

алисты в качестве экспертов или нет, что позволит ТК ТС исключить ошибки в своей работе, а потребители будут приобретать продукцию только высокого качества и соответствующую требованиям технических регламентов.

Список использованных источников

1. Об особенностях подготовки высококвалифицированных специалистов для Таможенной комиссии Таможенного союза Рева Д. В., Прохоров В. Т., Осина Т. М./ Современные тенденции в образовании и науке (Тамбов, 31 окт. 2013 г.): сб. науч. тр. по материалам Международной научно-практической конференции: в 26 частях. Часть 21/М-во обр. и науки РФ. – Тамбов: Изд-во ТРОО «Бизнес-Наука-Общество», 2013.- С.69-71.
2. Применение экспертизы для оценки компетентности специалистов по маркетинговым коммуникациям [Текст]/ Д. В. Рева, С. Ю. Полухина, В. Т. Прохоров, Т. М. Осина// Известия вузов. Северо-Кавказский регион. Технические науки. - 2013.- № 6.- С. 148-152.

УДК 378

РЕГИОНАЛЬНЫЕ И ОТРАСЛЕВЫЕ АСПЕКТЫ МНОГОУРОВНЕВОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

Семенчукова И.Ю.

Витебский
государственный
технологический
университет, г. Витебск,
Беларусь

В статье рассмотрены региональные и отраслевые аспекты многоуровневого профессионального образования, негативные последствия тенденций монополизма в системе дополнительного образования взрослых.

The article describes the regional and brunch aspects of the multi-level vocational education, the negative effects of monopolistic tendencies in the system of additional education of adults.

Эффективность системы многоуровневого профессионального образования во многом предопределяется степенью взаимодействия основного и дополнительного образования взрослых.

В анализе взаимодействия разных уровней профессионального образования следует исходить из двух аспектов: макро – и микроуровней. Микроуровень анализируемой системы представлен организационной структурой учреждений профессионального образования.

В учреждениях высшего, среднего специального и профессионально-технического образования основное образование тесно интегрировано с дополнительным образованием взрослых (далее-ДОВ). Последнее представлено институтами, факультетами и отделениями повышения квалификации и переподготовки кадров. Профиль и направ-

ления повышения квалификации руководящих работников и специалистов и специальности переподготовки, как правило, соответствуют основному образованию. Вместе с тем, преобладание внебюджетной формы финансирования системы дополнительного образования взрослых стимулирует открытие востребованных высококонкурентоспособных образовательных услуг, ориентированных на потребности рынка труда.

Макроуровень системы взаимодействия разных уровней профессионального образования отличается системой управления и финансирования ДОВ.

В мировой практике тенденция интеграции среднего специального и высшего образования сопровождается бюджетным финансированием лишь основного образования. Образовательные программы дополнительного образования взрослых, ориентирующиеся на потребности рынка труда, финансируются организациями-заказчиками, или ведомственными, профессиональными объединениями, что позволяет достичь максимального эффекта от дополнительного образования взрослых. С одной стороны, актуализированные в процессе обучения знания и компетенции специалистов способствуют повышению их производительности труда, с другой стороны, рост эффективности работы организаций бизнеса позволяет обеспечивать финансирование непрерывного процесса обучения персонала фирм. Промежуточные звенья в этой цепи между организацией – потребителем образовательных услуг и учреждением образования выступали бы сдерживающим элементом в системе оперативного удовлетворения рынка труда высокопрофессиональными специалистами.

В Республике Беларусь образовательные программы дополнительного образования взрослых финансируются как на бюджетной (отраслевой), так и внебюджетной основе. Отсутствие четкого механизма взаимодействия этих форм финансирования ДОВ во многом выступает фактором, сдерживающим эффективность всей системы ДОВ, и, соответственно, системы взаимодействия разных уровней профессионального образования.

Если отвлечься от региональных институтов развития образования, которые реализуют образовательные программы ДОВ для педагогических работников дошкольных учреждений образования и общеобразовательных школ, все другие региональные учреждения образования по дополнительному образованию взрослых финансируются на внебюджетной основе. Вместе с тем, ряд столичных учреждений ДОВ по образовательным программам переподготовки и повышения квалификации руководящих работников и специалистов, которые в регионах финансируются на внебюджетной основе, получают бюджетное финансирование, в том числе для реализации образовательных программ в регионах. Так, например, по специальности «Педагогическая деятельность специалистов» ИПК и П УО «БГПУ им. М. Танка» на неравной основе конкурирует с региональными учреждениями ДОВ, которые предлагают образовательную программу переподготовки на уровне высшего образования по аналогичной специальности переподготовки на платной основе.

Привилегированное положение ряда столичных учреждений образования посредством тенденций монополизации в системе финансирования образовательных услуг по ДОВ снижает эффективность работы всей системы образования Республики Беларусь. Для выполнения учебного плана переподготовки в регионах привлекаются не только преподаватели столичных УВО, но и специалисты по договорам-подряда из регионов

не самой высокой квалификации. Чтобы обеспечить нормативную наполняемость учебной группы переподготовки (25 человек) при комплектовании групп не учитываются реальные потребности учреждений образования – заказчиков этих образовательных программ.

Негативным следствием сложившейся в Республике Беларусь системы финансирования учреждений образования по дополнительному образованию взрослых выступило замедление процесса открытия новых специальностей переподготовки. С одной стороны, у учреждений образования -получателей бюджетного финансирования, нет стимулов для активизации инновационной деятельности; с другой стороны, у региональных учреждений образования по ДОВ в силу узости и инертности рынка образовательных услуг нет возможности обеспечить набор по перспективным образовательным программам.

Наличие тенденций монополизма в системе ДОВ негативно сказывается и на решении отраслевых задач в непрерывной профессиональной подготовке и переподготовке кадров.

Для учреждения образования «Витебский государственный технологический университет», как для ведущего учреждения образования по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров для предприятий легкой и текстильной промышленности, актуальной проблемой остается низкий спрос на образовательные услуги по повышению квалификации педагогических работников учреждений ПТО и ССО, ведущих подготовку по учебным предметам специального цикла. Анализ обобщенной информации Гродненского и Витебского областных учебно-методических центров по количественному составу педагогических работников УПТО и УССО, нуждающихся в организации повышения квалификации по специальностям обучения, показал следующее. По Гродненской области общее количество преподавателей и мастеров производственного обучения, нуждающихся в повышении квалификации по учебным предметам специального цикла (специальности: 2 – 50 01 02 «Конструирование и технология швейных изделий», 3 – 50 02 54 «Технология обувного производства», 3 – 50 01 55 «Технология производства швейных изделий» и др.), составил – 72 человека. Статистика по Витебской области по потребности педагогических работников УПТО и УССО, ведущих подготовку по учебным предметам специального цикла, в повышении квалификации принципиально не отличается от Гродненского региона. Общая потребность в повышении квалификации педагогических работников УПТО и УССО по профилю специальностей легкой и текстильной промышленности составила 120 человек.

По данным учреждения образования «Витебский областной учебно-методический центр профессионального образования» за последние 10 лет по профилю специальностей легкой и текстильной промышленности повышение квалификации преподаватели УССО и УПТО не осуществляли.

Аналогичная ситуация с организацией повышения квалификации педагогических работников по профилю специальности характерна для УССО и УПТО других областей Республики Беларусь, осуществляющих подготовку кадров для предприятий легкой и текстильной промышленности.

В соответствии со сложившейся в Республике Беларусь системой финансирования образовательных программ повышения квалификации преподаватели и мастера про-

изводственного обучения УССО и УПТО, осуществляющие подготовку кадров для предприятий легкой и текстильной промышленности, повышают свою квалификацию в УО «РИПО» преимущественно по психолого-педагогическому направлению. Совершенствование знаний, умений и профессиональных компетенций по дисциплинам специальности в профильном учреждении высшего образования затруднено в силу отсутствия финансовых возможностей по оплате образовательных программ повышения квалификации у УССО и УПТО.

Не менее важной проблемой в реализации образовательных программ повышения квалификации руководящих работников и специалистов предприятий текстильной и легкой промышленности является низкий спрос на эти услуги.

Витебский государственный технологический университет в рамках международного проекта TEMPUS 544390-TEMPUS-1-2013-1-GR-TEMPUS-JPHES «Университет и промышленность для модернизации текстильного производства в Беларуси» исследовал возможные направления сотрудничества между университетом и предприятиями текстильной промышленности Республики Беларусь, проведя социологический опрос руководителей и специалистов текстильных предприятий, а также профессорско-преподавательского состава УО «ВГТУ», обеспечивающих подготовку специалистов для текстильной и легкой промышленности.

Одно из важнейших направлений сотрудничества – организация для специалистов и руководителей предприятий образовательных программ по повышению квалификации.

По предложению профильных университетских кафедр ФПК и ПК ежегодно разрабатывается примерный перечень курсов повышения квалификации. Учебными программами последних предусмотрены актуальные вопросы современных технологий изготовления швейных изделий, ресурсосбережения в швейном производстве, способы использования текстильных отходов; современные методы оценки качества текстильных нитей и сырья; метрологическое обеспечение производства; обязательное подтверждение соответствия продукции требованиям технических регламентов ТС; специфика изготовления обуви с верхом из современных искусственных и синтетических кож, информационные технологии в обувной промышленности и др.

Спрос на образовательные программы повышения квалификации по актуальным проблемам инновационного развития текстильной и легкой промышленности предъявляют в большей степени нерезиденты Республики Беларусь (РФ, Казахстан, Норвегия). Предприятия же нашей страны, как свидетельствует практика последних 10 лет, не проявляют заинтересованности в профессиональном росте своих сотрудников посредством участия в курсах повышения квалификации.

Принципиально новой формой взаимодействия университетов и предприятий на региональном уровне сегодня могут выступить некоммерческие партнёрства по развитию кадрового потенциала; консультативные Советы (причем они могут быть организованы как по территориальному, так и по отраслевому признакам); региональные Советы по кадровой политике; некоммерческие фонды поддержки образования и обеспечивающей его промышленности.

Обозначенные тенденции находят свое развитие и в Витебском государственном технологическом университете. Так, по предложению УО «ВГТУ» в 2014 году создан Координационный Совет по поддержке текстильного образования при белорусском го-

сударственном концерне по производству и реализации товаров легкой промышленности «Беллегпром».

В рамках разрабатываемой Стратегии кадровой политики Концерна «Беллегпром» поставлена задача оптимизации возможностей университетов Республики Беларусь по подготовке и переподготовке кадров по востребованным профессиям и специальностям для предприятий легкой и текстильной промышленности. Что же касается системы ДОВ, в частности образовательных программ повышения квалификации руководящих работников и специалистов, то в соответствии со сложившейся практикой последние проходят обучение в УО «Академия управления при Президенте Республики Беларусь» по экономическому или психолого-педагогическому направлению в рамках запланированного объема бюджетного финансирования. По профилю «Техника и технологии» за последние 10 лет в УО «ВГТУ», как головной организации исполнителя по отраслевой научно-технической программе «Легкая промышленность концерна «Беллегпром», ни одна образовательная программа повышения квалификации руководящих работников и специалистов не была реализована. При наличии потребностей в обучении специалистов предприятий легкой промышленности и возможностей со стороны университета организовать обучение по актуальным проблемам развития современной техники и технологии, отсутствие реального сотрудничества между университетом и промышленностью свидетельствует о глубокой дезинтеграции учреждений образования и нанимателей.

В настоящее время в мире накоплен огромный опыт эффективных форм взаимодействия университетов и предприятий. Разрушив старую (советскую) систему непрерывного профессионального образования и не создав новых механизмов для консолидации действий учреждений образования и предпринимательского сектора (организацией, органов государственного (регионального или отраслевого) управления) в вопросах непрерывного обучения специалистов, невозможно функционирование эффективных региональных и отраслевых систем дополнительного образования взрослых.



Tempus

Работа проведена в рамках проекта
544390-TEMPUS-1-2013-1-GR-TEMPUS-JPHES
«University and Industry for the modernization
of textile manufacturing sector in Belarus
(UNITE)» (Университет и промышленность
для модернизации сектора текстильного
производства в Беларуси)