

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

О. А. Олекс

Республиканский институт высшей школы, Минск, Беларусь

Автором дано концептуальное представление о сфере дополнительного образования взрослых как описание образовательной среды, пронизанной условиями, которые необходимы взрослому человеку, чтобы включиться в ведущую для него на определенном этапе жизненного пути и позитивную для общества деятельность. Основная цель дополнительного образования взрослых – содействие развитию личности и человеческого ресурса организаций всех видов экономической деятельности. Охарактеризовано современное состояние данной системы образования в Республике Беларусь, проанализированы проблемы, предложены пути их решения.

The author gives a conceptual understanding of the field of additional adult education as a description of the educational environment penetrated with conditions that an adult needs to get engaged in activities leading for him at a certain stage of his life and positive for society. The main purpose of additional adult education is to promote personal development and human resource organizations of all economic activity. Current state of the education system in the Republic of Belarus has been characterized, the problems have been analyzed, and solutions have been found.

Дополнительное образование взрослых (далее ДОВ) – это та особая сфера, которая обновляет действительность и в значительной степени определяет будущее, в том числе будущее системы основного образования. Эффективность функционирования и развития системы ДОВ влияет на темпы развития страны и качество жизни ее населения.

Данный термин и соответствующее понятие стали применяться в нормативных правовых актах нашей страны с 2011 г., после введения в действие Кодекса Республики Беларусь об образовании и его раздела XIV «Дополнительное образование взрослых». Целесообразность организации дополнительного обучения кадров для развивающихся отраслей экономики обоснована в 70-х гг. прошлого столетия [1, с. 198]. В СССР, позднее и в Республике Беларусь, дополнительное обучение кадров было представлено термином «последипломное образование». Представление о «дополнительном образовании взрослых» формировалось в 2003–2010 гг. по результатам исследований, выполненных ГУО «Республиканский институт высшей школы» [2–4]. Термин «образование взрослых» в белорусском законодательстве не используется: содержание его понятия охватывает как дополнительное, так и основное образование лиц, относящихся к нечеткой по определению категории «взрослые».

Каждый молодой человек «переходит» условную границу, отделяющую образование детей от образования взрослых. Этот переход про-

исходит в период появления ведущей для него деятельности – вида деятельности, в которую он желает «войти», движимый интересом (не обязательно профессиональным или до определенного момента не профессиональным). Со временем, как правило, происходит смена ведущей деятельности, но позиционирование себя в качестве взрослого остается и закрепляется. Формируется жизненный и профессиональный опыт, в том числе по мере освоения содержания образовательных программ для взрослых. Важно, чтобы ведущая деятельность для каждого человека, в каком бы возрасте она впервые не проявилась, носила позитивный характер: развитие интереса к виду профессиональной деятельности, достижение определенного уровня компетентности и мастерства в творческой деятельности, физическое совершенствование личности.

Концептуальное представление о сфере образования взрослых в современных условиях развития человеческого ресурса можно изложить как описание образовательной среды, пронизанной условиями, созданными для включения человека любого возраста в ведущую для него на определенном этапе жизненного пути и позитивную для общества деятельность. Соответственно система ДОВ является ее частью, значительной для каждого человека по содержанию и продолжительности, – «кровеносной» системой, пронизывающей и наполняющей информацией современное общество и жизнь взрослого человека.

Опираясь на данную концепцию, целесообразно охарактеризовать современное состояние системы ДОВ в нашей стране, выявить проблемы, определить перспективы и пути ее развития.

С введением в действие Кодекса Республики Беларусь об образовании значительно расширилось разнообразие образовательных программ в системе ДОВ (12 видов).

Наиболее значимые для взрослых обучающихся – образовательные программы переподготовки руководящих работников и специалистов. Ранее специальности переподготовки вводились отдельными документами Министерства образования [2]. В 2005 г. была создана единая система специальностей и квалификаций основного и дополнительного образования [3]. Изменением № 4 Общегосударственного классификатора Республики Беларусь «Специальности и квалификации» ОКРБ 011-2001 (далее – ОКСК) введены таблицы 8 и 9 (специальности переподготовки на базе высшего и соответственно – на базе среднего специального образования). В этот период (до 2008 г.) количество специальностей переподготовки существенно возрастало (от 347 в 2005 г. до 444 в 2008 г.), рисунок 1. Ответственность, возложенная на конкретные учреждения образования за типизацию (2010 г.), а позднее и стандартизацию (2011 г.) образовательных программ переподготовки, привела к необходимости внесения изменений в ОКСК. Учреждения образования стали отказываться от невостребованных специальностей переподготовки.

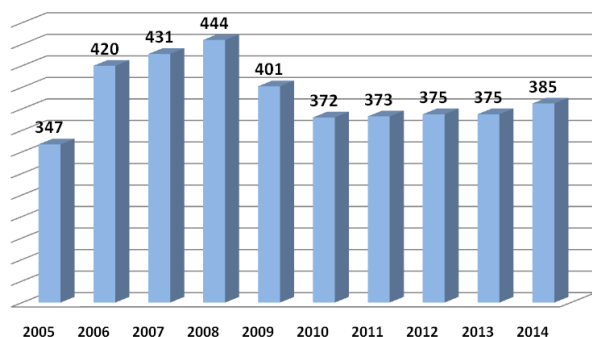


Рис. 1. Динамика изменения количества специальностей переподготовки в ОКСК

В начальный период разработки типовых учебных планов переподготовки (2009–2010 гг.), когда ревизии подверглись все специальности, было аннулировано более 100 из них (рис. 2).

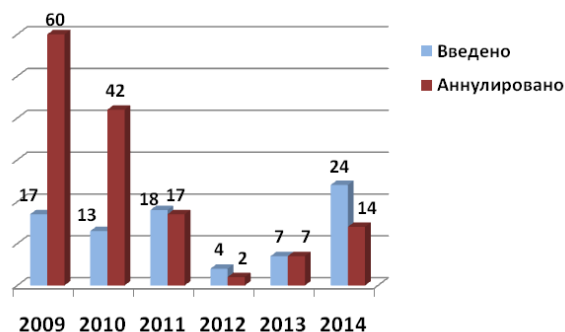


Рис. 2. Динамика обновления номенклатуры специальностей переподготовки в ОКСК

В настоящее время образовательные программы переподготовки реализуются по 385 специальностям (352 – на базе высшего и 33 – на базе среднего специального образования). По всем специальностям созданы образовательные стандарты и типовые учебные планы переподготовки. По каждой из 14 специальностей переподготовки утверждено два типовых учебных плана (в объеме более 1000 и более 500 учебных часов).

Необходимо отметить особенность структуры и содержания образовательных стандартов по специальностям переподготовки: они объ-

единили профессионально-квалификационные требования работодателей с требованиями, предъявляемыми к образовательному процессу. Конкретно изложены виды и функции профессиональной деятельности, указаны социально-личностные, академические и профессиональные компетенции на основе первичных должностей служащих для трудоустройства выпускников (согласно ОКСК), определена тематика учебных дисциплин во взаимосвязи с компетенциями. Объем содержания учебно-программной документации устанавливается с учетом требований, которые предъявляются к основному образованию будущего слушателя. Обеспечивается соответствие образовательного стандарта и типового учебного плана по каждой специальности переподготовки.

Настоящий период времени характеризуется упорядочением образовательных процессов переподготовки руководящих работников и специалистов в Республике Беларусь. На достижение этого порядка потребовалось около 10 лет (2003–2012). Ранее учебные планы переподготовки разрабатывались каждым учреждением образования для каждой группы слушателей и каждой формы получения образования, в зависимости от начала занятий; все они утверждались Министерством образования. Важно не только сохранить достигнутый порядок, но и продолжить процесс упорядочения, не ограничивая, а расширяя свободу творчества в системе ДОВ.

Представители работодателей, в том числе органов государственного управления, как правило, внимательно относятся к согласованию проектов образовательных стандартов и типовых учебных планов переподготовки: выражают свое мнение не только посредством согласования, но и в форме замечаний и рекомендаций. Из общего количества образовательных стандартов на доработку возвратились 8,5 %. Это показатель хорошего качества проектов и одновременно сигнал для всестороннего изучения потребностей работодателей. С особым вниманием к этим документам относится Министерство труда и социальной защиты, представители которого принимали непосредственное участие в проектировании содержания специальностей в области охраны труда и пенсионного обеспечения.

Образовательные стандарты переподготовки по-своему уникальны: в них слились воедино описания видов профессиональной деятельности, компетенций и содержания образования. Они объединяют три вида стандартов: профессиональные, квалификационные и образовательные.

Переподготовка по каждой специальности представляет собой спроектированную систему образовательной деятельности: известны «вход» и «выход» системы, установлена траектория «движения от входа к вы-

ходу». Обновлен Перечень учреждений образования, ответственных за разработку и ведение образовательных стандартов и типовых учебных планов по специальностям переподготовки, установлен и реализован порядок внесения изменений. Однако имеются и проблемы по реализации образовательных программ переподготовки руководящих работников и специалистов:

- сложно определить учреждения образования, которые открыли специальности переподготовки;
- отсутствует рейтинг учреждений ДОВ и иных учреждений образования, осуществляющих переподготовку, с позиций ее качества;
- в отдельных случаях возникают вопросы ограничения или расширения «входа» в конкретные специальности переподготовки, некоторые учреждения образования не могут самостоятельно решать эти вопросы;
- медленно развивается подсистема специальностей переподготовки на базе среднего специального образования, отсутствуют нормативы по оплате педагогического труда и, по всей вероятности, потенциальные слушатели не проявляют должного к ней интереса.

Необходимо отметить устойчивое функционирование и развитие образовательных программ повышения квалификации руководящих работников и специалистов, а также рабочих (служащих). Тем не менее, существует проблема одновременного использования термина «повышение квалификации» в широком смысле (как синоним непрерывного профессионального образования и обучения), а также в узком его значении (как «образовательная программа повышения квалификации...»).

Необходимо отметить широкие возможности для реализации образовательной программы стажировки руководящих работников и специалистов. Эта программа может быть реализована в любой организации, не только в учреждении образования, для этого не требуется получение лицензии на образовательную деятельность. Любая организация может направить своего работника на стажировку на основе договорных отношений. Учебную программу стажировки разрабатывает и утверждает направляющая сторона по согласованию с принимающей организацией, в которой реализуется конкретная образовательная программа стажировки.

Особенностью образовательной программы подготовки лиц к поступлению в учреждения образования Республики Беларусь является создание условий для самооценки слушателя на основе результатов текущей и итоговой аттестации.

Образовательная программа обучения в организациях широко применяется по назначению, в первую очередь, для формирования профессиональных навыков. Порядок ее реализации определяет организация.

Организации могут осуществлять обучение любых сотрудников в соответствии с производственной необходимостью, без каких-либо ограничений.

Применение образовательной программы обучающихся курсов (лекториев, тематических семинаров, практикумов, тренингов, офицерских курсов и иных видов обучающих курсов) ограничено внебюджетной деятельностью. Учреждениям образования и организациям предоставлено право реализации данной образовательной программы посредством заключения договоров о выполнении платных услуг в сфере образования.

Что касается образовательной программы совершенствования возможностей и способностей личности, то какие-либо нормативы и рекомендации для ее реализации отсутствуют – полная свобода творчества.

Подводя итог, можно отметить, что сфера ДОВ, включая контингент обучающихся, в последние годы значительно расширилась:

- в систему ДОВ включены организации, индивидуальные предприниматели, органы государственного управления, учебно-методические объединения;
- слушателями стали не только лица, завершившие, но и завершающие обучение в рамках образовательных программ системы общего среднего образования;
- статус обучающихся (стажеров) приобрели руководящие работники и специалисты организаций всех видов экономической деятельности;
- появилось 5 учреждений ДОВ, признанных ведущими в отрасли, на их базе создано 3 учебно-методических объединения;
- научно-методическое содействие развитию системы ДОВ оказывают две организации – ГУО «Республиканский институт высшей школы» и УО «Республиканский институт профессионального образования».

Тем не менее, это только начало для создания сетевой модели непрерывного профессионального образования в нашей стране. Чем вариативнее будут возможности для обучения взрослых, тем станет выше человеческий ресурс отечественной экономики, привлекательнее образовательное пространство нашей страны для иностранных слушателей и стажеров, тем более интересной и духовно наполненной окажется жизнь каждого соотечественника.

Перспективы развития системы ДОВ видятся в создании образовательной среды, пронизанной условиями для включения человека любого возраста в ведущую для него на определенном этапе жизненного пути и позитивную для общества деятельность. Созданию таких условий служат современные телекоммуникационные и иные технологии, устраняющие препятствия на пути к получению образования.

Ожидается развитие открытого, дистанционного и гибкого обучения [5]. Суть дистанционного обучения – организация занятий на расстоянии от преподавателей и специалистов, осуществляющих подготовку учебного материала. Особенности гибкого обучения: обучающиеся определяют содержание обучения, его периодичность и продолжительность занятий, выбирают время для занятий и способ обучения. Открытое обучение подразумевает отказ от предварительного отбора слушателей по таким критериям, как возраст, социальный статус или экзамены. Важнейшей проблемой внедрения современных технологий в сфере ДОВ нашей страны является отсутствие нормативно-методических возможностей для реализации таких перспектив. Требуются новые виды педагогической деятельности, новые формы оплаты педагогического труда, методическое обеспечение организации современного образовательного процесса. Меняются основы не только практики, но и педагогической науки.

Дистанционное, гибкое и открытое обучение предполагает активную и заинтересованную позицию обучающегося, наличие, как желания, так и умения самостоятельно учиться. В связи с этим, сложно переоценить роль и значение образовательной программы совершенствования возможностей и способностей личности. Ее главная цель, на наш взгляд, – содействие реализации принципа самостоятельного и активного обучения.

Опираясь на отечественный и зарубежный опыт, можно выделить наиболее перспективные направления развития системы ДОВ в нашей стране:

- разработка нормативного и методического обеспечения образовательного процесса в форме дистанционного, гибкого и открытого обучения;
- создание отраслевых и территориальных систем развития ДОВ;
- проведение мониторинга реализации всех видов образовательных программ с целью выявления эффективности их функционирования и координации возможных изменений нормативной правовой базы.
- введение обобщающего термина (взамен «повышения квалификации»), включающего всю совокупность отечественных и, по возможности, зарубежных образовательных программ ДОВ;
- совершенствование научно-методического обеспечения системы ДОВ.

Список использованных источников

1. Елютин, В. П. Высшая школа развитого социализма: монография / В. П. Елютин. – М.: Высш. школа, 1980. – 560 с.

2. Олекс, О. А. Дополнительное последипломное образование как социально-педагогический фактор устойчивого развития общества / О. А. Олекс // Теория и практика последипломного образования: сб. науч. ст. / Гродн. гос. ун-т; ред. кол., под ред. д-ра пед. наук, проф. А. И. Жука. – Гродно: ГрГУ, 2003. – С. 192–207.

3. Олекс, О. А. Проектирование единой системы специальностей и квалификаций основного и дополнительного образования / О. А. Олекс // Вышэйшая школа. – 2004. – № 2. – С. 45–49.

4. Олекс, О. А. Научно-методическое обеспечение системы повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов в Республике Беларусь / О. А. Олекс // Образование взрослых в государствах-участниках СНГ: опыт, приоритеты и перспективы развития: II Междунар. науч.-практ. конф. (29–30 окт. 2009 г.): в 2 ч. / под ред. К. М. Бондаренко, М. И. Демчука, И. В. Шардыко. – Могилев: УО «МГУ им. А. А. Кулешова», 2010. – Ч. 1. – С. 35–45.

5. Самуэль, А. М. Корпоративный учебный центр: создание и управление / А. М. Самуэль; пер. с англ. Т. О. Ежов; науч. ред. А. В. Сорокоумов. – Минск: Гревцов Паблишер, 2008. – 208 с.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ ДИСЦИПЛИН

С. В. Панов

Республиканский институт высшей школы, Минск, Беларусь

Автор характеризует профессиональные компетенции, которые формируются в процессе повышения квалификации преподавателей социально-гуманитарных дисциплин в системе дополнительного образования взрослых.

The author describes professional competence, which are formed in the process of training of the teachers of socially-humanitarian disciplines in the system of additional education for adults.

Реализация компетентного подхода в повышении квалификации преподавателей социально-гуманитарных дисциплин истории обуславливает освоение ими профессиональных компетенций, под которыми будем понимать знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые для решения теоретических и практических задач. Однако пока преимущественно знаниевый, а не деятельностный компонент в системе дополнительного образования взрослых превалирует в оценке преподавателями результатов своей профессиональной деятельности, а профессиональные компетенции остаются неопределенными по составу входящих в них способов деятельности. Наблюдаемая содержательная и операционально-деятельностная «размытость» в характеристике собственных компетенций влияет на качество профессиональной деятельности в процессе преподавания социально-гуманитарных дисциплин.