточность уровня образования жителей районов для решения социально значимых проблем, управления развитием регионов;
- недостаточная информированность об услугах неформального дополнительного образования взрослых.

Обобщая данные исследования, следует отметить, что пилотное исследование показало необходимость осуществления комплекса мер по созданию предпосылок для разработки и реализации в Республике Беларусь концепции «обучающегося региона».

О перспективах реализации концепции «обучающийся регион» в регионах Республики Беларусь

Актуальность реализации концепции «обучающийся регион» в регионах Республики Беларусь не вызывает сомнения, поскольку ее реализация способствует социально-экономической стабильности и устойчивому развитию территорий, о чем свидетельствует анализ зарубежного опыта.

Для ее продвижения на национальном уровне необходимо:

- обеспечение широкого доступа к информации о зарубежном опыте реализации концепции«обучающийся регион» и ее социально-экономических эффектах;
- организация специальной подготовки субъектов регионального развития, включающей следующие вопросы:

— сущность и характеристики процессов регионализации развития социальных практик;

— знание как ресурс регионального развития;

— образование как фактор социально-экономического и социокультурного развития регионов;

— возможности субъектов производства, управления и образования в обеспечении регионального развития на основе реализации комплексных технологий менеджмента человеческих ресурсов;

— обеспечение включенного участия граждан в управление региональным развитием и в обучение для обеспечения личного, организационного и регионального развития;

— требования к современным межотраслевым и межсекторным моделям управления региональным развитием на основе организации непрерывного образования взрослых (кластерный подход, сетевые сообщества, обучающиеся регионы);

— технологии создания условий разработки и реализации концепции «обучающегося региона»;

— технологии разработки и реализации стратегий развития обучающегося региона;

— методики управления реализацией региональной образовательной политики на основе изучения, формирования и удовлетворения образовательных потребностей населения, организаций и регионов в целом.

- организация широкой междисциплинарной, межотраслевой и межсекторной дискуссии о месте и роли концепции «обучающегося региона» в решении задач устойчивого развития Беларуси;
- обеспечение широкой кооперации между образовательными организациями, профсоюзами, частными и предпринимательскими структурами для создания единой информационной сети образования взрослых в Республике Беларусь;
- обеспечение комплексной поддержки создания и работы на местах организационных форм обеспечения устойчивого развития регионов:

— региональных стратегических проектов устойчивого социально-экономического развития;

— организационных структур реализационных проектов устойчивого развития природных, социальных, экономических, гуманитарных ресурсов в соответствии с перспективными направлениями развития деятельности регионов;

— процессов и структур маркетинга потребностей жителей региона в повышении качества жизни, рекламы эталонов, образцов, опыта решения задач обеспечения устойчивого развития региона, оформления заказов на решение первостепенных задач повышения качества жизни в регионе;

— структур развития квалификационного потенциала региона, оценки компетентности кадров, обеспечивающих его развитие.

- стимулирование развития социального партнерства посредством установления постоянных связей между различными учреждениями и организациями формального и неформального дополнительного образования взрослых;
- поддержка создания разновозрастных образовательных сообществ для реализации межпоколенных программ, обеспечивающих использование и синергию новых обучающих возможностей молодых и пожилых людей;
- расширение волонтерского движения в области неформального образования взрослых;
- разработка и реализация международных проектов по всем аспектам продвижения и реализации концепции «обучающегося региона»;
- экспериментальное создание пилотных проектов «обучающихся регионов» как перспективных ресурсных центров по проблемам управления региональным развитием.

На региональном уровне:

Несмотря на некоторые особенности, практика освоения, разработки и реализации концепции «обучающегося региона» предполагает, что каждый регион строит свою собственную модель развития исходя из общих положений концепции.

Первый этап продвижения концепции связан с обеспечением кооперации между местными властями, образовательными учреждениями, общественными инициативами, организациями культуры, социальной защиты и рабочими местами для совместной деятельности по улучшению ситуации в своем регионе. Для реализации этой задачи важно использовать различные формы и средства социального диалога (переговоры, визиты, интервью, презентации, дискуссии и др.)

На этом этапе результатом может стать создание инициативной группы, которая организует предварительную подготовку всех заинтересованных сторон к реализации концепции «обучающегося региона». Для осуществления подготовки инициативная группа особенно

нуждается в консультациях, обучении и взаимообучении, дискуссиях, поддержке со стороны инновационных консультантов. Важным условием на этом этапе внедрения концепции является осознание всеми участниками инновационной группы ее возможностей для улучшения дел в районе и шагов создания собственной стратегии «обучающегося региона». Наивно полагать, что первый этап может быть весьма краткосрочным. Для достижения баланса интересов и согласования плана действий по разработке собственной стратегии иногда требуются годы, все зависит и от типа региона, и от интересов лиц, принимающих решения, а главное, от инициативы граждан.

Второй этап — разработка конкретной стратегии развития обучающегося региона, что предполагает последовательное решение ряда стратегических задач:

создание организационной структуры стратегического государственно-общественного управления развитием образования в регионе и партнерской сети заинтересованных в развитии образования сторон.

Решение этой задачи предполагает, что представители местной власти, образовательных учреждений, общественных инициатив, организаций культуры, социальной защиты и работодателей, входящие в инициативную группу, осуществят информирование жителей и привлекут заинтересованных в реализации замысла развития региона сторон, определят механизмы их взаимодействия, совместно реализуют локальные проекты разрешения очевидных проблем, для которых не требуется привлечение недоступных ресурсов.

Источником разворачивания подобных проектов могут стать результаты представленного в сборнике социологического исследования и мотивация участников партнерской сети на совместную деятельность. Ряд выделенных в исследовании проблем решается за счет инициативы граждан, ряд — за счет налаживания работы и взаимодействия субъектов хозяйственной деятельности, отдельные проблемы могут быть решены при кооперации субъектов, и лишь некоторые нуждаются в прямом участии и поддержке высшего руководства района. На этом этапе важно, чтобы люди самостоятельно попробовали решить собственные проблемы и увидели как свои воз-

можности, так и потребность в получении дополнительной информации и компетенций для решения задач и преодоления проблем регионального развития.

На этапе возникновения партнерской сети заинтересованных в развитии образования сторон появляется возможность разработки и реализации общей стратегии.

Первым шагом является определение оснований для формулирования целей и задач обучающегося региона. Исходя из анализа стратегии социально-экономического развития территории, задающей приоритетные виды профессионально-трудовой деятельности, результатов анализа текущей социально-экономической ситуации и, в частности, текущего состояния кадрового потенциала региона, результатов повторного социологического исследования, преследующего выявление мнения лиц, принимающих решения, и образовательных потребностей жителей региона *(для проведения этого исследования необходимо определить максимально широкий круг респондентов: в нем должны принимать участие все лица, принимающие решения, работодатели и представители основных групп населения региона; для его проведения можно использовать предложенные в данном сборнике методики исследования, что позволит сравнить полученные результаты с результатами пилотного исследования, описанного исследовательской группой)*, выделяются приоритеты обучающегося региона, целей и задач развития образования для устойчивого развития региона.

Далее, в соответствии с приоритетами, целями и задачами обучающегося региона, организуются:

- развитие новых образовательных потребностей у потенциальных потребителей образовательных услуг (как работающих, так и желающих изменить место работы или получить работу), формирование спроса на образовательные услуги и новых рынков образовательных услуг (проведение PR-кампании, ярмарки квалификаций, встреч с работодателями и провайдерами образовательных услуг и т. д.);
- увеличение числа провайдеров образовательных услуг (собственных и привлекаемых на договорных основах) всех форм собственности, представляющих как формальное, так и неформальное образование;

- создание ресурсной базы развития всех форм образовательной практики в регионе, структур дополнительного образования взрослых;
- разработка инновационных образовательных программ для различных групп жителей региона и специалистов предприятий, позволяющих достигнуть качества жизни населению и стратегической конкурентоспособности организациям;
- обеспечение комплексной образовательной поддержки инновационных проектов всех субъектов регионального развития (инициативных граждан, предприятий, организаций, партнерских и др. проектов);
- разработка и внедрение технологий образования взрослых, обеспечивающих эффективность образовательного процесса (обучение на основе опыта, взаимообучения, интегрированного обучения, обучения на рабочем месте, кооперативного обучения и т. д.);
- формирование организационной культуры сетевого взаимодействия участников образования;
- обеспечение доступности образовательных услуг в соответствии с критерием цена/качество, создание и внедрение дифференцированной системы их долевой оплаты, стимулирующей мотивацию к обучению;
- обеспечение обратной связи — мониторинга деятельности провайдеров образовательных услуг, оценки их соответствия целям и задачам развития региона, организаций и учреждений, качества жизни населения и необходимой коррекции.

В стратегии «обучающегося региона» должны найти место задачи преобразования во всех пространствах жизнедеятельности людей, а образовательная практика должна быть направлена на удовлетворение соответствующих им уровней потребностей.

И поскольку управление развитием циклично реализуется на основаниях проектно-программного подхода, постольку на каждом новом цикле уточнения и реализации стратегии развития «обучающегося региона» приоритетные направления, цели, задачи и способы кооперации будут усложняться, а пространство деятельности может расширяться до межрегионального и международного, обеспечивая повышение конкурентоспособности региона, качества жизни граждан.

Приложение 1

АНКЕТА

Уважаемый житель города (района)!

Просим Вас принять участие в социологическом опросе по определению приоритетных направлений образования взрослых в вашем регионе. Ваши ответы помогут создать эффективную систему предоставления образовательных услуг населению по актуальным вопросам развития города (района).

Внимательно прочитайте вопросы анкеты и возможные ответы на них, затем обведите кружком тот ответ, который совпадает с Вашим мнением, или допишите иной вариант в свободной строке. Все ответы анонимны, Вам не нужно подписывать анкету.

1. Участвовали ли Вы в образовательной деятельности (проходили обучение) в последние один-два года?

1. Да. 2. Нет.

Внимание! Если выбран ответ «нет», то переходите к вопросу № 5.

2. Какие виды образовательных услуг Вы получали?

1. Обучение в школе, вузе, ссузе, профессиональном училище.

2. Освоение программ повышения квалификации по специальности.

3. Освоение программ переподготовки.

4. Участие в семинарах, конференциях.

5. Участие в кружках, секциях.

6. Иное: _____

3. Каким образом оплачивалось ваше обучение?

1. Из государственного бюджета.

2. Из бюджета предприятия (организации), где Вы работаете.

3. Оплачивали лично Вы.

4. Иное: _____

4. Что было для Вас наиболее важным при прохождении обучения? (можно выбрать несколько вариантов)

1. Приобретение компетенций.

2. Карьерный рост.

3. Удовлетворение потребности в саморазвитии.

4. Получение свидетельства, диплома, сертификата, иного документа.

5. Иное: _____

5. Существуют ли в Вашем городе (районе) проблемы социального, экономического, социокультурного, образовательного и иного характера, а именно:

Проблема:	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Затрудняюсь ответить
Социального характера	5	4	3	2	1
Экономического характера	5	4	3	2	1
Социокультурного характера	5	4	3	2	1
Образовательного характера	5	4	3	2	1
Иного (укажите, какого)	5	4	3	2	1

Внимание! Если выбран вариант ответа «нет», переходите к вопросу № 9.

6. Назовите проблемы в области различных направлений развития Вашего города (района):

1. В области ситуации на рынке труда (занятость и безработица):
_____
_____

2. В области экономического положения населения: _____
_____
_____

3. В области жилищных условий и бытового обслуживания населения: _____
_____
_____

4. В области демографической ситуации: _____
_____
_____

5. В области состояния здоровья населения: _____
_____
_____

6. В области образования: _____
_____
_____

7. В области информации, культуры: _____
_____
_____

8. В области правовой и личной безопасности граждан:_____
_____
_____

9. В области экологической ситуации: _____
_____
_____

10. Иные: _____
_____

7. Можете ли Вы каким-либо образом повлиять на решение указанных Вами проблем?

1. Да.
2. Скорее да, чем нет.
3. Скорее нет, чем да.
4. Нет.
5. Затрудняюсь ответить.

Внимание! Если выбран вариант ответа «нет», переходите к вопросу № 9.

8. Укажите, каким именно образом Вы можете повлиять (уже влияете) на решение проблем Вашего региона _____

_____
_____

9. Есть ли у Вас потребность в получении новых знаний и умений в области решения социально и личностно значимых задач развития Вашего региона?

1. Да, я хотел(а) бы учиться, но не знаю где это можно сделать.
2. Да, я хотел(а) учиться и знаю где.
3. Нет, такой потребности нет.
4. Затрудняюсь ответить.

Внимание! Если выбран вариант ответа «нет, такой потребности нет», переходите к вопросу № 12.

10. Если Вы желаете учиться, то это будет:

1. Система формального образования: вуз, ссуз, ПТУ и др.
2. Система формального дополнительного образования (образовательные программы повышения квалификации, переподготовки и др.).
3. Курсы, тренинги, семинары в системе неформального образования.
4. Занятия с репетитором.
5. Интернет-образование.
6. Иное: _____
   _____
7. Затрудняюсь ответить.

11. Назовите наиболее значимые причины, по которым Вы бы воспользовались образовательными услугами (не более 3-х вариантов):

1. Повышение шансов на рынке труда.
2. Участие в предпринимательской деятельности.
3. Приобретение знаний, необходимых для успеха в профессии.
4. Приобретение знаний, необходимых для смены профессии.
5. Возможность оказывать влияние на социальную, экономическую, социокультурную, экологическую и др. ситуации в регионе.

6. Требование работодателя.

7. Приобретение современных знаний и овладение функциональной грамотностью (экономической, экологической, информационной, правовой, бытовой, организационно-технической и др.), необходимых для повышения качества жизни.

8. Повышение шансов на успех в личной жизни.

9. Обретение, формирование новых связей, знакомств.

10. Получение диплома, свидетельства, сертификата и др.

11. Смена обстановки.

12. Другое _____

13. Затрудняюсь ответить.

12. Если у Вас нет потребности в получении новых знаний и умений в области решения социально и личностно значимых задач, то укажите почему?

1. Моего уровня образования достаточно.
2. В нашем населенном пункте не учат тому (той специальности, тем навыкам), что я хотел бы получить.
3. По направлениям (специальностям), которым учат в нашем населенном пункте, нет рабочих мест.
4. Нет средств для оплаты обучения.
5. Нет времени.
6. Нет желания учиться.
7. У меня невысокий уровень подготовки для продолжения обучения.
8. Иное: _____

_____

13. Как бы Вы оценили свой уровень информированности о предоставляемых в Вашем регионе (районе) образовательных услугах, позволяющих сформировать компетенции для решения социально и личностно значимых проблем?

1. Информирован(а) в достаточной степени.
2. Скорее информирован(а), чем нет.

3. Скорее не информирован(а).

4. Не информирован(а).

5. Затрудняюсь ответить.

Внимание! Если выбран вариант ответа «нет», переходите к вопросу № 15.

14. Из каких источников Вы, преимущественно, получаете информацию о формах, видах, содержании интересующего Вас образования в Вашем регионе?

1. Из традиционных СМИ (печать, радио, телевидение).

2. Из Интернета.

3. От коллег, друзей, родственников.

4. От компетентных лиц (специалистов, администрации района).

5. Иное:_____

_____

15. Какие направления образовательных программ для Вас могли бы оказаться наиболее востребованными в ближайшее время?

1. Обучение в школе, вузе, ссузе, профессиональном училище.

2. Повышение квалификации по специальности, переподготовка.

3. Кружки, секции по индивидуальным интересам (укажите какие, например, вязание, вождение автомобиля, иностранный язык и др.).

4. Обучение по личностному развитию (например, психологические тренинги, семинары и др.).

5. Обучение по социальному развитию (семинары, тренинги по здорову образу жизни, юридическим, экономическим и др. проблемам)

6. Иное: _____

_____

16. Какую сумму Вы готовы заплатить за необходимое Вам дополнительное обучение?

Вариант	Разовое мероприятие (например, однодневный семинар)	Среднесрочное обучение (например, трехнедельный семинар, курсы)	Долгосрочное обучение (от 1 года и более) (в год)
До 300 тыс. бел. руб.	3	2	1
300 — 500 тыс. бел. руб.	3	2	1
500 тыс.бел. руб. — 1 млн бел. руб.	3	2	1
Свыше 1 млн бел. руб.	3	2	1
Не готов (а) платить	3	2	1

17. Как далеко Вы готовы добираться из Вашего города (района) для получения дополнительного образования?

1. До 20 км.

2. 20–50 км.

3. 50–100 км.

4.100–200 км.

5. 200 км и более.

6. Не готов(а) добираться.

18. Какими Вы видите направления по улучшению дополнительного образования взрослых:

18.1. в Вашем городе (районе):_____

_____

18.2. в целом по республике: _____

_____

***

19. Вы являетесь жителем:

1. Города. 2. Сельской местности.

20. Укажите название населенного пункта, где Вы проживаете:

_____

_____

21. В настоящее время Вы:

1. Учитесь (укажите учреждение образования): _____
_____
2. Работаете (укажите место работы, должность): _____
_____
3. На пенсии.
5. Иное: _____

22. Ваш возраст:

1. 14–17 лет.
2. 18–25 лет.
3. 26–55 лет.
4. 55 лет и старше

23. Ваш пол:

1. Мужской.
2. Женский.

БОЛЬШОЕ СПАСИБО ЗА УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ!

Приложение 2

ГАЙД-ПЛАН № 1 ФОКУС-ГРУППЫ (ЭКСПЕРТНОГО ИНТЕРВЬЮ) ПО ВОПРОСАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЖИТЕЛЕЙ РЕГИОНА

(версия для администрации региона, органов местного самоуправления)

Вопрос 1. Могли бы Вы назвать проблемы социального, экономического, социокультурного, образовательного и иного характера, существующие в Вашем городе (районе)? Каким образом население города (района) вовлечено в решение этих проблем?

Вопрос 2. Как Вы считаете, способствует ли повышение уровня образования населения решению социально и личностно значимых проблем (например таких как безработица, пьянство, преступность и др.): А) повышение уровня формального образования (обучение в вузах, ссузах, профессиональных училищах); Б) повышение уровня неформального образования (участие в семинарах, курсах, кружках и др.)?

Вопрос 3. Выпускников каких учреждений образования (вузов, ссузов, профессиональных училищ, школ) чаще всего приходится принимать на работу в Вашем городе (районе)? Выпускников каких учреждений образования не хватает в Вашем городе (районе)? Насколько полученное населением образование соответствует приоритетным направлениям социально-экономического и социального развития Вашего города (района)? Недостаток в специалистах какой квалификации испытывает Ваш город (район)?

Вопрос 4. Считаете ли Вы важным наличие у специалистов Вашего города (района) дополнительного образования? Обращается ли внимание при приеме на работу на наличие у специалистов свидетельств об оконченных ими профессиональных курсах, полученных дополнительных квалификациях, пройденных тренингах (включая обучение на рабочем месте) и т. д.? Если да, то какое дополнительное образование (например, дополнительные умения, знания, навыки, квалификации) ценятся, на ваш взгляд, более всего?

Вопрос 5. Считает ли Вы актуальными для Вашего города (района) новые формы образования, такие как интернет-образование, дистанционное образование и иные?

Вопрос 6. Организуют ли администрация региона, органы местного самоуправления дополнительное обучение жителей Вашего города (района)? В каких формах (тренинги, семинары, обучающие программы)? Расскажите, пожалуйста, о том, как организовано обучение населения в Вашем городе (районе) (какие цели ставятся, какие навыки приобретаются и т. д.).

Вопрос 7. Существуют ли в Вашем городе (районе) учебные центры (иные структуры), где житель может получить дополнительное образование, повышающее его шансы: А) на профессиональный успех, Б) повышение качества жизни?

Каким организациям Вы предпочли бы поручить дообучение: А) работников; Б) населения?

Вопрос 8. Считаете ли Вы необходимым периодическое возвращение (обращение) работника в (к) образование, его профессиональное дообучение и повышение квалификации? Нужно ли работающему специалисту получать дополнительное образование, если да, то какое? Нужно ли населению получать дополнительное образование, если да, то какое?

Вопрос 9. Стали бы Вы платить из бюджета региона за обучение: А) особенно перспективных специалистов; Б) населения? Был ли у Вас такой опыт?

Вопрос 10. Каковы, на Ваш взгляд, перспективы развития дополнительного образования жителей Вашего города (района)? Как в целом сами специалисты и жители региона настроены по отношению к дальнейшему образованию? Готовы ли они совмещать работу и дополнительное образование, способствующее профессиональному росту? Готовы ли жители региона учиться для повышения качества своей жизни и чему?

В заключение сообщите, пожалуйста, некоторые сведения о себе.

- Организация, где Вы работаете.
- Область деятельности, должность.

После обсуждения всех вопросов следует дать респонденту возможность еще раз высказаться в целом по обсуждаемым проблемам. После чего поблагодарить за участие в исследовании.

ГАЙД-ПЛАН № 2 ФОКУС-ГРУППЫ (ЭКСПЕРТНОГО ИНТЕРВЬЮ) ПО ВОПРОСАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЖИТЕЛЕЙ РЕГИОНА
(версия для работодателей)

Вопрос 1. Могли бы Вы назвать проблемы социального, экономического, социокультурного, образовательного и иного характера, существующие в Вашем городе (районе)? Каким образом персонал Вашего предприятия вовлечен в решение этих проблем?

Вопрос 2. Выпускников каких учреждений образования (вузов, ссузов, профессиональных училищ, школ) чаще всего приходится принимать на работу в Вашей организации? Насколько полученное ими образование качественно обеспечивает успешную профессиональную адаптацию? Что важнее при принятии на работу кандидата?

Вопрос 3. Обращаете ли Вы внимание при приеме на работу специалиста на наличие у него дополнительного образования, оконченных им профессиональных курсов, полученных им дополнительных квалификаций, пройденных тренингов (включая обучение на рабочем месте) и т. д.? Если да, то какое дополнительное образование (например, дополнительные умения, знания, навыки, квалификации) ценятся Вами более всего? Является ли для Вас достаточным наличие у работника: А) только формального образования; Б) только неформального образования; В) при обязательном формальном — неформального?

Вопрос 4. Существует ли на Вашем предприятии политика образования кадров? Интегрирована ли она в региональную политику? Сотрудничаете ли Вы с учреждениями образования, другими образовательными сетями для организации обучения Ваших работников? Делаете ли Вы заказы на предоставление образовательных услуг?

Вопрос 5. Организуете ли Вы сами дополнительное обучение своих работников? В каких формах (тренинги, семинары, обучающие программы)? Какие компетенции, на Ваш взгляд, следует приобретать работнику прежде всего (в специализированной области, коммуникативные, организаторские, командные и др.)? Расскажите, пожалуйста,

о том, как организовано обучение на Вашем предприятии (какие цели ставятся, какие навыки приобретаются и т. д.).

Вопрос 6. Существуют ли в Вашем городе, районеучебные центры (иные структуры), где Ваш работник может получить дополнительное образование, повышающее его шансы на профессиональный успех, улучшение качества жизни? Отправили бы Вы сотрудника на дообучение в эти организации, укажите в какую конкретно?

Вопрос 7. Считаете ли Вы необходимым периодическое возвращение работника в образование, его профессиональное дообучение и повышение квалификации? Нужно ли работающему специалисту получать дополнительное образование, если да, то какое? Должно ли завершаться дополнительное обучение сертификатом?

Вопрос 8. Стали бы Вы платить из бюджета Вашего предприятия за обучение особенно перспективного сотрудника? Был ли у Вас такой опыт?

Вопрос 9. Как Вы считаете, способствует ли повышение уровня образования населения решению социально и личностно значимых проблем (например, таких, как безработица, пьянство, преступность и др.): А) повышение уровня формального образования (обучение в вузах, ссузах, профессиональных училищах); Б) повышение уровня неформального образования (участие в семинарах, курсах, кружках и др.)?

Вопрос 10. Каковы, на Ваш взгляд, перспективы развития дополнительного образования жителей Вашего города (района), предприятия? Как в целом сами специалисты настроены по отношению к дальнейшему образованию? Готовы ли они совмещать работу на Вашем предприятии и дополнительное образование, способствующее профессиональному росту?

В заключение сообщите, пожалуйста, некоторые сведения о себе.

- Организация, где Вы работаете.
- Область деятельности, должность.

ГАЙД-ПЛАН № 3 ФОКУС-ГРУППЫ (ЭКСПЕРТНОГО ИНТЕРВЬЮ) ПО ВОПРОСАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЖИТЕЛЕЙ РЕГИОНА (версия для руководителей учреждений (организаций), предоставляющих образовательные услуги)

Вопрос 1. Могли бы Вы назвать проблемы социального, экономического, социокультурного, образовательного и иного характера, существующие в вашем городе (районе)? Каким образом население города (района) вовлечено в решение этих проблем? Есть ли у Вас общая стратегия развития дополнительного образования на уровне города (района)?

Вопрос 2. На получение дополнительного образования в каких учреждениях образования (вузах, ссузах, профессиональных училищах, школах, учебных центрах и др.) Вы ориентируете население Вашего города (района)? Насколько предоставляемое ими дополнительное образование качественно и обеспечивает образовательные потребности жителей? Какие задачи решает дополнительное образование населения вашего города (района)?

Вопрос 3. Уделяете ли Вы внимание развитию дополнительного образования в Вашем городе (районе)? Считаете ли Вы важным непрерывное дополнительное образование специалистов региона, окончание ими: А) профессиональных курсов; Б) получение новых квалификаций в других формах дополнительного образования? Считаете ли Вы значимым обучение населения: А)в тренингах; Б) семинарах; В) на рабочих местах и т. д.?

Вопрос 4. Организуете ли Вы дополнительное обучение населения? В каких формах (тренинги, семинары, обучающие программы и т. д.)? Расскажите, пожалуйста, о том, как организовано обучение в вашем городе (районе) (какие цели ставятся, какие навыки приобретаются населением и т. д.)?Сотрудничаете ли Вы с негосударственными, межсекторальными, межрегиональными и иными структурами для организации дополнительного образования? Если да, то в каких формах (тренинги, семинары, обучающие программы и т. д.) они оказывают образовательные услуги? Есть ли у Вас примеры, когда Вы привлекали для сотрудничества организации (экспертов)?

Вопрос 5. Считаете ли Вы актуальными для Вашего города (района) новые формы образования, такие как интернет-образование, дистанционное образование и иные?

Вопрос 6. Как Вы считаете, способствует ли повышение уровня образования населения решению социально и личностно значимых проблем (например, таких как безработица, пьянство, преступность и др.): А) повышение уровня формального образования (обучение в вузах, ссузах, профессиональных училищах); Б) повышение уровня неформального образования (участие в семинарах, курсах, кружках и др.)?

Вопрос 7. Считаете ли Вы необходимым периодическое возвращение работника в образование, его профессиональное дообучение и повышение квалификации? Нужно ли работающему специалисту получать дополнительное образование, если да, то какое? Нужно ли населению получать дополнительное образование, если да, то какое?

Вопрос 8. Существуют ли в Вашем городе (районе) учебные центры (иные структуры), где Ваш взрослый может получить дополнительное образование, повышающее его шансы: А) на профессиональный успех; Б) улучшение качества жизни? Образовательные программы каких организаций наиболее востребованы, укажите каких конкретно?

Вопрос 9. Какой, по вашему мнению, должна быть ценовая политика на образовательные услуги? Кто должен оплачивать образовательные услуги (местный бюджет, работодатель, работник, запрашивающий услугу житель региона)?

Вопрос 10. Каковы, на Ваш взгляд, перспективы развития дополнительного образования жителей Вашего города (района)? Как в целом сами жители региона настроены по отношению к дополнительному образованию? Готовы ли они тратить время, силы, деньги на дополнительное образование, способствующее: А) профессиональному росту; Б) повышению качества их жизни?

В заключении сообщите, пожалуйста, некоторые сведения о себе.

- Организация, где Вы работаете.
- Область профессиональной деятельности, должность.
- Профиль, по которому Вы оказываете дополнительные образовательные услуги.

После обсуждения всех вопросов следует дать респонденту возможность еще раз высказаться в целом по обсуждаемым проблемам. После чего поблагодарить за участие в исследовании.

Приложение 3

ПРОТОКОЛ ПРОВЕДЕНИЯ ИНТЕРВЬЮ (ФОКУС-ГРУППЫ, ЭКСПЕРТНОГО ИНТЕРВЬЮ) ПО ТЕМЕ «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ ЖИТЕЛЕЙ РЕГИОНА»

Дата проведения _____

Место проведения (название населенного пункта) _____

_____

Категория респондентов _____

_____

Вопрос	Информация от респондентов	
	Основная (активно выступающие респонденты)	Дополнительная (реплики, комментарии и пр.)
Вопрос 1		
…		

Приложение 4

ИНСТРУКЦИЯ

по проведению опроса жителей региона по теме

«ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ ЖИТЕЛЕЙ РЕГИОНА»

Цель проведения опроса: исследование состояния и тенденций развития образовательных потребностей жителей региона для улучшения качества жизни.

Задачи проведения опроса:

1. выявить условия и возможности возникновения образовательных потребностей жителей региона;
2. определить тенденции развития регионального рынка образовательных услуг;
3. определить уровень удовлетворенности образовательных потребностей населения региона и оценить перспективы их развития.

I ЭТАП — Подготовительный

1. В соответствии с целями и задачами исследования в данном опросе могут принимать участие респонденты следующих возрастных групп в количестве:

1. Жители региона в возрасте 14–17 лет.

Объем выборки — 75 человек.

2. Жители региона в возрасте 18–25 лет.

Объем выборки — 100 человек.

3. Жители региона в возрасте 26–55 лет.

Объем выборки — 150 человек.

4. Жители региона в возрасте старше 55 лет.

Объем выборки — 125 человек.

2. Желательно определить организатора (организаторов), ответственного(ых) за проведение опроса в регионе, составить планграфик опроса, список анкетеров с данными для связи.

3. Необходимо обратиться за помощью к руководителям учреждений образования, предприятий, организаций, где можно провести опрос указанных категорий респондентов. Например, это могут быть для опроса жителей региона в возрасте:

- 14–17 лет — преимущественно, школы, средние специальные учреждения образования;
- 18–25 лет — преимущественно, вузы, предприятия, организации и др. структуры;
- 26–55 лет — преимущественно, предприятия, организации, общественные объединения;
- старше 55 лет — преимущественно, предприятия, организации, центры территориального обслуживания населения (для пенсионеров), др. организации.

4. Провести инструктаж анкетеров, на котором дать общую информацию по теме опроса, разобрать каждый вопрос анкеты, возможные трудные моменты в работе. Предупредить, что анкету респонденты заполняют самостоятельно и без коллективного обсуждения.

5. Согласовать время проведения опроса с администрацией предприятий, учреждений и других организаций, в которых проводится опрос.

II ЭТАП — ПРОВЕДЕНИЕ ОПРОСА И СБОР АНКЕТ

1. Объяснить респондентам цель проведения опроса и раздать анкеты. Необходимо подчеркнуть факт анонимности опроса, сохранения тайны ответов опрашиваемых.

2. Объяснить респондентам предпочтительный способ фиксации ответов, разобрать сложные вопросы (открытые, вопросы-переходники и др.). Обратить внимание респондентов на вопросы с множественными ответами, а также вопросы с возможностью выбора ограниченного количества ответов.

3. Сообщить респондентам время сдачи анкет (длительность проведения опроса — до 45 минут) и назвать имя того, кому можно их сдать (организатор опроса, старший по группе и др.).

III ЭТАП — ПРОВЕРКА И АНАЛИЗ АНКЕТ

1. Проверить анкеты на полноту и правильность их технического заполнения:

- количество выбранных респондентом вариантов ответа не должно превышать установленное;
- обязательно отследить соблюдение правильного перехода от одного вопроса к другому в соответствии с требованиями вопросов-переходников.

2. Убрать бракованные анкеты (полностью незаполненные или анкеты, в которых заполнена только социально-демографическая часть (паспортичка).

3. Передать анкеты для обработки по адресу: г. Минск, ул. Некрасова, 20, Государственное учреждение образования «Академия последипломного образования», отдел социологии образования и повышения квалификации, каб. 217 (2), для Реут В. Г.

тел.: +375 17 285 78 47; e-mail: reut_veronika72@mail.ru

Приложение 5

ПРОГРАММА ПРОВЕДЕНИЯ ФОКУС-ГРУПП (ЭКСПЕРТНЫХ ИНТЕРВЬЮ) ПО ВОПРОСАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЖИТЕЛЕЙ РЕГИОНА

Методические рекомендации по проведению фокус-групп образовательных потребностей жителей региона

Введение

Фокусированное интервью — индивидуальное и групповое (метод фокус–групп) — является важным средством, применяемым в таких областях, как исследование спроса потребительских товаров и услуг, исследование имиджа, исследование аудитории СМИ, исследования в области рекламы, политические исследования. Метод фокусированного группового интервью успешно используется при необходимости протестировать новую идею товара и услуги или его рекламы, выявить воздействие рекламы на потребителя.

Методом фокусированного группового интервью считают неформализованное интервью, проводимое с группой. Элементы интервью, т. е. трансакции «интервьюер — респондент», сочетаются в этом методе с элементами групповой дискуссии, т. е. трансакциями «респондент — респондент». Целью фокусированного группового интервью, в отличие от других видов групповых дискуссий, является получение информации о мнениях и реакциях ее участников. Смысл метода заключен в эффекте, создаваемом ситуацией группового обсуждения. При проведении индивидуального интервью существует четкое разграничение на интервьюера и интервьюируемого, что может сильно влиять на качество и глубину получаемой информации. В групповой дискуссии интервьюируемый попадает в ситуацию общения с себе подобными. Таким образом легче снимаются защитные психические барьеры и облегчается выражение эмоциональных реакций.

Широкому распространению фокус-групп способствует ряд преимуществ этого метода перед остальными качественными методами.

1. Внутригрупповое взаимодействие и групповая динамика, выражающиеся в следующем:

- побуждает участников думать и выражать свои мысли;
- заставляет участников смотреть на предмет дискуссии с другой точки зрения;
- обеспечивает большую глубину обсуждения;
- напоминает о тех вещах, которые могли быть забыты участником;
- помогает участникам лучше вербализовать свои мысли и мнения.

2. Фокус-группы имеют больший стимулирующий эффект. Благожелательный интерес увеличивает вероятность внимательного отношения к обсуждаемым темам и снижения доли поверхностных, неглубоких ответов.

3. Участники фокус-групп более раскрепощены по сравнению с респондентами при иных методах сбора информации. В правильно модерируемой группе участники активно выражают свое мнение и положительно взаимодействуют друг с другом. Свободная атмосфера дискуссии способствует выявлению фактических мнений участников.

4. Фокус-группы позволяют собрать больший объем информации, чем при использовании иных методов. Сокращаются сроки сбора информации, ее легче анализировать.

5. Стоимость опроса одного респондента на фокус-группах в среднем ниже, чем при использовании иных методов интервью.

1. Теоретические основания проведения фокус-групп по выявлению образовательных потребностей жителей региона

Фокус-группы направлены на изучение того, как организовано сознание потребителей, производителей и провайдеров услуг дополнительного образования и что движет людьми в процессе принятия решения о потреблении, производстве и продвижении услуг. Основа любой фокус-группы — это групповая дискуссия. Кульминацией дискуссии является фокус, т. е. концентрация на какой-либо проблеме или идее. В зависимости от количества задач исследования таких фокусов может быть несколько на протяжении одной группы. Фоку-

сировка суть некая селективная процедура, направленная на развитие дискуссии. Принцип выборочной фокусировки аналогичен телевизионному принципу наезда камеры, когда некая часть телекартинки выхватывается и подается крупным планом и ее мельчайшие части становятся хорошо видимыми. В ситуации дискуссии фокус позволяет рассмотреть незначительные детали, которые с ходу не всегда заметны, но могут оказаться очень важными при решении исследовательских задач.

Особенностью фокус-группы является то, что этот вид исследования является практически единственным, где исследователь (модератор) может вживую наблюдать свою целевую аудиторию и где почти вся процедура наглядна и понятна как исследователю, так и респонденту: они могут наблюдать ее в режиме реального времени и респонденты даже имеют возможность оперативно вмешиваться в сам ход дискуссии, давая указания модератору. Ключевой фигурой на фокус-группе остается модератор, поскольку фактически именно он является и сценаристом, и режиссером, и координатором, и психологом, и аналитиком, и катализатором, провоцирующим участников дискуссии к высказываниям на каждом ее этапе. Задача модератора — выявить с помощью участников нечто новое, ценное, способствующее созданию эффективной системы дополнительного образования.

2. Концептуальные основы проведения фокус-группы по вопросам образовательных потребностей жителей региона.

Проблема определения (выявления) образовательных потребностей жителей региона обусловлена экономическими и социокультурными изменениями в белорусском обществе. На современном этапе развития Беларуси дополнительное образование становится все более мощной движущей силой экономического роста, повышения эффективности и конкурентоспособности социума, личности.

Целями дополнительного образования являются: подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, свободно владеющего своей профессией и ориентирующегося в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специ-

альности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

С методологической точки зрения концепция выявления образовательных потребностей жителей региона должна базироваться на интеграции современного образовательного менеджмента с основами системного, культурологического, компетентностного подходов в образовании в контексте теории управления качеством.

Сделать дополнительное образование доступным и обеспечить сформированность у жителей региона необходимых им и социуму умений и навыков невозможно без выявления образовательных потребностей жителей региона.

В системе образовательных потребностей жителей региона присутствует множество целей различного уровня и направленности, и в их оценке могут участвовать различные субъекты. Все зависит от того, какие аспекты деятельности требуется оценить. Общие результаты деятельности образовательных организаций и мотивирующие жителей региона к получению образования факторы могут оценивать их собственные представители, представители вышестоящих структур, а также все потребители образовательных услуг: уровень приобретенной профессиональной компетентности — работодатели, выпускники, эксперты и образовательное учреждение; качество предлагаемых услуг — жители региона в целом; ресурсы и условия оказания образовательных услуг дополнительного образования — администрация региона и работодатели. Лучшие результаты дает одновременное использование нескольких видов оценки, проводимой различными субъектами.

Фокус-группы по выявлению образовательных потребностей, понимаемые более широко, чем оценка образовательных потребностей жителей региона, должны выполняться комплексно и по множеству направлений. Выполнение всех связанных с этим задач не под силу никакой отдельно взятой образовательной организации. Успеха можно добиться, только создав распределительную систему, где основную нагрузку и реальные полномочия имели бы организации,

непосредственно ответственные за реализацию определенной образовательной политики, за формирование того или иного профессионального портрета в конкретном регионе, т. е. образовательные, профессиональные, социальные и иные организации.

3. Методика проведения фокус-групп по выявлению образовательных потребностей жителей региона

Ключевыми моментами, существенно влияющими на эффективность результатов проведения фокус-групп, являются следующие.

1. Планирование фокус-групп. Этапы проведения фокус-групп те же, что и в других видах исследований: определение проблемы, трансляция проблемы в конкретные цели и задачи, требующие решения, формирование выборки, сбор информации, ее анализ и подготовка отчета. В то же время существует ряд специфических моментов, связанных именно с фокус-группами. В первую очередь — подбор модератора. Идеальный модератор фокус-группы, кроме профессиональных знаний по исследуемому вопросу (вопросам), должен:

- четко представлять проблему, решаемую с помощью фокус-группы, т. е. знать, какого рода информация необходима для дальнейшей работы над проблемой образовательных потребностей;
- быть искренне заинтересованным в процессе и результате;
- быть готов выслушивать чужие мнения и мысли;
- быть интересен как собеседник;
- уметь ясно и четко выражать свои мысли;
- быть способным встать на точку зрения, отличную от своей, и понять ее, при этом не смешивая ее с собственным видением проблемы;
- уметь гибко реагировать на изменение ситуации и держать под контролем любое развитие дискуссии;
- определять новые веяния и уметь перестроить план дискуссии «на лету» ради нового поворота сюжета.

Кроме того, немаловажно, как воспримет модератора группа. Членам фокус-групп должно быть комфортно с модератором.

2. Определение состава участников и количества проводимых фокус-групп.

Мнения о составе групп колеблются от требований максимальной однородности группы по полу, возрасту, социальному и материальному положению до предложений самого широкого участия всех социальных групп, осведомленных в изучаемом вопросе. Не отрицая необходимости некой социодемографической гомогенности, в то же время надо помнить о том, что основным критерием участия в группе все же должен быть так называемый «целевой» принцип —либо участники однородны в плане потребления услуг дополнительного образования, либо производят эти услуги, либо обеспечивают распределение предоставляемых услуг в регионе (продвигают их). Таким образом, изучая реакцию на дополнительные образовательные услуги, можно ввести градацию: «потребители», «производители», «провайдеры».

3. Количество участников фокус-групп.

Учитывая, что процедура отбора неслучайна в статистическом понимании этого слова, а также принимая во внимание малый размер самих групп (обычно 8–12 человек), было бы опрометчивым решением проведение одной фокус-группы, даже если целевая аудитория достаточно однородна. Две — это необходимый минимум, причем желательно, чтобы рекрутинг в эти группы проводили разные люди. В случае географически широкого рынка необходимо предусмотреть выбор неких типических населенных пунктов, чтобы точнее оценить различие между разными населенными пунктами.

4. План проведения дискуссии (discussion guide, гайд-план). Тщательно прописанный план должен охватывать все задачи исследования, определять, как и когда затрагиваются те или иные темы, содержать указания на характер информации, получаемой от участников дискуссии (мнения, оценки, предложения, критику) и т. д. Очень важно согласовать план дискуссии с заказчиком. Причем заказчик должен оценивать план с точки зрения полноты охвата интересующих его вопросов, а не определять последовательность обсуждения тем и другие вопросы, относящиеся к области компетенции модератора. В свою о-

чередь модератор должен внимательно выслушивать замечания заказчика по содержательной части обсуждаемого плана, так как заказчик в любом случае гораздо лучше разбирается в своей продукции, чем модератор. Следует также учитывать, что не всегда буквальное следование плану обеспечивает успех фокус-групп, многое здесь зависит от опыта и интуиции модератора.

4. Возможные трудности в проведении фокус-группы

— Участник, который явно доминирует над остальными и навязывает им свою точку зрения. Если модератор вовремя не примет меры вплоть до удаления такого участника, то фокус-группу можно считать несостоявшейся. В случае нескорректированного проявления такого влияния возможно смещение группового мнения в сторону доминирующего участника.

— Модератор как источник смещения группового мнения. Смещение может происходить вследствие как личных мнений и вкусов модератора, так и неудачного ведения дискуссии — слишком быстрое переключение с темы на тему, неравномерное распределение внимания между участниками, недостаточная фокусировка и т. п. Учитывая огромную роль, которую модератор играет в процессе дискуссии, такое смещение может быть очень существенным.

— Групповое мнение как источник искажения или подавления личного мнения того или иного участника. Участник может отказаться высказать свое мнение, которое резко отличается от мнения большинства из опасения быть непонятым или отвергнутым группой или же не суметь вербализовать свои мысли, не услышав схожих высказываний.

Необходимо помнить, что информация, полученная в результате фокус-групп, отражает мнение именно группы, а не ее отдельных участников. Фокус-группа не может обеспечить такую деталировку индивидуальных мнений, как персональные глубинные интервью.

5. Оформление результатов заседаний фокус-групп

Основная схема анализа: первичные данные — формирование утверждений — объяснение. На первой стадии расшифровываются

протоколы проведения фокус-групп, аудиозаписи, подготавливается стенограмма, анализируется видеозапись (причем большое значение имеет изучение невербальных реакций респондентов). Далее агрегируется собранный материал и выбираются наиболее значимые категории, характеризующие ход обсуждения во всех проведенных дискуссиях по проблеме. И, наконец, интерпретируются и обобщаются полученные результаты, делаются выводы и рекомендации.

В практике фокус-групповых исследований существует три основных вида отчета.

1. Устный отчет. Предназначен для диалога с заказчиком на завершающем этапе исследования выступает средством разъяснения результатов. При презентации этого вида отчетов для удобства восприятия используются слайды с наиболее важными выводами, диаграммами. Целесообразно использовать фрагменты видеозаписей с показательными эпизодами обсуждения.

2. Краткий отчет в письменной форме. Резюмирует наиболее принципиальные результаты.

3. Полный детализированный отчет. Включает следующие части:

- Введение.
- Цели и задачи исследования.
- Краткое описание способов получения информации. Критерии отбора респондентов, места проведения и количество групп.
- Описание изучаемых общностей, мнений и установок.
- Результаты и основные выводы.
- Рекомендации и предложения о последующих шагах.
- Приложение. Содержит сценарий (план (гайд)), протоколы.

СЦЕНАРИЙ ФОКУС-ГРУПП С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ АДМИНИСТРАЦИИ РЕГИОНА, ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ.

1. Количество человек, задействованных в фокус-группе:

- на уровне крупного города — 8 человек;
- на уровне средних городов — 5 человек;

- на уровне мелких населенных пунктов — 2 человека.

2. Определение помещения для проведения фокус-группы (отдельное или на рабочем месте участников).

3. Вступление модератора, где объясняются общие правила работы на фокус-группе и цели исследования:

- фамилия, имя, отчество модератора.

Знакомство с аудиторией (каждый представляется и/или фиксирует свое имя на бейдже);

- работа в группе будет проводиться в течение 1.30—2 ч; метод работы — дискуссия, в нашей работе не предусмотрена дифференциация на «правильные» или «неправильные» ответы. Ответы на задаваемые модератором вопросы будут запротоколированы;
- целью дискуссии является обсуждение вопросов социального, экономического, культурного развития региона в современный период, образовательного потенциала населения региона, а также развития дополнительного образования жителей Вашего города (района);

4. Вводная часть:

- мы рассмотрим 10 вопросов, касающихся актуальных и перспективных проблем, связанных с развитием дополнительного образования в вашем регионе;
- есть ли у аудитории вопросы?

5. Основная часть: обсуждение вопросов на основе гайд-плана фокус-группы.

СЦЕНАРИЙ ФОКУС-ГРУПП С РАБОТОДАТЕЛЯМИ (АДМИНИСТРАЦИЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРЕДПРИЯТИЙ) РЕГИОНА

1. Количество человек, задействованных в фокус-группе:

- на уровне крупного города — 10 человек;
- на уровне средних городов — 6 человек;
- на уровне мелких населенных пунктов — 4 человека.

2. Определение помещения для проведения фокус-группы (отдельное или на рабочем месте участников).

2. Вступление модератора, где объясняются общие правила работы на фокус-группе и объясняются цели исследования:

- фамилия, имя, отчество модератора;
- знакомство с аудиторией (каждый представляется и/или фиксирует свое имя на бейдже);
- работа в группе будет проводиться в течение 1.30—2 ч; метод работы — дискуссия, в нашей работе не предусмотрена дифференциация на «правильные» или «неправильные» ответы. Ответы на задаваемые модератором вопросы будут запротоколированы;
- целью дискуссии является обсуждение вопросов, связанных с образовательной ситуацией (уровнем образования, компетентности и развития человеческих ресурсов), необходимостью организации различных форм дополнительного образования взрослых на вашем предприятии, в Вашем регионе.

3. Вводная часть:

- Мы рассмотрим 10 вопросов, касающихся актуальных и перспективных проблем, связанных с развитием дополнительного образования в вашем регионе;
- Есть ли у аудитории вопросы?

4. Основная часть: обсуждение вопросов на основе гайд-плана фокус-группы.

СЦЕНАРИЙ ФОКУС-ГРУПП С РУКОВОДИТЕЛЯМИ УЧРЕЖДЕНИЙ (ОРГАНИЗАЦИЙ), ПРЕДОСТАВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УСЛУГИ

1. Количество человек, задействованных в фокус-группе:

- на уровне крупного города — 8 человек;
- на уровне средних городов — 5 человек;
- на уровне мелких населенных пунктов — 2 человека.

2. Определение помещения для проведения фокус-группы (отдельное или на рабочем месте участников).

3. Вступление модератора, где объясняются общие правила работы на фокус-группе и цели исследования:

- фамилия, имя, отчество модератора;
- знакомство с аудиторией (каждый представляется и/или фиксирует свое имя на бейдже);
- работа в группе будет проводиться в течение 1.30—2 часов; метод работы — дискуссия, в нашей работе не предусмотрена дифференциация на «правильные» или «неправильные» ответы. Ответы на задаваемые модератором вопросы будут запротоколированы;
- целью дискуссии является обсуждение вопросов, касающихся качества организации, содержания программ дополнительного образования взрослых в Вашем регионе, а также мотивационные аспекты жителей региона к получению дополнительного образования;

4. Вводная часть:

- мы рассмотрим 10 вопросов, касающихся актуальных и перспективных проблем, связанных с развитием дополнительного образования в вашем регионе;
- есть ли у аудитории вопросы?

2. ФОРУМ «ОБУЧАЮЩИЙСЯ РЕГИОН»

2.1. ПРОГРАММА ФОРУМА

2.2. ДОКЛАДЫ ФОРУМА

2.2.1. Формирование научно-образовательного комплекса региона

Яшева Г. А.

Витебский государственный технологический университет, Витебск, Беларусь

e-mail: gala-ya@list.ru

В настоящее время образование становится одним из основных ресурсов развития национальных экономик. Особая роль образования подтверждается тем фактом, что средний уровень грамотности взрослого населения является важнейшим показателем развитости страны, залогом ее процветания и стабильности. Именно образовательный потенциал государства ложится в основу определения индекса человеческого развития и определяет место страны в мировых рейтингах.

Примером негативных тенденций может служить положение Беларуси в составляемом Всемирным банком мировом рейтинге экономики знаний, важным элементом которого является образование. На этот рейтинг пристальное внимание обращают инвесторы. Последний раунд оценки проведен в 2012 г. Беларусь в соответствии с ним занимает 59-ю позицию среди 145 стран. По сравнению с 2009 г. страна по индексу экономики знаний поднялась на 14 пунктов. Однако в 1995 г. у Беларуси был 55-й рейтинг, т. е. в целом за последние 17 лет рейтинг снизился [3]. *На отрицательную динамику индекса повлиял индекс образования — он снизился с 8, 29 до 7, 37.*

Согласно исследованию деловой и предпринимательской среды, более 60 % предприятий, которые обследовались, отмечали, что навыки молодых работников являются существенным фактором, препятствующим развитию предприятий [1].

Как отмечается в Обзоре государственных расходов в Беларуси, подготовленном экспертами Всемирного банка, данные опросов показывают, что компании не могут найти работников с «правильным»

набором навыков даже в тех случаях, когда имеется значительное количество специалистов с официальными дипломами высокого уровня. Выводы экспертов Всемирного банка подтверждаются и результатами исследований степени соответствия бизнес-образования нуждам предпринимателей, проведенных международными фондами MonitorGroup и KauffmanFoundation. В соответствующем рейтинге Беларусь занимает одну из последних позиций.

Процесс активного включения работодателей в систему управления высшим образованием в контексте разработки Национальных рамок квалификаций достаточно далеко продвинулся в странах, входящих в Болонский процесс. Партнеры Беларуси по Таможенному союзу также сделали важные шаги в этом направлении, далеко опередив Беларусь. В Беларуси также планируется усовершенствовать Национальную систему квалификаций. В Государственную программу инновационного развития на 2011–2015 гг планируется включить пилотный проект по совершенствованию Национальной системы квалификаций. В частности, предлагается создание секторальных советов, в которых должна быть организована работа всех заинтересованных сторон по оценке количественных и качественных параметров рабочей силы, потребность в которой испытывают секторы экономики в текущий момент и будут испытывать при проведении модернизации организаций в целях инновационного развития экономики. Тем не менее этих мер не достаточно для использования человеческого капитала как ресурса для активизации инноваций и повышения конкурентоспособности национальной экономики Республики Беларусь. Новой концепцией продвижения инноваций в мире является Концепция тройного партнерства университетов (науки), бизнеса и власти, известная как модель «тройной спирали» (TripleHelixModel), она появилась в середине 1990-х г. Среди новых обстоятельств, соответственно, вызвавших к жизни и новую концепцию, можно отметить переход к доминирующему положению среди ресурсов экономического роста общественного института, ответственного за создание и накопление знаний в новых условиях внешней среды — глобализации экономики, либерализации внешней торговли и финансового капитала, формирования рынка технологий и деятельности транснациональных корпораций. Появилась необходимость интенсификации связей между тремя участниками развития — государством,

бизнесом и наукой — и создания новой основы построения этих связей — сетей коммуникаций. Эта концепция легла в основу формирования отношений государственно-частного партнерства. Подробно характеристика этих отношений рассмотрена в работе автора [2].

Используя зарубежный опыт создания систем знаний и инноваций, предлагается на региональном уровне создавать научно-образовательные комплексы. Научно-образовательный комплекс (НОК) представляет единую многоуровневую совокупность образовательных и научных учреждений, осуществляющих научные исследования для субъектов региона, непрерывный образовательный процесс и подготовку высококвалифицированных кадров для региона, которые способны к продуцированию инновационных знаний и навыков. Состав элементов НОК представлен на рисунке 71.

Рис. 71. Структура и содержание научно-образовательного комплекса региона

Источник: собственная разработка.

Для обеспечения сотрудничества членов кластера с образовательными и научными учреждениями предлагаются следующие институциональные структуры НОК.

1. *Центр по отраслевому образованию субъектов региона* в рамках Промышленной Ассоциации. Задачи образовательного центра: создать единую информационно-образовательную среду в регионе, объединенную телекоммуникационной сетью; осуществлять целевое обучение кадров для региональных кластеров, обеспечивать интеграцию средних специальных заведений с базовыми вузами на основе многоуровневой подготовки. Исходя из этих задач, сформулированы функции образовательного центра:

- определение региональных приоритетов подготовки специалистов для кластеров;
- оптимизация программ подготовки специалистов в учебных заведениях с акцентом на специальности кластеров;
- переподготовка и повышение квалификации руководящих кадров предприятий кластеров;
- обучение специалистов Ассоциации производителей;
- целевое обучение кадров для региональных кластеров (формирование кластерного образовательного заказа);
- развитие системы открытого образования на базе корпоративных компьютерных сетей;
- обучение по системам управления знаниями (в т. ч. передача неформальных знаний) в регионе.

2. *Модернизированные образовательные учреждения*, созданные посредством вхождения управлений образования областных исполнительных комитетов в состав учредителей профессиональных образовательных учреждений. Такие механизмы взаимопроникновения сферы образования, бизнеса и органов государственного регионального управления позволят: осуществлять совместную разработку специальных учебных программ профессиональной подготовки будущих специалистов в учебных заведениях региона; совместно орга-

низовывать курсы по переподготовке и повышению квалификации менеджеров по вопросам законодательства, менеджмента, маркетинга, конкурентоспособности; усилить подготовку студентов с учетом отраслевой специфики кластеров; образовательным и научным учреждениям ориентироваться на кластеры, их потребности в образовании и инновациях; ускорить трансферт инноваций в кластерах.

3. *Центр инжиниринга и трансфера технологий* предлагается создать на базе отраслевого научного или образовательного учреждения региона, который также может быть учредителем Ассоциации. Задача центра инжиниринга и трансфера технологий — активизация инновационной деятельности в кластерах посредством совместных научных разработок и трансфера инноваций для субъектов кластеров. Для достижения этой задачи научный сектор выполняет следующие функции:

- совершенствование технологических процессов и разработка принципиально новых технологий и продуктов;
- разработка бизнес-планов;
- проведение маркетинговых исследований;
- создание совместных web-сайтов, справочников участников кластера, бизнес-карт (локальных сетей);
- разработка и внедрение на предприятиях кластеров инновационных систем управления (цепочками поставщиков, взаимоотношениями с клиентами, сбытом, качеством продукции);
- проведение международной сертификации и тестирования продукции;
- оказание услуг по лицензированию деятельности;
- защита прав интеллектуальной собственности изобретателей Ассоциации;
- коммерциализация научных разработок субъектов кластера.

4. *Создание совместных кафедр, лабораторий, центров моды* посредством открытия представительств Ассоциации (как юридического лица) в отраслевом вузе или научно-исследовательской организации. Эти совместные с бизнесом структуры позволят, с одной

стороны, лучше изучать потребности рынка, производства, а с другой — использовать потенциал научно-исследовательских организаций в создании инновационных технологий и повышении конкурентоспособности продукции в кластерах.

Механизм развития сетевого сотрудничества в сфере науки и образования представлен на рисунке 71. Он включает: направления подготовки, формы подготовки и процессного обучения, формы взаимодействия науки, образования и бизнеса.

Новой формой процессного обучения является внедрение систем управления знаниями (передача неформальных знаний) в кластерах. В настоящее время промышленные предприятия Республики Беларусь используют методы формального образования (подготовка и переподготовка кадров по определенным специальностям и специальные программы повышения квалификации). Новым ценным и дефицитным источником решающих конкурентных преимуществ стран, регионов и кластеров становятся неформальные знания, приобретенные практическим опытом, а также сплав опыта и формальных знаний. Такие уникальные связанные пакеты знаний (know-how) на уровне регионов и предприятий имеют тенденцию удерживаться в кластерах, что повышает конкурентоспособность персонала, ускоряет передачу новшеств и внедрение технологических инноваций. В этой связи предлагаются известные за рубежом системы управления знаниями в организациях, основанные на передаче неформальных знаний, такие как программа обучения внутри отрасли с каскадным эффектом, по которой обучаемые становятся обучающими [3]; система «Kaizentiean» — постоянных усовершенствований в работе. Организация таких систем управления знаниями возможна благодаря созданию Образовательного центра в структуре Промышленной ассоциации, который будет организовывать систематизацию и передачу знаний в собственность субъектов кластеров.

Заключение

Таким образом, в целях инновационного развития регионов и национальной экономики Республики Беларусь вузам, научным организациям и предприятиям регионов целесообразно совместно:

- развивать инновационную деятельность в сфере образования и науки, обеспечивающую интеграцию вузов с экономикой и

социальной сферой регионов, формирование устойчивой мотивации, интереса и потребности студентов в самостоятельной учебной деятельности. Создавать условия, основываясь на внедрении новых информационных технологий, для полноценной самостоятельной работы студентов, вовлечения библиотек в инновационный процесс изучения и внедрения инновационных форм и методов работы, организации Центров инновационного развития;

- формировать углубленную кооперацию вузов, инновационных активных предприятий и институтов НАН Беларуси, объединять их научно-техническую базу, интеллектуальные и финансовые ресурсы с целью выполнения совместных масштабных отечественных и международных проектов и программ, создания и реализации инновационной технологической продукции, развития наукоемких производств, а также подготовки для них высококлассных специалистов, в т. ч. за счет развития межотраслевых и межвузовских кафедр.

Создание научно-образовательного комплекса региона может стать базовой региональной организационно-управленческой инновацией, открыть реальную перспективу качественного экономического роста региона Беларуси.

Литература

1. Характеристика деловой и предпринимательской среды за 2008–2009 гг. (WorldBank 2011) [Электронный ресурс].. — 2013. Режим доступа: http://www.worldbank.org/kam. — Дата доступа: 20.12.2013.
2. Яшева, Г. А. Кластерная концепция повышения конкурентоспособности предприятий в контексте сетевого сотрудничества и государственно-частного партнерства: монография / Г. А. Яшева. — Витебск: УО ВГТУ, 2010. — 373 с.
3. Knowledge for Development (K4D) Program of the World Bank Institute [Электронный ресурс]. — 2013. — Режим доступа: http://www.worldbank.org/kam. — Дата доступа: 10.11.2013.

2.2.2. Обучающиеся регионы: реализация проекта народным университетом района Кам (Бавария, Фереративная Республика Германия)[114]

Винфрид Эльвангер,

директор Народного университета района Кам

В статье рассмотрен опыт реализации концепции «обучающихся регионов» в районе Кам (Бавария, Германия). Автор анализирует условия, сделавшие возможной реализацию проекта, а также рассматривает основные элементы и принципы обучающегося региона. Дается краткий обзор подпроектов, в рамках которых происходила конкретная образовательная работа в обучающемся регионе. Особое внимание уделяется структуре сети игроков обучающегося региона Кам.

Статья включает в себя следующие разделы:

1. Задачи, поставленные Федеральным министерством образования и научных исследований Германии.
2. Уровень развития науки и техники.
3. Постановка задач в регионе района Кам.
4. Условия, сделавшие возможной реализацию проекта.
5. Выводы, сделанные по итогам фазы реализации проекта.
6. В заключении автор представляет выводы, сделанные по итогам реализации проекта.

Полный текст статьи можно найти в научно-практическом журнале «Проблемы управления», № 4 (49), 2013, с. 63–74.

2.2.3. Ключевые омпетенции непрерывного образования: международный опыт и национальный контекст

И. И. Ганчеренок, Т. А. Пранник

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск, Республика Беларусь

e-mail: gancher@pac.by

[114] Перевод с немецкого выполнен сотрудниками Представительства зарегистрированного общества «Deutscher Volkshochschul-Verband e.V.» (ФРГ) в РБ. www.dvv-international.by

В конце XX века в Европе началась глобальная модернизация сферы образования и науки, главными причинами которой явились превращение этих отраслей в факторы конкурентного и устойчивого развития экономики, интенсивного инновационного развития всех социальных сфер, интеграционных процессов в различных областях человеческого существования и, наконец, обеспечения национальной безопасности государства. Причем эти достаточно глубинные трансформации касаются не только так называемых стран с переходной экономикой, но и высокоразвитых Западно-Европейских государств. Это относится и к образованию, которое принято именовать «образованием через всю жизнь» как в широком, так и узком смысле слова. И сложно не согласиться с авторами [1], что философия «образования через всю жизнь» — это что-то, по крайней мере, современное». Много говорится и пишется по этой проблематике, более того «образование через всю жизнь» возводится в организующий и руководящий принцип современных образовательных реформ и даже масштабную образовательную политику [2].

Стремительные технологические преобразования, в т. ч. и в системе организации труда, приводят к серьезным изменениям на рынках труда, где одним из факторов конкурентоспособности становится фактор непрерывного образования. Именно поэтому рекомендации Европейского Парламента от 18 декабря 2006 г., к которым мы обращаем внимание читателя в данной статье, по ключевым компетенциям для образования через всю жизнь представляются по-прежнему своевременными.

Несколько ремарок в отношении терминологии и понятийной системы так называемой компетентностной парадигмы в образовании [3, с. 7]. Сказать, что она до сих пор не разработана — слишком «сильное» утверждение, с другой стороны, не приходится говорить и о сформированном понятийно-терминологическом аппарате компетентностного подхода. Причем последнее декларируется как в русскоязычной [3, 4], так и англоязычной литературе [5, с. 7–16]. Безусловно, это отражается на качестве соответствующих переводных материалов и их интерпретаций в русскоязычной литературе. Достаточно лишь привести частный пример «разводимых» поня-

тий «компетенции» и «компетентности» в русскоязычной практике, трактуемых одним термином «competence» в англоязычной литературе. С другой стороны, даже в традиционных «умениях и навыках» ученым-педагогам не удалось до сих пор определиться [6, с. 21–25]. Ниже мы приведем лишь одну из точек зрения на тему терминологии, высказанную российскими исследователями С. Славновым и Ю. Полетаевой, однако, на наш взгляд, вполне достаточную, чтобы убедиться, что требуются значимая работа и время для формирования адекватной понятийной системы, которая и позволяет судить об уровне развития соответствующей теории.

Итак, профессиональные компетенции нередко декларируются HR-менеджерами (менеджеры по управлению человеческими ресурсами) как отправная точка всей деятельности по управлению персоналом: с их помощью можно подбирать «правильных» людей, строить систему обучения и мотивации, оценивать качество работы сотрудников и их вклад в бизнес-результат. Однако во многом это понятие повторило судьбу других иноземных категорий: оно было воспринято через призму опыта, стереотипов и освоено с учетом местных условий так, что обросло мифами.

Несмотря на такое «искажение», введение в оборот термина «компетенции» не только стало данью моде, но и принесло пользу. Однако, чтобы она (польза) стала более «ощутимой и непосредственной», перечислим наиболее частые ошибочные или недостаточно корректные толкования этого термина.

Миф 1: компетенции тождественны профессионально важным качествам. В свое время в советской психологии труда был предложен специальный инструментарий анализа — так называемые профессиограммы, в которых рассматривались и систематизировались профессионально важные качества. Например, скорость зрительной реакции для водителя автотранспорта и т. п. При поверхностном сравнении профессиограмм и профилей компетенций «бросается в глаза» аналогия — в обоих случаях мы видим описание желательных черт работника. Существенные различия становятся очевидными, если задуматься над простым вопросом: какого именно? Ответ бу-

дет следующим: профессиограмма описывает портрет абстрактного сотрудника, построенный по принципу полноты — это попытка целостного описания всех качеств, необходимых для выполнения данных обязанностей. Профиль же компетенций подразумевает характеристики, присущие эффективным работникам. Они сформированы по принципу принципиально значимых отличий. Данный профиль концентрируется на ключевых свойствах, критичных для успешной профессиональной деятельности.

Миф 2: компетенции не привнесли ничего нового в описание требований к успешному работнику. Некоторые считают, что компетенции существовали и в советское время, только назывались по-другому. Это не совсем так. Как способ описания эффективного поведения работников, они появились на определенном этапе развития менеджмента человеческих ресурсов. Бессмысленно вводить в организации «систему компетенций» вне «идеологии» управления качеством. Именно принцип «Total Quality Management» оказал ключевое воздействие и выступил в роли катализатора этого подхода. Действительно, компетенции задают модели поведения сотрудника, необходимые для успешного выполнения работы в рамках установленных стандартов. Чем они точнее, тем подробнее можно описать эффективное поведение для достижения цели. Кроме того, модель поведения подразумевает, что существуют относительно постоянные операции и процессы, для поддержания которых и необходима эффективная деятельность работника.

Таким образом, организации требуется вначале стандартизировать бизнес-(или другие) процессы. Без соблюдения этого правила модель компетенций будет всего лишь декларацией. Действительно, неплохо бы сотрудникам уметь, например, успешно вести переговоры. Однако если сегодня они уделяют этому массу времени, а завтра у них появляются совсем иные функции и задачи и, к тому же, меняется тактика переговоров, то при таких «вводных» моделирование компетенций становится неэффективным.

Миф 3: компетенции — универсальная категория, которая позволяет описывать результативность работников. Это очень рас-

пространенное заблуждение, которое порождает путаницу в головах специалистов по человеческим ресурсам. Именно его следствием являются усложненные модели, в которых соседствуют поведенческие (управленческие) и технические компетенции и отсутствует ясное разграничение этих двух категорий. В компетентностном подходе четко различаются компетенции и компетентность. Компетентность — это уровень профессиональных знаний и навыков, который определяет текущую результативность. Компетентность измеряется при помощи оценки достижения результатов работы. *Компетенции же определяют, каким образом человек достигает результата. Они указывают на потенциал работника в условиях данной организации.*

Миф 4: компетенции — это знания, умения и навыки. Знания, умения и навыки определяют компетентность человека, если относятся к конкретным профессиональным областям. Поведенческие умения и навыки могут определять уровень поведенческой компетенции, однако она никогда не сводится только к знаниям, умениям, навыкам. *Компетенция — это модель успешного поведения, алгоритм, арсенал способов действия, причем присущий эффективным работникам.*

Одно из современных определений компетенций звучит таким образом: «Модели поведения, которые обеспечивают достижение желаемого результата». В таком виде компетенции выступают как инструмент для трансформации потенциала сотрудников в осязаемые активы организации, в т. ч. финансовые.

Рассмотрев наиболее распространенные мифы о компетенциях, следует обратиться к авторитетным источникам, которые позволяют воспользоваться на практике эффективными моделями. Важной современной тенденцией в компетентностном подходе является выделение метакомпетенций как глобальных характеристик эффективного поведения, иерархическое построение системы компетенций и разработка их универсальных библиотек. Эти тенденции можно обнаружить, в частности, в Универсальной системе компетенций (Universal Competency Framework, UCF).

Универсальная система компетенций позволяет организациям, применяя накопленный многолетней практикой работы опыт, строить собственные, адаптированные к сути и особенностям деятельности модели компетенций для эффективного управления человеческими ресурсами.

Вернемся вновь к рекомендации Европейского Парламента Совета от 18 декабря 2006 г. по ключевым компетенциям для образования через всю жизнь [7]. В пояснительных документах к рекомендациям сказано, что в эпоху, когда глобализация непрестанно ставит перед Европейским Союзом (ЕС) новые сложные задачи, каждый гражданин стран ЕС должен обладать широким спектром компетенций, чтобы легко адаптироваться к быстро изменяющемуся миру, в котором все процессы теснейшим образом взаимосвязаны. Образование, выполняя двойную социально-экономическую функцию, играет главную роль в приобретении европейцами ключевых компетенций, необходимых им для быстрой адаптации к происходящим переменам.

В этом контексте основными целями Европейской рамочной системы компетенций являются:

1. выделение и определение ключевых компетенций, необходимых для личностного становления, активного гражданского участия, социальной интеграции в общество и конкурентоспособности при устройстве на работу в постиндустриальном обществе;
2. поддержка деятельности стран-членов ЕС, направленная на приобретение молодыми людьми по окончании курса начального образования и профессиональной подготовки ключевых компетенций на уровне, подготавливающем их к взрослой жизни, а также создающих основу для последующего образования и профессиональной деятельности, позволяющих им развивать и приумножать приобретенные ключевые компетенции на протяжении всей жизни;
3. создание налаженного механизма, обеспечивающего политическим и государственным деятелям, работникам образования, работодателям и самим обучающимся помощь на уровне стран-членов ЕС и общеевропейском уровне в достижении общих целей;

4. обеспечение основы для дальнейших действий на уровне европейского сообщества как в рамках «Рабочей программы по образованию и профессиональному обучению 2010», так и в рамках программ европейского сообщества по образованию и профессиональному обучению.

В «Рекомендациях» компетенцию определяют как набор знаний, умений, навыков и сформированной позитивной настроенности для достижения определенных целей. Ключевыми называются компетенции, которыми должны овладеть обучаемые для достижения личного успеха, проявления социальной активности и активной гражданской позиции, чтобы быть конкурентоспособными на рынке труда.

В европейскую рамочную систему входят **восемь** ключевых компетенций:

1. коммуникация на родном языке;
2. коммуникация на иностранных языках;
3. математическая компетенция и базовые компетенции в области науки и технологий;
4. компетенция в сфере информационных технологий;
5. умение учиться;
6. социальная и гражданская компетенции;
7. инициативность и предприимчивость;
8. знание культуры и выражение культурной принадлежности.

Утверждается, что все из названных компетенций являются одинаковыми по степени важности, поскольку каждая из них способствует успешной деятельности в постиндустриальном обществе. Знания, относящиеся к той или иной компетенции, имеют во многом смежные области, дополняют друг друга. Так, принципиальные аспекты для одной отрасли знаний будут способствовать усвоению знаний, относящихся к другой компетенции. Знание основ языковой подготовки, грамотность, хороший уровень математической подготовки, знания в области информационных и коммуникативных технологий — все это является основой для продолжения дальнейшего

обучения, а умение учиться составляет основу всего процесса обучения. В предлагаемой системе во всех восьми ключевых компетенциях центральное значение придается критическому мышлению, творчеству, инициативности, способности к решению проблем, принятию решения и оценке возможных рисков, а также конструктивному управлению эмоциями. Возвращаясь к материалу, представленному выше, подчеркнем его значимость еще и потому, что в нем впервые позиционируется математическая компетенция как основа уважения истины — безусловной ценности в нашем глобализирующемся изменчивом мире для будущего управленца.

Компетенции, которыми обладает трудоспособное население государства — это решающий фактор в **инновациях**, производительности и конкурентоспособности в глобальной экономике. Постоянно возрастающая интернационализация экономик, общественные перемены, непрерывное освоение новых информационных технологий — все это означает, что граждане должны не только постоянно совершенствовать свои профессиональные навыки, но и владеть характерными компетенциями, которые помогут быстро адаптироваться к происходящим переменам. Освоение компетенций способствует повышению мотивации, удовлетворенности трудом, повышает качество выполняемой работы.

Формирование инновационной экономики требует превращения интеллекта, творческого потенциала человека в ведущий фактор экономического роста и конкурентоспособности. В этом случае источником доходов становится «производство» новых идей, технологий и социальных инноваций.

Инновация в настоящее время не рассматривается как результат исключительного научного исследования или технологии. Сегодня инновация зависит от организационных, социальных, экономических знаний, изучения рынка и других факторов. Таким образом, природа инновации изменяется в так называемой новой экономике, основанной на знаниях, или экономике знаний. Необходим серьезный анализ опыта различных государств, в основу которого предлагается положить синергетический подход, когда скоординированные действия и реформы могут привести к положительному результату.

Различают три стадии (генерации) инновационной политики.

— **1-я стадия** базируется на идее линейности процесса развития инновации (линейная модель). В этом случае инновация зарождается в научной лаборатории и проходит все традиционные стадии коммерционализации продукта научной деятельности и его «диффузии» в экономическую систему.

— **2-я стадия** (современный этап) признает сложность инновационной системы, в которой существует множественность обратных связей между последовательными этапами «линейной модели», а также генерацию и диффузию инноваций внутри так называемых «инновационных» систем (региональных, секториальных и т. д.)

Эта стадия — стадия ключевой роли системы и инфраструктур, которые поддерживают инновации. На этой стадии также очевидна необходимость совместной деятельности (поиск синергетического эффекта).

К сожалению, на сегодняшний день только некоторые из направлений деятельности, так или иначе имеющие отношение к инновациям, можно сказать, обратили адекватное внимание на их развитие. Среди них — деятельность по охране прав на интеллектуальную собственность. Проблема же состоит в синхронизации, создании «коллективного эффекта» всех сфер производственной и социальной деятельности, имеющих отношение к инновациям.

В результате можно предположить, что

— **3-я стадия** инновационной политики (стадия будущего) должна «центрировать», приоритизировать роль инноваций в отдельных сферах (научно-исследовательская деятельность, образование, региональная политика и др.) с целью получения значимого, конкретного эффекта для экономики в целом.

Для достижения и реализации 3-й стадии инновационной политики будут необходимы два вида знаний (собственно знания об инновационной политике и инновационных процессах, т. е. макроуровень, и знания, касающиеся развития инноваций в конкретных сферах — микроуровень). Все это предполагает как интенсивное, так и экстенсивное развитие «инновационных» знаний, а следовательно, порождает необходимость в дополнительном образовании, приме-

рах «лучшей практики», действенных рекомендациях, координации и развитии лидерских функций.

Несмотря на то, что элементы инновационной политики будущего очевидны, дальнейшее развитие ее ключевых идей — стратегическая цель. Как необходимо и развитие «интерфейсов», позволяющих «пулирование»/концентрирование знаний, обучение на основе опыта, координацию действий и инициатив.

В этом же контексте очевидна и возникающая необходимость в формулировке новых квалификационных требований и компетенций, таких как знания в области управления, коммуникации, права интеллектуальной собственности, информационных технологий. Необходимыми управленческими компетенциями для функционирования инновационной экономики, в соответствии с мнением экспертной группы ООН и нашим мнением, предлагаем считать:

- лидерство;
- видение (прогнозирование);
- перераспределение полномочий;
- развитие доверия;
- управление производительностью и эффективностью;
- принятие решений и оценка;
- управление информацией;
- При этом принципиальным является формирование следующих ценностных ориентаций управленцев:

Основные ценности

Профессионализм	Уважение разнообразия
Порядочность	Гражданская ответственность

Наконец, отметим, что ценность собственно инновации состоит не только в блестящих идеях, но прежде всего в их успешной реализации на практике: критически важно определить личностные качества участников инновационного процесса, которые с самого начала позволят обеспечить реализацию креативных идей. Инновация — это всегда новая ситуация: управленцу важно знать личный стиль выбора нужных решений в ситуации неопределенности и непредсказуемости. Инновации — это удержание фокуса и умение достигать результата: важно сформировать умения преодолевать трудности и находить силы «не сходить с дистанции».

В заключение полагаем необходимым отметить, что вышеуказанными базовыми компетенциями должны обладать управленческие кадры, в т. ч. на уровне регионов, для осуществления профессиональной, эффективной и результативной управленческой деятельности на благо развития обучающегося региона.

Литература:

1. Medel-Anonuevo. Revising Lifelong Learning for the 21st Century / C. Medel-Anonuevo, T. Ohsako, W. Mauch, — UNESCO Institute for Education, 2001.
2. http://ec.europa.eu/education/index_en.htm
3. Дроздова, Н. В. Компетентностный подход как новая парадигма студентоцентрированного образования / Н. В. Дроздова, А. П. Лобанов— Минск, 2007.
4. Осмоловская, И. М. Компетентностный подход к формированию содержания общего образования / И. М. Осмоловская // Проблемы образования. — 2006 — №4. — С. 120–129.
5. Pollit, C. Values, Standards and Competences / C. Pollit // NISPAcee Journal of Public Administration and Policy. — 2008. — Vol. 1 — No. 1.
6. Коледа, Т. Г. Умения и навыки в образовании: сущность, содержание, этапы формирования / Т. Г. Коледа // Кіраванне у адукацыі (Беларусь). — 2007 — №6. — С. 21–25.
7. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning [Элек-

тронный ресурс]. — Режим Доступа: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:en:PDF. — Дата доступа: 09.02.2014.

2.2.4. Дополнительное образование взрослых в Витебском регионе: ресурс для развития личности и общества

Слепцова Л. Ю.

Государственное учреждение дополнительного образования взрослых «Витебский областной институт развития образования», г. Витебск, Республика Беларусь

e-mailrector@vitebs-region.edu.by

Реалии XXI века показывают, что в современной социально-экономической ситуации Беларуси дополнительное образование взрослых должно стать одним из системообразующих факторов развития общества и государства, социальной и духовной опорой жизнедеятельности человека.

В материалах Совета Европы по культурному сотрудничеству констатировалось: «Образование взрослых должно не просто давать возможность личности адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам, оно должно занять упреждающую позицию, чтобы вооружить каждого индивидуума умением преодолевать эти разрывы, оказывающие воздействие на все аспекты его деятельности и существование в целом, и давать ему возможность справляться с вытекающими отсюда многочисленными неопределенными ситуациями».

Противостоять современным вызовам, полагаем, способна только всесторонне развитая личность, опирающаяся на существенный общекультурный базис. Именно общекультурная компетентность определяет активную жизнедеятельность человека, его способность ориентироваться в различных сферах социальной и профессиональной жизни, гармонизирует внутренний мир и отношения с социумом. Значимость этого интегративного качества личности повышается и в связи с переходом к личностно ориентированной парадигме образования, когда обществу нужны активные компетентные специалисты, способные самостоятельно принимать решения и готовые

взять на себя ответственность за их осуществление, умеющие ставить цели и определять пути их достижения.

Обобщенно полагаем, образование взрослых представляет собой важную меру, необходимую в ответ на вызовы, с которыми сталкивается современный человек; меру, способную не только поддерживать на должном уровне ценности общества, но и обогащать и развивать их. Смыслом и ценностью образования на протяжении всей жизни становится личность обучаемого, развитие ее индивидуальности, введение обучаемых в мир общечеловеческой культуры — материально-практической, социальной, духовной, формирование у них способностей к ее сохранению и развитию.

Со всей убедительностью мы можем констатировать тот факт, что глобальные проблемы сегодняшнего дня дают понять, что уже недостаточно декларирования важности дополнительного образования взрослых, требуется системная и целенаправленная деятельность по теоретическому обоснованию и практической организации оптимального процесса обучения взрослых на протяжении всей жизни. Мы можем рассматривать непрерывное образование в нескольких контекстах, как концепцию, согласно которой образование охватывает всю жизнь человека; как образовательную практику, представляющую собой непрекращающееся целенаправленное освоение социального опыта с использованием всех имеющихся образовательных систем; как образование взрослых за пределами базового образования.

Подводя итоги, полагаем, что на основе вышесказанного можно сформулировать главную идею о том, что основное назначение образования взрослых — удовлетворить индивидуальные потребности и интересы людей в период их самостоятельной жизни, повысить их компетентность, т. е. способность самостоятельно улучшать свои экономические, социальные, политические и культурные условия жизни.

В 2011 г. вступил в действие Кодекс Республики Беларусь об образовании, который позволил по-другому взглянуть на дополнительное образование взрослых, трактуемое в данном документе достаточно широко: как повышение квалификации и переподготовка кадров, а

также как образование, которое должно способствовать личностному развитию, в т. ч.— повышать социальную и гражданскую активность наших сограждан. В дополнение к Кодексу для регулирования дополнительного образования взрослых также принят ряд нормативных правовых документов. Например, Положение об учреждении дополнительного образования взрослых (Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 28.07.2011 г. №1 98), «Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых» Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15. 07. 2011 г. № 954., Положение об учебно-методическом объединении в сфере дополнительного образования (Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 28.07.2011г. № 195 и др.

В 2012–2013 гг. Министерством образования Республики Беларусь для широкого обсуждения всеми заинтересованными, был представлен проект Концепции Государственной программы развития дополнительного образования взрослых на 2012–2016 гг. В проекте документа дан анализ системы дополнительного образования взрослых, которое осуществляется государственными учреждениями образования. Приведены статистические данные о том, что ежегодно в стране проходит[115] повышение квалификации, стажировку, профессиональную подготовку, переподготовку, курсы целевого назначения более 530 тыс. человек. Наибольшее количество работников, охваченных в течение года профессиональным обучением, насчитывается в следующих отраслях экономики: Промышленность(220 тыс. чел.), Образование (60, 5 тыс. чел.), Строительство (57, 3 тыс. чел.), Здравоохранение, физкультура и социальное обеспечение (42, 9 тыс. чел.), Транспорт (29, 4 тыс. чел.). Осуществляется обучение граждан из числа высвобождающегося, безработного и незанятого населения по направлениям служб занятости, организовано обучение кадрового резерва.

Спектр предлагаемых учреждениями образования специальностей переподготовки, профилей (направлений) образования, по которым осуществляется повышение квалификации кадров, постоянно расширяется. Так по заявкам органов государственного управ-

[115] Проект Концепции Государственной программы развития дополнительного образования взрослых на 2012–2016 гг.

ления, учреждений образования открыты новые специальности Деловое администрирование, Государственное и местное управление, ”Антикризисное управление, Менеджмент в сфере международного туризма, Бизнес-администрирование, Бизнес — планирование, Инновационный менеджмент, Менеджмент учреждений профессионального образования, Экономика во внешнеэкономической деятельности, Коммерческая деятельность на рынке услуг и др. Следует отметить и тот факт, что в проекте данной Концепции указаны нерешенные проблемы в системе дополнительного образования взрослых, в также определены перспективные направления ее развития, совершенствование научно-исследовательской деятельности по разработке теоретических, методологических, технологических, научно-методических основ дополнительного образования взрослых, андрагогики, психологии обучения взрослых, осуществление ряда мер по расширению возможностей взрослых всех целевых групп в получении дополнительного образования, в т. ч. на дому по рабочим профессиям, становление системы дополнительного образования взрослых пожилого возраста и др. Проект Концепции важное значение придает развитию широкого сотрудничества с международными организациями, Европейской ассоциацией образования взрослых, национальными организациями и учреждениями других стран в рамках как многосторонних проектов, так и двусторонних соглашений и проектов.

Вместе с тем следует отметить, что, несмотря на определенные достижения в нормативном правовом обеспечении системы дополнительного образования взрослых, к сожалению, Концепция Государственной программы развития дополнительного образования взрослых на 2012–2016 г. в настоящее время имеет лишь статус проекта, остались вне рамок существующей нормативной правовой базы вопросы, связанные с регулированием аспектов дополнительного образования взрослых в секторе некоммерческих негосударственных и общественных организаций. Соответственно, существует острая необходимость в дополнительной проработке и оформлении концептуального видения развития системы дополнительного образования взрослых в более широком контексте данной темы.

Остановимся на состоянии, проблемах и перспективах развития дополнительного образования взрослых в Витебске, который является одним из крупнейших областных центров республики. Рассмотрим, кто является провайдерами дополнительного образования взрослых в городе, какие образовательные программы ими реализуются?

Анализ данных, представленных на основании интернет-источников, позволяет выделить следующие группы провайдеров дополнительного образования взрослых в г. Витебске.

1. Учреждения дополнительного профессионального образования взрослых.

По данным, представленным на портале «Инфоцентра "Наши кадры", г. Витебск», повышение квалификации и переподготовку кадров осуществляют 15 учреждений дополнительного образования взрослых: институт развития образования, институты повышения квалификации и переподготовки кадров, учебные центры. Среди них: Витебский областной институт развития образования, Институт повышения квалификации и переподготовки УО «Витебский государственный университет имени П. М. Машерова», отделение повышения квалификации УО «Витебский государственный медицинский колледж», Бел Гос. Институт повышения квалификации и переподготовки кадров по стандартизации, метрологии и управлению качеством УКП Филиал, УО «Учебный центр БелТЮФ», Институт непрерывного образования БГУ ГУО «Витебский филиал», Учебный центр РУП «Витебскэнерго» и ряд других.

Перечисленные учреждения дополнительного образования реализуют различные образовательные программы дополнительного образования взрослых: образовательные программы повышения квалификации руководящих работников и специалистов, образовательные программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее и среднее специальное образование, образовательные программы стажировки, образовательные программы обучения в организациях и др.

2. В государственном секторе при учреждениях высшего и среднего специального образования также созданы центры для оказания

образовательных услуг населению. Например, центр психологической помощи при Витебском государственном университете имени П.М. Машерова реализует образовательные программы совершенствования возможностей и способностей личности (гармонизация межличностных отношений, формирование навыков здорового образа жизни) и др.

3. Большой вклад в развитие дополнительного образования взрослых в городе вносят учреждения культуры: культурно-деловые центры, библиотеки, музеи; территориальные центры социального обслуживания населения, которые осознают свою роль в дополнительном образовании взрослых и активно стремятся к достойной реализации различных образовательных программ.

Так, на базе городской библиотеки имени И. Крылова в течение многих лет для людей пожилого возраста успешно действует информационно-досуговый центр «Золотой возраст», целью которого является создание условий для общественного признания опыта и жизненных достижений лиц старшего поколения, формирование у участников новых жизненных импульсов и интересов, преодоление их изолированности в обществе. При учреждении «Территориальный центр социального обслуживания населения Первомайского района г. Витебска» успешно работает театрально-музыкальная студи «Параллели», а также кружки различной направленности (компьютерная грамотность, домоводство, физическая культура) для пожилых людей, людей с ограниченными возможностями, беженцев.

4. Значимыми структурами, которые работают в сфере дополнительного образования взрослых, являются коммерческие учебные центры, которые наряду с иными учреждениями повышения квалификации содействуют развитию рыночной экономики и укрепляют мобильность и конкурентоспособность взрослого населения на рынке труда. Например, учебный центр «Юкола-Инфо», учебный центр «Виктори-Эль», учебный центр «БелОксиС» и др. Данные учебные центры осуществляют обучение по разнообразным направлениям, в рамках которых предлагаются различные образовательные программы: «Бухгалтерский учет ИП», «Продавец», «Английский язык», «Польский язык», «Парикмахер», «Визажист» и др.

5. Общественные культурно-просветительские, образовательные центры, которые занимаются развитием социальных компетенций ИКТ-компетенций, специфических профессиональных навыков и др. В качестве примера деятельности данной группы провайдеров можно привести деятельность Витебского общественного культурно-просветительского объединения «Прометей», образовательного центра «Леон», образовательного центра «Лидер», центра творческого развития «Сталкер» и др.

Характеризуя в целом палитру учреждений и организаций, которые реализуют образовательные программы дополнительного образования взрослых в областном центре, следует отметить, что деятельность по данному направлению пока нельзя охарактеризовать как целостную и системную.

Опираясь на материалы исследования стартовых условий для проекта dvv-international «Поддержка образования взрослых в Республике Беларусь» (Часопіс «Адукатар» № 1 (19), 2011 г.), связанных с анализом ситуации на рынке услуг дополнительного образования (Интернет-исследование) и результатами экспертного интервью с руководителями и специалистами организаций, представляющих услуги образования взрослым, следует отметить, что в анализе территориального распределения предложений услуг дополнительного образования и количества организаций, предлагающих такие услуги, в г. Витебске выступили 36 организаций. В категорию «другие города» по Витебской области вошли Орша, Полоцк, Новополоцк. Большую часть услуг дополнительного образования в каталоге в данных городах предлагают государственные учреждения образования по повышению квалификации и переподготовке кадров.

В г. Витебске для взрослого населения на момент проведения исследования жителям предлагались образовательные услуги по следующим направлениям: красота и здоровье, курсы вождения, дизайн, иностранные языки, компьютер и Интернет, маркетинг, менеджмент, продажи и работа с клиентами, экономика, бухгалтерский учет, финансы, гостиничный и ресторанный бизнес.

Представляют также интерес выводы, сделанные в ходе данного исследования, и их можно обозначить в качестве проблем, существующих в сфере дополнительного образования взрослых. На наш взгляд, они характерны и для г. Витебска, и для Витебской области.

1. Сфера дополнительного образования взрослых находится на стадии становления, поэтому она представлена разрозненными организациями, слабо взаимодействующими или не стремящимися к взаимодействию между собой.

2. Государственные организации преимущественно продолжают традиции системы повышения квалификации и недостаточно последовательно развиваются в расширении спектра дополнительных образовательных услуг, предоставляемых взрослым обучающимся.

3. Частные образовательные учреждения в основном ориентируются на получение стабильного дохода, а не на активное сотрудничество с другими учреждениями и организациями.

4. Отсутствует целенаправленная деятельность среди взрослого населения по продвижению идей и ценностей образования на протяжении всей жизни.

Наряду с данными выводами и проблемами следует также отметить и проблемы, связанные в целом с организацией ключевых исследований, касающихся разработки стратегических законов, документов, планов действий, исследований, ориентированных на изучение ситуаций в регионах, условий, потребностей и других аспектов в сфере образования взрослых.

Достаточно остро стоит проблема внедрения дистанционных форм обучения взрослых, которые позволяют обеспечить более широкий доступ к образованию населения, в т. ч. и из сельских регионов.

Существует как в нашем регионе, так и в целом в республике проблема, связанная с подготовкой специалистов-андрагогов, владеющих не только предметом обучения, но и дидактикой, способами взаимодействия со взрослой аудиторией.

В заключение следует отметить, что в целях повышения уровня слаженности и эффективности совместной работы представителей заинтересованных учреждений, организаций в развитии дополни-

тельного образования взрослых в Республике Беларусь необходима организация широкой кампании по рекламированию преимуществ, которые дает образование взрослых отдельным гражданам, экономике и государству в целом. Таким образом, объединив свои усилия мы сможем взяться за решение указанных проблем, выстроить необходимое партнерство и тем самым внести свой вклад в развитие дополнительного образование взрослых.

2.2.5. Роль областного инстута развития образования в «обучающемся регионе»: опыт и перспективы

Зенькова Л. В.,

Тарарышко С. И.

Государственное учреждение дополнительного образования взрослых «Витебский областной институт развития образования», г. Витебск, Республика Беларусь

В современных условиях во многих странах мира широкое распространение получила концепция «обучающихся регионов», в которой большое внимание уделяют образованию и обучению населения как основному фактору конкурентоспособности региона. Формирование и развитие конкурентных преимуществ способствует ускоренному экономическому росту, повышению благосостояния населения, более эффективному и рациональному использованию ресурсного потенциала территории.

Существуют различные теоретические подходы к определению сущности понятия «Обучающийся регион», поэтому в рамках раскрытия заявленной темы возникает необходимость проанализировать некоторые из них.

В статье Р. М. Шерайзина и М. В. Александрова «Обучающийся регион как фактор развития карьеры человека» представлена следующая трактовка данного понятия «обучающийся регион» — регион, где создаются условия для постоянного пополнения знаний, экспериментирования, совершенствования качества образования и общественного интеллекта, использования возможностей командного управления.

Л. В. Овсиенко определяет «обучающийся регион» как «сообщество, формирующее стратегию процветания и социального единства через развитие человеческого потенциала всех граждан».

Представляет также интерес следующее определение заявленного понятия. «Обучающиеся регионы» — это те регионы, где традиционные ценности сохранены, а всем гражданам обеспечен свободный доступ к образованию, межрегиональной кооперации, следствием чего становится активизация социальной и профессиональной мобильности граждан, создание, поддержка новых сетей и развитие инновационного потенциала экономики» [116].

Следует отметить, что «обучающийся регион» является основой в построении инновационного общества, основанного на знаниях, общества, базирующегося на концепции непрерывного обучения в течение всей жизни.

Таким образом, для регионального развития знание является отправной точкой, потому что «обучающийся регион» хочет развиваться, быть конкурентоспособным — и поэтому он учиться.

Основная задача «обучающегося региона» — помочь его жителям проникнуться идеей важности образования на протяжении всей жизни, создать условия для осознания ими того факта, что учеба это непрерывный, а следовательно, с точки зрения отдельной личности, продолжающийся всю жизнь процесс, который помогает лучше приспосабливаться к новым условиям. Именно готовность взрослых учиться должна помочь им понять, что то, что они сейчас делают, может быть сделано гораздо качественнее, быстрее и более эффективными способами.

Какова же роль областного института развития образования в «обучающемся регионе»?

Согластно Кодексу Республики Беларусь Об образовании, институт развития образования определяется как учреждение дополнительного образования взрослых, которое реализует образовательну-

[116] Обучающийся регион как мировой феномен / А. В Крупкин., Н.П. Литвинова, В.В. Маркушева, Л.А. Иванова [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://despb.com/programs/training-region/33.php

ю программу повышения квалификации руководящих работников и специалистов, образовательную программу стажировки руководящих работников и специалистов, выполняет информационно-методическую, организационно-методическую функции в сфере дополнительного образования взрослых, а также может реализовывать по согласованию с Министерством образования Республики Беларусь другие виды образовательных программ дополнительного образования взрослых[117].

Таким образом, в «обучающемся регионе» институт развития образования может и должен осуществлять деятельность, связанную с развитием дополнительного образования взрослых в более широком контексте данного понятия.

Очертим основные, на наш взгляд, важные направления, которые в обучающемся регионе могут успешно реализовываться областным учреждением дополнительного образования взрослых.

Развитие системы дополнительного образования взрослых невозможно без высокого уровня его программно-методического обеспечения. Первый опыт подобной деятельности институт приобрел в 2012 г. Так, совместно с Представительством зарегистрированного общества «DeutscherVolkshochschul –Verbande. V» (ФРГ) в Республике был проведен ряд мероприятий.

С целью повышения компетенции потенциальных авторов программ дополнительного образования взрослых был организован областной семинар-совещание «Современное программно-методическое обеспечение дополнительного образования взрослых: состояние, проблемы, перспективы», на котором были рассмотрены вопросы дополнительного образования взрослых как ведущего фактора поддержки участия граждан в культурном, социальном, экономическом развитии Республики Беларусь, изучены технологии разработки программ дополнительного образования взрослых.

Важным мероприятием стал Конкурс программ дополнительного образования взрослых, который был проведен с целью развития

[117] Кодекс Республики Беларусь Об образовании принят Палатой представителей 2 дек. 2010г. : одобр. Советом Респ. 22 дек. 2010 г. : текст Кодекса по состоянию на 13 янв. 2011 г. — Минск: Нац.центр правовой информации Респ. Беларусь, 2011. — 400 с.

практик, связанных с различными аспектами дополнительного образования взрослых, необходимостью усиления роли дополнительного образования взрослых как одного из системообразующих факторов развития личности, общества, государства.

На конкурс было представлено 26 образовательных программ дополнительного образования взрослых, в т. ч. образовательные программы обучающих курсов, образовательные программы совершенствования возможностей и способностей личности. Конкурс показал, что в различных учреждениях социальной сферы накоплен и имеет тенденцию к развитию опыт разработки и реализации программ дополнительного образования взрослых.

По итогам данной деятельности был издан сборник программ дополнительного образования взрослых «Дополнительное образование взрослых: опыт программно-методического обеспечения». В нем представлены образовательные программы обучающих курсов и образовательные программы совершенствования возможностей и способностей личности. Программы направлены на реализацию личностно-творческого потенциала взрослых в социально-значимой деятельности, духовно-нравственное и личностное развитие, формирование культуры досуга и быта средствами дизайна и декоративно-прикладного искусства, овладение информационно-коммуникационными компетенциями. Сборник востребован провайдерами дополнительного образования взрослых, программы с успехом реализуются в различных учреждениях социальной сферы нашего региона.

Таким образом, Витебский институт развития образования сможет и в перспективе осуществлять системную деятельность, связанную с программно-методическим обеспечением дополнительного образования взрослых.

Логичным продолжением отмеченного выше направления деятельности является организуемая в институте образовательная деятельность, направленная на личностное развитие жителей региона, формирование у них навыков, необходимых в повседневной жизни.

В качестве примера можно привести следующие содержательные направления деятельности, которые успешно реализуются в последнее время.

В 2013 г. в Республике Беларусь была утверждена Концепция информатизации системы образования Республики Беларусь на период до 2020 г. (утверждена Министром образования Республики Беларусь 24.06.2013 г.). В данном нормативном правовом документе в качестве основной цели информатизации системы образования определена следующая: создание для населения равных возможностей получения качественных образовательных услуг на уровне современных требований и международных стандартов… В этой связи сотрудниками института была разработана образовательная программа обучающего курса (семинара) «Технология "облачные вычисления"» и инструменты сервиса Web 2.0: возможности использования в непрерывном самообразовании». В содержание образовательной программы вошли темы, связанные с развитием у обучающихся навыков обучения и новаторства, навыков в области информации, жизненных и профессиональных навыков. Программа ориентирована на широкую целевую группу и может использоваться в образовательной деятельности с населением, которое заинтересовано в освоении новых технологий работы с информационными ресурсами.

Востребована у различных целевых групп образовательная программа обучающего курса «Имидж и успех». Актуальность и значимость данной программы обусловлена тем, что тема имиджа сегодня как никогда популярна в Беларуси. На разных уровнях, в различных целевых аудиториях активно обсуждаются имиджевые техники управления впечатлением, отмечается сила и значимость первого впечатления. Это объясняется тем, что на каждом этапе жизни человека превалируют разные смыслы, он ставит перед собой определенные цели. Имидж необходим каждому, кто хочет быть востребованным, оцененным и адекватно вознагражденным в условиях рынка, кто хочет чувствовать себя комфортно в современном мире.

Пользуются спросом у жителей региона также темы, связанные с формированием у населения психологической культуры: психологическая поддержка семьи, гармонизация межличностных отношений, личностное развитие и др.

Проиллюстрировав отдельные направления образовательной деятельности, следует отметить, что продвижение образования в

целом и для отдельных целевых групп населения идет параллельно с выявлением образовательных потребностей жителей региона, развитием рынка образовательных услуг и повышением их качества и станет основой дальнейшего развития образовательной деятельности, реализуемой институтом.

Важную роль для развития региона играет международное сотрудничество, связанное с реализацией проектов, направленных на образование и обучение взрослых. Так с 2012 г. Витебский областной институт развития образования является ассоциированным партнером Представительства зарегистрированного общества «Deutscher Volkshochschul-Verband e.V.» (Федеративная Республика Германия) в Республике Беларусь в реализации проекта «Живая история моего края», направленного на развитие сельских регионов в Республике Беларусь и поддержку местных историко-культурных инициатив. На базе института создан и успешно функционирует консультационный центр, целью которого является внедрение инновационных подходов при развитии сельских регионов в деятельность региональных государственных учреждений; оказание поддержки инициативам в вопросах использования местной истории и культуры в местном развитии.

В рамках проекта проводится целенаправленное обучение сотрудников института. Так, в сентябре 2013 г. состоялся учебный визит в Германию с целью изучения опыта работы по использованию местной инфраструктуры для поддержания и дальнейшего развития сельских населенных пунктов. Сотрудниками института оказывается поддержка местным инициативам, происходит координация деятельности по региональным мини-проектам (консультационно-информационная поддержка и методическая помощь специалистам и организациям): участие в заседаниях, проводимых Представительством, поддержка информационных кампаний, размещение учебных пособий на сайте института, участие в разработке мануала «История и культура в региональном развитии»: обработка программ 5-дневных семинаров для специалистов, сбор материалов и описание опыта реализации мини-проектов, составление тематического списка литературы, рекомендуемого читателю для дальнейшего ознакомления с темой, и др.

Следует также отметить и роль Витебского областного института в реализации проекта «Обучающийся регион: образование для всех поколений», который наряду с различными учреждениями и организациями, в т. ч. и международными, стал партнером данного проекта.

Участвуя в реализации данного проекта, направленного на продвижение ценностей обучения на протяжении всей жизни, обеспечение доступности образования «для всех поколений», представители института осуществляли организационно-методическое обеспечение разнообразных направлений деятельности, принимали участие в работе Координационного Совета проекта, осуществляли содержательную координацию круглого стола «Обучающийся регион и потребности в неформальном дополнительном образовании», в котором приняли участие представители власти Витебского региона. В рамках проекта при участии сотрудников института был организован и проведен конкурс-мини проектов, целью которого стала поддержка информационных кампаний по популяризации сферы неформального и дополнительного образования в Витебском регионе. Одним из мероприятий проекта стало исследование «Образовательные потребности жителей региона», в рамках которого проведено интервьюирование среди лиц, принимающих решения: работодателей и провайдеров услуг дополнительного образования.

Знаковыми мероприятиями стали реализованные для жителей г. Витебска пилотные образовательные программы: обучающий семинар для сотрудников территориальных центров социального обслуживания населения «Имидж и успех», для молодежи «Облачные технологии — современный ресурс в деятельности общественной организации "БРСМ", для людей пожилого возраста «Искусство общения: саморазвитие и открытие новых возможностей».

В целом, можно отметить то, что участие Витебского областного института развития образования в международных проектах способствует продвижению среди населения региона идей и ценностей образования взрослых и обучения их на протяжении всей жизни. Данный опыт является важным и для института, так как расширяет связи, которые могут стать основой для дальнейшего сотрудничества в сфере дополнительного образования взрослых.

В заключение следует отметить, что для определения дальнейшей деятельности целесообразным является расширение круга заинтересованных в обучающих программах для взрослых, создание партнерской сети, в которую бы входили представители учреждений и организаций, которые являются провайдерами дополнительного образования взрослых, проведение информационных кампаний по популяризации идей важности и значимости дополнительного образования на протяжении всей жизни. Реализация указанных направлений деятельности позволит сконцентрироваться на обучении и распространении знаний как главном факторе развития Витебского региона.

2.2.6. Опыт образовательной деятельности университета третьего возрасти, г. Мариямполе

Аудроне Путаускене,

декан факультета Домохозяйства, Литва

Тезисы: Университет третьего возраста г. Мариямполе свою деятельность начал 1 марта 2005 г. при Мариямпольском колледже в качестве независимой некоммерческой общественной образовательной организации, которая объединяет пожилых людей, инвалидов и их сопровождающих.

Цель Университета — осуществлять непрерывное неформальное образование для пожилых людей, поощрять дружеские отношения между сеньорами, создавать условия для самовыражения. Каждый сеньор выбирает по своему желанию факультет и успешно в нем обучается.

В университете неформальное обучение сеньоров осуществляется на 15-ти факультетах: Здорового образа жизни, Духовного развития, Психологии, Культуры и искусства, Домашнего быта, Экологии, Иностранных языков (немецкий, английский, французский), Рукоделия, Музыки, Литературы, Физической активности и физиотерапии, Политических дискуссий, Гражданского права, Стиля и моды, Информационных технологий.

Ниже представлен рост обучающихся студентов — сеньоров в УТВ

2005–2006 уч.год	2006–2007 уч. год	2007–2008 уч. год	2008–2009 уч. год	2009–2010 уч. год	2010–2011 уч. год	2011–2012 уч. год	2012–2013 уч. год	2013–2014 уч. год
137	255	482	687	711	731	798	844	783

Эти данные свидетельствуют о том, что университеты третьего возраста необходимы. Пожилые люди хотят быть полноценными, активными участниками общества. Факультеты работают по двухлетней программе. Занятия проводят преподаватели колледжа и высших учебных заведений, ученые, политики из сейма, европарламентарии, историки, художники, гости из-за рубежа и многие другие. После двух лет занятий на одном из факультетов сеньоры получают Почетные дипломы. Университет третьего возраста за 2007–2013 гг. осуществил 14 проектов: 11 Мариямпольского муниципалитета, 3 республиканских проекта и 2 междунардных:, «На перекрестке двух культур» с немецкими сеньорами города Анхальта и Grundtvig — проект волонтерской работы с датским домом сеньоров города Оденсе. Проект с трогательным названием «От сердца к сердцу», финансируемый Европейским союзом.

В университете за восемь лет сложились милые сердцу традиции: поздравление юбиляров, поминальная служба в костеле за сеньоров, преподавателей и членов их семей, а также за упокой тех, которых уже нет, которые ушли в мир иной; тематические вечера, совместные экскурсии за пределы Литвы и др. Эти традиции укрепляют интелектуальное общение и дружеские отношения. Мариямпольский университет третьего возраста сотрудничает с такими же университетами Литвы, Польши, Чехии, Болгарии, Латвии, Португалии. Желая укрепить связь с университетами, в 2011–2012 учебном году организовали двухдневный Международный фестиваль песни «Песня — крылья нашей молодости». В ноябре 2014 г. в Мариямполе состоится международный фестиваль фольклора. Мы готовы активно общаться, сотрудничать и обмениваться опытом и делегациями с другими университетами третьего возраста.

Приглашаем вас в Мариямполе — седьмой по величине город Литвы с населением 40 тыс. человек. Мариямполе — сердце региона Судувы, старый, зеленый, уютный, красивый город, имеющий свои традиции, город, в котором учатся все — от малого до старого.

2.2.7. Центр дополнительного образования «Твой шанс» как реабилитационная модель социальной поддержки потребителей социальных услуг кобринского района

Бойко, Т.

Государственное учреждение «Кобринский территориальный центр социального обслуживания населения», Кобрин, Республика Беларусь

Потребности в обучении испытывают большинство граждан, относящихся к разным категориям социально незащищенных слоев населения и тех, кто в силу различных обстоятельств оказался на «обочине» жизни. Пожилые люди, выйдя на пенсию, сталкиваются с проблемой наличия свободного времени, часто не знают чем его заполнить, порой у них возникает чувство ненужности и одиночества. Молодые люди с инвалидностью испытывают трудности в интеграции и социализации в обществе здоровых людей. Гиперопека в семье тормозит развитие навыков, необходимых инвалидам для жизни в обществе, мешает проявлению инициативы и самостоятельности. У всех членов семьи, которые живут и помогают детям и взрослым людям с инвалидностью, появляется чувство безысходности и беспомощности. Также происходящие в обществе трансформации требуют от граждан регулярного обновления своих знания и умений, готовности справляться с постоянно видоизменяющими вызовами.

Кроме этого, опыт работы Кобринского ТЦСОН показывает, что порой человек, находящийся в кризисной ситуации, готов и может самостоятельно успешно решить свои первостепенные проблемы. Но не всегда умеет это. Не владея адекватными навыками выхода из этой ситуации, в ситуации морально-психологического дискомфорта, неуверенности в собственных силах, потери жизненных перспектив, психологического стресса человек погружается в кризисную ситуацию. Одним из путей решения возникших проблем может выступать образование, прежде всего неформальное, приближенное к месту жительства человека, организованное Кобринским ТЦСОН. В данном случае обеспечение доступа к образованию выступает в качестве надежного механизма выхода из кризисной ситуации.

Во-вторых, взрослый человек, находящийся в кризисной ситуации, как правило, не имеет материальной возможности оплачивать

образовательные услуги. Круг замыкается. Без социальной поддержки значительная часть населения не способна воспользоваться необходимыми образовательными услугами, а значит, решить многие важные жизненные проблемы. Поэтому организация образовательных мероприятий в территориальных центрах социального обслуживания для социальных групп населения выступает как один из факторов социальной защиты для решения жизненных проблем.

С целью развития системы образовательных услуг для социально уязвимых категорий граждан Кобринского района Кобринским ТЦСОН совместно с Представительством зарегистрированного общества «DDV-international» в Республике Беларусь в 2013 г. реализован социальный проект «Создание в Кобринском районе центра дополнительного образования взрослых "Твой шанс" (для социально уязвимых категорий населения)», целью которого является улучшение качества жизни людей из числа социально уязвимых категорий населения в Кобринском районе (пожилые люди, люди с инвалидностью, их семьи) путем расширения их доступа к образовательным услугам в Центре дополнительного образования взрослых «Твой шанс». Данный проект был разработан командой специалистов Кобринского района под руководством заместителя председателя райисполкома Трубчика В. В. в сентябре — октябре 2012 г. в рамках участия в белорусско-немецкой программе **«Компетенции для развития образования взрослых на местном уровне»**, организованной Представительством зарегистрированного общества «DeutscherVolkshochschul-Verbande.V.» (ФРГ) в Республике Беларусь и Академией управления при Администрации Президента Республики Беларусь. Социальными партнерами проекта выступили государственное учреждение образования «Кобринский центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации» и Кобринская районная организация общественного объединения «Белорусская ассоциация помощи детям-инвалидам и молодым инвалидам», так как данные организации имеют богатый опыт работы с детьми-инвалидами и их родителями. Кобринский ТЦСОН в 2011–2012 гг. реализовал проект «TOLLAS — К активному обществу в любом возрасте» по предоставлению образовательных услуг для пожилых людей. Общую координацию и поддержку проектной деятельности осуществлял Кобринский районный исполнительный комитет.

Главным итогом проекта является создание на базе Кобринского ТЦСОН Центра дополнительного образования «Твой шанс» для социально уязвимых групп населения, оборудование и оснащение его современной мебелью и техникой. Кобринский ТЦСОН, выступая организатором образовательных мероприятий социальным группам населения, тем самым обеспечивает реализацию прав человека, закрепленных Конституцией Республики Беларусь, в частности, права на образование и достойную жизнь; а также содействует адаптации населения к новым социально-экономическим условиям, социальной реабилитации граждан.

Для социально незащищенных групп взрослого населения (инвалиды, пожилые, их семьи и др.) Кобринским ТЦСОН разработаны особые модели образования, которые столь же вариативны, сколь многообразны жизненные драмы этих людей и породившие их причины. Они затрагивают широкий круг жизненно важных проблем: организация быта, основанная на принципе независимости от окружающих; содержательный досуг; создание семьи; построение взаимоотношений с родственниками и друзьями; арт-терапия и многое другое. В результате участия в проектной деятельности Кобринским ТЦСОН были апробированы 15 учебных курсов для пожилых и людей с ограниченными возможностями и их семей с учетом их интересов и потребностей с общим охватом более 500 участников как модель социальной технологии, направленной на усиление потенциала самого человека в трудной жизненной ситуации, кризис (одиночество, болезнь, инвалидность, изоляция в семье).

Преподавателями образовательных курсов выступали работники территориального центра (психологи, специалисты по социальной работе отделений социальной адаптации и реабилитации и дневного пребывания), а также специалисты различных организаций и служб как государственных, так и общественных, деятельность которых связана с информационно-просветительской и пропагандисткой работой. В рамках проекта с преподавателями проведены обучающие мероприятия, утверждены план и программа образовательных услуг, определен состав преподавателей. Помимо специалистов, в эту деятельность включались волонтеры из числа самих инвалидов и пожилых, переживших аналогичные ситуации и желающих оказывать

помощь своим собратьям по ситуации, их родственники. При выборе преподавателей учитывалось не только наличие высокого профессионализма, но и особых духовно-нравственных качеств, так как общение с людьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, требует сострадания, милосердия, умения проникнуть в содержание их жизненных и образовательных проблем, понять причины не всегда адекватных поведенческих реакций и проявлений. Это взаимодействие строится на отношениях ценностно-смыслового равенства, проявлении безусловного уважения к подопечным, веры в их жизненный и творческий потенциал.

Помимо обучающих мероприятий, специалисты Кобринского ТЦСОН совместно с людьми старшего поколения, матерями, воспитывающими детей с ограничениями, взрослыми людьми с инвалидностью придумывали и воплощали удивительные программы и проекты, основанные на идеях и участии самих граждан. При организации данных мероприятий с социальными группами населения ставилась задача сформировать у них установку на преодоление разобщенности с социумом с помощью образования, понимание компенсаторной роли успешного обучения, позволяющего внести свой вклад в жизнь общества.

С целью применения знаний и умений, полученных на образовательных курсах, на базе центра дополнительного образования «Твой шанс» создано сервисное бюро по оказанию услуг населению: услуг по скашиванию травы, набору текста, ксерокопированию, уборке жилого помещения. Услуги оказывались участниками образовательных курсов друг другу: мужчины обучились работе на газонокосилке, триммере, женщины овладели навыками работы моющим пылесосом. Молодые ребята с различными нарушениями в развитии с учетом своих возможностей совместно с пожилыми выполняли различные виды услуг, тем самым выстраивали новые горизонты своих возможных достижений, реализовывали свои востребованные навыки и умения.

Таким образом, Центр образования взрослых «Твой шанс» — это эффективная модель активизации пожилых, людей с инвалидностью, их семей, содействующая социальной включенности и сплочению, активному участию самих граждан в преодолении трудной жизненной ситуации посредством программ образования и просвещения.

2.2.8. Организация взаимодействия университета и управления образования витебского облисполкома по вопросам непрерывного образования взрослых.

Bobrova E. S.

Учреждение образования «Витебский государственный университет имени П. М. Машерова», г. Витебск, Республика Беларусь

e-mail: bobrova-e-s@mail.ru

Система повышения квалификации и переподготовки кадров в Республике Беларусь регламентируется Кодексом об образовании, принятым в январе 2011 г. Обе программы входят в систему дополнительного образования взрослых, основными принципами которой являются общедоступность, ориентация на развитие работника как личности и профессионала, системность. Государством гарантируется работникам повышение их квалификации не реже одного раза в пять лет (а для руководителей, работников маркетинговых служб — не реже одного раза в три года). Предусмотрены и обеспечиваются социальные гарантии работникам, направленным нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку (сохранение средней заработной платы по месту работы на период обучения, оплата проезда к месту учебы, проживание, выплата командировочных, суточных, стипендий и др.).

В Беларуси не стоит задача создания образовательной инфраструктуры дополнительного образования взрослых. В республике существует сеть учреждений образования, позволяющая реализовать любые запросы организаций на повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку работников.

В нашем университете повышение квалификации и переподготовку профессорско-преподавательского состава и других работников осуществляют два структурных подразделения: учебно-методический отдел и Институт повышения квалификации и переподготовки кадров, в состав которого входят два структурных подразделения: факультет повышения квалификации кадров и факультет переподготовки кадров.

В задачи первого входит составление перспективного и годового планов в соответствии с необходимостью прохождения курсов повышения квалификации профессорско-преподавательским составом университета и планом предложений ведущих Республиканских учреждений образования: Академии последипломного образования, Республиканского института высшей школы, Национального института образования.

В задачи ИПК и ПК входит организация и проведение курсов повышения квалификации и переподготовки сотрудников университета и других заинтересованных лиц; проведение семинаров, образовательных курсов. План мероприятий составляется на календарный год (1 и 2 полугодие) на основе заявок структурных подразделений, рассматривается на совете университета и утверждается ректором. При необходимости в него вносятся изменения и дополнения.

Для реализации данной задачи в университете разработана и действует программа **«Управление знаниями в университете»**. Программа призвана способствовать повышению качества дополнительного профессионального образования сотрудников университета, обеспечивать формирование их компетентности по вопросам организации и сопровождения учебно-воспитательного процесса, улучшения психологического климата в коллективе.

Программа ориентирована на использование современных образовательных технологий, внедряемых в университете.

Учитывая особое внимание со стороны государства к кадровой политике, в университете постоянно проводится повышение квалификации сотрудников, состоящих в оперативном и перспективном кадровом резерве.

Университетом налажено тесное взаимодействие с Управлением образования Витебского облисполкома. Совместными усилиями реализуется Программа взаимодействия по следующим направлениям:

- научная и научно-методическая работа;
- конференции, семинары, рабочие совещания, выставки;
- работа Центра психологической помощи;

- работа компетентностных центров;
- инновационная и опытно-экспериментальная работа;
- переподготовка кадров;
- повышение квалификации кадров.

В соответствии с данной программой университетом внедряются новые формы работы по повышению компетенций педагогов.

1. По инициативе университета совместно с Управлением образования Витебского облисполкома на базе учреждений образования города Витебска созданы 14 учебно-научно-консультационных (компетентностных) центров.

Одним из направлений работы центров является усиление практической составляющей повышения квалификации сотрудников учреждений образования в межкурсовой период. В этом плане университетом проводится целый ряд мероприятий:

- разрабатываются информационно-методические бюллетени для классных руководителей, учителей-предметников, педагогов-психологов, а также молодых специалистов;
- организовываются выставки учебно-методической литературы преподавателей университета;
- сотрудники университета принимают участие в работе методических объединений педагогов-психологов и учителей-предметников, проводят круглые столы, заседания педагогической гостиной, ярмарки научно-методических идей;
- преподаватели вуза готовят научно-методические пособия, предназначенные для использования в учебном процессе школы.

Благодаря проводимой работе в рамках учебно-научно-консультационных центров стало возможным не только повышение компетенций учителей, но и проведение работы с учениками, их родителями. Накопленный опыт, считаем, будет интересным и для других регионов республики.

2. На базе факультета повышения квалификации кадров в 2010 г. создан Центр психологической помощи. Кроме практической подготовки студентов-психологов, слушателей курсов повышения квали-

фикации и переподготовки кадров на базе центра проводятся семинары, консультации, тренинги для педагогов-психологов и руководителей учреждений образования по вопросам психологии.

3. В декабре 2010 г. создан Региональный научно-методический совет по психологии (РНМС), деятельность которого направлена на обеспечение эффективного межотраслевого взаимодействия, координацию деятельности по проведению психологического мониторинга в образовательных учреждениях, анализ полученных данных, разработку плана корректирующих мероприятий.

В состав совета входят представители Управления образования Витебского облисполкома, учреждений здравоохранения, Института развития образования, руководители факультетов и кафедр, осуществляющих подготовку педагогов-психологов, директора областного и городского Центров коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, представители Витебского медицинского университета, Полоцкого государственного университета, руководители других служб университета, ведущие преподаватели нашего вуза.

Расширенный состав совета позволяет увидеть проблемы, с которыми сегодня сталкиваются не только педагоги-психологи учреждений образования общего типа, но и специалисты, работающие в системе специального образования, службы, оказывающие психологическую помощь населению, студентам и т. д. и что самое важное, определить пути и способы решения той или иной проблемы.

4. Университет организует выполнение дипломных проектов и магистерских диссертаций по заказу Института развития образования, а также отдельных учреждений образования Витебского региона. Отмечу, что результаты всех проектов педагогической и методической направленности внедряются в работу учреждений-заказчиков.

5. Факультетом повышения квалификации кадров совместно с управлением образования проводятся конкурсы педагогического мастерства с целью выявления и распространения передового опыта работы учителей Витебского региона. Обсудить новые формы работы, обменяться мнениями педагоги области имеют возможность при проведении региональных, республиканских конференций.

6. В 2012 г. университет совместно с Управлением образования Витебского облисполкома возобновил традицию, существовавшую на Витебщине с 1925 г. — издание журнала для педагогов. Целью выпуска журнала является формирование информационно-методической площадки для педагогов. На страницах издания нашли отражение новейшие разработки в области теории и практики обучения и воспитания подрастающего поколения, опыт работы в сфере управления образованием. Кроме того, в журнале публикуются материалы о жизни и деятельности различных выдающихся личностей Витебщины.

Сегодня мы можем говорить о принципиально новых подходах к системе дополнительного образования взрослых, формах взаимодействия с Управлением образования Витебского облисполкома и районными отделами образования.

2.2.9. Региональное и международное сотрудничество УО ВГТУ в рамках реализации образовательных программ дополнительного образования взрослых

Семенчукова И. Ю., Фурашова С. Л.

Учреждение образования «Витебский государственный технологический университет», г. Витебск, Республика Беларусь

Дополнительные профессиональные знания необходимы специалистам ввиду постоянного изменения задач, стоящих перед ними, и условий труда, связанных как с совершенствованием средств производства, так и с должностным ростом и сменой места работы, поэтому продолжение образования взрослыми, зрелыми людьми становится актуальной задачей нашего времени. Образование выступает фактором социальной защиты взрослого человека, способствующим адекватной ориентации в меняющейся экономической и политической обстановке.

Высокий уровень конкуренции на рынке труда в настоящее время заставляет многих опять садиться за парту. Диплом о переподготовке на уровне высшего образования, как правило, получают люди, которые ощутили недостаток фундаментальных знаний и стремятся повысить профессиональный уровень либо освоить новую специальность и реа-

лизовать свой трудовой и творческий потенциал в принципиально новом для них виде деятельности, успешнее адаптироваться в современных условиях хозяйствования. Поэтому рынок последипломного образования с каждым годом растет, а количество учреждений образования, которые предлагают еще один диплом, увеличивается.

В современной государственной политике Беларуси образование рассматривается как особая движущая сила социально-экономического развития, как лидер на пути инновационного обновления. Наша страна, так же как и наши соседи, вступила в эпоху, когда большая часть экономического богатства создается в высокотехнологичных и наукоемких отраслях. Это не только существенно меняет требования к подготовке кадров, их профессиональному и интеллектуальному потенциалу, но и создает предпосылки для более широкого использования возможностей соседних образовательных систем.

В Беларуси сложилась гибкая, современная и качественная система дополнительного образования взрослых. Повышение квалификации и переподготовку кадров — рабочих, служащих, руководителей и специалистов — в стране осуществляет 391 учреждение образования. Ежегодно профессиональное обучение, повышение квалификации, стажировку и переподготовку проходят более 530 тыс. работников (около 14 % от общего количества занятого населения).

В учреждении образования «Витебский государственный технологический университет» уделяется большое внимание повышению квалификации и переподготовке кадров для предприятий легкой промышленности как Витебской области, так и республики в целом. Для реализации принципа клиентоориентированного обучения и создания системы партнерских отношений «вуз — организация» на факультете повышения квалификации и переподготовки кадров разработан Комплексный план взаимодействия УО ВГТУ с предприятиями и организациями Витебской области на 2011–2015 гг. по повышению квалификации и переподготовке кадров на 2011–2015 гг. При разработке выше отмеченного плана тесно увязывались научно-практические интересы профессорско-преподавательского состава университета и актуальные потребности в повышении эффективности работы кадрового потенциала предприятий.

Наиболее гибкой и оперативной формой удовлетворения потребностей предприятий в получении новых знаний, навыков и умений выступает обучение на краткосрочных курсах повышения квалификации руководителей и специалистов. За 2013 г. на различных направлениях курсов повышения квалификации прошли обучение на ФПК и ПК 545 слушателей, что составило рост в размере 145 % по отношению к 2012 г. В отраслевом разрезе в качестве аутсайдеров выступили предприятия легкой промышленности, относящиеся к группе средних и крупных предприятий. Последние, как правило, ограничиваются образовательными услугами в форме однодневных семинаров, которые проводит университет по поручению Витебского областного исполнительного комитета.

Дифференциация потребностей заказчиков в тех или иных образовательных услугах потребовала разработки под потребности отдельных предприятий и ведомств персональных образовательных программ обучения. Так, по заявке РУП «Вистан» для конструкторов предприятия были проведены курсы повышения квалификации по направлению «Современные средства и технологии компьютерного проектирования в машиностроении», «Компьютерная графика на основе АСКОН КОМПАС и Autocad», для специалистов Витебского и Гродненского ЦСМ — «Идентификация текстильных изделий», «Испытание продукции легкой промышленности», а для специалистов управления тылового обеспечения Департамента охраны МВД Республики Беларусь — «Современные технологии изготовления швейных и обувных изделий». В рамках последних изучались вопросы конструктивной характеристики одежды и обуви, методов оценки качества специальной обуви, процедуры представления претензий производителям товаров и др.

Положительные отзывы слушателей о качестве полученных знаний и умений способствовали формированию позитивного образа УО ВГТУ как центра высокопрофессионального образования, что привело к заинтересованности в предоставляемых образовательных услугах Департамента исполнения наказаний Республики Беларусь.

Наиболее значимой формой подготовки кадров для продвижения инновационных проектов Витебской области выступает переподготовка кадров на базе высшего образования. Только за последние 5 лет

на ФПК и ПК УО ВГТУ были открыты такие новые специальности переподготовки, как «Банковское дело», «Экономика и организация производства в жилищно-коммунальном хозяйстве», «Экспертиза товаров народного потребления», «Дизайн графический», «Бухгалтерский учет и контроль в промышленности». В основе продуктовой политики факультета лежит политика сочетания образовательных услуг, максимизирующих текущий доход университета с услугами, находящимися на стадии выведения, которые призваны обеспечить перспективное развитие университета в будущем. К генераторам текущего дохода относятся такие специальности переподготовки, как «Банковское дело», «Бухгалтерский учет и контроль в промышленности» и «Финансовый менеджмент».

Особое место в продуктовом ряде специальностей переподготовки занимает специальность «Экономика и организация производства в жилищно-коммунальном хозяйстве». Указанная специальность переподготовки была включена в Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Специальности и квалификации» по предложению нашего университета и при поддержке Управления жилищно-коммунального хозяйства Витебского исполнительного комитета и Министерства ЖКХ.

Подготовка лиц по специальности «Экономика и организация производства в жилищно-коммунальном хозяйстве» направлена на выполнение требования Президента Республики Беларусь о назначении с 1 января 2009 г. «уполномоченных лиц по управлению общим недвижимым имуществом совместных домовладений в многоквартирных жилых домах, введенных в эксплуатацию без создания товариществ собственников и определения собственниками жилых помещений способа управления этим имуществом».

За 2009–2011 г. диплом о переподготовке на базе высшего образования получили 50 слушателей факультета повышения квалификации и переподготовки, большинство из которых были направлены на обучение районными предприятиями и организациями ЖКХ Витебской области.

В соответствии с решением Министерства образования Республики Беларусь от 22 марта 2010 г. УО «Витебский государственный

технологический университет» включен в утвержденный «Перечень учреждений образования, ответственных за разработку проектов типовых учебных планов переподготовки по специальности «Экономика и организация производства в жилищно-коммунальном хозяйстве» как ведущее учреждение образования по отмеченной специальности переподготовки.

В соответствии с решением Витебского областного Совета депутатов от 18.12.2009 г. № 195 об утверждении «Областной комплексной программы «Кадры 2009–2015 годы» и во исполнение п. 6.3 Плана контроля мероприятий областной комплексной Программы «Кадры 2009–2015 годы» (от 18.05.2010 г.), учреждение образования «Витебский государственный технологический университет» ходатайствовало о включении в специальный план-график направления на переподготовку руководителей и специалистов жилищно-коммунального хозяйства области для переподготовки по специальности 1-27 01 71 «Экономика и организация производства в жилищно-коммунальном хозяйстве» и создании областного фонда подготовки выше отмеченных специалистов.

Для нужд жилищно-коммунального хозяйства учреждение образования «Витебский государственный технологический университет» осуществляет также повышение квалификации председателей товариществ собственников по направлению «Организация и управление совместным домовладением». За 2010–2013 гг. по отмеченному направлению прошли обучение более 220 слушателей.

Университет принимает активное участие в семинарах и конференциях, посвященных проблеме управления совместными домовладениями. Так, 28.04.2010 г. на базе университета Международной ассоциацией управляющих недвижимостью был организован семинар «Управление жильем и образование ассоциации управляющих недвижимостью: белорусский и международный опыт», а в рамках проекта Европейского союза «Жилищные реформы с участием населения» проводился диалог заинтересованных сторон «Совместное домовладение: практика, проблемы и перспективы».

ФПК и ПК УО ВГТУ в организации своей деятельности сотрудничает с комитетом экономики Витебского облисполкома; управле-

нием ЖКХ и управлением образования Витебского облисполкома; управлением по труду, занятости и социальной защите Витебского горисполкома, ОО «Ассоциация нанимателей и предпринимателей Витебской области»; Витебским областным управлением Департамента государственной инспекции труда; Департаментом по санации и банкротству Министерства экономики Республики Беларусь; концерном «Беллегпром».

УО ВГТУ как ведущее учреждение по разработке типовых учебных планов переподготовки и образовательных стандартов по четырем специальностям переподготовки осуществляет активное взаимодействие с Министерством экономики, Министерством ЖКХ, Белорусской торгово-промышленной палатой, ГУО «Республиканский институт высшей школы» и концерном «Беллегпром».

Устанавливаются контакты с учреждениями и организациями города, которые являются базами проведения стажировок и заказчиками курсов повышения квалификации (СООО «Белвест», ОАО «Ким», ОАО «ЗИ», РУП «Вистан», ОАО «Оршанский льнокомбинат», ОАО «Витебские ковры» и др.

В организации проведения стажировки слушателей переподготовки по специальности «Экономика и организация производства в ЖКХ» заключен договор с ДКУ ЖРЭТ Железнодорожного района г. Витебска.

С 2013 г. факультет участвует в двух международных проектах, связанных с проблематикой дополнительного образования взрослых

- 543707-TEMPUS-1-2013-1-DE-TEMPUS-JPHES «Экологическое образование для Беларуси, России и Украины» (проект EcoBRU);
- 544390 543707-TEMPUS-1-2013-1-GR-TEMPUS-JPHES «Университет и промышленность для модернизации сектора текстильного производства в Беларуси».

Проект EcoBRU способствует непрерывному обучению преподавателей профессионально-технических учреждений и учителей общеобразовательных школ Беларуси, России и Украины. Для данной целевой группы разрабатывается и внедряется программа электронного (так называемого e-Learning) обучения — курсов по-

вышения квалификации в области экологического образования. Таким образом поддерживается стремление белорусского, российского и украинского правительства укрепить обучение в сфере экологии на всех уровнях образовательной системы.

Координация проекта отведена университету города Бремен. Реализация же осуществлятся 26 университетами, а также другими партнерами из Гомеля, Минска и Витебска в Беларуси, Липецка, Магнитогорска, Новгорода, Новосибирска, Ростова-на-Дону и Санкт-Петербурга в России и Киева, Симферополя, Севастополя, Черновцов и Переяслав-Хмельницкого в Украине. Поддержка, в свою очередь, обеспечивается европейскими университетскими и неуниверситетскими партнерами из Германии, Латвии, Словакии и Чешской Республики. Первый проектный год направлен на подготовку преподавателей высших учебных заведений в партнерских странах, а также на концептуальную работу и развитие системы электронного обучения (e-Learning). Второму году проекта отводится развитие электронных курсов. На третий проектный год проводится тестирование, внедрение и постоянное совершенствование курсов.

Основная цель проекта EcoBRU — это разработка, внедрение и дальнейшая реализация учебных курсов в рамках повышения квалификации для преподавателей системы профобразования и учителей общеобразовательных школ в области экологического образования. Результаты проекта будут способствовать реализации практико-ориентированного подхода в преподавании экологических дисциплин. В связи с этим рассматриваются оба аспекта: содержательный и методический. В содержательном плане речь идет об определении проблемного поля и анализе экологических проблем в их связи с деятельностью человека с учетом естественно-научной сферы. Так определяются:

1) сферы деятельности, ведущие к возникновению экологических проблем;

2) стратегии в области предупреждения и сокращения экологических проблем;

3) практико-ориентированные цели обучения с последующей разработкой учебных планов.

В рамках методического аспекта будут разработаны технологии и методы, позволяющие учителям общеобразовательных школ в Беларуси, России и Украине, способствовать формированию у учеников практико-ориентированного знания. Университеты-партнеры со своей стороны занимаются анализом экологических проблем.

Университеты-партнеры из Беларуси, России и Украины в решении экологических проблем практически не взаимодействуют с промышленными предприятиями, что можно отнести к традициям и наследию времен СССР. В рамках проекта EcoBRU актуальной является проблематика защиты окружающей среды и роль промышленных предприятий. Данная проблематика конкретизируется следующим образом: экологические проблемы, возникающие в сфере промышленных технологий и процессов, релевантны в Витебской области для ВГТУ.

В рамках совместного семинара по вопросам дидактики преподавания экологических дисциплин будут обозначены сферы профессиональной деятельности, находящиеся в тесной связи с экологической проблематикой.

При содействии экспертов, как правило, ученых, социологов и экономистов, в соответствующих учреждениях образования Витебской области будут представлены стратегии в области предупреждения и сокращения экологических проблем, будет проведен анализ учебных планов общеобразовательных школ и профессионально ориентированных учреждений образования, а также проведено анкетирование преподавателей. Исходя из этого, университеты-партнеры разработают концепцию курсов повышения квалификации, где будут обозначены цель и задачи, содержание, методика, объем, длительность и форма контроля. Разработанные курсы пройдут процедуру согласования с РИПО, РИВШ, НИРО и НАПН, а также с партнерами из ЕС. Согласованные курсы являются основой для разработки учебно-методических и дидактических материалов. Одновременно с подготовкой курсов и разработкой материалов будут проведены три семинара по темам защиты окружающей среды, проанализирована содержательная сторона с целью выявления слабых сторон и недостатков, а также намечены пути решения выявленных проблем. Кроме того,

преподаватели из каждого университета-партнера Беларуси, России и Украины получат возможность углубить свои знания в области дидактики преподавания экологических дисциплин, а также по темам защиты окружающей среды в рамках стажировки на базе университетов-партнеров ЕС. В период стажировки для преподавателей из университетов-партнеров будут организованы семинары-тренинги, где они смогут применить на практике новые методы. Преподаватели из Беларуси, России и Украины будут обеспечены также специальной литературой. При необходимости они смогут до начала стажировки пройти языковую подготовку.

Курсы повышения квалификации разрабатываются в формате курсов дистанционного обучения. При этом, если ПГУПС (Россия) и НТУ (Украина) обладают многолетним опытом разработки таких курсов и программ, имеют хорошо развитые системы дистанционного обучения, в свою очередь ЛГТУ (Россия) и ТНУ (Украина) обладают опытом работы в данной сфере, то возможности остальных университетов-партнеров ограничены и представлены традиционными предложениями без широкого использования системы дистанционного обучения. Поэтому до разработки учебно-методических материалов в этих университетах должна быть создана система дистанционного обучения. В течение двух семинаров ПГУПС и НТУ окажут консультативную помощь, а также техническую поддержку университетам-партнерам. УПБ и УЖ обеспечат дидактическую поддержку.

После того, как в университетах-партнерах будут установлены и апробированы системы дистанционного обучения, разработаны учебные материалы, каждый университет представит три курса для каждой целевой группы, а также для группы преподавателей системы профобразования и учителей общеобразовательных школ. 2015–2016 учебный год — начало использования разработанных курсов и программ. До этого пройдет их апробация в рамках учебного процесса.

В рамках мероприятий по повышению квалификации, проводимых в проекте для преподавателей из Беларуси, России и Украины, и в процессе разработки курсов преподаватели приобретут необходимые компетенции в области практико-ориентированного обуче-

ния. Данные компетенции необходимы не только для ППС, но и для университетов-партнеров в целом. В связи с этим в университетах Беларуси, России и Украины будет проведен анализ действующих учебных программ с учетом той проблематики в области экологии, которая была выявлена в процессе подготовки курсов. Как минимум для трех учебных курсов будут адаптированы и интегрированы разработанные в рамках проекта учебно-методические материалы. Кроме того, будут использованы и методико-дидактические аспекты преподавания экологических дисциплин, адаптированы к содержанию действующих учебных курсов и программ. Данные мероприятия будут способствовать модернизации действующих учебных курсов и программ, а также повышению качества преподавания в контексте практико-ориентированного обучения. Принимая во внимание тот факт, что около 7 % выпускников вузов Беларуси, России и Украины будут работать учителями, можно утверждать, что результаты проекта поспособствуют реализации принципа непрерывного обучения «lebenslanges Lernen (образование через все жизнь)».

Благодаря участию в проекте РИПО, РИВШ (Беларусь), НИРО (Россия) П-ХГПУ и НАПН (Украина) в проектные мероприятия буду вовлечены представители целевых групп проекта. Кроме этого в мероприятиях проекта будут участвовать, непосредственно или опосредованно, и другие целевые группы.

Согласование целей, структуры и методов будет проходить в рамках региональных семинаров, которые будут проводиться на базе университетов-партнеров в Беларуси, России и Украине соответственно для учителей общеобразовательных школ и преподавателей системы профобразования. Своевременное привлечение ППС к проектной деятельности может быть гарантом того, что учебные курсы будут разрабатываться с учетом потребностей целевых групп. В целях обеспечения результативности разрабатываемые курсы будут подвергнуты еще на стадии концептуального анализа качественному контролю со стороны партнеров из ЕС. Под руководством ЛУ (Латвия) партнерами из ЕС будет проведен анализ и дана оценка представленным концепциям и материалам, а также предложены способы оптимизации подготовки учебного продукта.

Продуктивность и результативность проекта поддерживается на уровне трехступенчатого менеджмента. Во-первых, общее координирование и контроль осуществляет УБ, который принимает основные решения совместно с Комитетом по управлению проектом, а также контролирует реализацию проекта совместно с УПБ и KUB. Кроме этого, УБ осуществляет контроль бюджета проекта и ведет учет средств. Во-вторых, координаторы от университетов-партнеров на национальном уровне осуществляют контроль мероприятий в рамках проекта, а также контроль и расходование поступающих средств. Координаторами на национальном уровне являются: в Беларуси — МГУ имени А. Д. Сахарова, в России — ПГУПС, в Украине — НТУ. В-третьих, контроль и управление осуществляются также на уровне отдельно взятых университетов, которые отвечают за качественное и своевременное проведение запланированных мероприятий на базе конкретного учреждения образования.

Основная цель проекта — разработка новой концепции практико-ориентированного экологического образования в университетах Беларуси, России и Украины. Данная цель реализуется, прежде всего, в разработке новых учебно-методических материалов для курсов повышения квалификации, которые будут реализованы в рамках учебных программ.

2.2.10. Развитиесоциальных услуг для лиц с ограниченными возможностями

Долбик Н. В.

Минск, ГУО «Республиканский институт повышения квалификации и переподготовки работников Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь»

Основными направлениями социально-экономического развития Республики Беларусь определены приоритеты повышения уровня жизни для каждого гражданина. Наряду с экономическим ростом одним из важнейших векторов развития страны определена социальная политика государства, которая направлена на реализацию принципов социальной справедливости в системе и условиях жизнедеятельности людей с целью всестороннего улучшения качества их жизни.

Социальные услуги, являясь неотъемлемой частью социальной сферы, имеют множество форм, видов и типов. Социальные услуги оказываются в различных аспектах экономической, хозяйственной, культурной, образовательной и социальной деятельности. В связи с реализацией программ по социальной защите населения на современном этапе, как правило, предоставляющих социальную поддержку и помощь, в законодательстве Республики Беларусь социальные услуги определяются как помощь в медицинской, профессиональной, трудовой, психологической, педагогической и социальной реабилитации и адаптации граждан и семей, попавших в трудную жизненную ситуацию. Но социальное развитие общества предполагает наличие социальных услуг, которые в широком смысле можно определить не только как помощь, но и как содействие, содержащее стимулирующие факторы для всестороннего обслуживания личности.

Развитие современного общества невозможно без создания благоприятной социальной среды для каждого человека, семьи и коллектива. Социальная сфера охватывает все спектры жизнедеятельности человека и оказывает существенное влияние на развитие общества в целом.

Социальные услуги имеют свою экономическую сущность и в настоящее время требуется совершенствование методологии учета и анализа социальных услуг с целью недопущения искажения расходов на социальные услуги, исключения социального неравенства, достижения эффективности соотношения социального и экономического результата к вложенным средствам на обеспечение социальной поддержки.

В соответствии с основными направлениями Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2015 г. повышение качественного уровня жизнедеятельности человека предполагает создание и развитие механизмов по обеспечению гарантий граждан в сфере получения образования и возможностей осуществления профессиональной деятельности, достойного вознаграждения за труд, социальной защищенности, охраны жизни и здоровья, возможности решения бытовых проблем и удовлетворения потребностей социокультурного плана. Для выполнения поставленных задач принимаются меры по обеспечению охраны материнства и детства, по развитию системы образования, по содействию занятости различных

слоев населения, по совершенствованию системы регулирования трудовых отношений и оплаты труда, социального страхования и обеспечения, разработке и финансированию социальных проектов.

Социальные услуги можно рассматривать как одну из разновидностей услуг, необходимых человеку для удовлетворения физических, моральных, этических, профессиональных, социальных потребностей. С ростом уровня жизни общества будет происходить трансформация в социальной сфере, в форме и содержании социальных услуг, в требованиях к их качеству и технологическим характеристикам. Можно предположить, что на достаточно высоком уровне развития общества социальные услуги будут выполнять роль социального обеспечения и развития, но на современном этапе пока социальные услуги определены в системе социальной защиты, основная направленность которой — поддержка тех групп и слоев населения, которые оказались в наиболее неблагоприятных условиях и не могут своими силами улучшить собственное положение.

Актуальной задачей на современном этапе является создание эффективной системы социальной защиты через совершенствование социальных услуг, развитие всех отраслей социальной сферы и внедрение инновационных технологий в социальную сферу.

Особую актуальность социальные услуги имеют для людей с ограниченными физическими возможностями. В настоящее время в Республике Беларусь проживают более 500 тыс. лиц с ограниченными возможностями, в т. ч. почти 30 тыс. детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, что составляет более 5 % от общей численности населения.

Государственная политика в области предупреждения и реабилитации инвалидов осуществляется путем разработки и реализации программ, обеспечивающих предотвращение дефектов и нарушений функций организма при заболеваниях и травмах, предупреждение и снижение уровня инвалидности, а также создание и развитие системы реабилитации, включающей, наряду с медицинской, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию.

Для реализации комплексной системы мероприятий поддержки лиц с ограниченными физическими возможностями Постановлени-

ем Совета Министров Республики Беларусь 29 июля 2010 г. № 1126 утверждена Комплексная программа развития социального обслуживания на 2011–2015 гг. (далее — Государственная программа), которая отражает социальную политику, проводимую государством в отношении инвалидов, и способствует ее дальнейшему развитию и совершенствованию в данном направлении. Целью Государственной программы является снижение показателей частоты и тяжести инвалидности, улучшение качества жизни инвалидов, их социальная интеграция в общество путем реализации мер по предупреждению и ограничению случаев потери здоровья, профессиональной подготовке, переподготовке и трудовому устройству, внедрению современных технологий в производство технических средств социальной реабилитации для обеспечения ими инвалидов, созданию необходимых условий для свободного перемещения инвалидов в окружающей среде, совершенствованию форм и методов для их физического и духовного развития.

В области профессиональной и трудовой реабилитации инвалидов получает развитие сеть центров профессиональной и социальной реабилитации. В целях профессиональной ориентации и профессионального обучения инвалидов, состоящих на учете в качестве безработных, государственной службой занятости разработаны специальные программы психологической реабилитации, проводится индивидуальное консультирование инвалидов по вопросам выбора профессии или места обучения, регулярно проводится профессиональное обучение инвалидов. По направлениям органов по труду, занятости и социальной защите проводится трудоустройство инвалидов, в т. ч. в счет установленной брони, компенсируются затраты организациям за приобретенное оборудование для создания рабочих мест для инвалидов.

В рамках подпрограммы «Предупреждение инвалидности и реабилитация инвалидов» Комплексной программы развития социального обслуживания на 2011–2015 г. государственное учреждение образования «Республиканский институт повышения квалификации и переподготовки работников Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» проводит обучение лиц с ограничен-

ными физическими возможностями с целью их профессиональной реабилитации и дальнейшей адаптации на рынке труда. Институт обучает инвалидов по зрению, лиц с заболеваниями и нарушениями опорно-двигательного аппарата и другими причинами инвалидности основам компьютерной грамотности и передовым компьютерным технологиям, а также организации предпринимательской деятельности.

Социальные услуги в области профессиональной реабилитации инвалидов направлены на обеспечение конкурентоспособности инвалидов на рынке труда и предусматривают полное или частичное возобновление сниженной или потерянной профессиональной трудоспособности посредством профессиональной ориентации, а также профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации инвалидов.

Цель обучения лиц с ограниченными возможностями предпринимательской деятельности состоит в формировании у них целостного представления об организации собственного бизнеса, обучении применять полученные знания в процессе осуществления предпринимательской деятельности и готовить комплексный бизнес-план.

Основными задачами подготовки инвалидов по специальной программе «Индивидуальное предпринимательство» являются:

- освоение правовых и экономических основ организации предпринимательской деятельности;
- изучение финансовых вопросов малого бизнеса;
- приобретение навыков эффективного планирования маркетинговой стратегии;
- формирование умений и навыков по разработке бизнес-планов;
- изучение основных принципов менеджмента в сфере предпринимательства;
- приобретение навыков ведения учета и расчета налогов;
- формирование знаний и умений использования государственных и негосударственных информационных и правовых ресурсов в сфере предпринимательской деятельности.

За 2011–2012 г. в РИПК Минтруда и соцзащиты были обучены четыре группы в количестве 44 человек. В составе групп были инвалиды с заболеваниями и нарушениями опорно-двигательного аппарата, инвалиды по зрению 1 и 2 степени и др. В процессе обучения основными видами занятий являются лекционные, практические и самостоятельные. Практические и самостоятельные занятия предназначены для закрепления теоретических знаний, самостоятельной работы слушателей по разработке бизнес-плана под руководством преподавателей.

Для теоретической и практической подготовки слушателей в институте создана необходимая материально-техническая и учебно-методическая база. Во время лекционных занятий преподаватели освещали необходимые темы в соответствии с программами обучения, разъясняли нормы действующих законодательных актов Республики Беларусь в сфере предпринимательства, давали рекомендации по практическому применению правовых актов, приводили практические примеры, давали рекомендации по использованию специальной литературы и дополнительных источников информации для самостоятельной работы слушателей, отвечали на вопросы слушателей. Следует отметить большую работоспособность слушателей, высокую мотивацию к изучению предпринимательской деятельности, активность на занятиях.

Практические занятия и самостоятельная работа слушателей проводились под руководством преподавателей в форме индивидуального консультирования. Итоговая цель практических занятий — разработка бизнес-планов и подготовка презентаций бизнес-идей для итоговой аттестации. В процессе обучения слушатели разработали бизнес-планы по следующим направлениям: предпринимательская деятельность в сфере агро-экотуризма, услуги солярия, парикмахерские услуги, художественная фотосъемка, магазин продуктов питания для малоимущих граждан, услуги в сфере информационных технологий, выращивание кур, реализация мяса птицы и яиц, ремонт и отделка помещений, строительные работы, шиномонтаж и др. Для обеспечения учебного процесса были использованы учебно-методические материалы, пособия и раздаточ-

ные материалы, подготовленные преподавателями. Некоторые слушатели для разработки бизнес-плана использовали персональный компьютер, часть слушателей проходили ранее обучение по курсам «Основы компьютерных технологий» и «Современные компьютерные технологии», поэтому владеют технологией работы на компьютере на хорошем уровне.

По окончании обучения итоговая аттестация проводилась в виде защиты бизнес-планов. Каждый слушатель выступил с презентацией личной бизнес-идеи, представил маркетинговый план, финансовые расчеты, инвестиционные и итоговые прогнозные экономические показатели. После обучения многие выпускники открыли собственный бизнес и приступили к практической реализации своих бизнес-планов, что несомненно будет являться вкладом в экономическую копилку страны.

Развитие социальных услуг для инвалидов в Республике Беларусь на современном этапе имеет фундаментальную плановую основу, носит характер социальной защиты, обеспечиваемой преимущественно за счет бюджетных средств и государственных целевых программ, и в целом отражает социальную направленность экономического развития общества, что дает положительную динамику к достижению более высокого уровня жизни.

Литература

1. Комплексная программа развития социального обслуживания населения на 2010–2015 годы: Постановление Совета Министров Республики Беларусь, 29 июля 2010 г., № 1126.
2. Антонова, Н. Б. Государственное регулирование экономики: учебник / Н. Б. Антонова — Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2002. — 775 с.
3. Кухтинова, Л. Г. Теория и практика социальных услуг/ Л. Г. Кухтинова. — М: Креативная экономика, 2007. — 176 с.
4. Щеткина, М. А. Совершенствование социального обслуживания — во благо человека. / М. А. Щеткина // Проблемы управления, 2009. — № 2 (31). — с. 26–30.

2.2.11. Повышение уровня гендерной культуры молоджи

Матюшкова С. Д.

УО «Витебский государственный университет имени П. М. Машерова», Республика Беларусь

Современную эпоху характеризует множество культурных явлений, среди которых можно выделить следующую тенденцию: мужчины и женщины радикально меняют представление друг о друге не в лучшую сторону. Как результат такой ситуации — традиционные образы мужчины-добытчика и женщины-хранительницы очага критикуются из-за неравнозначности их положения, а новые взгляды окончательно не сформированы. Причем современные трактовки мужских и женских ролей остаются непринятыми как старшим, так и молодым поколением. Поэтому проблема повышения уровня гендерной культуры молодежи по-прежнему актуальна.

Происходящие в настоящее время социально-демографические процессы (снижение рождаемости, переходное состояние семьи от традиционной к эгалитарной, структурная семейная асимметрия) вызывают серьезную озабоченность в белорусском обществе. Для их преодоления принимаются различные меры, в т. ч. такие государственные документы, как Национальная программа демографической безопасности в Республике Беларусь на 2011–2015 гг., Национальный план обеспечения гендерного равенства. В них записано, что особое внимание в стране необходимо уделить укреплению духовно-нравственных основ семьи, пропаганде семейных ценностей, достижению гендерного равенства в семейных отношениях. Кроме того, именно гендерное равенство названо необходимым условием развития общества и зафиксировано в Конституции Республики Беларусь как одна из основных задач, обеспечивающих достижение социальной справедливости и реализацию прав человека.

С декабря 2006 г. Министерство образования Республики Беларусь в Концепции непрерывного воспитания детей и молодежи обозначило приоритетными направлениями гендерное и семейное воспитание, ценностное отношение к семье и воспитанию детей, направленные на формирование у обучающихся представлений о роли и жизненном предназначении мужчин и женщин в современном об-

ществе. Гендерная педагогика как одно из научных направлений находится в стадии формирования. Поэтому проведение комплексного исследования данной проблемы представляется значимым не только для педагогической теории и практики, но и общества в целом.

Социальный педагог, социальный работник, учитель в учреждении образования играют важную роль в процессе создания условий для всестороннего развития личности учеников и формирования гендерной культуры вне зависимости от пола.

На факультете социальной педагогики и психологии УО «Витебского государственного университета имени П. М. Машерова» для студентов, обучающихся по специальности: Социальная педагогика (с дополнительной специальностью практическая психология) и Социальная работа дневной и заочной форм обучения разработан спецкурс «Гендерная педагогика».

Цель курса: создание условий для овладения теоретическими и практическими основами курса «Гендерная педагогика» и тем самым повышение уровня гендерной культуры.

Рассмотрим основные темы содержания курса «Гендерная педагогика» более подробно.

Тема 1. Введение в гендерные исследования

Содержание понятия «пол» и «гендер». Дифференциация понятия «пол» и «гендер».

Основные теории гендера: теория социального конструирования гендера; гендер как стратификационная категория; гендер как культурная метафора.

Содержание и отличие понятий «гендерные исследования», «женские исследования», «феминистские исследования», «мужские исследования».

Гендер как социальная конструкция системы социо-половых отношений. Конструирование гендерной системы. Гендерная асимметрия в патриархатном обществе. Источники гендерной социализации: семья, школа, детская литература, телевидение, игрушки и др.

Основные понятия курса.

Тема 2. Гендерный анализ истории педагогики

Мужское и женское образование Античности и Средних веков. Представление о раздельном воспитании и обучении в древности (Платон, Аристотель и др.).

Вопросы нравственно-полового воспитания в русле просветительских концепций (Дж. Локк, Ж.-Ж. Руссо и др.).

Гендерные аспекты в прогрессивных педагогических системах Я. А. Коменского, И. Г. Песталоцци, Я. Корчака и др.

Классики отечественной педагогики о половозрастном воспитании (К. Д. Ушинский, В. П. Вахтеров, А. С. Макаренко, В. А. Сухомлинский). Частное и публичное образование.

Обучение мальчиков и девочек в Древней Руси. Христианство и гендерные аспекты образования. Роль духовных учебных заведений в образовании женщин. Домашнее образование для девочек. Светские женские учебные заведения. Борьба женщин за высшее образование и ее связь с женским движением. Высшие женские курсы.

Советская система равного образования. Одинаковое образование и равенство возможностей для юношей и девушек. Советская школа и проблема подготовки учащихся к семейной жизни.

Гендерные особенности системы образования в Республике Беларусь.

Реформа школы и проблема равных возможностей обучения для мальчиков и девочек.

Тема 3. Введение в гендерную педагогику

Гендерная педагогика и ее характеристика. Краткий исторический обзор становления гендерной педагогики. Актуальные проблемы гендерной педагогики.

Тема 4. Гендерная социализация и воспитание

Раздельное обучение и воспитание детей разного пола. Соотношение полового и гендерного воспитания. Гендерная социализация и ее механизмы. Особенности гендерной социализации мальчиков и девочек. Гендерные аспекты профессиональной деятельности педагогов.

Гендерная асимметрия в образовании. Проблемы и необходимость гендерного образования в Республике Беларусь. Концепция

воспитания школьников и учащихся в Республике Беларусь и гендерная культура.

Соотношение полового и гендерного воспитания. Гендерные отношения в традиционной школе. Сексизм в школе.

Равные возможности в образовании. Гендерное образование как способ преодоления общественных стереотипов. Гендерное образование школьников, студентов. Формирование гендерной культуры школьников и студентов, будущих учителей.

Гендерные стереотипы в учебных программах. Гендерные аспекты учебной программы (формальной и скрытой). Гендерные стереотипы в учебниках и детских книгах (сказках). Гендерные различия в карьерных ожиданиях. Одаренные девочки и мальчики, возможности их самореализации.

Гендерная асимметрия современной социализации и перспективы гендерной педагогики.

Тема 5. Формирование гендерной культуры

Гендерная культура и ее характеристика. Основные детерминанты формирования гендерной культуры учащихся старших классов.

Модель формирования гендерной культуры учащихся старших классов. Программа формирования гендерной культуры.

Тема 6. Методика гендерного анализа в образовании

Понятие «гендерный анализ». Обоснование необходимости гендерного анализа. Потенциально действующие лица при применении гендерного анализа для достижения цели равенства полов и их роль. Области применения гендерного анализа. Процесс гендерного анализа, его функции и применение. Гендерно-чувствительные индикаторы и их характеристика. Обеспечение гендерного подхода в процессе оценки качества анализа

Методы гендерных исследований: опрос, анализ документов (текстов), наблюдение и т. д.

Тема 7. Гендерная асимметрия в системе профобразования и профориентации

Разделение труда по признаку пола. Современная ситуация на рынке труда: дискриминация по признаку пола и дифференциация про-

фессий. Сегрегация рабочих мест (горизонтальная и вертикальная). Дискриминация при приеме на работу и на рабочем месте. Различия в оплате труда мужчин и женщин. Теория справедливости и реакции женщин на неравенство в оплате труда. Двойная занятость женщин. Профориентация и выбор профессии для юношей и девушек. Гендерная асимметрия в системе профессионального образования.

Таким образом, содержание курса ориентировано на широкое использование знаний из общей и социальной педагогики, педагогики семейного воспитания, психологии развития личности, социологии, методологии социально-педагогического исследования.

Основными методами (технологиями) обучения являются проблемные методы, метод дискуссии, методы индивидуальной и самостоятельной работы, дифференцированные методы обучения, ролевые и деловые игры, рецензия на книгу и т. д. Форма контроля: зачет в виде эссе, темы которого могут предлагать и сами студенты.

Несомненно, данная программа является экспериментальной и предполагает дальнейшее усовершенствование.

Литература:

1. Методика и методология гендерного образования в средней школе: учеб.-метод. пособие. — Иваново, 2004. — 203 с.
2. Гендерная педагогика и гендерное образование в странах постсоветского пространства: сб. материалов Международной летней школы 2001. — Иваново, 2002. — 294 с.
3. Вержибок, Г. В. Феноменология гендерной культуры. Социально-психологическое обоснование: монография / Г. В. Вержибок. — Saarbrucken: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2011. — 191 с.
4. Вержибок, Г. В. Гендерная культура как социальная и индивидуальная ценность: монография / Г. В. Вержибок. — Минск: РИВШ, 2012. — 280 с.
5. Концепция воспитания детей и учащейся молодежи в Республике Беларусь // Праблемы выхавання. — 2000. — № 1. — С. 10–43.

6. Матюшкова, С. Д. Гендерные основы образования: пособие / С. Д. Матюшкова. — Витебск: изд-во УО ВГУ им. П. М. Машерова, 2007. — 142 с.
7. Матюшкова, С. Д. Основы гендерной культуры: программа спецкурса для старшеклассников / под ред. А. А. Стреленко. — Витебск: УО ВОГ ИПК и ПРР и СО, 2008. — 50 с.
8. Матюшкова, С. Д. Педагогические условия формирования гендерной культуры учащихся старших классов: монография / С. Д. Матюшкова. — Витебск: изд-во УО ВГУ им. П.М. Машерова, 2012. — 173 с.
9. Непрерывное воспитание детей и учащейся молодежи в Республике Беларусь: Концепция // Программа на 2006–2010 годы. — Минск. НИО, 2007. — 64 с.
10. Пол. Гендер. Справочное пособие для государственных служащих. — Минск: Пропилеи, 2005. — 112 с.
11. Репина, Т. А. Проблема полоролевой социализации детей / Т. А. Репина. — М.: изд-во Московского психолого-социального института, 2005. — 288 с.
12. Словарь гендерных терминов / под ред. А. А. Денисовой. — М.: Информация — XXI век, 2002. — 256 с.
13. Штылева, Л. В. Фактор пола в образовании: гендерный подход и анализ / Л. В. Штылева. — М.: ПЕР СЭ, 2008. — 316 с.

2.2.12. Роль женской общественности в укреплении стабильности местных сообществ

Кашенкова Л. В.

Гродненская районная женская организация «Надежда» ОО «БСЖ», Гродно, Беларусь

e-mail: kashenkova@tut.by

Для общественных организаций участие в устойчивом развитии регионов означает возможность выстраивания и осуществления связей с органами власти, лоббирования интересов общественных организаций, получения финансовых ресурсов, а также привлечение к решению местных вопросов всех слоев населения. Важным являет-

ся и то, что общественные организации выстраивают свою деятельность на принципах партнерства, гласности, учета интересов, сочетания экономических, экологических, социальных ценностей.

Прежде всего, президиум районной женской организации занимается укреплением структурных подразделений. Первичные женские организации работают в 74 трудовых коллективах и по месту жительства. Многие направления деятельности женской организации «Надежда» определяются работой по реализации проектов различных международных организаций, направленных на повышение знаний женщин села и участие их в жизни местных сообществ. **Реализация проекта TACYS «Правовая и социальная адаптация семей, проживающих в отдаленных и малонаселенных деревнях Гродненского района»** практически явилась началом работы в местных сообществах. В ходе реализации данного проекта проведено девять обучающих семинаров для различных категорий женщин, научно-практическая конференция «За улучшение социального и экономического положения женщин в сельской местности», мониторинг многодетных и опекунских семей, тренинги для председателей первичных женских организаций, выступления информационно-просветительских групп районной женской организации по вопросам гендерного равенства, волонтерские сборы для молодежи. Всего в реализации проекта приняли участие 250 человек.

Своеобразной предпосылкой активизации влияния женской общественности на экологическую политику местных регионов стала работа по реализации проекта Всемирного банка **«Решение задач экологического воспитания и просвещения молодежи на социально-экологическом пространстве Августовского канала»**, в рамках которого были проведены тренинги и семинары с различными категориями женщин, конкурс сельских библиотек «Приоритеты экологии — приоритеты будущего», конференция «Первые шаги в науку» (для старшеклассников), волонтерский экологический лагерь «Надежда» на базе гимназии г. Скиделя. Особый интерес у актива женской организации «Надежда» вызвало проведение круглого стола «Роль и место женской общественности в решении глобальных задач на местном уровне».

Эффективной и результативной явилась реализация проекта Украинского женского фонда **«Повышение знаний женщин села для участия в политической и общественной жизни местных сообществ» в 2010–2011 г**. В реализации проекта приняли участие более 300 человек. Членами президиума районной женской организации была разработана лекция «Гендерные аспекты воспитания и просвещения», с которой члены информационно-просветительских групп женской организации выступили в шести аудиториях Озерского и Скидельского сельских советов. Президиум женской организации «Надежда» организовал ряд обучающих семинаров для депутатов местных советов и женской организации, женщин-руководителей по теме «Роль женщин-депутатов местных советов в продвижении интересов женщин в принятии решений». Данные семинары успешно прошли на базе Обуховского сельского и Скидельского городского советов. Женщины-депутаты приняли участие в тренинге «Развитие навыков уверенности в себе. Техника презентации». Особенностью реализации данного проекта явилось и то, что в систему работы были вовлечены женщины различных категорий из сельской местности, поэтому неслучайно одно из мероприятий проекта состоялось в редакции районной газеты «Перспектива» с символическим названием «Женские судьбы на страницах газеты». На данной встрече присутствовали женщины села различных профессий: ветврачи, почтальоны, домохозяйки, политики, бизнесмены, многодетные матери, но всех их объединял единый лейтмотив «Я — активный участник местного сообщества и хочу им быть». Достижением проекта стало проведение республиканской научно-практической конференции «Роль женщин в укреплении стабильности местных сообществ». В работе конференции приняли участие около 80 представителей высших учебных заведений, школ, общественных организаций, государственных органов. Сборник материалов конференции был вручен его участникам и передан во все библиотеки района. Президиум районной женской организации издал книгу «Женщины Гродненщины: прошлое, настоящее, будущее», которая отразила историю женского движения в районе, осветила роль женщин Гродненщины в развитии и становлении экономико-социального потенциала местного региона. Книга пользуется очень большим спросом у читателей библиотек.

Ничто так не укрепляет дух и нравы местного сообщества, как сохранение традиций и памяти о том, что было в местных регионах, как жили и работали наши предки. В этом плане особое место занимает музей Женщины-Матери, который работает на базе одной из школ района. Достойной может быть жизнь в местных регионах, когда укрепляется нравственный дух сообщества, когда человек не может пройти мимо проблем соседа, когда хочется протянуть руку помощи тем, кто в этом нуждается. Поэтому президиум женской организации поддерживает работу клуба «Деловые женщины села», проводит ежегодный конкурс «Хозяйка усадьбы — хозяйка страны», ряд благотворительных акций.

Продолжением данной работы в местных сообществах явилась реализация проекта **«Создание ресурсных центров для обучения молодежи и старшеклассников вопросам гендерного равенства»**. Реализуя его, женская организация «Надежда» решала следующие задачи:

1) Через создание и работу ресурсных центров расширять знания молодежи в вопросах гендерного равенства;

2) Привлекать внимание общественности и населения к проблемам гендерного равенства через работу информационно-просветительских групп и библиотек;

3) Через публикацию в средствах массовой информации проблемных статей освещать решение вопросов гендерного равенства и возникающих противоречий в районе и местных сообществах.

Данный проект был поддержан отделом по делам молодежи райисполкома и редакцией районной газеты «Перспектива».

Ресурсные центры были созданы и работали в Путришковской, Свислочской школах, средних школах № 1 и № 2 г. Скиделя. Президиум утвердил положение о ресурсном центре, в котором обозначены основные направления деятельности, организационные и методологические аспекты. В частности, подчеркивалось, что основными целями и задачами ресурсных центров являются «распространение информации о гендерной политике Республики Беларусь и правовой базе, направленной на установление гендерного равенства; ведение научно-исследовательской работы среди молодежи по вопросам гендерного равенства; создание

информационной и методической базы в ресурсных центрах, использование данных материалов в преподавательской и просветительской деятельности». Всего в деятельность ресурсных центров были вовлечены 90 человек. Возглавили ресурсные центры активисты женской организации «Надежда» местных регионов. Слушателям ресурсных центров были предложены лекции и дискуссии по темам: «Гендерная политика Республики Беларусь: прошлое, настоящее, будущее», «Гендерные аспекты демографической безопасности Республики Беларусь», «Социальная поддержка женщин, детей, семей», «Здоровье женщины — здоровье нации», «Женское лидерство», «Стратегия Пекинской конференции 1995 года» В работе ресурсных центров активно использовались тренинги, дискуссии. Примечательно, что 12 слушателей ресурсных центров представили доклады на научно-практической конференции. В реализацию данного проекта были вовлечены библиотекари всех сельских и поселковых советов, средства массовой информации. Для них проводился обучающий семинар по теме: «Роль сельских и школьных библиотек в распространении знаний по вопросам гендерного равенства». Реализация проекта завершилась проведением 2-й научно-практической конференции «Через гендерное равенство — к участию в общественной и политической жизни общества», в которой приняли участие более 100 человек, из них 26 докторов и кандидатов наук со всей республики. Широкую гласность и эффективность работы по проекту подтверждает факт публикации 35 материалов в прессе о реализации проекта.

Ресурсные центры продолжают работу уже в новых проектах « Эхо войны — в детских сердцах» и «Сохраним память — укрепим будущее». В ресурсных центрах обучаются волонтеры, Всего 120 человек. Данные проекты направлены на поддержку бывших малолетних узников концлагерей, ветеранов Великой Отечественной войны, осуществляются на территории Одельского, Озерского, Вертелишковского, Сопоцкинского сельских и Скидельского городского советов т. е. непосредственно в сельских сообществах. Волонтерам помогают члены любительских объединений, которые стараются вовлечь в свою деятельность бывших малолетних узников, « детей войны». Важно, что в ходе проекта осуществляется сбор материалов о данной категории жителей района. И как результат издана книга «Эхо войны — в детских сердцах». В настоящее время го-

товится к изданию книга «Наша жизнь — наша история», где главными героями выступают жители деревень и поселков с их судьбами и пережитыми воспоминаниями. Реализация проекта «Сохраним память — укрепим будущее» является конкретной формой работы по сохранению традиций местных сообществ, сохранению преемственности поколений, укреплению нравственного духа жителей местных регионов.

2.2.13. Применение диагностических шкал по оценке качества жизни и когнитивных функций у людей старших возрастных групп как возможность расширения доступа к обучению

Оленская Т. Л., Старинская Т. А.

УО «Витебский государственный медицинский университет»

Территориальный центр социального обслуживания населения Первомайского района, г. Витебск

Глобальное постарение населения непосредственно сопряжено с проблемой качества жизни лиц старшего возраста. Именно в пожилом возрасте наиболее часто диагностируют сосудистые и первично-дегенеративные заболевания головного мозга, приводящие к когнитивным расстройствам различной степени тяжести: от умеренных до выраженных. О наличии когнитивных расстройств говорят при нарушении наиболее сложных познавательных функций головного мозга, которые отвечают за процесс познания мира и взаимодействия с ним [3].

Нарушение памяти и других когнитивных функций часто наблюдается у пациентов, страдающих артериальной гипертензией (АГ), и является одним из наиболее типичных проявлений сосудистой мозговой недостаточности, характерных для пожилого возраста и входящих в структуру гериатрических синдромов [2, 4].

Основными механизмами когнитивных процессов являются тесно взаимодействующие между собой структуры восприятия, внимания, кратковременные мнестические процессы, протекающие в основном в миллисекундном диапазоне [2].

На сегодняшний день установлено, что АГ и другая сосудистая патология играют определенную роль в формировании нейродегенеративных изменений в структуре ткани головного мозга и сопровождаются

нарушением высших психических функций. По данным литературы, при развитии нейродегенеративного процесса больше всего страдает гиппокамп с характерными для его патологии нарушениями памяти [4].

Различные аспекты этой проблемы вызывают огромный интерес исследователей в развитых странах мира. Приоритетными являются решения социальных и психологических проблем, связанных с этим недугом.

Для Республики Беларусь эти направления имеют большое значение в связи с прогнозируемым постарением населения и необходимостью инновационных подходов вовлечения людей старших возрастных групп в жизнь общества.

Целью работы явилась оценка возможности применения диагностических шкал по оценке качества жизни и когнитивной сферы для людей старших возрастных групп, находящихся на надомном обслуживании в территориальном центре социального обслуживания населения (ТЦСОН).

Материалы и методы

Было обследовано 94 пациента с артериальной гипертензией, находящихся на надомном обслуживании в ТЦСОН Первомайского района.

Оценку качества жизни проводили с помощью стандартного валидизированного опросника EQ-5D, описывающего состояние по 5 шкалам, позволяющим провести расчет индекса здоровья. Второй частью EQ-5D является визуальная аналоговая шкала (ВАШ), которая представляет собой «термометр здоровья», на котором «0» означает самое плохое, а «100» — самое хорошее состояние здоровья [1].

Для диагностики когнитивных расстройств был проведен тест MMSE, который содержит 5 субтестов: «ориентировка», «запоминание», «отсчитывание от 100 по 7», «воспроизведение запомненного», «речь».

Оценка производилась следующим образом: 24 балла — пороговое значение для диагностики когнитивных расстройств; 0–10 баллов — тяжеля деменция; 11–19 — деменция умеренной степени выраженности; 20–23 балла — деменция легкой степени выраженности; 24–27 — преддементные когнитивные нарушения; 28–30 — нет нарушений когнитивной сферы.

В качестве второго теста для определения уровня когнитивных нарушений было выбрано «Рисование часов» [6, 7].

Для выполнения теста «Рисование часов» не требуется много времени, он прост и информативен, чувствителен к деменции разного происхождения и разной степени выраженности.

Выполняется он следующим образом. Пациенту дают чистый лист нелинованной бумаги и карандаш. Врач говорит: «Нарисуйте, пожалуйста, круглые часы с цифрами на циферблате. Стрелки часов должны показывать без пятнадцати два». Пациент самостоятельно должен нарисовать круг, поставить в нужные места все 12 чисел и нарисовать стрелки, указывающие на правильные позиции. В норме это задание никогда не вызывает затруднений. Однако при возникновении когнитивных расстройств пациент может допускать ошибки, которые оцениваются по десятибалльной шкале:

10 баллов — норма, нарисован круг, цифры в правильных местах, стрелки показывают заданное время;

9 баллов — незначительные неточности расположения стрелок;

8 баллов — более заметные ошибки в расположении стрелок;

7 баллов — стрелки показывают совершенно неправильное время;

6 баллов — стрелки не выполняют свою функцию (например, нужное время обведено кружком);

5 баллов — неправильное расположение чисел на циферблате: они следуют в обратном порядке (против часовой стрелки) или расстояние между числами неодинаковое;

4 балла — утрачена целостность часов, часть чисел отсутствует или расположена вне круга;

3 балла — числа и циферблат более не связаны друг с другом;

2 балла — деятельность больного показывает, что он пытается выполнить инструкцию, но безуспешно;

1 балл — больной не делает попыток выполнить инструкцию.

Полученные данные были обработаны с помощью программы Statistica 6.0. Применялись методы описательной статистики, непараметрические методы.

Результаты

В обследуемой группе женщин было 88 человек (93,6 %), мужчины — 6 (6,4 %). Средний возраст составил 72,3 ± 8,9 лет.

По семейному положению: состояли в браке — 12 человек (12,8 %), вдовцы — 60 (63,8 %), одинокие — 22 (23,4 %).

У 21 респондента (22,3 %) было высшее образование, у 69 (73,4 %) — среднее (включая специальное), у 4 (4,3 %) — незаконченное среднее.

Самооценка по ВАШ в данной группе составила — 49,2 ± 14,1 %. У мужчин и женщин значения ВАШ не отличались и составили 49,5 ± 14,4 и 45, 0 ± 15,2 % (p > 0, 05).

Выполнили тест MMSE — 79 человек (84 %), отказались — 15 человек (16 %). По результатам MMSE значение менее или равное 24 баллам было диагностировано у 48 человек (60,8 %).

Тест рисования часов выполнили 73 человека (77,7 %), отказались — 21 человек (22,3 %). Основная причина отказа — «я не смогу» или «не хочу». Результат теста в среднем составил — 3,1 ± 1,4 балла.

Данные распределения изучаемых показателей в группах в зависимости от результата MMSE представлены в табл. 1.

Таблица 8. Результаты изучаемых показателей у людей старших возрастных групп в зависимости от результата MMSE

Показатель/ MMSE, баллы	0–10	11–19	20–23	24–27	28–30	p
Кол-во, чел.	0	7	41	17	14	
Пол: Ж/М	—	6/1	39/2	16/1	14/0	
Возраст, лет	—	79,9 ± 4,6	78,2±7,7*	76,9 ± 7,4	72,3 ± 11,5*	*< 0,05
Сем положение: — замужем	—	1	3	1	1	
— вдовцы	—	5	30	12	7	
— одинокие	—	1	5	4	5	
Образование: — высшее	—	0	1	2	5	
— вреднее	—	7	32	12	8	
— н/среднее	—	0	2	1	1	
ВАШ, %	—	47,1 ± 12,5	47,1 ± 13,8	52,5 ± 12,4	55 ± 17,4	> 0,05

Результаты теста «Рисование часов» и самооценки здоровья по визуальной аналоговой шкале в зависимости от уровня образования и семейного положения у людей пожилого возраста, находящихся на надомном обслуживании, представлены в табл. 9.

Таблица 9. Результаты теста «Рисование часов» и самооценки здоровья по ВАШ в зависимости от уровня образования и семейного положения

Образование	Высшее (n = 21)	Среднее (n = 69)	н/среднее (n = 4)	p
ТРЧ, балл	3,28 ± 1,25	3,1 ± 1,4	3,25 ± 1,7	> 0,05
ВАШ, %	54 ± 9,7	48,7 ± 14,5	42,5 ± 15	> 0,05
Семейное положение	Замужем (n = 12)	Вдов (n = 60)	Одинокие (n = 22)	
ТРЧ, балл	3,3 ± 1,5	3,1 ± 1,37	3,25 ± 1,6	> 0,05
ВАШ, %	48 ± 13,9	48,3 ± 13,7	52,4 ± 13,0	> 0,05

При проведении корреляционного анализа Спирмана было отмечено наличие достоверной взаимосвязи между значениями самооценки здоровья по ВАШ и продолжительностью артериальной гипертензии в анамнезе ($r = –0, 4$; $p < 0,05$). Достоверных данных о зависимости уровня самооценки здоровья и когнитивных функций в целом у данной группы выявлено не было.

При дальнейшем изучении у пациентов с АГ, которые являются вдовцами, была определена корреляционная взаимосвязь между уровнем самооценки здоровья по ВАШ и уровнем САД ($r= –0,384$; $p < 0,05$) и ДАД ($r = – 0,34$; $p < 0,05$).

У пациентов с АГ со средним уровнем образования была определена корреляционная взаимосвязь между уровнем ВАШ и уровнем ДАД ($r = –0,31$; $p <0,05$); между значениями самооценки здоровья и продолжительностью артериальной гипертензии в анамнезе ($r = –0,49$; $p < 0,05$).

Выводы

1. Впервые на пациентах с артериальной гипертензией старших возрастных групп, находящихся на надомном обслуживании, было апробировано применение диагностических шкал с позиции возможности расширения доступа к обучению.

2. У 60,8% респондентов старшего возраста, находящихся на надомном обслуживании в ТЦСОН, были диагностированы когнитивные расстройства, что способствует нарастанию у них тяжести гериатрических синдромов и снижению эффективности медицинского и социального обслуживания, уменьшению способности к обучению.

3. Выраженные когнитивные расстройства, особенно в сочетании с низкой самооценкой здоровья, способствуют увеличению риска развития гериатрических синдромов и усилению тяжести их проявлений.

4. Для социальных работников требуется разработка обучающих программ диагностики когнитивных расстройств у пациентов старших возрастных групп с целью усовершенствования медико-социальной и образовательной работы с данной категорией населения.

Статья подготовлена при поддержке Белорусского республиканского геронтологического общественного объединения.

Литература

1. Валидация русской версии общего опросника EuroQol — 5D (EQ-5D) / В. Н. Амирджанова [и др.] // Научно-практическая ревматология. — 2007. — № 3. — С. 69–76.
2. Степанченко, А. Нейромидин при цереброваскулярных заболеваниях с умеренными когнитивными расстройствами / А. Степанченко, Э. Нейматов, М. Шаров, Л. Давыдова. // Врач. — № 5. — 2003. — С. 50–51.
3. Яковлев, В. М. Артериальная гипертензия в пожилом возрасте / В. М. Яковлев, А. П. Байда, —Ростов н/Д: Феникс, 2007. — 220 с.
4. Яхно, Н. Н. Синдром умеренных когнитивных расстройств при дисциркуляторной энцефалопатии / Н. Н. Яхно, В. В. Захаров, А. Б Лошкина // Журнал неврологии и психиатрии им. С. С. Корсакова — Т. 105. — № 2. — 2005. — С. 13–17.
5. Яковлев, В. М. Артериальная гипертензия в пожилом возрасте / В. М. Яковлев, А. П. Байда — Ростов н/Д: Феникс, 2007. — 220 с.
6. Яхно, Н. Н. Синдром умеренных когнитивных расстройств при дисциркуляторной энцефалопатии / Н. Н. Яхно, В. В. За-

харов, А. Б Лошкина // Журнал неврологии и психиатрии им. С. С. Корсакова — Т.105. — № 2. — 2005. — С. 13–17.

7. Clock drawing errors in dementia: neuropsychological and neuroanatomical considerations / S. Cosentino [etc.] Cogn Behav Neurol. — 2004. — Jun. — № 17(2). —P. 74–84.

2.2.14. Социально-психологическая поддержка граждан в ситуации поиска работы

Тарасюк О., Макарова С.

Республиканский центр профессиональной ориентации молодежи, Минск, Республика Беларусь

В условиях современного рынка труда Республики Беларусь одним из важнейших направлений является оказание социально-психологической помощи безработным гражданам, включающей как помощь в трудоустройстве, в выборе направления переобучения или дополнительного образования для повышения конкурентоспособности человека, так и при необходимости проведение для безработных граждан практических занятий с элементами тренинга.

От потери работы не застрахован никто. Но почему одни люди быстро находят новое дело, а другие, даже при высоком профессиональном уровне, зависают в состоянии неопределенности? Потеря работы — это серьезный стресс. Человек, как правило, переживает отчаяние, растерянность, испытывает чувство собственной бесполезности. Люди опасаются социального осуждения, ярлыка «иждивенца», «неудачника». Длительное стрессовое состояние в результате потери работы, а также неудач при попытках устроиться на другую работу часто приводbт к ухудшению отношений в семье, конфликтам, иногда даже разводам, пристрастию к алкоголю, наркотикам, что, в свою очередь, формирует проблему ухудшения социального здоровья общества.

На данном этапе очень важное значение приобретают мероприятия по трудоустройству, различные социальные программы. Человеку, который переживает сложную жизненную ситуацию, необходимы психологическая поддержка, обучение эффективным способам само-

стоятельного поиска новой работы. Конечно, люди могут не получить желаемую работу по самым разным причинам. Но значительно чаще соискатели просто совершают банальнейшие ошибки.

Одна из форм психологической поддержки — обучающие профориентационные занятия с элементами тренинга по построению карьеры, которые можно рассматривать как один из вариантов дополнительного образования. Главной целью таких мероприятий для безработных граждан является формирование мотивации и повышение их конкурентоспособности для трудоустройства посредством согласования потребностей личности с запросами работодателей и прогнозами развития рынка труда Республики Беларусь, а также формирование знаний, умений и личностной готовности к действиям, способствующим достижению успеха в трудоустройстве и профессиональной карьере.

На подобных занятиях удается решить следующие задачи:

1) сформировать устойчивую мотивацию и потребность в систематизированных знаниях в данной области;

2) на основе теоретических знаний сформировать практические умения и навыки поиска работы, трудоустройства и построения карьеры;

3) сформировать целостные представления о ситуации на рынке труда;

4) сформировать умения определять наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональном и должностном росте;

5) сформировать мотивацию к развитию карьеры;

6) обучить граждан, находящихся в ситуации поиска или смены работы, приемам эффективной самопрезентации.

Приоритетным направлением занятий является формирование полноценных компонентов деятельности при трудоустройстве безработных:

- целеполагания (выступает в форме самостоятельного определения цели на основе выдвигаемых требований);
- трудоустройства (конкретных действий, обобщенными характеристиками которых являются степень самостоятельности,

осознание способа осуществляемого действия, возможность его осуществления в измененных условиях);

- действий контроля (функции которых заключаются в постоянном прослеживании хода выполнения действий при трудоустройстве, обнаружении погрешностей, внесении поправок).

Технология обучения построена на основе следующих принципов взаимодействия:

- создание атмосферы взаимного доверия и уважения между всеми участниками процесса, использование в обучении разных форм сотрудничества;
- обучение с учетом интересов и возможностей безработных, вызывая интерес к учебно-познавательной деятельности;
- обучение через активную познавательную деятельность, решение проблемно-поисковых задач;
- создание у безработных ощущения «свободного выбора» в решении познавательных задач, поощрение и стимулирование проявлений творчества и самостоятельности;
- обеспечение успешности продвижения каждого безработного в учебно-познавательной деятельности, утверждение в нем веры в свои силы.

Учреждением «Республиканский центр профессиональной ориентации молодежи» в 2013 г. разработаны материалы, которые включают в себя программы комплексных мероприятий (тренингов) для граждан, длительное время неработающих, по обучению приемам самостоятельного поиска работы, составления резюме, подготовке к собеседованию с потенциальным нанимателем (см. Приложение). Подготовлен методический и сопроводительный материал для семинаров (учебная программа, тетрадь-практикум, анкеты входного-выходного контроля), разработаны методические рекомендации по проведению профориентационных занятий с элементами тренинга. С целью оказания психологической поддержки инвалидам разработаны методические материалы на тему «Оказание психологической поддержки инвалидам по обучению приемам самостоятельного поиска работы».

Практические занятия с элементами тренинга апробированы и проводятся в г. Минске и регионах. В мероприятиях принимают участие безработные граждане, состоящие на учете в отделах трудоустройства, а также лица, находящиеся в ситуации поиска или смены работы.

Однако мы считаем, что образование взрослых может быть более успешным, если человек четко осознает, какие знания и в какой области деятельности ему необходимы. А для этого у него должны быть четко сформированы профессиональные намерения, которые закладываются еще во время обучения в школе.

Профессиональная успешность человека во многом определяется правильным выбором профессии. В условиях уменьшения трудовых ресурсов эта задача тем более актуальна и приобретает государственную значимость — необходимо помочь каждому человеку найти свое место, позволяющее ему полностью реализовать профессиональные, личностные интересы и желания, соотнося их с потребностями экономики. Особенно актуально оказание помощи молодежи в профессиональном самоопределении.

Изучение профессиональных предпочтений молодежи является одним из методов прогнозирования рынка труда региона. Молодежный сегмент предложения рабочей силы является на современном рынке труда наиболее подвижным и динамичным, быстрее реагирующим на изменения в социально-экономической сфере общественной жизни. Представляя собой одну из наиболее многочисленных социально-демографических групп, молодежь является главным источником формирования трудового потенциала страны, от качественного состояния, экономической активности и поведения в сфере занятости которой во многом зависит успешность рыночных реформ.

С этой точки зрения интересные данные получены в результате изучения профессиональных намерений учащихся 9–х классов одного из районов г. Минска в декабре 2013 г. Исследование показало, что большинство учащихся (63,01 %) намереваются продолжить обучение в 10-м классе, ориентируясь в дальнейшем на получение высшего образования (85,12 %) или среднего специального (11,47 %). В то же время, как показывают данные рынка труда, в ближайшем

будущем будут востребованы в основном рабочие профессии. Поэтому можно прогнозировать в будущем востребованность услуг по переобучению на массовые профессии лиц, имеющих образование по профессиям, не востребованным на рынке труда.

Человек имеет право на свободный выбор профессии, что предполагает не только самостоятельность, но и ответственность, т. е. необходимость учитывать не только свои желания, но и возможности, обусловленные психофизиологическими качествами личности, степенью социальной и трудовой зрелости, а также потребностью экономики страны в кадрах. Для такого выбора мало одного желания работать по определенной профессии и интереса к ней. Серьезным основанием для действительно сознательного выбора профессии должен быть целый комплекс знаний и умений, моральных и других качеств, который можно назвать готовностью молодого человека к выбору профессии.

Грамотная, качественная и своевременно оказанная профориентационная помощь учащимся, психологическая поддержка безработных граждан повысит мотивацию к осознанному выбору профессии, построению профессиональной карьеры, готовность к труду, сформирует активную позицию по поиску работы и трудоустройству, что благоприятно повлияет на ситуацию на рынке труда, на сокращение сроков поиска работы и трудоустройства.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ СЕМИНАРА-ПРАКТИКУМА

1. ТЕХНОЛОГИЯ ПОИСКА РАБОТЫ

1.1. Принятие правил

Знакомство участников через игру-упражнение «Кто я?» (тремя существительными назови себя).

Анкета входного контроля.

Краткое представление программы, знакомство с учебным материалом.

Принятие и утверждение правил занятия: конфиденциальность переживаний «здесь и сейчас», закон «ноль-ноль», говорить только от себя, от своего имени, проявлять уважение к другим участникам семинара, правило «стоп», быть открытым в общении, давать установку на хорошее настроение и добавить свои личные правила.

1.2. Выработка стратегии успешного поиска работы

Выявление запросов участников через установочные вопросы:

— Чего я жду от семинара?

— Чему хочу научиться?

Поиск работы: этапы, способы, приемы. Знакомство с сайтом Министерства труда и социальной защиты www.mintrud.gov.by (участники изучают разделы: занятость, трудовые отношения, труд и заработная плата, вакансии (ситуация на рынке труда).

Каналы поиска работы: кадровые (рекрутинговые) агентства, биржи и ярмарки труда, городские и районные службы занятости, друзья, знакомые, родственники, объявления в газетах и журналах, объявления по радио, на телевидении, Интернет, организации, предприятия и другие работодатели, телефонные справочники и информационные службы.

Поиск внутренних ресурсов и личные каналы поиска работы осуществляются через игру «Светофор».

1.3. Формирование навыков активного и результативного поиска работы

Участники учатся заполнять бланки анкет и составлять личное резюме по шаблонам. Анализ образцов резюме. Разработка алгорит-

ма и освоение умений составления резюме. Анализ типичных ошибок при составлении резюме.

Алгоритм и правила ведения переговоров: приветствие; представление (Ф. И. О., интересующая вакансия, образование, квалификация, практика работы по специальности); задать свои заранее подготовленные вопросы по вакансии, ответы на вопросы специалиста по подбору персонала; продемонстрировать интерес к работе в данной фирме или отказаться от вакансии, если она Вам не подходит (в случае ответа «да» от работодателя — договориться о дате и времени встречи, «нет» — позаботиться об информации: возможная работа в ближайшем будущем, работа не по специальности и т. д.); выразить благодарность за уделенное время.

Ситуационно-ролевая игра «Интервью». Развитие навыков прохождения интервью, формирование умений вести деловую беседу. Алгоритм игры.

1. Приветствие: Здравствуйте (это компания, организация XXX), скажите, пожалуйста, вакансия … еще актуальна (свободна)?
2. Меня зовут (Ф. И. О.), мой стаж… мое образование… возможно у Вас узнать о предлагаемой должности…?
3. График работы, заработная плата….?
4. Меня заинтересовала данная вакансия, когда я могу подъехать? (Спасибо за предложение, но, к сожалению, я не могу.) Надеюсь на дальнейшее сотрудничество и возможность внести меня в резерв потенциальных работников (телефон). Еще раз спасибо!

Анализ типичных ошибок в ходе интервью и выработка мер по их предупреждению в дальнейшем трудоустройстве.

1.4. Рефлексия

Обсуждение итогов 1-го занятия. Упражнение «законченных фраз» (сегодня я узнал(а)…; было интересно…; было трудно…; я понял(а), что…; теперь я могу…; я почувствовал(а), что…; я приобрел(а)…; у меня получилось.

Домашнее задание: подготовить личное резюме.

2. САМОПРЕЗЕНТАЦИЯ

2.1. Рефлексия деятельности

Ритуал приветствия участников семинара через игру — упражнение «Кто я?»(с помощью шести существительных назовите себя).

Обсуждение и проверка домашнего задания (проверка по желанию).

2.2. Стратегия проведения переговоров

Формулы речевого этикета: приветствие; формулы прощания; формулы благодарности; просьба; извинение; предложение; приглашение.

Самопрезентация (внешний облик, оформление внешности, внешняя выразительность, выполняемые действия, предполагаемые качества личности).

Отработка коммуникативных навыков ведения интервью. Работа в подгруппах: «Почему вы решили сменить работу, компанию?»; «Какие предложения Вас интересуют?»; «Не смущает ли возможность ненормированного рабочего дня?»; «Где Вы территориально живете?»; «Готовы ли к командировкам?»; «На какую зарплату рассчитываете?».

Собеседование при приеме на работу.

Упражнение «Техники установления контакта» (репетиция ситуаций на собеседовании: агрессия, ложь, лень...).

2.3. Отработка навыков проведения переговоров

Подготовка к собеседованию и интервью. Психологические особенности прохождения интервью. Отработка перечня вопросов собеседования. Психотехники при стрессах (дыхание, игра воображения, телесные зажимы).

«Проигрывание» ситуации собеседования, пробное прохождение предполагаемых вопросов.

2.4. Подведение итогов работы

Самоанализ. Эмоциональная и интуитивная оценка себя как человека, ищущего работу.

Домашнее задание: заполнить таблицу «Сильные — слабые стороны», разработать алгоритм самостоятельного поиска работы.

3. ПРОЕКТ «МОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ БУДУЩЕЕ»

3.1. Рефлексия эмоционального состояния и настроения

Приветствие участников. Упражнение: «Три круга» (изображение трех составляющих собственной жизни — прошлого, настоящего, будущего — в форме символических кругов).

Обсуждения домашнего задания.

3.2 Разработка проекта «Мое профессиональное будущее»

Упражнение «Герб, девиз, образ» (создать резюме, рекламное объявление в виде девиза и герба).

Упражнение «Самоподдержка» (написать положительное высказывание о себе).

Техника программирования на успех (рисунок жизненных перспектив).

3.3 Итоговое собеседование

Упражнение «Слови вопрос» (каждому участнику задается вопрос(ы) с собеседования). Все участники являются экспертами, высказывают свое мнение, выявляют «сильные», «слабые» стороны, сравнивают с результатом таблицы «Сильные — слабые стороны».

Заполнение анкеты выходного контроля.

2.2.15. Паляпшэнне якасці жыцця сталых людзей праз іх інтэлектуальную, фізічноую і сацыяльную актывізацыю

Лана Руднік, Вітаўт Руднік

Грамадскае аб'яднанне «Цэнтр "Трэці сектар"», Гродна

Імклівае старэнне грамадства з'яўляецца адной з найбольш актуальных тэндэнцый сучаснага свету. Прагрэс сістэмы аховы здароўя, паляпшэнне ўмоваў жыцця і працы зрабілі жыцце чалавека больш працяглым. Разам з тым, многія сталыя людзі ва ўсім свеце сустракаюцца з праявамі гвалту ў дачыненні да сябе, пазбаўленыя магчымасці актыўна ўдзельнічаць у жыцці грамадства, рэалізоуваць свае здольнасці і мары, весці паўнавартаснае жыцце.

Усведамляючы гэтыя праблемы, а таксама выклікі для грамадства, звязаныя са старэннем насельніцтва, многія краіны свету ўхвалілі ў 2002 г. Мадрыдскі міжнародны план дзеянняў па праблемах старэння[118].

Урады краін, якія падпісалі гэты дакумент (у іх ліку — і Беларусь), узялі на сябе абавязак гарантаваць, каб сталыя людзі старэлі ў бяспечных умовах, захоўвалі годнасць і ўдзельнічалі ў жыцці грамадства, валодаючы ўсімі правамі чалавека.

Галоўныя задачы ажыццяўлення Мадрыдскага плану на нацыянальным узроўні акрэсленыя:

- стварэнне эфектыўных арганізацый сталых людзей;
- асвета, навучанне і навуковыя даследаванні ў галіне старэння;
- мабілізацыя рэсурсаў арганізацыямі, якія прадстаўляюць інтарэсы сталых людзей альбо іх падтрымку, у тым ліку праз пашырэнне ільгот для такіх арганізацый.

Для Беларусі ўсе гэтыя задачы з'яўляюцца надзвычай актуальнымі. Ужо ў 2015 г. кожны чацверты беларус будзе пенсіянерам. Да 2050 г., па прагнозах ААН, колькасць насельніцтва ў сталым узросце складзе ў Беларусі 35,8 %.

Па дадзеных Міністэрства працы і сацыяльнай абароны насельніцтва, ужо зараз у краіне жыве каля 150 тыс. адзінокіх сталых людзей. Сусветны банк ужо некалькі год таму ўключыў нашую краіну ў лік рэзка «старэючых» краін[119]. У Індэксе якаснага старэння, распрацаваным Хэлпэйдж Інтэрнэшнл пры падтрымцы Фонда ААН у галіне народанасельніцтва (ЮНФПА), Беларусь заняла 60 месца сярод 91 краіны[120].

Месца краін у гэтым рэйтынгу вызначалася з пункту гледжання матэрыяльнага дабрабыту сталых людзей, стану іх здароўя, магчымасцяў для працы і адукацыі, а таксама наяўнасці спрыяльнага для сталых людзей асяроддзя.

[118] file:///C:/Users/Asus/Downloads/-ru-documents-decl_conv-declarations-pdf-ageing_progr.pdf

[119] http://www.t-styl.info/by/115/society/11241/

[120] http://uzv.by/belarus-zaymae-60-e-mestsa-u-reytyingu-yakasnaga-starennya/

Вялікую ролю ў паляпшэнні якасці жыцця сталых людзей, у іх сацыялізацыі маглі б адыграць структуры кшталту гарадзенскага «Універсітэту Залатога Веку» (uzv.by), які дзейнічае з красавіка 2010 г. пры грамадскім аб'яднанні «Цэнтр "Трэці сектар"» (3sektar.by).

На яго базе вядзецца сістэмная праца па паляпшэнні якасці жыцця сталых людзей праз іх інтэлектуальную, фізічную і сацыяльную актывізацыю.

У 2013–2014 гг. слухачамі гэтай праграмы з'яўляліся каля 200 гарадзенцаў ва ўзросце ад 55 год і вышэй. Ключавымі элементамі праграмы з'яляюцца агульныя тэматычныя сустрэчы (лекцыі, прэзентацыі, мастацкія гасцеўні), які адбываюцца кожны другі чацьвер месяца, секцыі і клубы па інтарэсах (вывучэнне замежных моваў, кампутарныя курсы, фота, кіно, тэатр, журналістыка, краязнаўства і г. д. — усяго 23 секцыі і 5 клубаў), інтэграцыйныя мерапрыемствы (Калядная вечарына, урачыстае адкрыцце і закрыцце акадэмічнага года і інш.), "Школа добрых справаў", у час якой удзельнікі праграмы плануюць дабрачынныя акцыі на карысць грамадства.

З 2011 г. на базе праграмы працуе сістэма самакіравання (Рада, старастат). Актыўна працуе сайт УЗВ, прызнаны на Фестывалі нефармальнай адукацыі ў снежні 2012 г. лепшым беларускім сайтам у галіне нефармальнай адукацыі.

Лепшым сведчаннем запатрабаванасці ў Гродне такой структуры, як «Універсітэт Залатога Веку», з'яўляецца дынаміка росту колькасці яго слухачоў, якая вырасла з 2010 г. у пяць разоў.

Для паспяховага функцыянавання любой сістэмы неабходная дастатковая колькасць інстытутаў, якія яе падтрымліваюць. На жаль, у Беларусі стварэнне пляцовак, аналагічных гарадзенскаму УЗВ, ідзе вельмі марудна. Праз некалькі месяцаў пасля заснавання гарадзенскага «Універсітэта Залатога Веку» у Брэсце на базе тэрытарыяльнага цэнтра сацыяльнага абслугоўвання насельніцтва пачаў працаваць «Інстытут трэцяга ўзросту». З восені 2013 г. пачаліся заняткі ў Мінскім гарадскім універсітэце трэцяга ўзросту.

Нягледзячы на тое, што ў некаторых іншых гарадах краіны таксама працуюць клубы і гурткі для сталых людзей, колькасць такіх пляцовак у нашай краіне надзвычай малая, каб задаволіць усе патрэбы сталага насельніцтва.

Для параўнання — у суседняй Польшчы сення дзейнічае звыш 400 універсітэтаў трэцяга ўзросту.

Акрамя павелічэння колькасці арганізацый, якія адстойваюць інтарэсы сталых людзей і прадстаўляюць ім падтрымку, у Беларусі неабходна ўдасканальваць працэдуры, якія забяспечылі б комплекснае вырашэнне пытанняў, звязаных са старэннем насельніцтва. Распрацоўка Нацыянальнай стратэгіі (праграм, «дарожнай мапы») па пытаннях старэння, стварэнне грамадскіх радаў, якія займаліся б каардынацыяй працы ў гэтым кірунку, дазволіла б зрабіць дзейнасць па паляпшэнні якасці жыцця сталых людзей і выкарыстанні іх патэнцыялу на карысць грамадства больш эфектыўнай.

2.2.16. Компьютерные технологии как средство повышения качества жизни граждан в информационном обществе

Шпилевская В. В.

Государственное учреждение образования «Республиканский институт повышения квалификации и переподготовки работников Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь», Минск, Беларусь

Информатизация в Республике Беларусь является одним из приоритетных направлений государственной политики нашей страны, которая должна обеспечить переход к информационному обществу и вступлению в мировое информационное сообщество. Важную роль в процессе информатизации играет Государственная программа «Стратегии развития информационного общества», рассчитанная до 2015 г. Главной целью развития информационного общества в Республике Беларусь является улучшение качества жизни граждан и обеспечение широких возможностей для удовлетворения потребностей и свободного развития личности и общества. Современная стратегия развития информационного общества в Республике Беларусь основывается на сильной и постоянно развивающейся образовательной системе. Образовательная система должна обеспечить подготовку специалистов и пользователей в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), которые будут работать в сфере ИКТ или использовать полученные знания в профессиональной деятельности, применять их в повседневной жизни. Необходимо

создать условия для обучения основам компьютерной грамотности малообеспеченных людей, пенсионеров, а также лиц, нуждающихся в социальной помощи и реабилитации.

Сегодня информационно-коммуникационные технологии становятся все более приближенными к пользователям. Развитие Интернет-услуг, таких как коммунально-бытовое обслуживание, покупки товаров, различные способы общения посредством Интернета, связь с медицинскими службами, выполнение банковских операций, использование программы skype, общение в facebook предназначается для всего населения в целом. Поэтому усилиями общественных организаций, территориальных центров социального обслуживания, международных организаций и фондов и благодаря деятельной поддержке государства появляются проекты, направленные на активное использование достижений ИКТ пожилыми людьми.

В принятой правительством Республики Беларусь стратегии развития информационного общества на 2011–2015 гг. создание системы электронных государственных услуг является одной из приоритетных задач. Для организации такой системы предусматривается создать инфраструктуру, обеспечивающую развитие необходимых информационных ресурсов, их взаимодействие и доступ к ним широких слоев населения для оказания электронных государственных услуг с использованием различных средств доступа: Интернет, инфокиоски, call-центры, мобильные сети, интерактивное цифровое телевидение.

Государственные учреждения социального обслуживания оказывают социальные услуги в форме стационарного и полустационарного социального обслуживания на основании договоров оказания социальных услуг.

Согласно инструкции «Инструкция о порядке и условиях оказания социальных услуг государственными учреждениями социального обслуживания», в перечень социальных услуг включены и такие услуги, как: обучение пользованию мобильным телефоном, компьютерной и бытовой техникой; оказание помощи в написании, при необходимости отправке писем и других почтовых отправлений; обучение компьютерной грамотности и др. Оказание данных услуг

требует наличия соответствующих знаний у специалистов по социальной работе. Поэтому одним из важных направлений в профессиональной подготовке высококвалифицированных специалистов по социальной работе является овладение современными информационными технологиями с целью эффективного их использования в профессиональной деятельности.

Повышению качества жизни социально уязвимых групп населения способствуют мероприятия подпрограммы «Предупреждение инвалидности и реабилитации инвалидов» Комплексной программы развития социального обслуживания на 2011–2015 г. В рамках данной подпрограммы Республиканский институт повышения квалификации и переподготовки работников Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (РИПК) выполняет работы по обучению инвалидов по зрению компьютерным технологиям на базе РИПК.

Все работы по реализации данного мероприятия в каждом году разделены на три этапа: второй, третий и четвертый кварталы.

В 2011 г. были обновлены учебные программы и учебные планы повышения квалификации по дисциплинам курсов «Основы компьютерных технологий» и «Современные компьютерные технологии».

Актуализация учебно-программной документации проведена с учетом опыта работы в группах незрячих пользователей, обобщения результатов обучения инвалидов по зрению, новых версий изучаемых программ. Проведенные изменения и дополнения учебно-программной документации позволили наиболее эффективно проводить обучение в группах инвалидов по зрению, развивать их творческий потенциал, позволяя работать больше самостоятельно, и, соответственно, повышать их способность к профессиональной и социальной адаптации.

Учебно-программная документация включала:

- учебный, учебно-тематический планы и программу по курсу «Основы компьютерных технологий» для очной формы обучения;
- учебный, учебно-тематический планы и программу по курсу «Основы компьютерных технологий» для заочной формы обучения;
- учебный, учебно-тематический планы и программу по курсу «Современные компьютерные технологии» для очной формы обучения;

- учебный, учебно-тематический планы и программу по курсу «Современные компьютерные технологии» для заочной формы обучения.

Было проведено обучение двух групп по курсам «Основы компьютерных технологий» и «Современные компьютерные технологии».

Дифференциация обучения обеспечивалась созданием разнообразных условий обучения для слушателей с целью учета их особенностей; комплексом методических, организационно-управленческих мероприятий, обеспечивающих обучение и самостоятельную работу слушателей, работу в системе Moodle. В процессе обучения использовались специальные возможности и программы операционной системы для лиц с ограниченными возможностями, средства общения в сети Интернет для лиц с ограниченными возможностями, специализированные сайты для незрячих.

Для проведения занятий был создан и оборудован учебный мультимедийный класс из шести персональных компьютеров, имеющих клавиатуру с подсветкой и специальную мышь с опцией увеличения.

Все компьютеры, которые используются для обучения инвалидов по зрению, оснащены программным обеспечением, необходимым для работы незрячего пользователя — программа для изучения клавиатуры Knop, программа синтеза речи JAWS. Работа велась в пакете Microsoft Office 2007. Для работы с ресурсами Интернет применяли программы-браузеры Internet Explorer, Mozilla Firefox, Opera. Для работы с почтой использовали почтовую программу Outlook Express. В качестве справочно-правовой системы Республики Беларусь, которую изучали незрячие пользователи под управлением JAWS, была использована система КонсультантПлюс.

В 2012 г. проведено обучение четырех групп по курсам:

- «Основы компьютерных технологий» — две группы;
- «Использование информационных ресурсов Интернета»;
- «Современные компьютерные технологии.

Цель обучающих курсов «Основы компьютерных технологий» (для инвалидов по зрению) — сформировать у инвалидов по зрению

целостное представление о современных компьютерных технологиях, научить применять полученные знания.

Задачи обучающих курсов:

- изучение клавиатуры средствами программы Knop;
- изучение специальной программы JAWS;
- освоение компьютерных технологий средствами программы JAWS;
- приобретение навыков эффективной работы в сети Интернет;
- формирование умений и навыков по работе с электронной почтой;
- изучение основных принципов работы в системе Moodle;
- приобретение навыков работы в текстовом редакторе Microsoft Word и табличном процессоре Microsoft Excel;
- формирование знаний и умений использования государственных информационных и правовых ресурсов.

Цель обучающих курсов «Современные компьютерные технологии для инвалидов по зрению» — углубленное изучение возможностей пакета MS Office, интернет-технологий и эффективное их применение в повседневной жизни и профессиональной деятельности.

Задачи данных обучающих курсов:

- изучение программы JAWS и возможностей для работы незрячих с программными средствами;
- приобретение навыков эффективной работы в сети Интернет;
- формирование умений и навыков по работе с электронной почтой;
- изучение основных принципов работы в системе Moodle;
- приобретение навыков работы в текстовом редакторе Microsoft Word и табличном процессоре Microsoft Excel;
- формирование знаний и умений использования государственных информационных и правовых ресурсов;
- овладение навыками работы со звуковыми файлами;

- освоение принципов сканирования и распознавания текстовой информации средствами программы ABBY FineReader.

В 2013 г. проведено обучение трех групп по курсам:

- «Основы компьютерных технологий» — две группы;
- «Современные компьютерные технологии».

Всего по программе прошли обучение в период 2011–2013г. 100 человек из числа незрячих и слабовидящих пользователей ПК.

По результатам подведения итогов обучения в виде круглого стола «Компьютерные технологии как средство реабилитации» слушатели отметили, что они смогут самостоятельно работать на компьютере под управлением системы JAWS, вести поиск информации и переписку в Интернете, создавать и редактировать документы в Word, выполнять расчеты в Excel.

В процессе обучения слушателями курсов «Основы компьютерных технологий для инвалидов по зрению» высказывались пожелания:

- работать с электронными платежами в Интернете;
- организовать курсы по психологической поддержке инвалидов;
- научиться работать в программе Skype;
- при работе больше уделять внимания комбинациям клавиш.

По результатам обучения групп незрячих пользователей, можно сделать вывод: изучение компьютерных технологий по-прежнему является актуальной проблемой социальной и профессиональной адаптации незрячих пользователей.

Поэтому на 2014–2015гг. мы разрабатываем набор новых курсов, дополнительно к существующим, которые помогут нашей категории пользователей активно общаться в социальных сетях, использовать государственные ресурсы и государственные услуги, получать доступ к чтению газет, журналов, новостей, вести переписку и поиск информации в Интернете, использовать образовательные и культурные возможности Интернета, возможности перевода и получения денег, возможности оплаты мобильной связи и жилищно-коммунальных услуг через Интернет.

При формировании групп активную помощь оказывает Общественное объединение «Белорусское товарищество инвалидов по зрению». Активно в реализации мероприятий Государственной программы помогает Управление государственной социальной поддержки населения и, в частности, отдел по делам инвалидов Минтруда и соцзащиты, отстаивая финансирование работ каждого квартала.

Литература

1. Комплексная программа развития социального обслуживания на 2011–2015 годы: Постановление Совета Министров Республики Беларусь, 29 июля 2010 г., № 1126.
2. О базовых электронных услугах: Постановление Совета Министров Республики Беларусь, 10 февраля 2012 г., № 138 (в ред. от 19.04.2013).
3. О Стратегии развития информационного общества в Республике Беларусь на период до 2015 года и плане первоочередных мер по реализации Стратегии развития информационного общества в Республике Беларусь на 2010 год: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 09.08.2010 г. № 1174.
4. О внесении изменения и дополнений в Инструкцию о порядке и условиях оказания социальных услуг государственными учреждениями социального обслуживания: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 31.05.2013 г. № 48.

2.2.17. Досвед рэалізацыі праграм дадатковай адукацыі для маладых журналістаў

Вітаўт Руднік

Грамадскае аб'яднанне «Цэнтр "Трэці сектар"», Гродна

Журналістыка з'яўляецца адной з прафесій, якія накладаюць на тых, хто ей займаецца, асаблівую адказнасць. Праца журналіста наўпрост уплывае на фармаванне грамадскай думкі, на ступень арыентацыі чалавека ў найбольш важных сацыяльна-эканамічных, палітычных і культурных працэсах, якія адбываюцца ў яго мясцовасці, у краіне і свеце ў цэлым.

Адметнасцю прафесіі журналіста з'яўляецца таксама патрэба ў пастаянным «абнаўленні» сваіх кампетэнцый, а таксама ў засваенні новых.

Яшчэ ў сярэдзіне 90-х журналісту дастаткова было проста прынесці ў рэдакцыю напісаны на аркушы паперы артыкул. Цяпер журналіст павінен адначасова і пісаць, і здымаць, а часам і весці прамую трансляцыю з месца падзеяў, ствараць інфаграфіку і г. д.

Змены ў патрабаваннях рынку да навучання будучых журналістаў з'яўляюцца сур'езным выклікам для сістэмы фармальнай адукацыі (неабходна змяняць праграму навучання, уводзіць новыя курсы, вучыць будучых журналістаў карыстацца найноўшымі тэхнічнымі сродкамі і тэхналогіямі і г. д.). Для ажыццяўлення рэформаў у прафесійным навучанні ў гэтай сферы часта патрэбныя час і сур'езныя матэрыяльныя рэсурсы.

Больш гнуткімі ў гэтым сэнсе з'яўляюцца праграмы дадатковай і нефармальнай адукацыі для маладых журналістаў, якія ладзяцца на базе грамадскіх арганізацый альбо рэдакцый СМІ.

Прыкладам такой працы з'яўляецца дзейнасць найстарэйшай у Беларусі гарадзенскай «Школы маладога журналіста» (shmzh.blogspot.com), якая дзейнічае пры грамадскім аб'яднанні "Цэнтр «Трэці сектар» (3sektar.by).

Школа была створаная вясной 1997 г. з двумя мэтамі:

1) падрыхтоўка штатных і па-заштатных карэспандэнтаў для мясцовых СМІ;

2) павышэнне грамадскай актыўнасці моладзі праз яе заангажаванне ў збор і распаўсюджанне інфармацыі пра найбольш важныя падзеі ў сацыяльна-эканамічным, палітычным і культурным жыцці рэгіена і краіны.

Праграма «Школы маладога журналіста» была распрацаваная такім чынам, каб за год навучання падрыхтаваць навучэнцаў да працы ў рэдакцыях мясцовых СМІ. Для гэтага заняткі па навучанні асновам журналістыкі (1–2 разы на тыдзень) спалучаліся з выданнем навучальных газет, з двухмесячнай практыкай у мясцовых СМІ. У 2007 г. для

забеспячэння рэгулярнай практыкі навучэнцаў ШМЖ быў створаны адмысловы інтэрнэт-рэсурс «Твой стыль» (t-styl.info).

У аснову метадалогіі навучання ў Школе пакладзеная канцэпцыя інтэрактыўнага навучання праз досвед.

Заняткі ў Школе праводзяць практыкуючыя журналісты, што дазваляе забяспечыць працэс перадачы досведу ад прафесіяналаў да пачаткоўцаў.

Акрамя навучання асновам журналістыкі, вялікая ўвага надаецца вывучэнню прававых і этычных аспектаў працы журналіста.

Імклівы наступ Інтэрнэту, які кардынальна змяніў свет сродкаў масавай інфармацыі, прымушае ўвесь час удасканальваць навучальную праграму ў межах ШМЖ. Зараз на змену традыцыйнаму 7-месячнаму курсу навучання прыйшлі базавы 3-месячны курс асноваў журналістыкі і 4 месячны курс «МедыяСтудыі». Гэты курс арыентаваны на паглыбленае засваенне трох запатрабаваных сення ў сферы журналістыкі рэчаў: асновы фотарэпартажу, здымка і мантаж відэа, інфаграфіка і візуалізацыя дадзеных.

Ужо пасля першых двух выпускаў Школы многія яе выпускнікі легка знайшлі сабе працу ў рэдакцыях мясцовых СМІ. І пазней, нягледзячы на істотнае змяншэнне колькасці СМІ ў горадзе, нашыя лепшыя выпускнікі рэгулярна ўладкоўваліся на працу не толькі ў Гродне, але і ў Мінску, Слоніме, Варшаве, Беластоку і іншых гарадах.

Сення выпускнікамі Школы, якая працуе штогод, з'яўляюцца звыш 300 чалавек. Кожны пяты з іх працуе зараз у беларускіх і замежных СМІ, многія сталі сябрамі альбо валанцерамі грамадскіх арганізацый. Больш за 10 нашых выпускнікоў з'яўляюцца лаўрэатамі нацыянальных і міжнародных журналісцкіх прэмій і ўзнагарод.

З 2007 г. у Гродне ладзіцца Фестываль моладзевай журналістыкі «Твой стыль» (2007, 2010, 2012 гг.), удзел у якім бяруць журналісты-пачаткоўцы, а таксама прафесіяналы з розных гарадоў краіны і з-за яе межаў. У межах Фестывалю (3sektar.by/fest) адбываюцца майстар-класы ў выкананні вядучых беларускіх і замежных журналістаў, цікавыя прэзентацыі, падсумаванне вынікаў нацыянальнага конкур-

су для маладых журналістаў і шмат іншых карысных мерапрыемстваў. У маі 2014 г. у Гродне адбудзецца ўжо чацверты такі Фестываль.

Назапашаны досвед працы з маладымі журналістамі актыўна выкарыстоўваецца сення і ў працы са сталымі людзьмі, якія займаюцца журналістыкай у межах праграмы «Універсітэт Залатога Веку» (УЗВ). Сення сталыя наведвальнікі секцыі актыўна пішуць артыкулы для сайта uzv.by, альманаху «УЗВышша».

Па мадэлі гарадзенскай ШМЖ працуюць аналагічныя навучальныя пляцоўкі ў некаторых іншых гарадах краіны. Нашыя метадычныя матэрыялы змешчаныя ў дапаможніках па асновах журналістыкі (http://3sektar.by/library/uroki-zhurnalistskaga-maysterstva.html).

Гэта сведчыць пра тое, што дадатковая адукацыя журналістаў можа быць паспяхова арганізаваная на базе некамерцыйных арганізацый. Абавязковымі ўмовамі такой дзейнасці з'яўляюцца шчыльныя сувязі з рэдакцыямі мясцовых СМІ і мясцовымі журналістамі, выкарыстанне ў сваей працы найноўшых тэхналогій і методык навучання, пастаянная адаптацыя навучальнай праграмы да патрэбаў рынка.

2.3. ПРОТОКОЛЫ ОТКРЫТОГО ПРОСТРАНСТВА[121]

В области определения специфики реализации концепции «Обучающийся регион» в Беларуси предлагаются следующие шаги.

- Обеспечение реализации действенных механизмов децентрализации управления, способствующих регионализации образовательной политики.
- Осуществление учета региональной специфики и потребностей регионов при принятии централизованных решений со стороны вышестоящих органов управления.
- Обеспечение подготовки представителей властных региональных структур в области управления региональным развитием на основе управления человеческими ресурсами, разработки и реализации образовательной политики региона.

[121] Редакция сборника систематизировала и проинтерпретировала представленные группами результаты таким образом, чтобы появилась возможность их практического использования для обоснования будущих проектов.

- Разработка образовательных политик регионов.
- Разработка многоуровневой системы экономического стимулирования повышения уровня образованности граждан.
- Обеспечение стимулирования образовательных инициатив на местах.
- Организация подготовки провайдеров образовательных услуг в области маркетинговых стратегий организации образовательной деятельности в регионе.
- Расширение межсекторного диалога, кооперации и сотрудничества по вопросам реализации концепции «Обучающийся регион» в Беларуси.

В области создания партнерской сети для реализации идеи «обучения на протяжении всей жизни»предлагаются следующие шаги.

- Создание инициативной группы.
- Обоснование необходимости создания партнерской сети для реализации идеи «обучения на протяжении всей жизни».
- Обеспечение широкого информирования об инициативе создания партнерской сети «Обучение на протяжении всей жизни».
- Организация изучения ситуации наличия акторов, желающих объединиться в сеть.
- Определение путей объединения акторов в партнерскую сеть.
- Обеспечение объединения акторов в партнерскую сеть (стартовое мероприятие).
- Организация совместной деятельности участников партнерской сети.

В области организации мониторинга образовательных потребностей региона предлагаются следующие шаги.

- Определение целевых групп (молодежь, третий возраст, маргинальные группы, студенты, лица с ограниченными возможностями).
- Проведение опроса (анкетирование, интервьюирование заказчиков и провайдеров услуг, ЦГ).

- Информирование населения об уже имеющихся услугах.
- Изучение возможностей региона в представлении дополнительных образовательных услуг(провайдеры, ресурсы, проблемы).
- Межсетевое взаимодействие (оценка и возможности).
- Разработка концепции ОР (на примере Витебска).
- Информирование заинтересованных субъектов (презентация в СМИ о спектре предоставляемых услуг, создание сайта «Обучающийся регион» для взаимного информирования о коррекции шагов программы).

В области обеспечения возрождения малых деревень предлагаются следующие условия.

- Создание инициативных групп.
- Мобилизация и привлечение ресурсов (образовательных, квалификационных, коммуникативных, административных и др.) деятельности инициативных групп.
- Организация широкого обсуждения проблем и перспектив развития малых деревень.
- Организация широкого обмена отрицательным и положительным опытом возрождения сельских территорий.
- Изучение проблем населения конкретных сельских территорий.
- Информирование и вовлечение населения в решение проблем сельских территорий.
- Создание государственных механизмов землепользования, налогооблажения, реализации программ возрождения сельских территорий.
- Сохранение и продвижение традиций местных сообществ (в т. ч. усиление туристической привлекательности).
- Комплексная поддержка проектной деятельности местных сообществ(привлечение иностранных ресурсов).

В области дополнительного образования взрослых в условиях сельских регионов Беларуси предлагаются следующие шаги.

- Расширение участия некоммерческого сектора в дополнительном образовании взрослых.
- Осуществление мониторинга потребностей местного населения в получении навыков, знаний.
- Осуществление информирования местного населения о возможностях дополнительного образования взрослых в удовлетворении образовательных и жизненных потребностей.
- Включение местных жителей в дополнительное образование взрослых в качестве инициаторов и организаторов обучения.
- Формирование образовательной потребности местных жителей как необходимой жизненной потребности.
- Продвижение программ дополнительного образования взрослых с опорой на местные сообщества.
- Обеспечение межсекторного сотрудничества в области дополнительного образования взрослых.
- Мобилизация ресурсов дополнительного образования взрослых (фонд самообложения, взносы, спонсорская помощь, донорство, оплата детей за родителей, волонтерство).

В области дополнительного образования взрослых в условиях сельских регионов Беларуси предлагаютсяинтерактивные формы работы.

- «Шведские кружки».
- Мини-проекты «Равный обучает равного».
- Учебные кружки на базе, школы, библиотеки, СДК.
- Проекты по формированию у сельских жителей компетенций предприимчивости в области агро-эко-туризма.
- Создание консультационных советов местных сообществ как посредников в их межсекторном сотрудничестве в области организации различных форм дополнительного образования взрослых.

В области выработки алгоритма действий по реализации принципов дополнительного образования молодежи предлагаются следующие шаги.

- Обоснование необходимости реализации принципов доступности(в т. ч. и финансовой), открытости, индивидуализации, осознанности выбора, мотивированности дополнительного образования молодежи.
- Изучение потребностей/возможностей: личности, региона, государства в специалистах, комплексная диагностика.
- изучение успешных практик принципов дополнительного образования молодежи.
- информирование целевой группы через СМИ, учебные заведения, мастер-классы специалистов.
- Разработка региональной стратегии, создание программы ее реализации, оформление предлагаемой услуги.
- Определение форм финансирования (предположительно 30 % — потребитель, 30 % бюджет, 40 % спонсоры: международные, региональные, физические лица).
- Подготовка специалистов, владеющих спецификой деятельности, с приглашением маркетологов по вопросу: как разработать и предложить услугу на рынок.
- Пиар предлагаемой услуги (включая различные формы, например, дистанционные: предоставление и организация услуги, мониторинг и оценка услуги; ориентированные: на удовлетворение потребностей региона или удовлетворение потребности в самозанятости и совершенствовании себя.
- Предоставление и мониторинг оказания услуги
- Расширение рынка названной услуги

В области сотрудничества в создании центров квалифицированного образования для людей старшего возраста предлагаются следующие шаги.

- Создание инициативной группы.
- Обоснование необходимости сотрудничества в создании квалифицированного образования для пожилых людей с последующим трудоустройством.

- Организация мониторинга провайдеров обучения пожилых людей для использования их возможностей в квалифицированном обучении.
- Обеспечение подготовки и проведения исследования потребностей пожилых людей в квалифицированном обучении.
- Подготовки персонала для обучения пожилых людей (специалисты, волонтеры).
- Разработка и осуществление местных проектов квалифицированного образования для пожилых людей с участием государственных, коммерческих и общественных организаций.
- Изучение и внедрение международного опыта по квалифицированному обучению пожилых (литовский вариант).
- Организация сотрудничества различных организаций и стран для квалифицированного образования для пожилых людей путем объединения представителей университетов третьего возраста Беларуси и Литвы, клубов пожилых людей ЮНЕСКО.
- Проведение скайп-конференции по обмену опытом (апрель-май 2014 г.). Контактное лицо: Левкович Лара, Богдан Ирина.

В области дополнительного образования для маргинальных групп населения предлагаются следующие шаги:

- Актуализация включения НКО, КО и государственных учреждений образования в разработку и реализацию концепции дополнительного образования для маргинальных групп населения.
- Осуществление систематизации целевых маргинальных групп населения (по финансовым доходам; по включенности в процессы общества; по доступу к образованию; по состоянию здоровья; по этническим, языковым, культурным различиям; по отношению с законом, нормами морали и нравственности и др.)
- Исследование образовательных потребностей целевых маргинальных групп населения.
- Создание системы формирования образовательных потребностей целевых маргинальных групп населения.

- Реализация проактивного подхода в процессе удовлетвоения образовательных потребностей целевых маргинальных групп населения
- Решение основных задач дополнительного образования маргинальных групп населения: расширение кругозора, смена стереотипов, организация межкультурного общения, демонстрация возможностей современного общества, образования, учебное проектирование личных образовательных стратегий, комплексная социально-психологическая поддержка.
- Следующий шаг: встреча по оформлению проектной заявки проекта по работе с конкретным ПТУ Витебска.

В области обеспечения доступа к образованию для людей с особыми потребностями предлагаются следующие шаги.

- Стимулирование создания « безбарьерных сред».
- Обеспечение индивидуализации образовательной деятельности на основе комплексной диагностики и учета особых потребностей людей.
- Реализация инклюзивных проектов, преодолевающих замкнутость людей с особыми потребностями.
- Обеспечение информированности населения о жизни людей с особыми потребностями, лоббировании их интересов.
- Организация обучения родителей обычных детей отношению к людям с особенностями.
- Создание групп самопомощи родителей детей с особенностями.
- Обеспечение доступа к правовой информации о возможностях, социальных гарантиях и правах людей с особыми потребностями.

В области предоставления возможностей интернет-портала «Обучающийся регион» представлены.

- Ссылка на: edu.adukatar.net.
- Виртуальная доска объявлений образовательных услуг.
- Отображение или размещение страниц.

- «Обучающийся регион» на сайтах исполкомов (планы развития регионов, субъекты /акторы образовательных услуг).
- Продвижение концепции ОР в рамках концепции электронного правительства)
- Создание базы данных организаций НФО
- Фильтр программ/тем по регионам, по направлениям, по организациям), чтобы можно было увидеть общие темы и направления деятельности
- Дистанционное обучение на сайте
- Информационно-методический ресурсный центр

2. 4. Интернет-ПОРТАЛ «ОБУЧАЮЩИЙСЯ РЕГИОН»

Интернет-портал «Неформальное образование для всех поколений» **www.edu.adukatar.net** создан для реализации системы информирования людей о существующих возможностях обучения и повышения квалификации. Этот ресурс представляет собой платформу для коммуникации организаций, предлагающих услуги неформального образования, с людьми, пользующимися услугами организаций. Любой желающий сможет найти на данном портале актуальную информацию о мероприятиях, конкурсах, семинарах, а также о провайдерах образовательных услуг и зарегистрироваться для участия в интересующих его курсах, тренингах, кружках и т. п.

Назначением сайта является предоставление информации о проекте «Обучающийся регион», информации о неформальном и дополнительном образовании для всех поколений, информации об организациях и проводимых ими мероприятиях; привлечение новых участников на эти мероприятия; возможность давать обратную связь по качеству организации и проведения образовательных программ.

С помощью Портала решаются следующие задачи:

1. распространение (популяризация) неформального образования на протяжении всей жизни;
2. освещение образовательных возможностей на территории г. Минска и Минской области и г. Витебска и Витебской области;

3. создание он-лайн пространства для объединенной коммуникации провайдеров и потребителей услуг неформального и дополнительного образования;
4. накопление опыта работы в сфере неформального образования;
5. использование портала в качестве инструмента маркетинговых исследований.

Уникальной возможностью портала является самостоятельная регистрация организаций и добавление, модерация своих мероприятий. Для того, что организация могла зарегистрироваться необходимо зайти на портал **www.edu.adukatar.net** и заполнить форму регистрации. После этого организация получает доступ к добавлению мероприятий и преподавателей.

На портале существует два вида пользователей:

- Анонимный пользователь имеет ограниченный набор возможностей: просмотр новостей, статей, профилей организаций, мероприятий, преподавателей без возможности регистрации на мероприятия и не может оставлять отзывы.
- Авторизированный пользователь имеет все возможности анонимного пользователя, а также возможность регистрироваться на мероприятия, оставлять отзывы и редактировать свои личные данные.
- Последовательность действий, необходимых для регистрации на мероприятии авторизованного пользователя:

На портале также размещаются новости в сфере неформального образования и статьи, касающиеся неформального и дополнительного образования.

ГЛОССАРИЙ

АНДРАГОГ — специалист в области обучения, управления, консультирования, социальной, реабилитационной, коррекционной работы в среде взрослых людей. (Основы андрагогики. Терминологический словарь-справочник для студентов социально-гуманитарных специальностей / Сост. В. В. Маслова — Мариуполь, 2004.)

АНДРАГОГИКА(от греч. *aner*, *andros* — взрослый мужчина, зрелый муж + *ago* — веду) — раздел теории обучения, раскрывающий специфические закономерности освоения знаний и умений взрослым субъектом учебной деятельности, а также особенности управления последней со стороны профессионального педагога. Понятие «андра-

гогика» было введено в научный оборот в 1833г. немецким историком педагогики К. Каппом. Термин не имеет широкого распространения, хотя существуют кафедры андрагогики и учебники по этой дисциплине. Особенностями обучения взрослых являются: приоритет самостоятельного обучения; реализация обучения в совместной деятельности взрослых обучающегося с обучаемого; необходимость опоры на опыт обучающегося; индивидуализация обучения в соответствии с индивидуальным опытом, уровнем подготовки, психофизиологическими и когнитивными особенности обучающегося; обеспечение системности обучения, отражающего целостность практик, в которые включен взрослый учащийся; контекстность обучения (термин А. А. Вербицкого), обеспечивающаяся за счет направленности содержания обучения на конкретные, жизненно важные для обучающегося цели, с учетом профессиональной, социальной, бытовой деятельности обучающегося и его пространственных, временных, профессиональных, бытовых факторов (условий); необходимость учета зоны актуального личностно-профессионального развития взрослого; вариативность и доступность обучения, обусловленные гетерогенностью групп учащихся взрослых, что означает предоставление обучающемуся определенной свободы выбора целей, содержания, форм, методов, источников, средств, сроков, времени, места обучения, оценивания результатов обучения, а также самих обучающих; необходимость одновременного учета реального уровня достижений учащихся и перспективных потребностей профессиональной деятельности для организации ситуаций формирования у взрослых личностно и профессионально значимых образовательных потребностей; рефлексивно-деятельностной организации процесса обучения, обеспечивающей осмысление и осознание обучающимся и обучающим всех параметров процесса обучения, своих действий по организации процесса обучения и дальнейшей актуализации полученных знаний в различных сферах деятельности. (Громкова, М. Т. Андрагогика: теория и практика образования взрослых: Учебное пособие для системы доп. проф. образования / М.Т. Громкова. — М., 2005; Исламшин, Р. А. Андрагогика: историко-педагогический процесс и языковая личность XXI века: Учебное пособие / Р. А. Исламшин, В. Ф. Габдулхаков. — М., 2005.)

АНДРАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ — основная составляющая образовательной деятельности, ее центральный процесс. Совокупность последовательных действий, предпринимаемых лицами, осуществляющими преподавательскую работу в образовательных учреждениях, для достижения результатов, предусмотренных учебной программой или рядом программ, а также иными задачами образования взрослых и его социальными целями. Наряду с андрагогической деятельностью, осуществляемой специально подготовленными профессионалами, существуют ее различные неформальные и информальные виды. Компетентность ее субъекта оценивается по трем основным показателям: а) уровень знания и понимания того, чему он намеревается обучить других; б) мера владения технологией преподавания; в) умение добиваться одновременного выполнения задач, связанных с обучением, воспитанием и развитием человека.(Онушкин, В. Г. Образование взрослых: междисциплинарный словарь терминологии / В. Г. Онушкин, Е. И Огарев. СПб: ИОВ РАО. — 109с.)

АНДРАГОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ — это владение специалистом знаниями, умениями, навыками, качествами и ценностными ориентациями, необходимыми для выполнения роли андрагога — побуждения обучающегося к образованию для более полной самореализации. Главное назначение — способствовать развитию социально значимых качеств взрослого человека через образовательную деятельность. Это становится возможным, если преподаватели владеют технологиями организации образовательного процесса взрослых, основываются на своем жизненном опыте (бытовом, профессиональном и социальном) и учитывают особенности мышления и эмоционально-волевой сферы взрослых обучающихся. (Онушкин, В. Г. Образование взрослых: междисциплинарный словарь терминологии / В. Г. Онушкин, Е. И Огарев. СПб: ИОВ РАО. — 109с.)

АНДРАГОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ — принципы, регулирующие образование взрослых, включают: А. п. рефлексивности — построен на критическом отношении тьютора к опыту коллег и к собственному опыту и на профессиональном подходе к анализу новых знаний и избирательном отношении к их использованию в практике; А. п. партнерских отношений — основан на умении находить общие профессиональ-

ные или социальные интересы; на их основе строить совместную образовательную деятельность с преподавателями и со своими коллегами в учебной группе; поддерживать и развивать сложившиеся отношения в дальнейшей совместной деятельности; А. п. интегративности — предусматривает обучение в логике модульного и междисциплинарных подходов, позволяющих выстраивать систему знаний, необходимую и достаточную для профессионального совершенства; А. п. элективности — построен на избирательном отношении к содержанию образования в зависимости от потребностей и интересов субъектов образования; А. п. реализации индивидуальных образовательных услуг — основан на умении тьюторов воспринимать знания, опираясь на собственные достижения в профессиональной деятельности и рекомендации преподавателя, отраженные в индивидуальном плане обучения. (Онушкин, В. Г. Образование взрослых: междисциплинарный словарь терминологии / В. Г. Онушкин, Е. И Огарев. СПб: ИОВ РАО. — 109с.)

АСПЕКТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ — различают следующие аспекты образовательных потребностей: государственные, общественные и индивидуальные — в зависимости от того, о каком субъекте потребностей идет речь. Следует подчеркнуть, что все перечисленные типы потребностей в образовании рассматриваются как социальные потребности. Социальными их делает не субъект («тот, кто хочет»), а предмет — отнесение к сфере образования и «природа» потребности как социального отношения. Иными словами, говорить об индивидуальных, общественных и государственных запросах можно лишь как о различных аспектах социальных потребностей, в зависимости от того, кем именно эти запросы предъявлены. (Глоссарий. Федеральные государственные образовательные стандартыhttp://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=230)

АССОЦИАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ — негосударственная некоммерческая организация, объединяющая исследователей, административных работников и преподавателей, занятых в различных подразделениях и учреждениях образования взрослых. (http://ru.wikipedia.org.)

БАЗОВЫЕ И ФОНОВЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ — в зависимости от уровня актуализации выделяются базовые

и фоновые потребности в образовании. Актуализация — это «степень проявленности» потребности, иными словами, то, насколько данная потребность определяет реальные действия потребителей и производителей образовательных услуг. Базовые потребности определяют образовательную активность значительной части населения в сложившейся социальной ситуации. Базовые потребности проявляются в доминирующих или первичных ориентациях (установках). Фоновые потребности влияют на образовательную активность, но не определяют ее (или определяют активность незначительной части населения). Фоновые потребности проявляются во вторичных ориентациях (установках). (Глоссарий. Федеральные государственные образовательные стандарты. — http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=230.)

БЕЗОПАСНОСТЬ как стремление сохранить гармонию и стабильность в обществе, необходимость безопасности человека, семьи и общества. (Глоссарий. Федеральные государственные образовательные стандарты. — http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=230.)

БЕНЧМАРКИНГ — управленческая процедура внедрения в практику работы организации технологий, стандартов и методов работы лучших организаций-аналогов. (Бизнес-словарь. — http://www.businessvoc.ru/bv/TermWin.asp?theme=&word_id=26141.)

ВИДЫ КОММУНИКАТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ — планирование учебного сотрудничества с учителем и сверстниками — определение цели, функций участников, способов взаимодействия; постановка вопросов — инициативное сотрудничество в поиске и сборе информации; разрешение конфликтов — выявление, идентификация проблемы, поиск и оценка альтернативных способов разрешения конфликта, принятие решения и его реализация; управление поведением партнера — контроль, коррекция, оценка действий партнера; умение с достаточной полнотой и точностью выражать свои мысли в соответствии с задачами и условиями коммуникации; владение монологической и диалогической формами речи в соответствии с грамматическими и синтаксическими нормами родного языка. (Глоссарий. Федеральные государственные образовательные стандарты. — http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=230.)

ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ — система действий, направленная на децентрализацию принятия решений об образовательной деятельности. Образовательные учреждения становятся независимыми с изменениями в учредительстве и в экономической базе Требования по развитию связей образовательных учреждений с работодателями и ответственность за трудоустройство выпускников. Развитие образовательной сети и обучение совместно с местными компаниями, другими организациями и другими школами Регионализация образовательных потребностей. (Хейкки, К. Перспективы развития обучающегося региона и роль образовательных учреждений в развитии регионального обучения: / презентация / К. Хейкки.— http://www.myshared.ru/slide/671224/.)

ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ (от лат. *diversus* — разный, *facere* — работать, позднелат. — изменение, разнообразие) — разностороннее развитие, разнообразие; процесс проникновения в новые сферы деятельности, которые не были характерны для организации раньше; способы прогнозирования изменений, которые происходят во внешней среде, и адаптация к ним. Д. обеспечивает устойчивость любой социальной системы (человек, группа, организация) в изменяющихся условиях. В педагогическом тезаурусе Д. о. в. употребляется наравне с термином «инновация» и означает «построение разнообразия» в образовании. Эффектами Д. о. в. являются многообразие условий и возможностей как для обеспечения адаптивности взрослых людей, профессиональных групп и сообществ к переменам во внешней среде, так и для их личностно-профессионального развития. Д. о. в. эффективна, если в его инновационной стратегии согласованы и сбалансированы процессы диверсификации и унификации. Принцип баланса процессов диверсификации и унификации — принцип ситуационного управления организацией системы непрерывного образования взрослых, предполагающий установление оптимального соотношения инвариантных (стандартизированных) и вариативных (нестандартизированных) компонентов образовательной системы. (Кошель, Н. Н. Управление процессами диверсификации и унификации непрерывного профессионального педагогического образования / Н. Н. Кошель // Последипломное образование: дости-

жения и актуальные направления развития: тез. докл. II Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 27–28 нояб. 2008 г. в 2 ч. ГУО "Акад.последиплом.образования". — АПО, 2008. Ч.1/ — С.253–258. Бережнова, Л. Н. Полиэтническая образовательная среда / Л. Н. Бережнова— СПб; 2003 Психолого-педагогический словарь-справочник. — М., Ставрополь, 2004.)

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧАЮЩИХ КУРСОВ (лекториев, тематических семинаров, практикумов, тренингов, офицерских курсов и иных видов обучающих курсов) — дополнительная образовательная программа, направленная на удовлетворение познавательных потребностей личности в определенной сфере профессиональной деятельности или области знаний. (Кодекс Республики Беларусь об образовании. Статья 239. Дополнительные образовательные программы дополнительного образования взрослых)

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ — дополнительная образовательная программа, направленная на формирование профессиональных навыков, необходимых для выполнения работниками организаций своих должностных обязанностей. (Кодекс Республики Беларусь об образовании. Статья 239. Дополнительные образовательные программы дополнительного образования взрослых.)

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ — дополнительная образовательная программа, направленная на профессиональное совершенствование работников. (Кодекс Республики Беларусь об образовании. Статья 239. Дополнительные образовательные программы дополнительного образования взрослых.)

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И СПОСОБНОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ — дополнительная образовательная программа, направленная на нравственное, физическое и культурное развитие личности, формирование навыков, необходимых в повседневной

жизни. (Кодекс Республики Беларусь об образовании Статья 239. Дополнительные образовательные программы дополнительного образования взрослых.)

ИННОВАЦИЯ — явления культуры: 1) отсутствовавшие на предшествующих стадиях ее развития, но которые появились на данной стадии и получили в ней признание («социализировались»); 2) закрепившиеся (зафиксированные) в знаковой форме и (или) в деятельности посредством изменения способов, механизмов, результатов, содержаний самой этой деятельности. (Абушенко В. Л. Инновация / В. Л. Абушенко // Всемирная энциклопедия: Философия / Гл. науч. ред. и сост. А. А. Грицанов. — М.: АСТ; Минск: Харвест, Современный литератор, 2001. — С. 416–417.)

ИНТЕРЕСЫ РЕГИОНАЛЬНЫЕ — система интересов и ответственности, гарантирующая социальную стабильность при устойчивом характере воспроизводства экономического, природного и человеческого потенциалов как главных приоритетов социально-экономического развития, создающих стабилизацию и устойчивое развитие территориальных систем. К наиболее существенным можно отнести следующие региональные интересы: соответствие уровня и качества жизни населения государственным или общемировым стандартам; развитие социальной и производственной инфраструктуры; увеличение финансовых и бюджетных средств, внебюджетных и прочих денежных и материальных источников; рост отдачи от использования природных ресурсов; увеличение возможностей для полной занятости населения в регионе; состояние внешнеэкономических, внутрирегиональных и межрегиональных хозяйственных связей; создание конкурентоспособности регионов; изменение инновационно-инвестиционной активности;стабилизация общественно-политической ситуации. С учетом региональных интересов формируются цели, принципы и методы устойчивого и конкурентоспособного социально-экономического развития региона. (Зайцева, Т. К. Социально-экономическое развитие региона в условиях глоболизации: Автореф. на соискание ученой степени канд. экон. наук. / Т. К. Зайцева. — Кисловодск, 2004)

КАПИТАЛ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ — знания, навыки и производственный опыт конкретных людей (человеческие авуары), их связи и отношения, нематериальные активы, включающие патенты, базы данных, программное обеспечение, товарные знаки и др., которые производительно используются в целях максимизации прибыли и других экономических и технических результатов. Сумма знаний всех работников компании и/или инструменты организации увеличивающие совокупность знаний, т. е все то, что обеспечивает экономическую конкурентоспособность (Корзникова, Г. Г, Менеджмент в образовании: практический курс. / Г. Г. Корзникова — М.: «Академия», 2008. — 288 с. — (Серия «Высшее профессиональное образование»). ; Томас А. Стюарт. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций = Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations. — М.: Поколение, 2007. — 368 с. — (Управление).)

КАПИТАЛ СОЦИАЛЬНЫЙ — а) неформальная организация сообщества, связи и отношения, социальное доверие, добровольная работа в пределах сообщества, внутреннее признание действующих лиц, принадлежности к группе, сообществу; б) социальные связи, объединяющие индивидов и социальные группы на основе взаимного доверия, согласия, понимания. Понятие капитала проникло из экономической науки в социологию и политологию благодаря работам Г. Беккера («человеческий капитал»), П. Бурдье («культурный, символический капитал») и Дж. Коулмена («социальный капитал»). В последние годы интерес к проблематике социального капитала обусловили работы Р. Патнэма, Ф. Фукуяма, П. Штомпки. С. к. в его коммуникативном проявлении представляет собой социальные сети, основанные на взаимном доверии и готовности к сотрудничеству. С. к. как многосторонние социальные сети, поддерживаемые взаимным пониманием, доверием и согласием субъектов и являющиеся основой их равноправного кооперативного взаимодействия, имеет *вертикальное* и *горизонтальное* измерение.(Хейкки, К. Перспективы развития обучающегося региона и роль образовательных учреждений в развитии регионального обучения: / презентация / К. Хейкки. — http://www.myshared.ru/slide/671224/. Шайхисламов Р. Б. Коммуникативные проблемы социокультурной интеграции совре-

менного российского общества: автореф. дис. д-ра соц. наук, спец. 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы». Уфа, 2007. — ГОУ ВПО «Башкирский гос. ун-т». — http://www.smolsoc.ru/index.php/2010-09-03-19-11-15.)

КАПИТАЛ СТРУКТУРНЫЙ — наиболее разнородная часть интеллектуального капитала. Сюда относятся права **интеллектуальной собственности**, информационные ресурсы, инструкции и методики работы, система организации фирмы (эргономика структуры и эффективность формальных коммуникаций) и т. д. (http://www.smart-edu.com/strukturnyy-kapital.html.)

КАПИТАЛ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ — приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями. Впервые это понятие появилось в работах Теодора Шульца. Ч. к. — термин, берущий свое происхождение от экономической теории, подразделяющей совокупность факторов производства на две основные группы: а) физический капитал — средства производства и другие материальные предпосылки; б) человеческий капитал — люди с их физическими и умственными способностями к труду. Термин обозначает совокупность производительных способностей человека, его знания и компетентность, имеющие экономическую ценность и позволяющие их обладателю получать определенный доход, обычно в виде заработной платы. В иной теоретической системе эта же реалия именуется рабочей силой. Оба термина раскрывают взаимозависимость экономики и образования, зависимость уровня общественного богатства от качества людских ресурсов. (Солодовников, С. Ю. Демографическая ситуация, человеческий и социальный капитал Республики Беларусь: системный анализ и оценка / С. Ю. Солодовников. — 2008. Кристиневич, С. А. Человеческий капитал в инновационной экономике: институциональный аспект: автореферат диссертации / С. А. Кристиневич 2009.)

КЛАСТЕР (англ. *cluster* — скопление) — объединение нескольких однородных элементов, которое может рассматриваться как самостоятельная единица, обладающая определенными свойствами:а) сконцентрированные по географическому признаку группы взаимосвязанных компаний, специализированных поставщиков, постав-

щиков услуг, фирм в соответствующих отраслях, а также связанных с их деятельностью организаций (например, университетов, агентств по стандартизации, торговых объединений) в определенных областях, конкурирующих, но вместе с тем и ведущих совместную работу; б) форма сети, которая происходит впределах географической локализации, в которой близость фирм и институтов гарантирует некоторые формы общностии увеличивает частоту и влияние взаимодействий (Porter, M. The Competitive Advantage of Nations / M. Porter. — 1990. — Экономические кластеры: понятия и характерные черты http: //otherreferats.allbest.ru/economy/00137808_0.html).)

КЛАСТЕР ИННОВАЦИОННЫЙ (ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫЙ) — кластер, в состав которого входят центры генерации и передачи научных знаний, выпускающий наукоемкую продукцию на базе передовых технологий (Сташевская, Г. Н. Формирование механизма развития инновационного кластера на базе профильного технопарка: автореф. дис.... канд. экон. наук: 08.00.05, 2009.–16 с.).

КЛАСТЕР ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ — а) совокупность взаимосвязанных учреждений образования, объединенных по отраслевому признаку и партнерскими отношениями с предприятиями отрасли б) система обучения, взаимообучения и инструментов самообучения в инновационной цепочке наука — технологиии — бизнес, основанная преимущественно на горизонтальных связях внутри цепочки (Нанотехнологический словарь РОСНАНО. — [Электронный ресурс].. URL: http://www.rusnano.com/Term.aspx/Show/15134.)

КЛАСТЕР ПРОМЫШЛЕННЫЙ — кластер фокусирующийся на конкуренции внутри сектора. Он состоитиз всевозможных действующихлиц, ресурсов и видов деятельности, которые объединяются вместе для развития, производства и продажи разнообразных типов товаров и услуг. (Экономические кластеры: понятия и характерные чертыhttp://otherreferats.allbest.ru/economy/00137808_0.html).

КЛАСТЕР РЕГИОНАЛЬНЫЙ — это пространственная агломерация связанной экономической деятельности, формирующая основу местной среды, способствующая переливам знания и стимулирующая различные формы обучения и адаптации. Такие кластеры, обычно,

состоят из малых и средних предприятий, и центральный элемент их успеха сосредоточен в силах социального капитала и географической близости. (Экономические кластеры: понятия и характерные черты. — http://otherreferats.allbest.ru/economy/00137808_0.html).

КОЛЛЕКТИВНЫЙ СУБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ — открытая сложно организованная система познания и коллективного сознания, носитель норм управленческой деятельности, «коллективных представлений», система взаимоотношений входящих в него индивидов. Процессы управления в подобных системах осуществляются в структуре совместной деятельности, при этом управленческие воздействия преломляются управляемой подсистемой через призму внутригрупповых организационных процессов, что существенно сказывается на эффективности управляющих воздействий. (Лекторский, В. А. Субъект / Новая философская энциклопедия http://www.terme.ru/dictionary/879/word/subekt. Кабаченко, Т. С. Управление / Словарь / Под. ред. М. Ю. Кондратьева // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в 6 томах / ред.-сост. Л. А. Карпенко. Под общ.ред. А.В. Петровского. — М.: ПЕР СЭ, 2006. — 176 с. http://vocabulary.ru/dictionary/852/word/upravlenie.)

КОММУНИКАЦИЯ НЕПРЕРЫВНАЯ — непрерывный процесс обмена данными, информацией, знаниями. Именно в диалоге заложена возможность не только поддержания социального порядка, но и его творения посредством решения возникающих проблем. Недиалоговые способы коммуникации способны в той или иной мере поддерживать равновесное состояние социокультурной системы — до тех пор, пока не встречают обратного коммуникативного противодействия или бездействия. Поэтому динамическое равновесие социокультурной системы в конечном счете предполагает коммуникативное обеспечение поиска и нахождения путей решения социокультурных проблем — проблем социального порядка, выбора и смысла. Диалоговая культура формирует социальный капитал в силу способности своего приращения. Взаимное понимание обусловливает стремление к достижению большего взаимопонимания, взаимное доверие — к большему доверию, а взаимное согласие — к новому уровню консенсуса. Социальный капитал работает, если существует «культурный капи-

тал» — устойчивые нормы и ценности сотрудничества, консенсуса, нормативная и ценностная организация коммуникативного процесса. (http://www.smolsoc.ru/index.php/2010-09-03-19-11-15.)

КОМПЕТЕНТНОСТЬ — а)характеристика личности, подразумевающая совокупное обладание теоретическими знаниями, практическими умениями, навыками общения, ориентацией в системе ценностей и т. д. В более специальном смысле — это владение методами эмпирического (научное наблюдение, сравнение, измерение, эксперимент, абстрагирование, индукция, экстраполяция), теоретического (идеализация, формализация, математическое моделирование) и метатеоретического (рефлексия) познания (Юнацкевич, Р. И. Теория образования взрослых: становление, проблемы, задачи: монография. / Р. И. Юнашкевич.— 2009 г. — http://didacts.ru/dictionary/1021/word/kompetentnost);

б) мера соответствия знаний, умений и опыта лиц определенного социально-профессионального статуса реальному уровню сложности выполняемых ими задач и решаемых проблем. Включает, помимо сугубо профессиональных знаний и умений, такие качества, как инициатива, сотрудничество, способность работать в группе, коммуникативные способности, умение учиться, оценивать, логически мыслить, отбирать и использовать информацию. Понятие «компетентность» включает когнитивную, операциональную, технологическую, мотивационную, этическую, социальную и поведенческую составляющие.(Исследовательская деятельность / авт.-сост. Е. А. Шашенкова. М.: Перспектива, 2010.— http://didacts.ru/dictionary/1003/word/kompetentnost.)

КОМПЕТЕНЦИЯ (от лат. добиваюсь, подхожу, соответствую) — круг полномочий, предоставленный законом, уставом или иным документом органу или должностному лицу; круг вопросов, в которых личность хорошо осведомлена; совокупность социальных функций, которыми владеет человек при реализации социально-значимых прав и обязанностей. (Загузов, Н. И. Словарь-справочник основных терминов и понятий, используемых при подготовке диссертационного исследования / Н. И. Загузов.—2008 г. http://didacts.ru/dictionary/1002/word/kompetencija)

КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА РЕГИОНА — а) конкурентоспособность страны, в которую входит регион; б) природно-климатические, географические, экологические и социально-экономические параметры региона; в) предпринимательская и инновационная активность в регионе; г) уровень соответствия (отставания или опережения) параметров инфраструктуры региона международным и национальным нормативам; д) уровень международной интеграции и кооперирования региона (Портер, М. Международная конкуренция: Пер. с англ. / М. Портер; под ред. и с предисл. В. Д. Щетинина. — М.: Международные отношения, 1993. — С. 173.)

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РЕГИОНА — это: а) обусловленное экономическими, социальными, политическими и другими факторами положение региона и его отдельных товаропроизводителей на внутреннем и внешнем рынках, отражаемое через показатели (индикаторы), адекватно характеризующие такое состояние и его динамику; б) продуктивность (производительность) использования региональных ресурсов и, в первую очередь, рабочей силы и капитала, по сравнению с другими регионами; в) система, состоящая из таких элементов, как конкурентный потенциал региона, факторы и условия формирования конкурентной среды, эффективность использования ресурсов, конкурентные преимущества, конкурентные стратегии хозяйствующих субъектов, государственные и рыночные механизмы управления экономическим потенциалом региона для более полного удовлетворения потребностей человека. Ключевой ценностью обучающихся сообществ становится непрерывное обучение. Обучение должно буквально пронизывать всю жизнь сообщества, именно оно должно структурировать его время, работу и жизнедеятельность в целом. Особую важность здесь приобретают «человеческие» факторы знаний, а не только технологические аспекты управления знаниями и базы знаний — их одних недостаточно для эффективного процесса обучения. Обучающиеся сообщества играют в «человеческом» измерении организационной системы управления знаниями очень значительную роль, и основные их функции в компании заключаются в создании инноваций и новых знаний, обмене знаниями, развитии культуры обучения. (Селезнев, А. З. Конкурентные позиции и

инфраструктура рынка России. — М.: Юристъ, 1999.— С. 30. Шеховцева, Л. К. Методология разработки стратегии развития окраинного региона страны в условиях ОЭЗ / Л. К. Шеховцева // Прогнозирование и стратегия развития Особой экономической зоны России: межвузов. сб. науч. трудов. — Калининград: Калининградский университет, 2000.—С. 20–32. Духнич, Ю. Обучающиеся сообщества в системе управления знаниями / Ю. Духнич.—http://www.smart-edu.com/obuchayuschiesya-soobschestva-v-sisteme-upravleniya-znaniyami.html.)

ЛИЦО, ПРИНИМАЮЩИЕ РЕШЕНИЯ (ЛПР) — субъект решений, наделенный полномочиями и несущий ответственность за последствия принятого и реализованного управленческого решения. (http://slovari.yandex.ru/лицо%20принимающее%20решение/~990595/.)

ЛОКУСЫ СОГЛАСОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ — социальные институты, образующие узловые точки взаимоопределения социальных потребностей. В таких точках происходит согласование — взаимная «притирка» запросов, и генерируются новые социальные потребности. Противоположностью таких узловых точек являются «зоны депривации», т. е. области, в которых уже сформировавшиеся потребности остаются без адресата, не получают удовлетворения. (Глоссарий. Федеральные государственные образовательные стандарты. — http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=230.)

МАРКЕТИНГ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ — стратегия и тактика взаимоотношений субъектов рынка образовательных услуг, учреждений образования, организаций-потребителей, обучающихся, посреднических структур, которые производят, продают, покупают и потребляют эти услуги. Маркетинг способствует разрешению противоречий между потребностями сферы экономики в определенного рода компетенциях и возможностями сферы образования по их формированию, между спросом и предложением образовательных услуг, между государственным и негосударственным образованием и др. (Менеджмент, маркетинг, и экономика образования: учеб. пособие. — / под ред. А. П. Егоршина, Н. Д. Никандрова. 2-е изд., перераб. — Н. Новгород: НИМБ, 2004. — С. 256.; Банслова, В. Б. Исследование рынка образовательных услуг в области бизнес-образования и раз-

работка инструментов их продвижения: / В. Б. Банслова /Автореф. дис. …канд. экон. наук. — СПб.: ИПК СПбГИЭА, 1999. — С. 8)

МАРКЕТИНГОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ В ОБРАЗОВАНИИ — система сбора и интерпретации информации по различным аспектам маркетинговой деятельности, оценка и прогноз деятельности по реализации и потреблению образовательных услуг. Процесс маркетинговых исследований включает следующие этапы и процедуры: а) определение проблемы и целей исследования (определение потребностей в проведении маркетинговых исследований; определение проблемы; формулирование целей маркетинговых исследований); б) разработка плана исследований (выбор методов проведения маркетинговых исследований; определение типа требуемой информации и источников ее получения; определение методов сбора необходимых данных; разработка форм для сбора данных; разработка выборочного плана и определение объема выборки); в) реализация плана исследований (сбор данных); г) анализ данных; д) интерпретация полученных результатов и их доведение до заказчика. (Беляевский, И. К. Маркетинговое исследование: информация, анализ, прогноз: Учебное пособие / И. К. Белявский. — М.: Финансы и статистика, 2001. — С. 10. Голубков, Е. П. Маркетинговые исследования: теория, методология и практика / Е. П. Голубков. — М.: изд-во «Финпресс», 2000.-С. 105.)

МАРКЕТИНГОВЫЕ КОММУНИКАЦИИ — совокупность субъектов (отправителей и получателей), средств, каналов, прямых (сообщений) и обратных (реакция получателя) связей в процессе взаимодействия маркетинговой системы с внешней средой, а также совокупность форм и средств межчеловеческого взаимодействия. Маркетинговые коммуникации направлены на конкретных людей и на различные организации, которые своей деятельностью влияют на продвижение товара (услуги) к потребителю. Целями маркетинговых коммуникаций являются: мотивация потребителя; генерирование, формирование и актуализация потребностей покупателя; поддержание доброжелательных отношений и взаимопонимания между организацией и общественностью, партнерами по маркетинговой деятельности; формирование благоприятного образа (имиджа) орга-

низации; информирование общественности о деятельности организации; привлечение внимания желательных аудиторий к деятельности организации; предоставление информации о производимых товарах (услугах), формирование у потребителя благорасположения к товару (услуге); напоминание об организации, ее товарах (услугах). Основными методами маркетинговых коммуникаций являются реклама, связи с общественностью, стимулирование сбыта, личная продажа. В практической деятельности часто используются также выставки, ярмарки, продукт плейсмент, паблисити и др. (Бернет, Дж., Мориарти, С. Маркетинговые коммуникации: интегрированный подход / Дж. Бернет, С. Мориарти. — СПб. Питер, 2001. — С. 261.)

МИССИЯ «ОБУЧАЮЩЕГОСЯ РЕГИОНА» — предназначение, сформулированная причина существования обучающегося региона, отражающая социальные эффекты (формирование и развитие научно-этического и профессионального потенциала граждан, обеспечение качества жизни в материальном и духовном отношении) его деятельности.

МОБИЛЬНОСТЬ СОЦИАЛЬНАЯ — свойство социальных субъектов, выраженное в их способности быстро и адекватно модифицировать свою деятельность при возникновении новых обстоятельств. Термин также обозначает процесс изменений в социальной структуре населения. В контексте образовательной проблематики употребляется в двух смыслах: 1. Перемещения индивидов в социально-профессиональной структуре общества, связанные с изменениями в их образовательном статусе. Подразделяются на два вида: а) горизонтальные — смена рода занятий в рамках одного и того же квалификационного ранга; б) вертикальные — переход на более сложные и содержательно богатые виды занятий после прохождения очередных ступеней образовательной лестницы. 2. Личностное качество, приобретенное в процессе учебной деятельности и выраженное в способности легко и быстро осваивать новые реалии в различных сферах жизнедеятельности, находить адекватные способы разрешения неожиданных проблем и выполнения нестандартных задач. Социально мобильным принято называть индивида, обладающего гибкостью, способностью к изменениям, умеющего оперативно реагировать на вызов времени. Уровень

социальной мобильности зависит от качества полученного образования и поэтому необязательно положительно коррелирует с его формальным уровнем.(Онушкин, В. Г., Огарев, Е. И. Образование взрослых: междисциплинарный словарь терминологии. / В. Г. Онушкин, Е. И. Огарев СПб.: ИОВ РАО. — 109 с.)

НАРОДНЫЕ ВЫСШИЕ ШКОЛЫ (НВШ) (народные университеты) — а) форма образования взрослых, призванная сделать академическую науку достоянием широких слоев населения и обеспечить ее более полное применение. Направления деятельности совпадают с отраслевым членением научного знания — медицина, техника, агрокультура, гуманитарное, экономическое, правовое и иное знание; б) это добровольные организации, доступные каждому, несмотря на уровень предыдущего образования. Эти школы «обучают личность цельно», а экзамены и ступени не играют важной роли. Особое внимание уделяется группам, которые имеют специфические нужды, например, людям с неполным базовым образованием, нетрудоспособным, иммигрантам и безработным. Все обучение бесплатное. Школы в основном функционируют как пансионы (проживание и питание), студенты могут обращаться к правительству за грантом для частичного покрытия их затрат. (Шведская демократия: учебные кружки и народные высшие школы (folkhögskolor) / Пер. с англ. Линна Куц); в) общедоступные учреждения дополнительного образования взрослых — уникальное явление в образовательном ландшафте Западной Европы, истоки которого уходят своими корнями в далекое прошлое. Замысел и философскую концепцию народной высшей школы подарил миру датский священник, писатель и педагог Николай Фредерик Северин-Грюндтвиг (1783–1872).(Веремейчик, Г. В. Движение народных высших школ / Г. В. Веремейчик. — МОО «Образование без границ».)

ОБРАЗОВАНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ — 1) образование, цели и содержание которого не предусмотрены обязательной программой учебного заведения, однако имеют важное значение для развития человека как личности, для его жизни в обществе, соответствуют его склонностям и интересам. Это могут быть факультативные курсы в самом учебном заведении, а также различные виды неформального

и формального образования; 2) более общий по сравнению с «дополнительным профессиональным образованием» термин, включает и дополнительное общее образование, и дополнительное профессиональное образование. В пределах каждого уровня профессионального образования основной задачей дополнительного образования является непрерывное повышение квалификации рабочего, служащего, специалиста в связи с постоянным совершенствованием образовательных стандартов. К дополнительным образовательным программам относятся образовательные программы различной направленности, реализуемые: а) в общеобразовательных учреждениях и образовательных учреждениях профессионального образования за пределами определяющих их статус основных образовательных программ; б) в образовательных учреждениях дополнительного образования (учреждениях повышения квалификации, на курсах, в центрах профессиональной ориентации, музыкальных и художественных школах, школах искусств, домах детского творчества, на станциях юных техников, станциях юных натуралистов и в иных учреждениях, имеющих соответствующие лицензии) посредством индивидуальной педагогической деятельности. (http://ru.wikipedia.org.)

ОБРАЗОВАНИЕ ИНФОРМАЛЬНОЕ — процесс формирования и обогащения установок, освоения новых знаний и умений, протекающий вне рамок системы образования как специфического социального института, т. е в ходе повседневной жизнедеятельности человека через общение, чтение, посещение учреждений культуры, учение на своем опыте и опыте других. Не имеет атрибутов педагогической формы. Префикс «ин» употреблен в значении «без». (Основы андрагогики. Терминологический словарь-справочник для студентов социально-гуманитарных специальностей. / Сост. В. В. Маслова — Мариуполь, 2004.)

ОБРАЗОВАНИЕ НЕПРЕРЫВНОЕ — a)lifelong learning (учеба в течение всей жизни) — учеба длительностью в целую жизнь, непрерывная или периодическая; б) life wide (учеба во всей полноте жизни) — учеба, которая осуществляется во всем диапазоне человеческой жизни, в любых ее проявлениях, при этом учеба в стиле life wide подразумевает высокую долю неофициальной и неформальной

учебы в течение жизни человека, которая может проходить и проходит в семьях, во время досуга, в общественной жизни и ежедневной работе.(На пути к образованию для устойчивого развития в России / Под редакцией Н. С. Касимова и С. М. Малхазовой. — М.: ГЕОС, 2006. — 206 с.)

ОБРАЗОВАНИЕ НЕФОРМАЛЬНОЕ — это образование, характеризуемое образовательными программами и курсами, завершение которых не сопровождается получением документа установленного образца (сертификата, удостоверения, свидетельства, диплома), дающего право заниматься профессиональной деятельностью по профилю их содержания. Неформальное образование, как правило, связано с любительскими занятиями, с увлечениями в какой-либо области науки или искусства, со стремлением расширить кругозор или приобрести знания и умения, необходимые в сфере личностного общения, в быту. (Онушкин, В. Г., Огарев, Е. И. Образование взрослых: междисциплинарный словарь терминологии /В. Г. Онушкин, Е. И. Огарев. — СПб.: ИОВ РАО. — 109 с.)

ОБРАЗОВАНИЕ ОТКРЫТОЕ — *1)* современная доктрина о путях расширения доступности образования. Одна из основных идей — уравнять в правах фактическую и формальную квалификацию человека. Люди, имеющие большой жизненный опыт, в т. ч. и прежде всего профессиональный, нуждаются в официальном признании уровня имеющихся у них знаний и умений. В этих целях создается система учреждений, поступление в которые не требует предъявления документа об образовании. Обычно это работающие по особым программам структурные подразделения в регулярных учебных заведениях разного уровня, диплом об окончании которых обучающиеся намерены получить. Это можно сделать трояким образом: а) сдать экзамены за полный курс, не посещая занятий; б) пройти кратковременный курс обучения, построенный с расчетом на реальный уровень подготовки слушателей; в) пройти полный курс учебного заведения, не будучи формально зачисленным в состав его студентов; *2)* сложная социальная система, проявляющаяся в способности гибкого реагирования на меняющиеся социально-экономические реалии и соответствующие им индивидуальные и

групповые образовательные потребности и запросы и обеспечивающая доступ индивида к образовательным ресурсам в течение всей его активной жизни, предоставляющая широкий спектр образовательных услуг, сочетающих образование в рамках государственного стандарта с индивидуализированными учебными программами (Педагогикаоткрытости и диалога культур / под ред. М. И. Певзнера, В. О. Букетова, О. М. Зайченко. — Саратов, 2000. — С. 153).

ОБРАЗОВАНИЕ ПО МЕСТУ ЖИТЕЛЬСТВА — комплекс услуг и предоставляющих их учреждений, сориентированных на интересы и потребности развития малой территориальной общности, на повышение качества жизни ее членов. В международной практике именуется общинным образованием и управляется органами местной власти при самом широком участии населения и представляющих его интересы добровольных организаций. Обычно это многоцелевые учреждения, сочетающие обучающие, просветительские, консультативные, рекреационные функции. Они располагаются в пределах пешей доступности и рассчитаны на все возрастные группы населения. Это могут быть специально созданные и самостоятельно действующие центры или виды образовательной деятельности, организуемые на базе имеющихся учебных заведений или отдельно, как высшие народные школы. (Онушкин, В. Г., Огарев, Е. И. Образование взрослых: междисциплинарный словарь терминологии /В. Г. Онушкин, Е. И. Огарев. — СПб.: ИОВ РАО. — 109 с.)

ОБРАЗОВАНИЕ ФОРМАЛЬНОЕ — это образование, характеризуемое образовательными программами и курсами, завершение которых сопровождается получением документа установленного образца (сертификата, удостоверения, свидетельства, диплома), дающего право заниматься профессиональной деятельностью по профилю их содержания. (Онушкин, В. Г., Огарев, Е. И. Образование взрослых: междисциплинарный словарь терминологии /В. Г. Онушкин, Е. И. Огарев. — СПб.: ИОВ РАО. — 109 с.)

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА РЕГИОНА — оснащенность территории, учреждений, организаций и т. п. материальными, техническими и институциональными средствами, обеспечивающая функционирование, воспроизводство и развитие образова-

тельной системы региона. (Большой словарь по социологии. — http://voluntary.ru/dictionary/662/word/infrastruktura.)

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ КУЛЬТУРА — система исторически развивающихся надбиологических программ аккультурации, выступающих условием воспроизводства и изменения социальной жизни во всех ее основных проявлениях, включающая общекультурное и профессиональное мировоззрение, ценности, нормы, операциональную вооруженность, образовательные технологии, мотивацию на самостоятельный личностный и профессиональный рост и саморазвитие и способность к самоорганизации саморазвития. (Янчук В. А. Экологическая перспектива развития образования: психологический аспект / В. А. Янчук // Адукацыя і выхаванне. — № 6, — 2009.)

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ ЛИЧНОСТИ — потребности личности в полноценном и разнообразном личностном становлении и развитии с учетом индивидуальных склонностей, интересов, мотивов и способностей (личностная успешность); органичное вхождение личности в социальное окружение и плодотворное участие в жизни общества (социальная успешность); развитость у личности универсальных трудовых и практических умений, готовности к выбору профессии (профессиональная успешность). (Глоссарий. Федеральные государственные образовательные стандарты. — http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=230.)

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УСЛУГИ — комплекс целенаправленно создаваемых и предлагаемых населению возможностей для приобретения определенных знаний и умений, для удовлетворения тех или иных образовательных потребностей. Термин заимствован из экономической теории, где бытовые, транспортные и иные услуги рассматриваются в одном ряду с другими результатами труда, имеющими форму товара и являющимися предметом купли-продажи. По своим целям и содержанию образовательные услуги подразделяются на три вида: а) ориентированные на потребности рынка труда — профессиональные; б) ориентированные на потребности развития организаций и социальных общностей — социальные; в) ориентированные на потребности развития человека — социально-культурные. (http://ru.wikipedia.org.)

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ — комплекс возможностей и стимулов для развития индивида, содержащихся в социальных условиях его жизнедеятельности. К его основным составляющим могут быть отнесены: а) общий культурно-исторический фон и уровень технологического развития региона и страны в целом; б) образовательный уровень территориальной общности и лиц ближайшего окружения; в) объем и структура реально доступных образовательных услуг; г) факторы, определяющие отношение к учебной деятельности; д) наличие возможностей для применения приобретенных знаний, понимания, умений, мера их социальной востребованности; е) уровень демократичности общества, мера вовлеченности населения в процесс принятия решений и ведения общих дел. (Онушкин, В. Г., Огарев, Е. И. Образование взрослых: междисциплинарный словарь терминологии /В. Г. Онушкин, Е. И. Огарев. — СПб.: ИОВ РАО. — 109 с.)

ОБУЧАЮЩАЯСЯ ОРГАНИЗАЦИЯ (англ. *learning organization*) — течение в организационном поведении 1990-х гг., основанное на признании ценности знаний для роста конкурентных преимуществ. Организационные знания содержатся в продуктах человеческой деятельности (оборудовании, базах данных, оформлении), в организационных структурах (ролях, системах поощрения, процедурах) и людях (умениях, ценностях, верованиях, практиках). (Kim, 1993; Levitt, March, 1988; Schein, 1992.) Для специалистов разной направленности характерны разные способы освоения окружающего мира. Соответственно, процедуры обучения должны учитывать эти базовые различия в способах освоения опыта. Обучаемость касается многих свойств организации, как структурных, так и функциональных, и выходит далеко за рамки планирования и реализации внутриорганизационного обучения работников. (Большой психологический словарь. Сост. Б. Мещеряков, В. Зинченко. — Олма-пресс, 2004. — http://vocabulary.ru/dictionary/30/word/obuchayuschajasja-organizacija.)

ОБУЧАЮЩЕЕСЯ ОБЩЕСТВО — тип общества, где приобретение знаний не ограничивается ни в пространстве, ни во времени. (К обществам знания. Всемирный доклад ЮНЕСКО, с.5 9. © ЮНЕСКО 2005 г. http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001418/141843r.pdf.)

ОБУЧАЮЩЕЕСЯ СООБЩЕСТВО — неформальные группы людей, которые без привязки к организационной структуре совместно обсуждают и осваивают лучшие практики, овладевают новыми навыками, решают различные вопросы — иными словами, занимаются всем тем, что этим группам интересно.

ОБУЧАЮЩИЙСЯ РЕГИОН — это сообщество, которое имеет стратегию поощрения создания богатства, личностного роста и социального единства через развитие человеческого потенциала всех его граждан. (Longworth, N. Learning Cities, Learning Regions, Learning Communities [Электронный ресурс] / N. Longworth; Lifelong Learning and Local Government. — NY: Routledge, 2006.. — Режим доступа: http://www.longlearn.org.uk/book4.html)

ОБЩЕСТВЕННЫЕ ЗАПРОСЫ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ (СОЦИАЛЬНЫЙ ЗАКАЗ) — запросы, интегрирующие потребности личности и семьи до уровня социальных потребностей. К их числу относятся: следование принципам безопасного и здорового образа жизни, готовность к соответствующему поведению на основе полученных знаний и умений (безопасный и здоровый образ жизни); осознание нравственного смысла свободы в неразрывной связи с ответственностью, развитость правосознания, умения делать осознанный и ответственный личностный выбор (свобода и ответственность); освоение и принятие идеалов равенства, социальной справедливости, гармонии и разнообразия культур как демократических и гражданских ценностей (социальная справедливость); активная жизненная позиция, готовность к трудовой деятельности, обеспечивающей личное и общественное благополучие в условиях рыночной экономики (благосостояние). (Глоссарий. Федеральные государственные образовательные стандарты. — http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=230.)

ОБЩЕСТВО ГРАЖДАНСКОЕ — общество, в котором сочетаются частные и общие интересы; достигшее партнерских отношений с государством, в котором возможность его членов реализовать свои права и обязанности дополняется способностью государства обеспечить безопасность общества в целом и отдельных граждан; общество с развитыми партнерскими отношениями между обществом,

государством и экономикой. В целом гражданское общество можно охарактеризовать как самоорганизующееся начало и сосредоточение негосударственных отношений. (Федотова В. Г. Гражданское общество / В. Г. Федотова // Новая философская энциклопедия: в 4 т. /Ин-т философии РАН, Нац. общ.-научн. фонд; науч.-ред. совет: предс. В. С. Степин. — М.: Мысль, 2010. — Т. 1. — С .479)

ОБЩЕСТВО ЗНАНИЙ — общество, в основе которого лежит возможность находить, производить, обрабатывать, преобразовывать, распространять и использовать информацию с целью получения и применения необходимых для человеческого развития знаний. Оно опирается на концепцию общества, которое способствует расширению прав и возможностей, что включает в себя понятия множественности, интеграции, солидарности и участия. Лежащий в основе общества знания подход ориентирован на «развитие человечества» и «расширение прав и возможностей» и призван обеспечить более эффективное осуществление общепризнанных прав и основных свобод, повышая при этом эффективность борьбы с бедностью и эффективность политики развития. Расцвет общества знания требует создания новых связей между знанием и развитием, при этом знание остается одновременно инструментом удовлетворения экономических потребностейи полноправной составляющей развития. (К обществам знания. Всемирный доклад ЮНЕСКО. — С. 29. © ЮНЕСКО 2005 г. http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001418/141843r.pdf.)

ПАРТНЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЕ (от франц. *lepartenaire* — партнер, компаньон) — тип социального взаимодействия, который характеризуется в первую очередь способом регулирования общественных, прежде всего трудовых, отношений между большими группами и слоями населения, в частности, между предпринимателями (работодателями), наемными работниками и государством. Социальное партнерство ориентирует на их равноправное сотрудничество, на интеграцию трудящихся в систему рыночных отношений. Политика социального партнерства связана с реализацией программы сотрудничества между различными силами общества, поиска согласия и достижения консенсуса. (Семигин, Г. Ю. Партнерство социальное / Г. Ю. Семигин // Новая философская энциклопедия: в

4 т. /Ин-т философии РАН, Нац. общ.-научн. фонд; науч.-ред. совет: предс. В. С. Степин. — М.: Мысль, 2010. — Т. 3. — Т.206–207)

ПОЛИТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ — деятельность всех субъектов образования по согласованию целей, ценностей и приоритетов образования. (Кондракова, И.Э. Образовательная политика: содержание понятия. — http://cyberleninka.ru/article/n/obrazovatelnaya-politika-soderzhanie-ponyatiya.)

ПОЛИТИКА РАЗВИТИЯ — способ достижения соответствия качественных характеристик потенциалов объективным потребностям актуального и будущего развития регионов. К основным задачам политики развития целесообразно отнести: формирование систем потребностей, способностей и готовностей носителей потенциала производить качественную продукцию и формирование у субъектов потенциалов потребности, способности и готовности жить интересами своего общества, региона и участвовать в решении их социальных проблем. (Иванов, О. И. Политика развития человеческого потенциала — функциональный императив современной России. — http://innclub.info/wp-content/uploads/2012/02/иванов_ои.doc .)

ПОТЕНЦИАЛ СОЦИАЛЬНЫЙ — количественный интегрированный параметр развития социальной группы (социума в целом), отражающий готовность к выполнению тех или иных функций в социально-деятельностных и экономических системах.

ПОТЕНЦИАЛ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ — система взаимосвязанных и взаимообусловленных составляющих, которые укрупненно могут быть объединены в три блока: биологический, социальный и духовный потенциалы. Биологический потенциал человека определяется его здоровьем, наследственностью, физическим и психическим развитием. Социальный потенциал объединяет социально значимые потенциалы человека (населения), активно используемые в процессе общественного производства: экономико-трудовой, интеллектуальный и общественно-политический. Духовно-нравственный потенциал включает морально-этическую и духовную составляющие. Все составляющие человеческого потенциала базируются на качествах и свойствах человека, как врожденных, так и формируемых в процес-

се воспитания, образования и социализации. (Терминологический ювенологический словарь, 2005 г. — http://voluntary.ru/dictionary/913/word/nacionalnyi-chelovecheskii-potencial.)

ПОТРЕБНОСТИ БАЗОВЫЕ — потребности, определяющие образовательную активность значительной части населения в сложившейся социальной ситуации. Базовые потребности проявляются в доминирующих или первичных ориентациях (установках). (Глоссарий. Федеральные государственные образовательные стандарты. — http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=230)

ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНАЯ (от греч. дело, деятельность, поступок) — понятие философского (эстетического, гносеологического, этического, политологического) дискурса, использующееся в различных контекстах для характеристики а) благогопоступка в отличие от теоретической и творческой деятельности; б) технико-инструментального разума в противовес умозрению; в) определенного типа разума — практического разума, соединяющего в себе усилия воли и ума, этические, эстетические и познавательные ориентации и структуры; г) универсального способа отношения человека к миру, который предполагает волю, усилия ума, ориентацию на будущее в целеполагании, в замышлении и в создании проекта, технологическом проектировании, в расчете средств, адекватных цели и необходимых для получения желаемого результата. (Огурцов, А. П. Практика / А. П. Огурцов // Новая философская энциклопедия: в 4 т. /Ин-т философии РАН, Нац. общ.-научн. фонд; науч.-ред. совет: предс. В. С. Степин. — М.: Мысль, 2010. — Т. 3. — С. 321–325)

ПРОВАЙДЕРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ — лица, либо организации, оказывающие образовательные услуги.

РАЗВИТИЕ — характеристика качественных изменений объектов, появления новых форм бытия, инноваций и нововведений, сопряженная с преобразованием их внутренних и внешних связей. (Абушенко, В. Л. Развитие / В. Л. Абушенко // Всемирная энциклопедия: Философия / главн. науч. ред и сост. А. А. Грицанов. — М.: АСТ; Минск: Харвест, Современный литератор, 2001. — С. 847–848.)

РЕГИОН КАК КВАЗИ-ГОСУДАРСТВО («квази» — деньги, облигации, которые лежат в банке). В этом качестве регион представляет собой относительно обособленную систему национальной экономики. Регионы аккумулируют все больше функций и финансовых ресурсов, принадлежащих центру. Взаимодействие федеральных и региональных властей, а также разные формы межрегиональных экономических отношений обеспечивают функционирование региональных экономик в рамках национальной экономики. (Челноков И. В. Региональная экономика: организационно-экономический механизм управления ресурсами развития региона. / И. В Челноков., Б. И. Герасимов, В. В. Быковский. — Тамбов: ТГТУ, 2009. — С. 43).

РЕГИОН КАК КВАЗИ-КОРПОРАЦИЯ — регион, представляющий собой крупный субъект собственности (региональной и муниципальной) и экономической деятельности. В этом качестве регионы становятся участниками конкурентной борьбы на рынках товаров, услуг, капитала (например, защита торговой марки местных продуктов, (Челноков И. В. Региональная экономика: организационно-экономический механизм управления ресурсами развития региона. / И. В Челноков., Б. И. Герасимов, В. В. Быковский. — Тамбов: ТГТУ, 2009. — С. 43).

РЕГИОН КАК РЫНОК имеет определенные границы, акцентирует внимание на общих условиях экономической деятельности (предпринимательский климат) и особенностях региональных рынков различных товаров и услуг. (Челноков И. В. Региональная экономика: организационно-экономический механизм управления ресурсами развития региона. / И. В Челноков., Б. И. Герасимов, В. В. Быковский. — Тамбов: ТГТУ, 2009. — С. 43).

РЕГИОН КАК СОЦИУМ — общности людей, живущих на определенной территории. Этот подход выдвигает на первый план воспроизводство социальной жизни (населения и трудовых ресурсов, образования, здравоохранения, окружающей среды и т. д.) и развитие системы расселения. Данный подход шире экономического, включает культурные, социально-психологические, политические и др. аспекты жизни регионального социума. (Челноков И. В. Региональная экономика: организационно-экономический механизм

управления ресурсами развития региона. / И. В Челноков., Б. И. Герасимов, В. В. Быковский. — Тамбов: ТГТУ, 2009. — С. 43).

РЕГИОНАЛИЗАЦИЯ — процесс становления автономных самодеятельных субъектов политических, экономических, социальных отношений.

РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА — это сфера деятельности по управлению экономическим, социальным и политическим развитием страны в пространственном, региональном аспекте, т. е. связанная с взаимоотношениями между государством и районами, а также районов между собой. Региональная политика представляет собой составную часть национальной стратегии социально-экономического развития. (Челноков И. В. Региональная экономика: организационно-экономический механизм управления ресурсами развития региона. / И. В Челноков., Б. И. Герасимов, В. В. Быковский. — Тамбов: ТГТУ, 2009. — С. 43).

РЕГИОНАЛЬНАЯ СТРАТЕГИЯ — форма проектирования и реализации социальных взаимодействий между разными региональными субъектами, максимально учитывающая возможности, перспективы, средства деятельности субъектов, проблемы, трудности, конфликты, которые препятствуют осуществлению взаимодействий. Региональная стратегия осуществляется как простраивание общего социального пространства, задающего в дальнейшем порядок будущих социальных взаимодействий. (Кемеров, В. Е. Философская энциклопедия / В. Е. Кемеров. — «Панпринт», 1998. — http://www.terme.ru/dictionary/183/word/strategija)

РЕГИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ — рост и изменения процессов, институтов, установок и ценностей субъектов, формирующих пространство региона.

РЕГИОНАЛЬНЫЕ СЕТИ — способ и инфраструктура организации коммуникации и взаимодействия региональных субъектов (физических лиц и организаций) для достижения общих целей регионального масштаба.

РЕСУРСЫ — измеримые, организуемые, управляемые материальные и нематериальные «субстанции», необходимые для достижения

целей. (Архангельский, Г. Глоссарий терминов тайм-менеджмента / Г. Архангельский. — 2003. — http://www.vocable.ru/dictionary/655/word/resursy.)

РЕСУРСЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ — система отношений по поводу производства новых или обогащенных (обновленных) знаний и интеллектуальных способностей индивидуумов, коллективов и общества в целом обеспечивать устойчиво расширенное и сбалансированное воспроизводство национального богатства на интенсивной основе в интересах повышения качества жизни всего населения (Татаркин, А. И. Интеллектуальный ресурс общества: сущность, классификация и роль в социально-экономическом развитии http://www.bmpravo.ru/show_stat.php?stat=765)

РЕСУРСЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ — все личные активы отдельных работников, их групп и организации в целом, которые, будучи включенными в деятельность по достижению целей, обеспечивают эффективное функционирование и устойчивое развитие человека, групп людей, организации. В деятельностной трактовке понятие Ч. р. функциональное. Согласно деятельностным представлениям, ресурсы существуют только в рамках целенаправленной человеческой активности, где полагаются искусственно-естественными, т. е. внутренними инструментами деятельности, связывая человека со средой проявления его активности — с деятельностью. Можно сказать, что человеческие активы ресурсами становится тогда, когда появляются возможности и способы употребления их в деятельности. В этом контексте Ч. р. являются все внутренние средства: а) ценности, установки, мотивы, навыки, опыт, способности каждого человека в организации; б) групповые нормы, цели и ценности, размер и состав, сплоченность, статус и роли членов рабочих групп; коммуникация, лидерство, влияние, сотрудничество, конфликты как групповые процессы; в) организационная культура, структура, стиль руководства в целостной организационной системе. Таким образом, Ч. р. организации и ее потенциал могут быть распределены по трем уровням: а) Ч. р. личности и потенциал ее развития; б) Ч. р. малых групп и, соответственно, потенциал их развития; в) Ч. р. коллектива, потенциал развития организации в целом.

СЕТЕВАЯ СТРУКТУРА — кооперационное соглашение, объединяющее различные субъекты (физические лица и организации), действующие по единым согласованным правилам, позволяющее им конкурировать между собой, привлекать новых партнеров и одновременно организовывать и координировать свою деятельность в целях максимально эффективного использования ресурсов.

СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ — форма взаимодействия и интеграции участников образовательной, научно-исследовательской и производственной деятельности, самостоятельных в экономическом отношении, посредством соглашений, контрактов, координации их деятельности и привлечения новых партнеров.(Маковеева, В. В. Сетевое взаимодействие — ключевой фактор развития интеграции образования, науки и бизнеса / В. В. Маковеева. — http://www.lib.tsu.ru/mminfo/000063105/354/image/354-163.pdf.)

СОДЕРЖАНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ — педагогически адаптированная система знаний, умений и навыков, опыта творческой деятельности и эмоционально-ценностного отношения к миру, усвоение которой обеспечивает развитие личности. Специальное образование дает человеку знания и умения, необходимые в конкретной отрасли деятельности. Содержание общего образования обеспечивает участие школьников в социальной, непрофессиональной деятельности, формирует их мировоззрение, систему ценностей и идеалов, обусловливающих гражданскую позицию каждого индивида, его отношение к миру и определение своего места в нем. (Лернер И. Я. Содержание образования / И. Я. Лернер // Российская педагогическая энциклопедия: в 2 т. — М., 1999. — Т. 2. — С. 349)

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ РЕГИОНА — модель социально-экономической организации региона, ее внутренних и внешних отношений, отражающая ее назначение, структуру, процессы, технологии и ресурсы. СЭМР предназначена для обеспечения управляемости процессов социально-экономического развития региона. Включает социальную и экономическую подсистемы, отражающие культурно-духовную, государственную и хозяйственную конституции, политическое устройство, природно-экологическую подсистему и инфраструктуру региона.

Каждая из выделенных подсистем обладает свойствами самоорганизации, определенной автономии и развивается в соответствии с присущими ей закономерностями. В то же время, находясь в тесной взаимосвязи, взаимодействуя друг с другом, они образуют новое явление — регион. Как и всякая экономическая система, регион имеет внутреннюю и внешнюю среду, которые взаимодействуют. Эти связи могут быть как прямого, так и косвенного воздействия. (Зайцева Т. К. Социально-экономическое развитие региона в условиях глоболизации: автореф. на соискание уч. степ. канд. экон. наук / Т. К. Зайцева. — Кисловодск, 2004)

СТРУКТУРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ВЗРОСЛОГО — их подразделение на виды и группировка с учетом специфики задач и проблем, решаемых индивидами в различных сферах их жизнедеятельности. Взрослый человек так или иначе вовлечен в технологическую, экономическую, политическую, социальную, духовно-культурную деятельность. Отсюда многообразие знаний и умений, в обновлении и обогащении которых он может испытывать постоянную или преходящую нужду. Основанием их классификации служит структура жизнедеятельности взрослого человека. Потребности подразделяются на шесть основных групп, каждая из которых включает специфические знания и знания, необходимые для его развития, как: а) профессионала; б) работника; в) гражданина; г) члена общества; д) личности; е) индивидуальности. (Онушкин, В. Г., Огарев, Е. И. Образование взрослых: междисциплинарный словарь терминологии /В. Г. Онушкин, Е. И. Огарев. — СПб.: ИОВ РАО. — 109 с.)

УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ — это систематические процессы, благодаря которым создаются, сохраняются, распределяются и применяются основные элементы интеллектуального капитала, необходимые для успеха организации; стратегия, трансформирующая все виды интеллектуальных активов в более высокую производительность, эффективность и новую стоимость. (http://ru.wikipedia.org/wiki/Управление_знаниями.)

ФАКТОРЫ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ — экономико-географическое положение; природно-климатические условия; природно-ресурсный потенциал; демографический потенциал и структура

населения; структура и специализация хозяйства; финансовая обеспеченность; тип (уровень) социально-экономического развития региона. (http://otherreferats.allbest.ru/economy/00203361_0.html.)

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ (МОТИВАЦИОННЫЕ ТИПЫ) — *власть*. Главной мотивирующей целью является достижение высокого социального статуса, престижа. Стремление к контролю или доминированию над другими людьми и ресурсами в рамках социальной системы. *Достижение*. Стремление достигнуть личного успеха в конкретной деятельности за счет собственной компетентности в соответствии с социальными стандартами и последующим социальным одобрением. *Гедонизм*. В основании данного мотивационного типа лежит чувственная направленность на себя и стремление получить как можно больше удовольствий для себя. Жизнь рассматривается как цепочка наслаждений. *Стимулирование* (полнота жизненных переживаний). Главная цель — наличие новых впечатлений и изменений в жизни. Перемены, частые жизненные выборы обеспечивают необходимое ощущение новизны и возбужденности. *Саморегуляция* (самонаправленность). Данный мотивационный тип предполагает автономность и независимость мыслей и поведения, направленность на создание нового, исследовательский интерес. *Универсализм*. Выражает стремление к пониманию и признанию всех других людей, терпимому отношению к ним и заботе об их благополучии. Значимым является не только мир людей, но и мир природы. *Благосклонность* (забота). Главная цель — взаимодействие со значимыми для тебя людьми и забота об их благополучии. *Традиции*. Мотивационный тип: уважение, принятие, подчинение и поддержка существующих традиций и общих идей в рамках социокультурной и религиозной группы как основа успешного функционирования группы. *Конформность*. Главная цель — ограничение действий, импульсов и намерений, причиняющих вред другим или отклоняющихся от социально принятых норм и ожиданий. (Глоссарий. Федеральные государственные образовательные стандарты. — http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=230)

ЭКОНОМИКА ЗНАНИЙ — экономика, основанная на производстве, обновлении, циркуляции, распределении и применении знаний. Это экономика, которая использует знания для обеспечения

своего роста и конкурентоспособности. Определяющим фактором возникновения и развития экономики знаний является человеческий капитал. Продукты экономики знаний — научная и разнообразная высокотехнологичная продукция, высококвалифицированные услуги, образование. Основные элементы экономики знаний: образование (формирование научного и технологического мышления); инновационная система (развитая сеть университетов, лабораторий, научных центров и других организаций, обеспечивающая генерацию знаний, технологий, инноваций); институты экономики знаний (институциональная среда поддержки инвестиций в образование и науку, адаптация новых технологий); информационная инфраструктура (циркуляция идей и решений). (Толковый словарь «Инновационная деятельность». /Отв. ред. В. И. Суслов. — 2-е изд., доп. — Новосибирск, 2008. — 224 с. — http://www.vocable.ru/dictionary/994/word/yekonomika-znanii.)

Приложение А

ДЕКЛАРАЦИЯ ЛИМЕРИКА[122] (LIMERICK DECLARATION[123])

Руководящие принципы для создания учебных городов и регионов

Декларация Лимерика

Декларация Лимерика — результат работы, проделанной в Европе по изучению регионов, т. е «мест, где экономическое, социальное и экологическое развитие стимулируется за счет эффективного обучения и сотрудничества во всех слоях общества.

Декларация Лимерика:

Мы осознаем необходимость объединения местных и региональных органов власти для решения меняющихся экономических, социальных, политических, экологических, культурных и управленческих задач XXI века.

Мы верим, что решение заключается в более глубоком понимании основной региональной динамики, которая, создавая баланс глобального и местного, развивает социальный капитал регионов и способствует инновациям, творчеству и росту.

Это может быть достигнуто только путем значительного усиления роли непрерывного обучения специалистов, и советников, и всех граждан вопросам управления.

Т. е. города и регионы должны превратиться в обучающиеся города и регионы, развивая свой человеческий, социальный и структурный потенциал на благо всех, и обеспечивая участие всех заинтересованных сторон в решении этой задачи.

В частности, мы верим, что следующий список стратегических направлений поможет местным и региональным властям построить стабильное, процветающее и непрерывное обучение в регионах с выгодой для всех его институтов и граждан:

---

[122] Текст Декларации на русском языке [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://rudocs.exdat.com/docs/index-538097.html

[123] Текст Декларации на английском языке [Электронный ресурс]. —Режим доступа: http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/CaseStudies/UPDATEDCASES/UK_StirlingAnnex.pdf

- использование ресурсов и опыта высших учебных заведений, тем самым помогая им выполнять свою третью цель в Болонском процессе;
- мобилизация энергии и потенциала других заинтересованных общественных и частных сторон для социально-экономического развития;
- содействие инновациям, творчеству и их видение в людях и организациях;
- превращение разнообразия в капитал и его использование в качестве инвестиций, ценных для экономического, человеческого и интеллектуального роста;
- адаптация и использование уже существующих инструментов и материалов для увеличения возможностей обучения на протяжении всей жизни для всех граждан;
- необходимо, чтобы все учреждения и рабочие места, в т. ч. местных органов власти, стали обучающимися организациями с непрерывным улучшением программ для всех сотрудников и высоким качеством протестированных стандартов;
- развитие взаимодействия для создания инвестиционных возможностей;
- постоянное совершенствование навыков и возможностей трудоустройства для удовлетворения меняющихся потребностей в сфере труда;
- развитие талантов, навыков, опыта и знания общества для активных гражданских проектов;
- использование средств массовой информации для пропаганды регионального обучения для своих граждан, а также за пределами региона для клиентов и потенциальных инвесторов;
- предоставление возможности населению и учреждениям принять активное участие в природоохранных проектах[124].

[124] Руководящие принципы для создания учебных городов и регионов: Декларация Лимерика http://www.edurt.ru/index.php?rubrika=339&type=1&lang=1

Приложение 1

Роль и содействие университетов в развитии регионального обучения

Существует несколько способов, с помощью которых университеты могут и должны помогать в развитии регионального обучения

1. Расширение соучастия с целью принятия участия местными и региональными государственными служащими в университетском образовании.

2. Дизайн, разработка и внедрение специализированных курсов по различным аспектам изучения региональной политики и практики.

3. Проведение эксплуатации научно-исследовательской деятельности для местных и региональных органов власти.

4. Открытие международных каналов в другие регионы.

5. Участие в международных исследованиях.

6. Обеспечение динамичного руководства в развитии регионального обучения.

7. Поощрение студентов и сотрудников взамен на навыки, креативность и знания для развития регионального обучения.

8. Участие в плодотворных партнерствах с другими заинтересованными сторонами для построения обучающих городов и регионов.

9. Создание и управление исследованиями и проектами развития в партнерстве с местными и региональными органами власти, используя местные, национальные и международные источники финансирования.

10. Их превращение в истинные обучающиеся организации в качестве примеров.

11. Помощь в разработке и мониторинге программ непрерывного улучшения для сотрудников местных и региональных властей.

12. Развивать обучение в городах/регионах посредством мониторов и табло.

13. Разрабатывать, развивать и применять различные инструменты и техники, которые помогли бы создать культуру обучения в регионах.

14. Предоставлять помещения университетов для проведения различных мероприятий, связанных с «обучающимися» городами и регионами.

15. Представлять города при презентациях различных проектов, миссий и проведении мероприятий как на национальном уровне, так и за рубежом.

16. Принимать участие в праздниках и фестивалях, посвященных «обучению», днях открытых дверей и т. д.

17. Способствовать обмену информацией о «постоянном обучении» между местными и региональными властями.

18. Обеспечивать постоянный обмен персоналом между администрациями местного и регионального уровней.

19. Проводить семинары и мастер-классы для администрации на местном и региональном уровнях.

20. Продвигать и опубликовывать результаты удачного опыта.

21. Проводить «Аудиты потребностей обучения» от лица местного и регионального правительства.

22. Разрабатывать брошюры, буклеты и другие рекламные материалы.

23. Разрабатывать и делать доступными модульное обучение, курсы с получением степени, обучение в магистратуре и аспирантуре и т. д.

24. Составлять реестры потенциальных проектов развития региональной экономики, социальной сферы, а также проектов по защите окружающей среды.

25. Продвигать в массы культурное наследие регионов, при этом раскрывая новые горизонты для проживающих в них людей.

Приложение 2

Роль и значение бизнеса, коммерции и индустрии в развитии «Обучающихся регионов»[125].

1. 1. Развитие «Обучающихся регионов» с применением собственной корпоративной методики, включающей:

[125] http://www.edurt.ru/index.php?rubrika=339&type=1&lang=1

- выявление выгод для компании и совершение деятельности с учетом первых;
- поддержка стратегии развития «Обучающихся регионов»;
- объединение собственной стратегии развития со стратегией «Обучающихся регионов»;
- использование лейбла «Обучающихся регионов» в виде маркетингового хода;
- приобщение людей к развитию и распространению стратегии «Обучающихся регионов» как часть программы по развитию менеджмента;
- вложение финансовых средств в соответствии с получаемыми выгодами от использования концепции «Обучающихся регионов»;
- поддержку на региональном уровне стратегии повышения компетенции персонала, совершение вложений в будущие и настоящие проекты;
- поощрение творческого начала и инноваций как основы развития региона;
- включение тем, связанных с «Обучающимися регионами», в программу курсов по постоянному совершенствованию для менеджеров и других специалистов;
- участие в конференциях, семинарах и курсах, связанных с региональным развитием;
- предоставление своих помещений и других возможностей остальным организациям в регионе;
- укрепление международных связей между регионами и использование первых для развития торговли;
- обеспечение доступности информации о менеджменте качества и экспертизе «Обучающихся регионов» для других региональных институтов;
- обеспечение наглядных материалов, содержащих информацию об «Обучающихся регионах», а также обеспечение доступности литературы для сотрудников организации;

- обеспечение информированности персонала о стратегиях и основных положениях «Обучающихся регионов»;
- стимулирование поставщиков и потребителей к участию в развитии «Обучающихся регионов»;
- установление крепких связей с местным и региональным правительством.

1. 2. Выполнение миссии организации, связанной с социальными обязанностями, посредством:

- принятия стратегии развития «Обучающихся регионов», улучшающей процесс обучения;
- поддержки местных общественных организаций, вовлеченных в процесс обучения;
- стимулирования персонала к принятию стратегии повышения активности граждан в «Обучающихся регионах»;
- применения новых знаний при продвижении информации о культурных событиях в регионах;
- учета общественных вложений в разработку стратегий по постоянному развитию персонала и выделение рабочего времени на воплощение этой идеи в жизнь;
- спонсирования региональных мероприятий, связанных с обучением, таких как, например, обучающие фестивали, и непосредственного участия в них;
- участия в таких событиях, как «Дни обучения на работе»;
- спонсирования конкурсов, связанных с обучением.

1. 3. Установление партнерских отношений с местными учебными заведениями посредством:

- участия в разработке вместе с учениками схем по воспитанию, а также аналогичных схем с использованием новейших технологий;
- обеспечения получения рабочего опыта учениками;
- обеспечения недолгосрочных командировок для школьного персонала;

- внедрения схем двойного сотрудничества с местными учебными заведениями;
- приглашения учителей на курсы развития менеджмента;
- обеспечения школ помещениями для их непосредственной деятельности;
- использования для своих нужд школьных творческих и дизайнерских разработок;
- стимулирования сотрудников к взятию на себя обязанностей школьных управляющих и членов школьного совета;
- разрешения на использование помещений компании для тренингов.

1.4. Установление партнерских отношений с университетами путем:

- разработки и проведения курсов, соответствующих программе постоянного развития организации, в стенах самой организации;
- стимулирования персонала к получению высших научных степеней;
- запуска исследовательских проектов и проектов по развитию чего-либо, соответствующих нуждам компании;
- обмена персоналом между университетами и компанией;
- обеспечения трудоустройства студентов;
- предоставления помещений, ресурсов и путем деления опытом.

Приложение 3

Роль и значение школ в развитии «Обучающихся регионов»

1. Установление прочных связей с обществами, к которым они принадлежат, являясь частью стратегии «Обучающихся регионов».
2. Распространение информации об «Обучающихся регионах» среди своих партнеров путем рассылки информационных писем и другой литературы.
3. Выступая в качестве посредника между местными властями и своими партнерами при обсуждении вопросов, связанных с «Обучающимися регионами».

4. Предоставление классов и лабораторий для проведения различных мероприятий «Обучающегося города».
5. Установление партнерских отношений с местными промышленными предприятиями как части стратегии партнерства «Обучающихся городов».
6. Привлечение к работе руководителей из числа членов общества в соответствии с воспитательной стратегией «Обучающихся городов».
7. Включение услуг, предоставляемых обществом, в свой учебный план в качестве одной из важнейших его частей.
8. Принятие активного участия в развитии региональной «стратегии активных граждан» в качестве организатора и участника.
9. Активного внедрения идей сотрудников и учащихся в развитие «Обучающихся регионов».

— Направления своих сотрудников и учащихся в другие школы, как национального уровня, так и международного, для решения региональных проблем.

— Продвижение как части стратегии «Обучающихся регионов» проектов, связанных с взаимодействием домашнего обучения с общим.

— Использование знаний, способностей и талантов членов сообщества для обогащения образования школьников.

— Усовершенствование стратегий, связанных с консультированием, от лица всего города и подключение учащихся и сотрудников к проведению анализа.

— Получение статуса представителя в комитете по развитию «Обучающихся регионов».

— Активное участие в развитии стратегии «Обучающихся регионов» непосредственно для школ.

— Участие в различных местных мероприятиях, связанных с «Обучающимися регионами», например, организация выставок на «Обучающих фестивалях».

— Публикация в местных СМИ как средства улучшения «Обучающихся регионов» и создания их собственного имиджа.

— Организация выставок работ учащихся в общественных местах, таких как библиотеки, городские выставочные залы, рестораны, лечебные заведения для создания имиджа «Обучающихся регионов» и продвижения информации о них.

— Проведение для членов сообщества различных курсов, посвященных новейшим образовательным методам и путям обучения людей.

— Включение публицистических материалов «Обучающихся городов» в программу «Дня открытых дверей» для членов общества.

— Организация выставок публицистических материалов, например, размещение плакатов в школах.

— Включение информации об «Обучающихся регионах» в программу курсов для школьников, посвященных гражданству.

— Участие в проектах по защите окружающей среды, являющееся частью деятельности всего «Обучающегося региона».

— Воплощение в жизнь стратегий «Обучающихся организаций» совместно с другими институтами «Обучающихся регионов».

— Представление информации о регионах в различных проектах, миссиях, а также при проведении мероприятий как на национальном уровне, так и за рубежом.

— Оказание помощи при проведении «Аудитов потребностей обучения» в сообществе от лица «Обучающегося региона».

— Участие в тех культурных мероприятиях, которые непосредственно связаны со стратегией «Обучающихся регионов».

— Активная пропаганда получаемых выгод и удовольствий от обучения всего сообщества.

— Включение тем, связанных с «Обучающимися регионами», в программы курсов повышения квалификации для учителей и различных собраний персонала.