

**ОСОБЕННОСТИ ЗАОЧНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКОЙ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ АКАДЕМИИ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ**

Стабильность и экономическое состояние общества во многом определяются положением в сфере занятости населения. Поэтому активная политика занятости выдвигается в настоящее время на передний план экономических реформ. Процессы, происходящие в сфере занятости, - это в основном социальные процессы, решение которых невозможно без целенаправленного обучения персонала государственной службы занятости. Учитывая высокую динамику требований, предъявляемых к содержанию и организации обучения, этого невозможно добиться в результате разовой процедуры. Необходимо создание на базе современных технологий постоянно действующей, целостной, гибкой, открытой для совершенствования и развития системы обучения (подготовки, повышения квалификации и переподготовки) персонала государственной службы занятости.

Создание и развитие системы обучения персонала для службы занятости базируются на нескольких принципах. Один из них заключается в том, что обучение работника службы занятости должно стать обязательной и ограниченной составляющей его должностной деятельности. Для достижения этой цели решаются определенные задачи, в частности задача подготовки и переподготовки руководящих и перспективных работников службы занятости в объеме высшего образования, переподготовки (второго высшего образования), а также послевузовского профессионального образования (аспирантуры, докторантуры).

Применительно к задачам обучения различных групп персонала службой занятости предусмотрены различные формы и направления их обучения. Так, подготовка и переподготовка специалистов в основном осуществляется по

дистанционной (заочной) форме в объеме высшего профессионального образования по специальным учебным планам, учитывающим специфику работы службы занятости и требования государственного образовательного стандарта, что и реализует Российская государственная академия труда и занятости в настоящее время. Персонал, обучающийся в академии, - руководящие и перспективные работники службы занятости.

Согласно исследованиям социологов, современный специалист в течение всей своей трудовой жизни вынужден постоянно приобретать новые знания и осваивать новые навыки, что заставляет его несколько раз переучиваться. Специалист широкого профиля должен обладать совокупностью общеобразовательных и специальных знаний и умений, что позволит ему выполнять широкий круг взаимосвязанных функций и повысит его профессиональную мобильность. Такой специалист способен совершенствовать профессиональное мастерство, творчески подходить к решению поставленных задач. Вместе с тем необходимо учитывать, что рыночная экономика усиливает тенденцию к дифференциации знаний и умений и дальнейшей специализации.

Таким образом, в основу подготовки специалистов для службы занятости должна быть положена фундаментальность образования, которая обеспечит универсальность специалиста в будущем.

За многие годы работники службы занятости, как правило, теряют навыки обучения. Теперь с грузом семейных и других проблем на плечах им приходится опять браться за учебу, что достаточно сложно даже для молодого, полного сил и уверенности в себе человека, тем более она кажется тяжелой ношей для обремененного грузом социальных, психологических и прочих проблем взрослого человека. Кроме того, рост численности незанятого населения, а значит, и необходимость активной работы службы занятости в решении проблем снятия напряженности на рынке труда не позволяют работникам системы службы занятости проходить обучение по традиционной форме с отрывом от основной работы на 2,5, а то и 4 года. Специфика обучения специалистов для службы занятости также проявляется в таких

особенностях обучаемого контингента, как различие в возрасте, уровне образования, опыте работы и пр., но общим для них является то, что все они относятся к взрослому поколению. Поэтому для удовлетворения роста потребности в обучении высококвалифицированных специалистов службы занятости и одновременно снижения объемов финансирования обучения целесообразно использование всех возможностей дистанционного обучения.

В литературе организация дистанционного обучения часто разделяется на два вида: моноформенную и комбинированную. Последняя осуществляется в тех случаях, когда комбинируют специфические условия данного конкретного учебного учреждения с другими формами обучения. В таком случае дистанционное обучение становится одной из многих форм. Сегодня мы видим много примеров такой организации обучения, так как и вузы, и другие учебные заведения реализуют дистанционное обучение по этой модели.

В практике организации дистанционного обучения в системе службы занятости можно выделить в зависимости от географической удаленности слушателя и уровня дополнительной поддержки две основные модели: обучение, “базируемое на центре”, и обучение, сочетающее самостоятельное изучение обучаемыми учебных материалов и проведение консультаций преподавателями в регионах, где живут и работают обучаемые.

Обучение на расстоянии наиболее трудная модель обучения, требующая особых учебных материалов и дополнительной поддержки учащихся. Легче спланировать хорошую систему семинаров или гибкую систему преподавания, чем систему обучения на расстоянии.

Модель обучения, “базируемого на центре”, больше подходит к российским условиям, так как российские граждане не имеют тенденции к смене места проживания. Такая модель у нас известна как заочное обучение и для России экономически более жизнеспособна. Педагогическая технология такого обучения прежде всего предусматривает собственную разработку учебно-методических материалов (программ обучения, тематики контрольных работ, вопросов к семинарским и практическим занятиям, задания для

самостоятельной работы, включая элементы самоконтроля, аудио- и видеоматериалов, компьютерных обучающих программ). Научно-методические и учебные материалы выпускаются также в виде учебных пособий, конспектов лекций, деловых игр, рекомендаций к уже существующим традиционным учебникам, других источников информации. В этих условиях преподаватели должны выступать и в роли преподавателей, и в роли разработчиков программных, научно-методических и учебных материалов. Учебный план заочного обучения в качестве промежуточного и итогового контроля знаний предусматривает контрольные и курсовые работы, рефераты, отчетные работы, в которых студент должен не только показать понимание научной проблемы, но и проявить свои способности к самостоятельной исследовательской работе.

Такая модель обучения требует от обучаемых значительных волевых усилий в условиях практически полной самостоятельности в учебе. Так, по оценкам специалистов, лишь 15 % людей способны пройти полный курс обучения по заочной форме и получить диплом, поэтому при направлении на подготовку и переподготовку руководство службы занятости обязательно отмечает личные качества специалиста (инициативность, обладание организаторскими способностями, способность самостоятельно принимать решения, потребность в профессиональном росте) и обосновывает необходимость его обучения (планирование направляемого на обучение специалиста в резерв на более высокую должность и т.п.). Кроме того, поступающий на обучение должен представить реферативную работу из опыта своей практической деятельности и пройти собеседование для определения уровня общей подготовки.

Специфика обучения персонала государственной службы занятости проявляется еще и в том, что им в наибольшей степени и в кратчайшие сроки необходимо в рамках требований государственного образовательного стандарта научиться применять полученные знания в практической деятельности. Для достижения этой цели успешно используются обучающие компьютерные

программы, которые предусматривают систему комплексных контрольных заданий. Данная система предназначена для оценки профессиональной подготовленности и представляет собой систему задач профессиональной деятельности.

Под термином “комплексное контрольное задание” следует понимать текстовую модель ситуации, с которой специалист может встретиться в профессиональной деятельности. Такая модель требует элементов исследования, диагностирования, прогнозирования, проектирования и т.п. При выполнении контрольного задания необходимо продемонстрировать основные навыки профессиональной деятельности с учетом полученных знаний и умений. В целях обеспечения мероприятий по обучению и оказанию необходимой технической помощи в рамках проекта TACIS “Повышение возможностей и эффективности Министерства труда России” академией было приобретено оборудование, которое позволило разрабатывать и успешно применять в обучении средства мультимедиа для моделирования реальных ситуаций. Кроме того, для наибольшего приближения обучения к потребностям службы занятости к занятиям привлекаются не только штатные преподаватели академии, но и практические работники системы органов Минтруда России по вопросам занятости населения.

В тех региональных органах занятости, где есть возможность обеспечить персонал более современными средствами коммуникации (например, электронной почтой), диалог между студентом и преподавателем существенно сокращается, так как выполняемые контрольные задания могут легко корректироваться, исправляться, дополняться.

Применение современных технологий обучения персонала государственной службы занятости наряду с традиционными формами обучения позволяет студентам сразу использовать полученные знания в повседневной работе, выполненные ими дипломные работы отличаются умением применять полученные теоретические знания, большой практической направленностью, что свидетельствует о творческом отношении к функциональным обязанностям.