

УДК 378.046.4(476)

Ю.А. Русецкий

Институт повышения квалификации в формирующемся социально- инновационном пространстве

Современная система образования Республики Беларусь сталкивается с целым рядом проблем, среди которых следует особо выделить ее отставание от требований рынка труда. Подтверждением чему является то, что подготовка специалистов в высшей школе не всегда соответствует потребностям работодателей по содержанию, по численности выпускников остродефицитных профессий и специальностей, по оперативности внесения изменений в необходимые компетенции по профессиям, о чем свидетельствует «Соглашение о сотрудничестве в сфере повышения квалификации и профессиональной под-

готовки специалистов стран-участниц Содружества Независимых Государств», подписанное в Ялте 25 мая 2007 г. и утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23.01.2008 г. № 92. Мысли, созвучные нашему тезису, находим в публикациях членов правительства [1], ученых республики [2–4], выступлениях участников Первого съезда ученых Республики Беларусь, состоявшегося в г. Минске 1–2 ноября 2007 г. [5].

О том, что молодые специалисты постоянно испытывают потребность в обновлении знаний и расширении информационного пространства личности, свидетельствует и мониторинг качества процесса обучения, регулярно проводимый в нашем ИПК и ПК [6–9], и постоянное общение работников Института с директорами предприятий всех форм собственности, руководителями производственных подразделений, банковских структур, учебных заведений, деканатами и учебным отделом УО «ВГУ им. П.М. Машерова». Отмечая, что университетская подготовка обеспечивает фундаментальное изучение теоретических положений и концепций, составляющих основу знаний по различным предметным направлениям, все единодушны в том, что в условиях реализации Государственной программы инновационного развития Республики Беларусь на 2007–2010 годы, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь А.Г. Лукашенко № 136 от 26 марта 2007 г., необходим, **во-первых**, переход к сознательному получению и усвоению информации с большей ориентацией на ее практическое использование в профессиональной деятельности, **во-вторых**, мобильность и динамичность образовательного процесса, с учетом того обстоятельства, что процесс учения для взрослых выступает как вспомогательная составляющая по отношению к их трудовой деятельности и, **в-третьих**, учет запросов работодателей, формирующих рынок труда и заказ на подготовку необходимых специалистов (то, что в последнее время получило определение «практико-ориентированное образование»). В этой связи отметим лишь два важнейших (на наш взгляд) обстоятельства, подтверждающих актуальность обозначенных посылок.

Первое. В течение 90-х годов XX ст. в ходе социальных трансформаций отлаженная в советское время система практического обучения, в т.ч. и обеспечение профессионального образования новейшими образцами машин, механизмов и изучение передовых технологий (не случайно же первый заместитель главы Администрации Президента Республики Беларусь, академик А. Рубинов признает, что «особенно нужна помощь по части переоснащения вузов лабораторными и иным оборудованием. В большинстве случаев оно безнадежно устарело, а собственного производства необходимой номенклатуры в стране, к сожалению, не налажено») [10], потеряла системную государственную направленность и осуществлялась лишь благодаря личным контактам производителей (учебные заведения) и потребителей (социально-гуманитарная и производственная сфера) высококвалифицированного и интеллектуального продукта.

Второе. Уже первое десятилетие XXI в. привело к неожиданным потерям социальной ориентации как минимум в трех средах: *преподавательской* (столь активное насыщение учебного процесса информационными технологиями высветило неготовность (а иногда и нежелание!) многих преподавателей к переходу на обогащение своего предмета электронными средствами преподавания (это, вроде того, чего по началу боялись в 70-е годы прошлого века – внедрение в процесс обучения технических средств); *родительской* («плавание» детей по Интернету в наше время для них стало столь распространенным, что теряется (очень часто!) контроль за расходованием *учебно-го, студенческого* времени (выделено нами – Ю.Р.). («Ну, пропустил занятия, так я же был в Интернете», – читаем мы в анкетах социологических опросов, проводимых в «ВГУ им. П.М. Машерова»), *личностной* (оказывается, по мес-

ту распределения часто ждут не специалиста с фундаментальным университетским образованием, а работника для выполнения узкопрактических производственных задач).

Сошлемся на одно высказывание, которое, несомненно, может быть постоянным эпиграфом ко всякой работе по повышению квалификации и переподготовке кадров: «Количество перемен, – подчеркивает известный футуролог Э. Тоффлер, – которое способен выдержать человеческий организм, ограничено. Если мы будем бесконечно ускорять темп перемен, не определив предварительно границу допустимого, предъявляемые этой лавиной перемен требования, возможно, окажутся для людей просто-напросто непосильными. Мы рискуем довести их до тяжелого расстройства, которое я назвал шоком от столкновения с будущим» [11].

Чтобы не остаться на «обочине» происходящих изменений, человек должен научиться расходовать свой интеллектуальный потенциал на получение новых знаний, доучивание, переучивание, адаптацию к инновациям; процесс «стирания», смены старого знания новым должен проходить менее болезненно и давать максимальную профессиональную отдачу при минимальных личностных потерях [2].

Определив для Института повышения квалификации и переподготовки кадров УО «ВГУ им. П.М. Машерова» стратегическую задачу – помочь обучающемуся взрослому получить необходимые ему знания и быть готовым к ответу на общественные вызовы, руководство ИПК вместе с проректорами университета по дневному и заочному обучению сделало упор на удовлетворение потребностей людей, сознательно ориентирующихся на самоутверждение, самореализацию и социальную защищенность. В своей работе мы исходим из понимания сложившихся социально-экономических реалий, в которых переподготовка кадров и повышение их квалификации рассматривается как актуальная и наиболее активная часть формирования личностного человеческого капитала (и это хорошо понимают сами люди; руководителей же предприятий, на которых они работают, к сожалению, это меньше всего волнует), содействующая наращиванию его конкурентных преимуществ. Кроме разработки и реализации учебных планов и программ, обеспечивающих переподготовку специалистов (т.е. присвоение новой специальности), ведется работа по открытию краткосрочных курсов повышения квалификации, как это предусмотрено нормативными документами Министерства образования. Заметим, что такие курсы, прежде всего, предлагаются преподавателям и сотрудникам ВГУ (хотя мы готовы работать и с коллегами из других учебных заведений г. Витебска и Витебской области).

Внося постоянные коррективы в организацию учебного процесса, сотрудники Института исходят из двух взаимосвязанных направлений.

Первое, основополагающее, базируется на востребованности дополнительного образования и максимальном учете запросов и потребностей граждан, желающих пройти переподготовку и повысить квалификацию в ИПК и предусматривает развитие и совершенствование форм и методов работы по повышению компетентности слушателей, главными элементами которой в современных условиях выступают: вариативность повышения квалификации, владение современными информационными технологиями, личностно ориентированный, деятельностный подход, формирование способности к саморазвитию и постоянному повышению квалификации, самостоятельности в получении знаний, мобильности, конкурентоспособности и адаптированности на рынке труда и т.п.

Второе является определяющим для сотрудников Института, связано с обеспечением качества учебного процесса и обеспечивает разработку дина-

мичных, практико-ориентированных принципов обучения, осуществляемых с использованием информационно-коммуникационных технологий и инновационных педагогических методов. Подобный подход позволил определить наиболее перспективные специальности переподготовки, пользующиеся в Витебском регионе постоянным спросом и популярностью у лиц с высшим образованием и студентов выпускных курсов витебских вузов. Сейчас желающим пройти переподготовку и получить новую специальность предлагаются такие специальности, как 1–23 01 71 «Психология», 1–21 06 74 «Современные иностранные языки», 1–40 01 73 «Программное обеспечение информационных систем», 1–24 01 71 «Правоведение», 1–03 03 71 «Логопедия», 1–25 01 75 «Экономика и управление на предприятии промышленности», 1–25 01 75 «Бухгалтерский учет и контроль в промышленности», 1–25 03 71 «Бухгалтерский учет и контроль в банках», 1–03 03 74 «Олигофренопедагогика». Кроме того, специалистам с высшим и специальным образованием предлагаются программы повышения квалификации по профилям I Техника и технологии (направление образования «Вычислительная техника»); E Коммуникации. Право. Экономика. Управление. Экономика и организация производства (направление образования «Экономика»).

Здесь уместно заметить, что Институт повышения квалификации и переподготовки кадров УО «ВГУ им. П.М. Машерова» работает на условиях полного самофинансирования и хозрасчета. В его штате работает 20 человек административно-управленческого, профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного, 4 человека хозяйственно-обслуживающего персонала. По состоянию на 1 февраля 2008 г. в ИПК и ПК обучается на специальностях переподготовки по заочной форме 456 человек и вечерней – 72 человека, что соответствует лицензионным требованиям. И еще несколько цифр, характеризующих динамику развития Института. Если в 2001 г. количество слушателей в среднегодовом исчислении составляло 338 человек, то на начало 2008 г. оно выросло до 491 человека. Это значительно превосходит требования, предъявляемые к ИПК и ПК (150 человек) нормативными документами.

Расширение спектра образовательных услуг, конечно же, потребовало уточнения целей и задач деятельности ИПК. Сейчас они выглядят следующим образом:

– изучение потребностей (в рамках общеуниверситетских исследований) Витебского региона в профессиональных кадрах необходимой квалификации или переподготовке ныне действующих для работы на более узких направлениях реального сектора производства и образования. Отметим следующее: здесь мы предоставлены сами себе, так как плановая переподготовка кадров областными органами управления для нашего Института не проводится. И каждый человек решает свои вопросы лично, как показывает практика, чаще всего в зависимости от трех определяющих факторов – производственной необходимости (по принципу «Хочешь у нас работать – получай нужную квалификацию»), наличия денежных средств для оплаты за обучение и согласия руководства по месту работы или учебы на участие в учебных сессиях;

– совершенствование учебной, учебно-методической и информационно-коммуникационной обеспеченности (в т.ч. и через дистанционное обучение) слушателей ИПК и ПК (заметим, что эта работа ведется в тесном сотрудничестве с Научной библиотекой (директор А.М. Мицкевич) и Центром информационных технологий «ВГУ им. П.М. Машерова» (начальник Н.М. Чирвоный);

– продолжение разработки критериев эффективности процесса обучения в системе переподготовки и повышения квалификации, стремление в определении качественных уровней дополнительного образования слушателей ис-

ходить из их практико-ориентированной деятельности и возможностей дальнейшего саморазвития;

- усиление учебного и научно-методического влияния руководства ИПК и ПК (Совет Института, деканат, кафедра, учебный отдел) на ориентацию, с одной стороны, преподавателей на творческое овладение инновационными педагогическими образовательными технологиями и техниками конструктивного общения со слушателями в связи с усилением практической направленности их обучения (ситуационные задачи, проблемные решения, прогнозирование и т.п.), формирования у них постоянной потребности в самостоятельном обновлении знаний в соответствии с современными задачами и тенденциями социально-экономического развития и, с другой, на использование профессионального и социального опыта слушателей в целях обогащения занятий конкретикой практического опыта;

- решение мероприятий учебно-организующего порядка (график занятий, консультации преподавателей, индивидуальные встречи с ними) и социального плана (обеспечение, по возможности, местами в университетских общежитиях или в гостиницах Витебска) и т.д.;

- решение проблем укрепления учебно-материальной базы ИПК (в рамках подготовки УО «ВГУ им. П.М. Машерова» к празднованию 100-летнего юбилея со дня основания) через реконструкцию бывшего студенческого общежития (из-за аварийности выведенного из жилого фонда) в учебный корпус современного типа (кстати, с наличием небольшого общежития гостиничного типа);

- формирование стоимости обучения только в пределах рекомендаций Министерства образования Республики Беларусь, т.е. рост не более 0,5% в месяц, чтобы обучение было рентабельным для вуза и экономически привлекательным для слушателей.

Для более оперативного и качественного решения обозначенных проблем в Институте создана кафедра социально-экономических и гуманитарных дисциплин (заведующий кафедрой – кандидат психологических наук, доцент Н.В. Кухтова), организованы учебно-методическая и научно-исследовательская секции, внесены изменения в работу учебно-методического отдела ИПК и ПК. Создание кафедры позволило упорядочить работу с преподавательским составом, сделать более системным их участие в разработке учебных планов и программ, организации практик, участия в учебном процессе высокопрофессиональных практических работников и т.д. Постоянно в работе Государственных экзаменационных комиссий участвуют председатель Витебского городского совета депутатов Г.П. Грицкевич; председатель Витебского областного суда Т.В. Воронович; директор Центра информационных технологий Белгосуниверситета, кандидат физико-математических наук, доцент Ю.И. Воротницкий; начальник сектора кассовых операций ОАО «Банк «Москва–Минск», экономист высшей квалификации Д.А. Воривода и др.

Что касается преподавательского состава университета, то здесь эффективность сотрудничества определяют кафедры психологии (заведующий кафедрой доцент С.Л. Богомаз), философии (заведующий кафедрой доцент Э.И. Рудковский), экономической теории (заведующий кафедрой доцент С.В. Шахнович), деканаты факультетов – юридического (декан доцент А.А. Бочков), исторического (декан профессор В.А. Космач), филологического (декан доцент Л.М. Вардомацкий), математического (декан доцент Н.Е. Большаков) и др.

Подобное взаимодействие позволяет руководству ИПК формировать в преподавательском коллективе чувство повышенной личной ответственности за достижение максимального результата за работу в специфичной обучающейся среде (позиция взрослого, занимающегося с взрослыми). И главным

звеном такой ответственности является складывание позиции партнерства, сотворчества, совместной созидательной активности. Свидетельство тому – социологические опросы, показывающие, что наша взрослая (слушательская) аудитория больше всего ценит в преподавателе:

а) проблемность обучения, умение связать теорию с проблемами отрасли, с тенденциями и перспективами ее развития через узнаваемые прикладные (практические) ситуации;

б) диалогичность и работа с группой с учетом уровня общеобразовательной и профессиональной подготовленности слушателей;

в) умение и желание органично сочетать требования учебного процесса, инноваций социального контекста и личностных компетенций студентов;

г) учет в общении со слушателями их трудовой деятельности, их готовность к формированию новых знаний, умений, навыков.

Справедливости ради заметим: не часто, но высказываются мнения, что не все преподаватели, занятые в работе со взрослыми, способны овладеть новым для себя педагогическим качеством – учесть специфику аудиторий, чтобы использовать особые методы воздействия, позволяющие слушателям занимать свою позицию, быть проводником знаний, способствовать, содействовать слушателям в постижении за короткий срок обучения пусть не секретов, но важных элементов мастерства новой специальности, а иногда и игнорированием потребностей и мотивации образовательной деятельности слушателей.

Не будет преувеличением, если сказать, что именно благодаря творческой работе преподавательского состава (совершенствование идет постоянно), ориентированного на системный, лично ориентированный, деятельностный подход к обучению, Институт как организующе-обучающая система взрослых не получил за 8 лет своей деятельности ни одной рекламации (независимо от того, что каждый обучающийся проходит переподготовку или повышение квалификации за собственные средства) от работодателей и нареканий слушателей. В средствах массовой информации Витебской области можно прочесть отзывы окончивших ИПК и ПК – директора УО «Витебский государственный профессионально-технический колледж А.М. Лосякина, ведущего специалиста отдела аукционов и конкурсов Витебского областного территориального фонда госимущества Д.Ю. Луковникова, заместителя начальника кредитно-экономического отдела «Белгазпромбанка» Л.В. Лукашенко, дефектолога, заместителя директора по воспитательной работе СШ № 31 г. Витебска Н.А. Харкевич и др. Отметим, что наш Институт дважды (в 2002 и 2008 гг.) успешно проходил аттестацию и аккредитацию специальностей, проводимых Департаментом контроля качества знаний Министерства образования Республики Беларусь.

Обобщая, хотелось бы обратить внимание (в первую очередь, интересующихся проблемами повышения квалификации и переподготовки кадров) на несколько позиций, от положительного решения которых качество проводимой работы значительно выиграло бы.

И главная состоит в создании в Витебском областном исполнительском комитете научно-исследовательского подразделения (может быть, на базе областного центра занятости, в связи со снижением уровня нетрудоспособности и сокращением объема работы), которое могло бы стать Центром мониторинга потребности отраслей области в кадрах новых специальностей и специализаций. Такая работа могла бы стать перспективным, координирующим направлением в реализации областной социальной программы и позволила бы упорядочить траекторию обучения взрослых людей (и на основе переподготовки, и на основе повышения квалификации), прекратить стихийность и хаотичность в этих процессах и определить для них стратегические направления.

Создание подобной структуры также позволило бы гражданам более убедительно понять тезис Президента Республики Беларусь А.Г. Лукашенко «Государство – для народа» (читай: «Человек – главная ценность!»): создание упорядоченной структуры работы по непрерывному образованию взрослых позволило бы иметь в обществе возможности не только для профессионального, но и для личностного роста, общекультурного развития. Иначе говоря, система ИПК и ПК непрерывного или дополнительного, даже дистанционного образования должна быть культуросообразным (учитывать и соответствовать сложившейся системе культурно-художественных ценностей региона) образованием, дающим слушателю национально-культурные определенные знания (хотя бы в рамках развития туристического бизнеса в Беларуси).

И еще. В Республике Беларусь в системе повышения квалификации и переподготовки кадров определяющими до последнего времени являлись четыре документа: Закон Республики Беларусь «Об образовании» [3], Положение Совета Министров Республики Беларусь «О непрерывном профессиональном обучении руководящих работников и специалистов» № 1177 от 25 октября 2005 г. и др. 12 марта 2008 г. Совет Министров Республики Беларусь принял новое «Положение о порядке осуществления повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников», утвердившее основные виды профессионального обучения руководящих работников и специалистов – повышение их квалификации, стажировка и переподготовка (исключены из практики дополнительного образования практиковавшиеся ранее самообразование, обучение в организациях по месту работы и виды профессионального обучения, сроки и формы которых не регламентировались нормативными правовыми актами, а могли определяться работниками или организациями самостоятельно). Для нас особенно важным в новом «Положении...» является оптимизация общего количества часов в учебных планах переподготовки для слушателей с высшим и средним специальным образованием: для лиц с высшим образованием, проходящим переподготовку, определено не менее 1000 учебных часов (раньше было не менее 600) и для слушателей со средним специальным образованием – не менее 600 учебных часов (раньше было не менее 400).

В новом «Положении...», казалось бы, прописано все, содержатся рекомендации для решения самых разных объективно существующих ситуаций. Но в своих размышлениях хотелось бы обратить внимание на следующее. Если с требованиями «Закона...» все ясно, то в новом «Положении...» снова не учтена специфика деятельности ИПК и ПК. Мы говорим о том, что для каждого учебного заведения, занимающегося повышением квалификации кадров и их переподготовкой, должны быть свои правила игры. Если, скажем, есть бюджетное финансирование, плановый набор и плановый выпуск специалистов, значит выполнение государственных требований, в рамках правительственного «Положения...», должно быть обязательным. Иначе нельзя: ведь речь идет о контроле за расходованием бюджетных средств. А нужны ли все структурные подразделения (кафедры, библиотека и т.п.) в хозрасчетном коллективе, работающем в условиях государственного вуза, без права юридического лица, и обеспечивающем учебный процесс с помощью его деканатов и кафедр (к примеру, 25 штатных работников нашего ИПК и ПК ежегодно приносят в кассу университета 750–850 миллионов рублей, расходуемых на общеуниверситетские цели). Несмотря на то, что практика свидетельствует об эффективности работы по расходованию зарабатываемых средств, различного рода инспекции требуют неукоснительного выполнения буквы «Положения...».

На наш взгляд, нуждается в конкретизации и следующая позиция. В Республике Беларусь до последнего времени обучение взрослых и повышение

их квалификации велось в трех формах: *Институты повышения квалификации и переподготовки кадров*, *Институты непрерывного* образования, Академия *последипломного* образования. Сейчас высказывается мнение о необходимости открытия *Институтов дополнительного* образования и *Институтов развития образования* [12]. Может быть, и не надо единообразия? Может быть, это и есть тот случай, когда разносторонне направленный поиск приведет к положительному «единству многообразия» и позволит определить стратегические приоритеты в области обучения взрослых? Но тогда следовало бы предоставить государственным университетам, отвечающим за работу включенных в их состав ИПК и ПК, право на творческий поиск, не загоняя систему переподготовки кадров и повышения их квалификации в жесткие требования упомянутых нами «Положений...».

Подытоживая вышесказанное, хотелось бы подчеркнуть, что, обучая взрослых, без отрыва и с частичным отрывом от производства, система повышения квалификации и переподготовки кадров, представляет живой, постоянно развивающийся организм, а поэтому и внимание к ней должно быть постоянным и действенным.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Косинец, А.Н.* Инновационное образование – главный ресурс конкурентоспособной экономики государства / А.Н. Косинец // Вышэйшая школа. – 2007. – № 6.
2. *Жук, А.И.* Высшей школе – достойное кадровое обеспечение / А.И. Жук // Вышэйшая школа. – 2007. – № 1.
3. *Закон Республики Беларусь «О высшем образовании» от 11.02.2007.* Принят Палатой представителей 14 июня 2007 г., одобрен Советом Республики 22.06.2007 г.
4. *Титаренко, Л.Г.* Инновационная составляющая в высшей школе / Л.Г. Титаренко // Вышэйшая школа. – 2007. – № 6.
5. *Материалы первого съезда ученых Беларуси.* – Минск, 2008.
6. *Русецкий, Ю.А.* Повышение квалификации и переподготовка специалистов как важнейший фактор их социализации / Ю.А. Русецкий, Л.А. Гащенко // Веснік ВДУ. – 2003. – № 4.
7. *Русецкий, Ю.А.* Ценностно-мотивационные детерминанты получения второго высшего образования / Ю.А. Русецкий, Л.А. Гащенко // Веснік ВДУ. – 2004. – № 3.
8. *Русецкий, Ю.А.* К вопросу о качестве повышения квалификации и переподготовки специалистов / Ю.А. Русецкий, Л.А. Гащенко // Веснік ВДУ. – 2005. – № 3.
9. *Русецкий, Ю.А.* К вопросу о мотивации обучающихся в ИПК и ПК УО «ВГУ им. П.М. Машерова» / Ю.А. Русецкий, Л.А. Гащенко // Веснік ВДУ. – 2006. – № 4.
10. *Рубинов, А.* Педагогический зуд реформаторства / А. Рубинов // СБ Беларусь сегодня. – 2008. – 6 марта.
11. *Тоффлер, Э.* Футуршок / Э. Тоффлер. – М., 1973.
12. *Клюйко, А.* Займацца павышэннем кваліфікацыі і перападрыхтоўкі кадраў могуць толькі тыя ўстановы адукацыі, якія маюць ліцэнзію / А. Клюйко // Настаўніцкая газета. – 2008. – 27 сак.

S U M M A R Y

In the article the actual problems of professional skills improvement and further training in the conditions of forming social-innovative sphere in the Republic of Belarus are considered. The article is addressed to people interested in continuous education, university teachers and senior students of higher educational establishments.

Поступила в редакцию 5.02.2008