

усвояемого материала по сравнению с проведением занятий в учебных аудиториях УО «ГГАУ».

Наиболее эффективно использовать методику проведения практических занятий по спецдисциплине в форме малых групп (3-4 студента).

Использование при проведении практических занятий по дисциплине «Коневодство» лошадей различных половозрастных групп способствует закреплению лекционного материала, а также максимально приблизить студентов, в процессе выполнения практического задания, к работе в производственных условиях, что в конечном итоге отражается на их уровне знаний и успеваемости.

ЛИТЕРАТУРА

1. Загвязинский, В.И. Инновационные процессы в образовании и педагогическая наука / В.И. Загвязинский. - Тюмень, 1990. – 63 с.
2. Селевко, Г.К. Современные образовательные технологии : Учебное пособие / Г.К.. Селевко - М.: Народное образование, 1998. - 256 с.
3. Давыдов, В.В. Теория развивающего обучения / В.В. Давыдов. - М.: ИНТОР, 1996. – 89 с.

УДК 378.018.4(476)

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Грудько С.В.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Современному высокотехническому производству необходим работник с постоянно растущим уровнем общего и профессионального образования, квалификации. В связи с чем на первый план выходит система непрерывного образования. В настоящее время, однажды полученное образование с каждым последующим годом теряет свою ценность. При сегодняшних темпах общественного прогресса знаний, умения и навыки работников должны пополняться и развиваться постоянно. Удовлетворять такие потребности призвана система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

В Республике Беларусь современная система непрерывного образования представляет собой сложную систему, в качестве основных элементов этой системы можно выделить основное и дополнительное образование. Каждый элемент системы имеет уровни, которые находятся в непрерывной взаимосвязи друг с другом.

Если получение основного образования всегда (дошкольное, базовое и среднее) обязательное, то дополнительное образование осуществляется либо по желанию работника, либо по решению руководства.

Согласно п.11 ст. 55. ТК одной из обязанностей нанимателя при организации труда является обеспечение повышения квалификации или переподготовки работников в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Однако централизованное правовое регулирование отношений по обучению работников не исключает договорного порядка определения условий такого

обучения. Согласно ч.1 ст.201 ТК наниматель обязан обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, коллективным договором. Если же в законодательстве или по соглашению сторон не определены обязательные случаи и порядок обучения работников, необходимость профессиональной подготовки работников определяется нанимателем.

Общий порядок обучения работников различается в зависимости от категории работников, уровня их квалификации и является обязательным для всех нанимателей независимо от их подчиненности и формы собственности. Положение о непрерывном профессиональном обучении рабочих (служащих), утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 мая 2007 г. № 599, регулирует порядок организации непрерывного профессионального обучения рабочих, а также служащих, уровень подготовки которых не требует высшего, среднего специального образования. Положение о порядке осуществления повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12 марта 2008 г. № 379 (далее – Положение), регулирует порядок осуществления повышения квалификации, стажировки и переподготовки руководителей и специалистов организаций.

Согласно указанным Положений в Республике Беларусь предусмотрены следующие виды непрерывного обучения:

- профессиональная подготовка. Направлена на приобретение профессии (должности) лицами, которые ранее профессии рабочего (должности служащего) не имели.

- переподготовка. Направлена на приобретение новой профессии (должности) лицами, имеющими профессию рабочего (должность служащего). Применительно к руководящим работникам и специалистам предполагает получение новой квалификации соответствующего профиля образования на уровнях высшего и среднего специального образования;

- повышение квалификации рабочих. Направлено на углубление, расширение и обновление профессиональных знаний, умений и навыков и организуется для присвоения таким работникам более высоких тарифных разрядов (классов, категорий);

- курсы целевого назначения. Организуются для изучения новой техники, оборудования, материалов, технологических процессов, прогрессивных форм организации труда, трудового законодательства, правил технической эксплуатации оборудования, требований безопасности труда, вопросов, связанных с повышением качества продукции, и других вопросов, направленных на решение конкретных технических, экономических и иных задач;

- стажировка. Предполагает освоение работником новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности, иных достижений непосредственно в организации, где они возникли или применяются.

Таким образом, образование на сегодняшний день в РБ является доступным, при этом государство берет на себя расходы по финансированию школьного образования, частично специального и высшего, предоставляя право получить при желании образование по выбранной специальности за счет

собственного источника финансирования, а также предоставляет возможность кредитования на образование.

ЛИТЕРАТУРА

1. Национальная экономика Беларуси: Потенциалы. Хозяйственные комплексы. Направления развития. Механизмы управления: учеб. пособие/ В.Н. Шимов [и др.]; под общ. ред. В.Н. Шимова. - Минск. - БГЭУ, 2005. - с.. 50.
2. Одегов, Ю.Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / Ю.Г.Одегов., В.Б.Бычин, К.Л.Андреев. - Саратов: изд-во Саратовск. ун-та, 1991. - С.38
3. Страхова, О. Анализ динамики трудового потенциала жизненно необходим / О.Страхова, Л.Слепнева // Человек и труд. - 2003. -№2. - С. 27-29.

УДК 378.147.091(476.6)

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Гутикова Л.В.¹, Пестис М.В.², Величко М.Г.²

¹УО «Гродненский государственный медицинский университет»

²УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Главным направлением учебно-воспитательного процесса является системная интенсификация обучения и воспитания. В университете должна усиливаться фундаментальная общеобразовательная, гуманитарная и общенаучная подготовка специалистов при должном внимании к профессиональной подготовке. Проблема перестройки учебно-воспитательного процесса в университете на основе его интенсификации далеко не в полной мере решена и требует последовательного проведения в жизнь комплекса специальных мероприятий, прежде всего организационно-управленческого характера с учетом имеющихся для этого резервов и возможностей.

В целях сокращения междисциплинарного дублирования целесообразно четко разграничить характер общеобразовательных, общенаучных, специальных дисциплин и дисциплин специализации. Общеобразовательные дисциплины призваны вооружать специалистов общими познаниями, широким кругозором и диапазоном логического мышления, включая и гуманитарное образование. Общенаучные дисциплины должны вооружать будущих специалистов наиболее совершенным инструментом исследования и познания процессов и явлений. Содержание указанных дисциплин должно быть построено главным образом на материалах и иллюстрациях процессов и явлений.

Дисциплины специализации целесообразно формировать путем вычленения наиболее актуальных проблем из основных профилирующих дисциплин, и важнейшие вопросы по этим курсам должны включаться в экзаменационные билеты по специальным дисциплинам на экзаменах. Дублирование учебной информации в основных и специальных курсах так же целесообразно исключить, посвятив в лучшем случае ссылку на источник, скажем, понятийного аппарата в лекциях и других видах аудиторных занятий.

Мы считаем, что резервом интенсификации учебного процесса в университете является коренное улучшение его методического обеспечения учебниками