

Примак Ю. Д.

Межотраслевой институт повышения квалификации
и переподготовки кадров по менеджменту и развитию
персонала БНТУ, Минск, Беларусь

Primak Yu.

Inter-branch Institute of Advanced Training and Retraining
of Personnel on Management and Development of Personnel
of BNTU, Minsk, Belarus

УДК 378.12:004.9

|| ОБРАЗ БУДУЩЕГО ИПК: ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ

|| IMAGE OF THE FUTURE OF IPK: PROBLEM ASPECTS

Рассмотрена эволюция развития системы дополнительного образования взрослых в Беларуси на базе институтов повышения квалификации, проблемы, требующие решения в контексте цифровой трансформации экономики и потребностей ее отраслей.

Ключевые слова: институт повышения квалификации; ИПК; дополнительное образование взрослых.

The evolution of the development of the system of additional education for adults in Belarus on the basis of advanced training institutions, the problems that need to be addressed in the context of the digital transformation of the economy and the needs of its industries are considered.

Keywords: advanced training institute; IPK; additional adult education.

Прежде чем говорить про институт повышения квалификации (далее – ИПК) будущего, необходимо установить связь с прошлым и настоящим. Когда мы говорим о будущем чего-то, что уже создано, что было и есть, принято сопоставлять или сравнивать модели: «как было», «как есть» и «как будет» или «как может быть».

Исторически, ИПК – это высшие и организационно-методические учебные заведения в СССР и Российской Феде-

рации, созданные в 1930 г., на базе которых в 1967 г. начали создаваться первые Институты повышения квалификации руководящих работников и специалистов (далее – ИПК РРиС).

Основной учебный процесс в ИПК РРиС был связан с прочтением лекций, выполнением лабораторных и практических работ, проведением консультаций, семинаров и выездных занятий на основных предприятиях и НИИ. Кроме штатных преподавателей к проведению занятий в ИПК РРиС привлекались известные ученые и специалисты отраслей народного хозяйства. На 1972 г. в системе министерств и ведомств было около сорока ИПК РРиС и семьдесят филиалов этих институтов, около семи тысяч педагогов этих институтов имели ученые степени кандидатов и докторов наук. Кроме ИПК РРиС повышение квалификации специалистов осуществлял на факультетах повышения квалификации при высших учебных заведениях и курсах повышения квалификации на предприятиях и учебных заведениях различного профиля. Каждый год в ИПК РРиС проходило обучение свыше 250 тыс. специалистов в плановом порядке по отраслевым и ведомственным планам.

С принятием Кодекса законов о труде в 1971 г. и закреплении в нем требований обязательности повышения квалификации были установлены следующие основные виды повышения квалификации руководящих работников и специалистов: систематическое самостоятельное обучение работников (самообразование); обучение в производственно-экономических семинарах и университетах технико-экономических знаний; краткосрочное обучение; длительное периодическое обучение; стажировка на передовых предприятиях, в ведущих научных организациях и учебных заведениях; обучение в целевой аспирантуре, докторантуре.

Ответственность за выполнение планов непрерывного обучения работников возлагалась на руководителей предприятий и их подразделений.

Подводя итог историческому анализу, можно сделать вывод, что суверенной Беларуси в 1991 г. в наследство досталась сбалансированная система непрерывного дополнительного образо-

вания ИПК РРиС, полностью удовлетворяющая потребностям в непрерывном образовании всех отраслей экономики.

Будущее ИПК. Переходя от реалий сегодняшнего дня к рассуждениям о будущем ИПК, уместно предположить, что оно зависит не от системы ДОВ и не от Минобразования, а также не от качества менеджмента учреждений образования, их материальной и технологической, интеллектуальной базы. Оно зависит от концепции государственного управления и регулирования ДОВ в масштабах страны, от тех приоритетов, которые государство поставит. Вопрос о концепции ДОВ Беларуси не звучал ни с одной из трибун. Но, думается, что время для этого пришло.

Цифровая трансформация требует радикального перепроектирования и реинжиниринга неэффективных процессов и решения организационных, управленческих проблем. Ведь кроме главной насущной проблемы для любого ИПК сегодня – достаточности контингента слушателей, существует еще одна проблема – отсутствие восполнения педагогических кадров, непривлекательность системы для молодежи. И поскольку знания и навыки передаются преподавателями, а в ДОВ – это преподаватели-практики, то если ее не решить, то вместо повышения квалификации в ИПК оно будет просто на предприятиях, мы вернется к наставничеству, а система ДОВ деградирует.

Оплата труда преподавателей учреждений ДОВ почему-то регулируется нормами оплаты труда преподавателей бюджетных учреждений образования, работающих за счет средств бюджета. Стоимость часа оплаты труда профессора ниже стоимости часа рабочего самой низкой квалификации почти в два раза. Это нонсенс и анахронизм, принижение роли и статуса преподавателя, демотиватор для молодежи. Возможно, регулятор должен сделать «коридор», установить нижний уровень (назовем его минимальным социальным стандартом педагога) и верхний допустимый уровень в зависимости от квалификации, как это сделано с иностранными специалистами, привлекаемыми для проведения занятий. Вопрос простой, и почему он не решен так много лет – непонятно. Ведь все учреждения

образования ДОВ в 99 % случаев работают с внебюджетными средствами предприятий и организаций.

Важно вернуть традиционное советское участие Министерства труда и соцзащиты, его заинтересованность в развитии ИПК и ДОВ в целом. Не случайно, что в нынешних нормативных документах (ЕТКС и ЕКСД, в принимаемых сегодня и разрабатываемых профстандартах) разработчиками игнорируются какие-либо требования о краткосрочных, тем более долгосрочных курсах повышения квалификации, о переподготовке, выстраивании траектории карьерного роста в иерархии уровней квалификации в системе ДОВ и ИПК.

Поскольку в рамках полномочий Минобразования и сферы его ответственности проблемы ДОВ не столь существенны, разумно было бы предложить создать национальное объединение учреждений образования системы ДОВ в виде некоммерческой организации в соответствии с принципами, изложенными в проекте закона о саморегулировании. Данный институт, работая под контролем Минобразования, самостоятельно бы разрабатывал и стандарты деятельности (и контролировал их выполнение), и стандарты на процессы выполняемых работ и услуг в сфере образования в ДОВ.

Подводя итоги, хочется сказать, что прежде чем рассматривать ИПК будущего, нужно это будущее обеспечить. Обеспечить востребованность услуг ИПК, заинтересованность в них. Как это сделать – есть прекрасный опыт наших советских предшественников по созданию благоприятной экосистемы ДОВ в СССР [2].

Среди достижений сегодняшней системы в сравнении с советской можно выделить наличие рыночных отношений в системе ДОВ. Институтами повышения квалификации у нас могут быть не только государственные учреждения, но и коммерческие.

Институт повышения квалификации как проект становится все более интересным с точки зрения инвестирования в связи с развитием цифровой трансформации экономики, цифровизации общества: интернет вещей, большие данные, облачные

вычисления, роботы, искусственный интеллект, аддитивные технологии, дистанционные образовательные технологии, электронное обучение становятся основными источниками и ресурсами обеспечения образовательного процесса системы ДОВ.

Как уже отмечалось, чтобы обеспечить ее развитие, нужен ментальный прорыв и в государственном регулировании. В том числе в минимизации императивов и максимальной диспозитивности регуляторных норм.

Сказать сегодня, каким будет институт повышения квалификации, например, унифицированным, и нужно ли это, достаточно сложно, но то, что нужно для будущего ИПК, уместно перечислить.

С точки зрения структурной, организационной, стоит подумать о восстановлении практики прошлого – создании базовых ресурсных центров дополнительного образования взрослых республиканского, регионального межотраслевого масштаба или отраслевых ИПК. Другой подход – рыночный. Предполагает преобразование всех структурных подразделений вузов и сузов Республики Беларусь в коммерческие организации, слияние и масштабирование которых с целью обеспеченности ресурсами даст импульс развитию учреждений образования системы ДОВ на основе равной регулируемой конкуренции.

Преподаватель как носитель знаний в системе ДОВ должен быть не только преподавателем, а действующим специалистом определенной отрасли и сферы экономической деятельности. В государстве, в системе ДОВ должны быть разработаны и приняты профессиональные стандарты преподавателя, тьютора, методиста учреждения ДОВ. Должны быть выделены уровни квалификаций, на соответствие которым наши преподаватели должны сдавать экзамен и получать сертификат соответствия. В зависимости от уровня должна устанавливаться ставка оплаты труда.

Технологии и техническое обеспечение образовательного процесса. Мы должны вписаться в мировую систему понятий в области технологии дистанционного обучения, разобравшись с иностранными инновационными технологиями, дать заказ

IT-отрасли на обеспечение соответствующими системами и платформами.

С точки зрения организации занятий будущий ИПК видится рыночной структурой, которая способна адаптироваться под запросы производства бизнеса и организовывать занятия в том количестве, в том объеме, по тем направлениям, которые действительно необходимы отраслям экономики. То есть первый критерий качества ИПК – это гибкость и подстраиваемость под потребности заказчика.

Для этой цели необходимо, чтобы регулятор снял какие-либо ограничения, которые установлены при аккредитации учреждений образования с точки зрения форм и методов организации занятий. Это означает, что если заказчик хочет, чтобы его учебно-тематический план выглядел каким-то определенным образом, на это никак не должно влиять требование нормативного документа, которое устанавливает проценты и соотношения самостоятельных занятий, учебных занятий, очных, заочных, дистанционных. Эти требования должен устанавливать заказчик.

Какие формы обучения использовать в современном ИПК и в ИПК будущего? Думается что-то здесь менять нет смысла. У нас есть основные формы обучения. Единственное, что не записано в КО, это то, что должно быть и может быть смешанное по форме обучение, т. е. заочное и дистанционное, очное и дистанционное – на самом деле так четко разграничивать их нет смысла и никакой необходимости. И на самом деле, сегодня каждое обучение проводится в смешанной форме.