

УДК 331.363:[687+677]

## АНАЛИЗ ОТНОШЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ТЕКСТИЛЬНЫХ И ШВЕЙНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ К СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

**Рыклин Д.Б., Медвецкий С.С.,  
Скобова Н.В.**

Витебский государственный  
технологический университет,  
г. Витебск, Беларусь



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)

*В докладе рассмотрены результаты анкетирования специалистов и руководителей текстильных и швейных организаций, проведенные в рамках международной программы Tempus «Университет и промышленность для модернизации сектора текстильного производства в Беларуси (UNITE)» на тему совершенствования системы повышения квалификации. Представлены выводы, полученные при обработке 307 анкет.*

*The results of the survey of specialists and managers of textile and garment companies are considered. The topic of the survey is the improvement of the system of advance qualification. Questionnaires were conducted in the framework of the program Tempus «University and Industry for the modernization of textile manufacturing sector in Belarus». The conclusions are obtained in the processing of 307 questionnaires.*

Одной из задач, решаемых в рамках проекта международной программы Tempus «Университет и промышленность для модернизации сектора текстильного производства в Беларуси (UNITE)», является совершенствование системы повышения квалификации специалистов предприятий, в том числе внедрение методов дистанционного обучения. Это позволит специалистам без отрыва от производства осваивать учебные программы по тематике, в которой в наибольшей степени заинтересованы предприятия отрасли.

Для оценки потребностей в повышении квалификации было осуществлено анкетирование (опрос) специалистов и руководителей следующих предприятий:

1. Текстильные предприятия:

- 1.1. РУПТП «Оршанский льнокомбинат» (Орша).
- 1.2. ОАО «Гронитекс» (Гродно).
- 1.3. ОАО «Полесье» (Пинск).
- 1.4. ОАО «Барановичское производственное хлопчатобумажное объединение» (Барановичи).
- 1.5. ОАО «Сукно» (Минск).
- 1.6. ОАО «Слонимская камвольно-прядильная фабрика» (Слоним).
- 1.7. ОАО «Ковры Бреста».
- 1.8. ОАО «Белфа» (Жлобин).
- 1.9. ОАО «Купалинка» (Солигорск).
- 1.10. ОАО «Бобруйсктрикотаж» (Бобруйск).

1.11. ОАО «Алеся» (Минск).

1.12. ОАО «Світанак» (Жодино).

2. Швейные предприятия:

2.1. ОАО «Центр Моды» (Минск).

2.2. ОАО «Элиз» (Дзержинск).

2.3. ОАО «Коминтерн» (Гомель).

2.4. ОАО «Веснянка» (Могилев).

Всего было опрошено 290 специалистов (233 – текстильные предприятия, 57 – швейные предприятия) и 17 руководителей предприятий.

Большая часть опрошенных специалистов (60 %) работает в производственных цехах и технических (технологических службах), 35 % – в отделах экономического профиля, остальные – в прочих службах, в том числе, в отделах кадров.

В опросе приняли участие специалисты различного возраста, имеющие разный стаж работы по специальности. 68,5 % опрошенных имеет высшее образование, около 7,5 % участников опроса имеют высшее и среднее специальное образование.

Несмотря на то, что нормативно-правовыми документами устанавливается обязательное повышение квалификации специалистов на предприятии не реже 1 раза за 5 лет, каждый пятый опрошенный специалист считает, что повышение квалификации не должно быть регулярным и должно осуществляться только по мере необходимости. Около 45 % респондентов указало на то, что они считают необходимым повышать квалификацию не реже 1 раза за 5 лет. Каждый третий опрошенный специалист отметил, что периодичность повышения квалификации должна быть сокращена до 1 раза за 2 года.

Более 60 % опрошенных специалистов, чей стаж работы превышает 5 лет, утверждают, что за последние 5 лет они не повышали свою квалификацию. С другой стороны, приблизительно такая же доля специалистов подтвердила, что в своей профессиональной деятельности им приходилось сталкиваться с проблемами, для решения которых необходимо было повысить собственную квалификацию. Полученные данные противоречат результатам опроса руководителей предприятий, согласно которым в большинстве случаев (88 %) повышение квалификации осуществляется не реже 1 раза в 5 лет. Однако необходимо отметить, что существенная доля руководителей (23,5 %) также не считает регулярное повышение квалификации необходимым.

82,5 % руководителей считает, что необходимость повышения квалификации не зависит от возраста специалиста. Более 40 % руководителей утверждают, что целесообразность повышения квалификации не зависит от уровня образования специалиста. Однако наиболее целесообразным, с точки зрения руководителей, является повышение квалификации при стаже работы по специальности от 2 до 5 лет.

Около половины опрошенных специалистов считают дистанционное обучение приемлемой формой повышения квалификации. Данный относительно невысокий процент объясняется низкой осведомленностью специалистов предприятий, что и подтвердили результаты опроса. Руководители предприятий в большей степени (59 %) допускают применение данной формы повышения квалификации своих сотрудников. Это объясняется, как более их высокой осведомленностью, а также экономическими факторами.

Для всех групп опрошенных очевидно, что основной целью повышения квалифика-

ции является самосовершенствование в профессиональной деятельности. На это указало 73 % специалистов и 94 % руководителей предприятий.

Почти 70 % опрошенных специалистов предприятий и более 80 % руководителей считают, что продолжительность курса повышения квалификации по дистанционной форме обучения не должна превышать 1 месяца. Почти половина специалистов готова уделять повышению квалификации до 2 часов в день.

Абсолютное большинство специалистов предприятий (87 %) считают, что оплату курсов повышения квалификации должно осуществлять предприятие. Однако только половина руководителей предприятий согласна с данной точкой зрения. Около 18 % руководителей считают, что оплата данных расходов предприятием возможна, но она должна осуществляться только в том случае, если предприятие заинтересовано в повышении квалификации специалиста.

В рамках анкетирования специалистам предприятий было предложено выбрать 10 курсов из сформированного списка, которые специалисты считают целесообразным изучать дистанционно. Список предлагаемых курсов дистанционного обучения разрабатывался совместно с преподавателями Витебского государственного технологического университета, Могилевского государственного университета продовольствия и Белорусского государственного экономического университета и включал 74 курса.

Необходимо отметить, что среди выбранных специалистами курсов лидируют курсы экономического профиля, несмотря на то, что большинство опрошенных работают в технических и технологических службах. Это объясняется тем, что специалистам приходится достаточно часто сталкиваться с решением проблем, требующих от них экономических знаний, которыми они не обладают в связи со спецификой полученных специальностей.

Второе место в рейтинге занимают курсы по изучению английского языка, что связано с большим количеством приобретаемого зарубежного оборудования в ходе технического перевооружения предприятий и необходимостью его освоения.

Среди курсов, тематика которых имеет непосредственное отношение к технологиям текстильной и легкой промышленности, наибольшее внимание привлекли:

- Современные методы и оборудование для оценки качества текстильных материалов и сырья.
- Информационные технологии в дизайне.
- Особенности современного оборудования текстильного производства.
- Тенденции в производстве текстильных материалов технического назначения (технология и ассортимент).
- Системы автоматизированного проектирования технологической подготовки швейного производства.
- Современные способы заключительной отделки текстильных материалов.
- Особенности современного оборудования ткацкого производства.
- Дизайн-проектирование костюма и тканей.

Таким образом, в результате анкетирования установлены наиболее важные вопросы, касающиеся системы повышения квалификации специалистов текстильных и швейных организаций. Эти вопросы касаются целей повышения квалификации, ее необходимости, периодичности, продолжительности, форм осуществления. Установлен ряд разно-

гласий в вопросах повышения квалификации у руководителей и специалистов предприятий, а также слабая осведомленность сотрудников о системе дистанционного обучения. Наибольшую заинтересованность специалисты предприятий проявили в отношении повышения квалификации по экономическим дисциплинам и иностранным языкам.

УДК 615.1:[658.336.3:65.015.3]

## ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ВРАЧЕЙ И ПРОВИЗОРОВ

**Щупакова А.Н.,  
Дорофеева Т.А.**

Витебский государственный  
ордена Дружбы народов  
медицинский университет,  
Витебск, Беларусь

*Приведены составляющие комплексной внутренней и внешней оценки качества образовательных услуг в системе дополнительного образования взрослых, в том числе с использованием мониторингового подхода.*

*The components of complex internal and external quality assessment of educational services in the system of the adult further education are presented including the application of the monitoring approach.*

Непрерывное профессиональное образование приобретает особую значимость в области здравоохранения, так как уровень оказания медицинской и фармацевтической помощи во многом зависит от подготовки и квалификации врачей и провизоров.

В связи с этим реализация образовательных программ повышения квалификации и переподготовки медицинских и фармацевтических работников должна проводиться на уровне, обеспечивающим повышение компетентности руководителей и специалистов здравоохранения на должном уровне.

Для удовлетворения требований специалистов по качеству образовательного процесса, достижению новых образовательных результатов необходимо обладать данными о фактических результатах, о динамике качества образования. При этом важное значение имеют способы оценки качества образовательных услуг. Различают внешнюю и внутреннюю оценку качества.

Внешняя оценка качества определяется путем соответствия критериям и стандартам качества, а также требованиям к аккредитации учреждения образования и подтверждается соответствующими документами: сертификатом соответствия требованиям международного стандарта СТБ ISO 9001, сертификатом о государственной аккредитации, которые получены УО «Витебский государственный орден Дружбы народов медицинский университет» (ВГМУ).

При внутренней оценке (самооценке) применяется комплексный подход. Анализируются элементы образовательного процесса: профессорско-преподавательский состав, качество учебно-программной документации, технологий обучения и др. и в целом ор-