

тиве и продуктивного взаимодействия между руководителем и подчиненными в процессе решения сложных задач.

Наконец, инновационный процесс предполагает непрерывное развитие и использование всего возможного потенциала организации, в том числе потенциала руководителя, который может быть обнаружен через мнение коллектива о степени проявления его личных качеств в сравнении с идеальным менеджером.

1. Осипов Г.В. Социология. – М.: Мысль, 1990.
2. Глушаков В., Глушакова Т. Современные технологии менеджмента, маркетинга и практической психологии. – Мн.: УП "Технопринт", 2000, – с
3. Игнатов А. Технология обеспечения инновационного климата в коллективе // Отдел кадров. – № 10. – 2000. С. 108 – 112.

УДК 378

## ПЛАН ТВОРЧЕСКОГО РОСТА В СИСТЕМЕ ФОРМИРОВАНИЯ НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

**И.И. Леонович**

*Белорусский национальный технический университет  
Минск, Беларусь*

*Формирование научно-педагогического потенциала высшего учебного заведения требует развития системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации всех его сотрудников. Объединяющим документом планируемой работы профессорско-преподавательского состава является план творческого роста. Опыт БНТУ подтверждает целесообразность разработки и утверждения таких планов при избрании или переизбрании сотрудников по конкурсу на очередной срок. Приведена примерная структура плана творческого роста.*

Вопросы повышения квалификации специалистов, профессионализма и общего интеллектуального уровня взрослого населения по-прежнему остаются актуальными. Указом Президента Республики Беларусь № 122 от 14.03.2005г. «О проведении аттестации руководящих работников государственных органов и других организаций, должности которых включены в кадровый реестр Руководителя государства Республики Беларусь» предусмотрено дальнейшее усиление требований к руководящим кадрам нашей страны. В Беларуси сложилась

развитая, а вместе с тем достаточно стройная система повышения квалификации и переподготовки кадров. Она, в соответствии с государственной программой «Образование и кадры», включает около 330 учреждений и подразделений, различных по статусу, типу, ведомственной принадлежности, формам собственности (государственные и частные). В их числе:

Академия управления при Президенте Республики Беларусь	1
Академия последипломного образования	1
Академия последипломного медицинского образования	1
Институты повышения квалификации и переподготовки кадров	36
Факультеты повышения квалификации	18
Специальные факультеты по переподготовке кадров с высшим образованием	7
Отделения по повышению квалификации и переподготовке кадров ССУЗов и ПТУ	74
Учебные центры по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров	37
Курсы повышения квалификации при министерствах (ведомствах) и предприятиях (организациях)	15
Учебно-курсовые, учебные комбинаты, пункты, школы и др.	128
Частные учреждения по повышению квалификации	8.

Ежегодно в этих учреждениях проходят обучение около 600 тыс. человек по более чем 5,5 тыс. профессиям и специальностям.

Особое внимание в системе последипломного образования уделяется молодым, творчески работающим руководителям и специалистам. Им в первую очередь оказывается методическая помощь в профессиональном становлении, в осуществлении запланированной опытной и экспериментальной работы.

В условиях реформирования системы образования Республики Беларусь, по мнению кандидата экономических наук А.И. Абрамова, первоочередной задачей учреждений повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров является опережающее обучение педагогических работников для работы в новых условиях, организация профессионального обучения работников по дефицитным должностям. Это, прежде всего, педагоги-организаторы, социальные педагоги, библиотекари школ, лидеры детских и молодежных движений и организаций. В рамках олимпиадного движения учреждения последипломного педагогического образования работают с одаренными детьми и молодежью.

Высшие учебные заведения играют решающую роль не только в подготовке высококвали-

фицированных специалистов для различных отраслей экономики, здравоохранения, науки и культуры, но и в обеспечении последипломного образования, т.е. в повышении общего и профессионального уровня образования взрослых, получении обучающимися и взрослым населением дополнительных профессий, квалификации в области техники, современных информационных технологий, иностранных языков, экономики, менеджмента, права, коммуникаций и др. В настоящее время в высшей школе нашей республики сложилась и успешно функционирует система непрерывного образования, которая включает магистратуру, аспирантуру, докторантуру и разветвленную сеть институтов, факультетов и центров повышения квалификации и переподготовки специалистов. Каждая из этих форм имеет свои особенности построения учебного процесса, масштабы и конкретные цели в системе формирования кадрового потенциала государства.

**Магистратура** ставит своей целью дать возможность выпускникам вуза проявить себя на более высоком уровне профессиональной подготовки, развить навыки самостоятельной творческой работы, обеспечить задел для дальнейших научных исследований или для выполнения сложных задач практического характера.

В Белорусском национальном техническом университете подготовка магистров в соответствии с решением Министерства образования начала осуществляться с 1991 года. Первый выпуск (7 чел.) состоялся в 1998 года. В текущем 2004/2005 учебном году в магистратуре по 50-ти различным специальностям обучается 165 человек, в том числе 123 человек на стационаре. Эта форма обучения в целом себя оправдывает. Около 60-65% выпускников магистратуры поступают в аспиранту, продолжают исследования по направлениям, которые были им определены кафедрами при зачислении в магистратуру. Вот почему очень важно, чтобы эти направления и темы магистерские работ с одной стороны отражали требования формирования гармоничной структуры научного потенциала государства, а с другой – учитывали личностные качества начинающих исследователей, вовлекали их в постоянную глубокую творческую работу. Магистратура относительно новая для нас форма профессиональной подготовки специалистов, она требует дальнейшего совершенствования.

Требуется осмысления как методических, так и организационных принципов работы с магистрантами, уточнения существующих положений по отбору лиц в магистратуру, участия магистрантов в учебном процессе кафедр, требования к магистерским работам (диссертациям), их рецен-

зирования, экспертной оценки, защиты и др. Требуют также решения вопросы публикации магистерских работ и статей, которые ими подготовлены в процессе обучения в магистратуре.

**Аспирантуру** следует рассматривать как главную форму подготовки научных кадров. Большинство нынешних ученых прошли курс обучения в аспирантуре с отрывом или без отрыва от производства.

На начало 2005 года в БНТУ в аспирантуре обучалось более 350 человек, в том числе около 200 человек с отрывом от производства. Здесь накоплен значительный опыт работы с аспирантами. По всем основным научным специальностям имеются Советы по защите диссертаций, аспирантам оказывается всесторонняя методическая и финансовая помощь ректоратом и деканатами, установлен систематический контроль за выполнением индивидуальных планов и работой кафедр по руководству аспирантами.

На Совете Белорусского национального технического университета 25.02.2005 в докладе проректора по научной и производственной деятельности профессора Ф.А.Романюка был дан глубокий анализ работы аспирантуры, отмечены положительные и отрицательные стороны ее функционирования. Особое внимание было обращено на низкий удельный вес аспирантов во время защищающих свои кандидатские диссертации. В последнее время был принят ряд важных Положений, касающихся присуждения ученых степеней и присвоения ученых званий, по аспирантуре, защите диссертаций, о работе Советов по защите диссертации, стипендии аспирантов и др. Все это, несомненно, повысит эффективность подготовки научных кадров через аспирантуру. Однако и в этих условиях в аспирантуру следует зачислять лиц, которые хорошо проявили себя на научном поприще и имеют достаточно высокий задел по избранному научному направлению, в пределах которого может быть сформулирована актуальная в научном и практическом отношении тема кандидатской диссертации. Поступающие в аспирантуру, как правило, должны иметь академическую степень магистра.

Высшей ученой степенью, как известно, является доктор наук. В высших учебных заведениях Беларуси в 2003/2004 учебном году работало 1153 докторов и 7293 кандидатов наук, что составляло 5,8% и 36,6% от общего количества профессорско-преподавательского состава. На одного доктора приходилось 6,3 кандидатов и 8,1 педагогов без степени. Это далеко до оптимальной структуры кадров высшей школы. В БНТУ и некоторых других вузах эти показатели более

высокие. Повысить научный потенциал высшей школы – значит, в первую очередь, решить вопросы развития докторантуры. **Докторантура** – индивидуально ориентированная система научной деятельности, связана с подготовкой к защите и защитой докторских диссертаций. Она существует в ведущих вузах, где созданы научные школы, ведутся исследования по важнейшим научным программам и проектам имеются стабильные научные традиции и динамические тенденции развития науки. В Белорусском национальном техническом университете подготовка докторов наук ведется на многих профилирующих и общинженерных кафедрах, а результаты подготовки способствуют постоянному повышению научного потенциала вуза.

Самой разветвленной формой актуализации знаний профессорско-преподавательского состава является повышение его квалификации. В Беларуси имеется достаточное количество центров повышения квалификации, как профессорско-преподавательского состава, так и учебно-вспомогательного персонала различных специальностей. Координация и общее методическое руководство их деятельностью осуществляет Министерство образования Республики Беларусь. Работники технических высших учебных заведений проходят повышение квалификации в основном в Республиканском институте инновационных технологий и его филиалах, которые созданы при вузах Гомеля, Могилева. Направления повышения квалификации отражают фактический характер научной и педагогической деятельности профессорско-преподавательского состава и, следовательно, играет важную роль в повышении их педагогического мастерства.

При всех существующих формах повышения квалификации профессорско-преподавательского состава важной остается самостоятельная, активная научная и научно-педагогическая работа педагогов. Чтобы придать ей системность и организованность, в БНТУ, начиная с 1999 года, введено планирование всех видов деятельности – разработку и утверждение планов творческого роста. Такие планы разрабатывают сами педагоги, но они рассматриваются на кафедрах и утверждаются на Советах при избрании сотрудника по конкурсу на очередной срок.

При повторном избрании анализируется степень их выполнения. Планы, как правило, должны быть конкретными и целенаправленными. Большую работу по контролю за качеством планирования творческой работы профессорско-преподавательского состава выполняет начальник управления делами В.А.Дронов и заместитель

начальника управления делами по кадрам А.Л.Жилиховская.

Практика показывает, что в планах творческого роста целесообразно иметь ряд самостоятельных разделов.

В разделе *«Повышение научного уровня»* могут быть предусмотрены следующие, виды деятельности: сдача экзаменов кандидатского минимума; проведение исследований по утвержденной теме кандидатской (докторской) диссертации;

написание, представление или защита диссертации; написание монографий; участие в работе творческих научных объединениях;

руководство аспирантами, соискателями и магистрами; проведение исследований по государственным научным программам и проектами и т.п.

В разделе *«Совершенствование педагогического мастерства»* могут быть запланированы работы научно-методического плана, такие как: обучение в центрах переподготовки с целью получения педагогической специальности; исследование эффективности различных методов организации учебного процесса; подготовка и издание учебников и учебных пособий; постановка новых лабораторных работ; подготовка докладов на педагогические темы и выступление на конференциях семинарах; разработка алгоритмов и программ внедрения информационных технологий в учебный процесс и др.

В разделе *«Освоение смежных дисциплин»* представляется информация о планируемой работе по изучению фундаментальных, общенаучных и специальных дисциплин, которые необходимы для повышения профессионального уровня педагога. К таким дисциплинам могут относиться: педагогика, психология, информатика, вычислительная техника, история, иностранный язык, философия, экономика, организация и управление и т.п.

Работы по изучению смежных дисциплин могут проводиться в соответствующих центрах или самостоятельно (об этом делаются записи в ПТР).

В разделе *«Разработка новых методик и пособий»* приводятся работы методического и учебно-организационного плана. Среди них написание методических пособий, подготовка наглядных пособий, организация внедрения НИР в учебный процесс, работы по формированию курса лекций, семинаров и практических занятий, внедрение новых систем контроля и оценки знания студентов и др.

В разделе *«Руководство студенческой научной работой»* отражается деятельность по руко-

водству научными студенческими формированиями (кружки, конструкторские и проектные бюро и др.) и индивидуальная работа со студентами. Причем в каждом планируемом мероприятии записывается конкретный ожидаемый результат (количество докладов, работ подготовленных на конкурс, публикаций и т.п.).

В разделе «Повышение квалификации» записывается цель, место и время повышения квалификации. Как правило, повышение квалификации сотрудников БНТУ проводят в Республиканском институте инновационных технологий.

Количество и содержание разделов в планах творческого роста профессорско-преподавательского состава могут быть любые, но во всех случаях они должны отражать цели и задач, которые ставит перед собой сотрудник, которые являются отражением интересов соответствующего научно-педагогического коллектива.

При введении в практику системы планирования творческого роста профессорско-преподавательского состава Совет БНТУ исходил не из формальных позиций, а учитывал необходимости всемерной поддержки интересов сотрудников и оказания помощи в достижении сформулированных ими личных и общественно-полезных целей.

Планирование научной и педагогической работы каждого сотрудника должно осуществляется с учетом общих задач, которые стоят перед высшей школой как в деле подготовки специалистов с высшим образованием, так и в деле переподготовки и повышения квалификаций взрослых. Основными задачами на данном этапе можно считать:

-прогнозирование рынка труда с целью определения оптимальной потребности специалистов различных специальностей, опережающая подготовка кадров с учетом тенденций развития наук, техники, экономики и культуры;

-исследования рынка образовательных услуг с целью оценки интересов различных возрастных групп и закономерностей развития общества;

-обоснование организационно-управленческих структур в системе высшего образования, обеспечивающих эффективную работу по подготовке, переподготовке и повышению квалификации специалистов;

-развитие информационной базы высших учебных заведений, обеспечивающей рациональное использование бюджета времени при подготовке, переподготовке и повышении квалификации специалистов, а также в процессе самостоятельной работы студентов, педагогов и слушателей центров повышения квалификации;

-создание полных комплексов учебно-методических пособий, включающих книги, электронные издания, алгоритмы и программы по всем плановым дисциплинам;

-оптимизация стандартов, учебных планов и программ, обеспечивающих высокие требования по подготовке творческих специалистов с учетом прогноза развития соответствующих наук, производств и общественной практики;

-усиление влияния к вопросам морального и материального стимулирования профессорско-преподавательского состава за труд, обеспечивающий необходимое качество учебного процесса и достижения по формированию у специалистов высокого профессионализма и требуемых моральных качеств;

-разработка более четкой системы аттестации профессорско-преподавательского состава, в которой педагогический труд в высшей школе оценивался бы не по формальным учебно-отчетным признакам, а по результатам обеспечения учебного процесса на современном уровне, подготовки высококвалифицированных специалистов, обладающих необходимым профессионализмом и высокими моральными качествами.

Кроме отмеченных существуют и другие задачи научного, методического и организационного характера, которые необходимо решать в высшей школе. Они заслуживают специального рассмотрения.

УДК 338.2: 378.1

## УЧЕБНЫЙ КУРС: «ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» В ОБРАЗОВАНИИ ВЗРОСЛЫХ

В.И. Курмашев, А.С. Михалев  
Минский институт управления  
Минск, Беларусь

*Предложен, обоснован и разработан междисциплинарный курс «Теоретические основы инновационной деятельности», основные акценты в котором сделаны на развитии у обучающихся способностей, знаний и навыков творческого инновационного решения задач по совершенствованию организаций, технических систем и товаров с использованием законов их развития и методов из теории решения изобретательских задач.*