

УДК 323.1

DOI 10.23683/2227-8656.2017.5.25



**СПЕЦИФИКА  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

**THE SPECIFICITY  
OF VOCATIONAL  
PROFESSIONAL EDUCATION  
IN MODERN  
RUSSIA**

**Фетисова Ольга Викторовна**

Кандидат философских наук, доцент,  
Южный федеральный  
университет,  
г. Ростов-на-Дону,  
e-mail: olg.fetisova2010@yandex.ru

**Olga V. Fetisova**

Candidate of Philosophical Sciences,  
Associate Professor,  
Southern Federal University,  
Rostov-on-Don,  
e-mail: olg.fetisova2010@yandex.ru

**Шеховцов Виктор Викторович**

Доктор технических наук, профессор,  
директор Института переподготовки  
и повышения квалификации,  
Волгоградский государственный  
технический университет,  
г. Волгоград,  
e-mail: shehovtsov@vstu.ru

**Victor V. Shekhovtsov**

Doctor of Technical Sciences, Professor,  
Director of the Institute  
for Retraining  
and Advanced Studies,  
Volgograd State Technical University,  
Volgograd,  
e-mail: shehovtsov@vstu.ru

В статье отмечается, что в стране существует проблема недостаточной обеспеченности предприятий квалифицированными кадрами рабочих и специалистов. Анализируется зарубежный опыт реализации системы дополнительного образования. Подвергается критическому анализу действующая система подготовки специалистов в высшей школе. Описываются проблемы и тенденции развития системы дополнительного профессионального образования в России.

The article notes that there is a lack of qualified personnel of workers and specialists. Foreign experience of the implementation of the vocational education system is analyzed. A critical analysis of the current specialist training system at higher school is made. The authors describe the problems and tendencies of development of the system of vocational professional education in Russia.

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, проблемы, тенденции развития, непрерывное образование. **Keywords:** additional vocational education, problems, development trends, continuous education.

## Введение

Дополнительное образование в России и его развитие являются в настоящее время одним из наиболее актуальных направлений образовательной деятельности образовательных учреждений. Это обусловлено сложными социально-экономическими процессами, которые радикально изменили российское общество. Образовательные учреждения все чаще рассматриваются как экономические корпорации, и, следовательно, с них снимается особый статус – статус просветительского центра. При этом все чаще используется новый термин – «полезное знание». Специфика полезного знания заключается в том, что оно ограничено в принципе, сфокусировано на конкретике и нацелено на результат, приносящий немедленную экономическую выгоду. Это знание оформляется в некие комбинации (программы, курсы циклы, специализации) практических умений и технологий с ограниченной зоной социальной ответственности, которые и определяют содержание образовательных услуг.

К приоритетным направлениям модернизации российской системы образования относят законодательное обеспечение новаций в образовании, приведение содержания и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствие с современными потребностями рынка труда, повышение доступности качественных образовательных услуг. Одним из важных моментов модернизации системы образования в России является развитие непрерывного профессионального образования. Непрерывность охватывает процессы в системах начального, среднего, высшего послевузовского и дополнительного профессионального образования. Дополнительное образование в России включает в себя повышение квалификации, переподготовку и подготовку специалистов.

Сложность создаваемых во всем мире технических объектов, технологий, систем телекоммуникации и информатизации стремительно растет. Развиваются наукоемкие био- и нанотехнологии, технологии сварки взрывом, нанесения на поверхность деталей износостойких, антифрикционных и иных покрытий, создаются новые материалы с ранее невиданными свойствами. В этом процессе деятельное участие принимают ученые и специалисты ЮФУ и ВолгГТУ. В условиях гло-

бальной конкуренции для каждого государства на первый план выдвигаются задачи подготовки соответствующих кадров высококвалифицированных специалистов [1–4, 9–11]. Для этой цели традиционные методы обучения и передачи знаний становятся все менее эффективными [1, 6]. От поколения к поколению возрастает сложность создаваемых технических объектов, в том числе систем вооружений и объектов транспорта с компьютерным управлением функционированием основных узлов – двигателя, трансмиссии, ходовой части. Даже для обслуживания этих объектов, например, в армии, требуются специалисты с инженерной подготовкой. Поэтому в системе образования необходимо изыскивать новые подходы, обеспечивающие существенное повышение качества подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов.

Одной из функций дополнительного профессионального образования (ДПО) является дополнительное обучение выпускников высшей школы под потребности конкретного работодателя. Следует отметить, что за рубежом работодателям также приходится «доводить» выпускников. Каждая фирма организует дополнительную сертификацию специалистов под свои нужды. Оценивается, что во всем мире затраты фирм на дополнительное образование равны затратам на образование. Но оно окупается. Приводятся цифры [4, 6], что, например, в США за три года повышение квалификации только 10 % специалистов привело к повышению производительности труда на 8,8 %. Развитые страны за счет дополнительного образования получают до 40 % валового продукта [5]. Поэтому ведущей тенденцией является сращивание высшего образования и ДПО. Весь мир идет по пути непрерывного образования.

На Западе крупные фирмы располагают, как правило, собственной системой подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Это сеть специальных учебных заведений, имеющих мощную материально-техническую базу, штаты квалифицированных преподавателей. В высокотехнологичных отраслях промышленности ежегодно проходят переподготовку 75–85 % всех категорий персонала [4]. Насколько известно, в нашей стране только в Татарстане принята правительственная Программа повышения квалификации и переподготовки специалистов. В этой программе четко указано, сколько специалистов каких предприятий и в какие сроки должны пройти переобучение, и на каждое переобучение запланированы централизованно выделяемые средства. Во многих развитых странах в системе ДПО можно получить диплом о квалификации, пройдя необходимое число ступеней обучения. В настоящее время, со вступлением в действие ФЗ-273 «Об

образовании в Российской Федерации», такое возможно и в России. При этом программа профессиональной переподготовки должна включать в себя все требования профессионального стандарта на подготовку данного специалиста. Многие зарубежные компании располагают даже правом присуждать своим работникам ученые степени. В деловых кругах справедливо говорят в этой связи о превращении корпораций в «институты непрерывного образования». Один из докладов Фонда Карнеги назван «Классы корпораций: обучающийся бизнес». По данным авторов доклада, американские корпорации расходуют на образование и профессиональную подготовку своего персонала не менее 60 млрд долл. в год [5, 7]. Общие расходы США в этой области сравнимы лишь с затратами на оборонную промышленность. Неменьшие в процентном отношении расходы на эти цели предусматривают также бюджеты Японии и Китая.

Многими российскими авторами отмечается снижение уровня подготовленности специалистов в российской системе высшего образования [4, 5]. Основными причинами являются следующие:

1. Низкое качество подготовки учеников в общеобразовательной школе вследствие:

а) многолетнего недофинансирования школ в регионах, приведшего к устареванию и необновлению их материальной базы, оборудования кабинетов и лабораторий;

б) на протяжении ряда лет неоправданно низкого уровня зарплат преподавателей, что привело к резкому падению престижности этой профессии, к уходу молодых и наиболее способных в бизнес-структуры и государственные учреждения;

в) снижения требований к уровню знаний и к контролю выполнения домашних заданий, к контролю степени усвоения материала;

г) подготовки выпускников вместо традиционных экзаменов к сдаче ЕГЭ в виде тестов-угадаек;

д) демографической ямы – вследствие падения уровня жизни населения в кризисные годы рождаемость катастрофически снизилась, поэтому существенно снизилось число выпускников школ, которые могли бы поступать в вузы;

е) того, что из-за слабой подготовленности по точным предметам абсолютное большинство выпускников школ сдают ЕГЭ по гуманитарным предметам, существенно меньшее число – по физике и математике;

ж) того, что большинство выпускников школ готовятся к поступлению в вузы на экономические и юридические направления подго-

товки, несмотря на то что выпускников этих направлений в стране многократный переизбыток.

2. Переход в системе высшего образования на подготовку бакалавров и магистров вместо специалистов привел к тому, что в магистратуре в соответствии с контрольными цифрами приема могут обучаться на бесплатной основе только часть студентов с дипломом бакалавра, имеющих лучшую успеваемость и способных пройти конкурсный отбор. Остальные студенты с дипломом бакалавра поступают на рынок труда с существенно меньшей по сравнению со специалистами подготовленностью к практической деятельности, и на их «доводку» работодателю необходимо затратить и время, и немалые средства. Поэтому работодатели бакалавров принимают на работу неохотно.

3. Постоянные реформы в системе высшего образования, постоянная смена одних федеральных образовательных стандартов другими, сопровождающаяся значительной перестройкой учебных планов и программ, не способствуют повышению качества подготовки специалистов. Одной из важных тенденций в этих реформах являются серьезное сокращение объема часов аудиторной подготовки студентов и многократное увеличение объема часов, отводимого на самостоятельную работу. По отдельным дисциплинам для магистрантов предусматривается, например, при отсутствии курса лекций только короткий курс практических работ, а по итогам освоения курса – полноценный экзамен. Возможности студентов по самостоятельному освоению теоретической части курса существенно более низкие, нежели при наличии курса лекций. К тому же нормативный коэффициент числа студентов, приходящихся на одного преподавателя, постоянно увеличивается и в ближайшие годы достигнет 12/1. Надо ли доказывать, что все это негативно отражается на уровне подготовленности выпускников.

### **Проблемы ДПО в России**

В России изменения в общественной жизни вызвали не только количественные, но и структурные сдвиги в образовании, в спросе на образовательные услуги и продукты. Уменьшение доли младших возрастных групп населения и увеличение доли лиц средних и старших возрастных групп ставят задачу в первую очередь переподготовки кадров и повышения их квалификации, а не получения первичного высшего образования. В настоящее время решением этой проблемы для своих регионов занимаются также преподаватели ЮФУ и ВолгГТУ. Вследствие того, что в последние десятилетия множество доставшихся России от СССР машиностроительных и иных предприятий разорилось, оказались разорванными связи учебных заведений и

предприятий. Студентам негде было проходить практику, в вузы не поступало необходимое для качественной подготовки оборудование. Оторванность образования от бизнеса увеличивалась, знания не подкреплялись практическими умениями и навыками, профессиональная компетенция студентов часто оказывалась низкой. В связи с этим в переподготовке нуждается подавляющее большинство выпускников вузов и колледжей.

В настоящее время в России действует около 2000 учреждений ДПО, как самостоятельных, так и структурных подразделений вузов и колледжей [7, 8]. Через них ежегодно проходит 1,5 млн слушателей, хотя, по оценке Института развития дополнительного профессионального образования, для качественной подготовки специалистов в стране в них должно обучаться 5 млн. В ближайшие годы приблизиться к этой цифре, по-видимому, вряд ли удастся в силу ряда причин, среди которых и недостаточный потенциал существующих учреждений ДПО, и отсутствие надлежащего финансирования этой деятельности.

По нашему мнению, одними из существенных проблем системы ДПО в России являются следующие:

1. Отсутствие на протяжении длительного времени системного подхода к ДПО на федеральном и региональном уровнях. Такой подход в настоящее время формируется примерно в половине регионов России. Его суть заключается в том, чтобы ДПО приносило максимальную пользу экономике России. С разработкой Агентством стратегических инициатив документа «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста» (разработан в соответствии с п. 16 протокола заседания правительственной комиссии по импортозамещению от 3 октября 2015 г. № 2) началось активное внедрение этого стандарта в наиболее промышленно развитых регионах. Стандарт предполагает:

– разработку стратегии кадрового развития региона (обеспечивают координационный совет при главе субъекта РФ и департамент внутренней кадровой политики);

– глобальный мониторинг экономики регионов, определение перечня и количественной потребности в необходимых профессиях для каждого предприятия, фирмы, компании на ближайшие 5–7 лет;

– разработку дорожной карты по содействию в обеспечении промышленных предприятий региона кадрами (разрабатывает комитет промышленности регионального правительства);

– заключение соглашений о сотрудничестве между предприятиями и учебными организациями о повышении квалификации и профес-

сиональной переподготовке персонала (особую роль здесь призваны сыграть опорные региональные университеты);

– разработку совместно с предприятиями в соответствии с их потребностями необходимых программ дополнительного образования и их реализацию.

2. Отсутствие в большинстве случаев материального обеспечения ДПО. Часто даже госучреждения, персонал которых обязан в соответствии с принятыми законами пройти обязательное повышение квалификации (например, по программам защиты персональных данных либо охраны окружающей среды), не получают финансирования на обучение. Негосударственные предприятия часто обязывают часть работников пройти необходимое повышение квалификации за свои средства. Разумеется, в большинстве случаев при напряженном семейном бюджете изыскать такие средства проблематично, поэтому ДПО реализуется не в полном объеме.

3. Крупные фирмы обычно имеют в своем составе собственные учебные центры, в которых осуществляют обучение своего персонала. Но, во-первых, эти центры часто бывают расположены в Москве или Санкт-Петербурге, и обучение персонала региональных отделений компаний выливается им в копеечку из-за расходов на проезд и проживание; во-вторых, эти центры часто не могут обеспечить обучение по всему необходимому спектру профессий.

4. На ДПО продолжает делать недобросовестный бизнес большое количество частных фирм и фирмочек, которые выигрывают конкурсы на обучение за счет демпингования, но не имеют необходимого кадрового потенциала преподавателей, оснащенных учебных помещений и оборудования. При этом обучение обычно осуществляется не в полном объеме и на низком уровне, а в ряде случаев не осуществляется вообще, а слушателям просто выдаются необходимые им документы по итогам обучения. Подобная практика должна искореняться радикально. Необходим жесткий контроль заказчика за результатами обучения по каждой программе.

### **Тенденции развития ДПО**

Одной из тенденций развития системы ДПО, на наш взгляд, является создание сети массовых открытых онлайн-курсов (МООК). Обширная сеть таких курсов существует и эффективно работает за рубежом; имеются примеры, что по отдельным дистанционно реализуемым программам обучаются десятки тысяч слушателей. Активная деятельность по созданию и развитию сети таких курсов на протяжении ряда лет ведется в самых крупных вузах страны, таких как МГУ,

СПбПУ, Высшая школа экономики, в настоящее время ее созданием занимается также ЮУрГУ. Это трудоемкая, но престижная и в конечном итоге приносящая хороший доход деятельность, которая на ранней стадии требует вложения средств в приобретение необходимого оборудования для дистанционного обучения, в организацию коллектива преподавателей и специалистов по созданию онлайн-курсов. Но она обладает следующими неоспоримыми достоинствами, такими как:

- массовость и общедоступность;
- отсутствие привязки к месту обучения;
- отсутствие привязки к числу человек в группе;
- отсутствие привязки ко времени освоения программы;
- самостоятельный выбор курсов, их модулей и объемов;
- возможность использования мировых образовательных ресурсов.

Создание и полномасштабная реализация такой сети должны способствовать повышению уровня как профессиональной, так и общей образованности специалистов и других групп населения России.

Выше отмечалось, что выпускники вузов с дипломом бакалавра поступают на рынок труда с недостаточной подготовленностью к практической деятельности. Эта проблема касается большого числа выпускников вузов во всех регионах страны. Хорошей тенденцией было бы доучивание этих выпускников в системе ДПО по программам, согласованным с заказчиком, с тем, чтобы на производство поступали необходимые специалисты. Для этого необходимы совместные действия предприятий и вузов, что возможно на основе соглашений о сотрудничестве.

### **Заключение**

Существует проблема недостаточной обеспеченности предприятий страны квалифицированными кадрами рабочих и специалистов. Ее существование обусловлено рядом причин, в том числе снижением уровня школьного образования и уровня подготовки специалистов в вузах и других учебных заведениях. Повысить уровень подготовки специалистов до необходимого предприятия позволяет система ДПО.

Одними из основных проблем в системе ДПО являются отсутствие на протяжении длительного времени системного подхода к ДПО на федеральном и региональном уровнях; отсутствие во многих случаях материальной поддержки обучения; проблематичность обучения сотрудников региональных отделений крупных компаний в корпоративных учебных центрах и недостаточный уровень ДПО в ряде частных фирм, не имеющих отвечающего современным требованиям кадрового состава преподавателей и необходимого оборудования.



Одними из тенденций развития системы ДПО могут быть создание сети массовых открытых онлайн-курсов, обучение на которых обладает рядом существенных преимуществ по сравнению с традиционным аудиторным обучением, и доучивание выпускников системы бакалавриата в системе ДПО по программам, согласованным с заказчиком.

### Литература

1. Карпенко М.П. Концепция национальной программы развития всеобщего и непрерывного образования на основе информационно-коммуникационных технологий // Вестник Национального комитета «Интеллектуальные ресурсы России». Дистанционное образование. 2004. № 1. С. 9–16.
2. Новиков П.М., Зуев В.М. Опережающее профессиональное образование. М.: РГАТИЗ, 2000. 266 с.
3. Образование непрерывное: российская социологическая энциклопедия / под общ. ред. Г.В. Осипова. М.: Норма-Инфра-М, 1998. 672 с.
4. Фокина О.Г. Дополнительное образование повышает шансы // Вестник Академии Пастухова. 2006. № 1. С. 23–24.
5. Шудегов В.Е., Буслов Е.В. Какое дополнительное профессиональное образование нужно современной России? Законодательный аспект // Дополнительное профессиональное образование и социально-экономическое развитие регионов: сб. материалов II Всерос. конф. М., 2007. С. 14–17.
6. Международная деятельность Волгоградского государственного технического университета / А.А. Барон, Г.Д. Бахтина, Л.Ф. Белякова, Г.В. Бойко, А.Е. Годенко, Е.В. Дудкин, Ю.Л. Зотов, В.В. Малов, М.М. Маглин, А.М. Митина, А.В. Навроцкий, А.А. Ревин, Е.А. Федянов, Н.Ю. Филимонова, Л.С. Шаховская, В.В. Шеховцов; под ред. И.А. Новакова. Волгоград: ИУНЛ ВолгГТУ, 2012. 167 с.
7. Попкова Е.Г., Шеховцов В.В., Новакова Е.И. Дополнительное образование в вузах России (на примере Волгоградского государственного технического университета) // Интернационализация современного российского образования: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (7–9 окт. 2010 г.). Воронеж, 2010. С. 150–155.
8. Шеховцов В.В. Дополнительное профессиональное образование в ВолгГТУ // Актуальные вопросы профессионального образования. 2015. № 1. С. 46–56.

### References

1. Karpenko M.P. Kontseptsiya natsional'noy programmy razvitiya vseobshchego i nepreryvnogo obrazovaniya na osnove informatsionno-kommunikatsionnykh tekhnologiy // Vestnik Natsional'nogo komiteta "Intellectual'nye resursy Rossii". Distantcionnoe obrazovanie. 2004. № 1. P. 9–16.
2. Novikov P.M., Zuev V.M. Operezhayushchee professional'noe obrazovanie. M.: RGATIZ, 2000. 266 p.
3. Obrazovanie nepreryvnoe: rossiyskaya sotsiologicheskaya entsiklopediya / pod obshch. red. G.V. Osipova. M.: Norma-Infra-M, 1998. 672 p.
4. Fokina O.G. Dopolnitel'noe obrazovanie povyshaet shansy // Vestnik Akademii Pastukhova. 2006. № 1. P. 23–24.
5. Shudegov V.E., Buslov E.V. Kakoe dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie nuzhno sovremennoy Rossii? Zakonodatel'nyy aspekt // Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie i sotsial'no-ekonomicheskoe razvitie regionov: Sb. materialov II Vseros. konf. M., 2007. P. 14–17.
6. Mezhdunarodnaya deyatel'nost' Volgogradskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta / A.A. Baron, G.D. Bakhtina, L.F. Belyakova, G.V. Boyko, A.E. Godenko, E.V. Dudkin, Yu.L. Zotov, V.V. Malov, M.M. Matlin, A.M. Mitina, A.V. Navrotskiy, A.A. Revina, E.A. Fedyanov, N.Yu. Filimonova, L.S. Shakhovskaya, V.V. Shekhovtsov; pod red. I.A. Novakova. Volgograd: IUNL VolgGTU, 2012. 167 p.
7. Popkova E.G., Shekhovtsov V.V., Novakova E.I. Dopolnitel'noe obrazovanie v vuzakh Rossii (na primere Volgogradskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta) // Internatsionalizatsiya sovremennogo rossiyskogo obrazovaniya: materialy Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. (7–9 okt. 2010 g.). Voronezh, 2010. P. 150–155.
8. Shekhovtsov V.V. Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v VolgGTU // Aktual'nye voprosy

9. *Котлярова И.О.* Система формального, неформального и информального образования научно-педагогических работников // Университет XXI века в системе непрерывного образования: материалы Междунар. науч.-практ. конф. Челябинск, 2016. С. 153–158.

10. *Волошина И.А.* Повышение конкурентоспособности университета средствами дополнительного образования // Университет XXI века в системе непрерывного образования: материалы Междунар. науч.-практ. конф. Челябинск, 2016. С. 74–80.

11. *Волченкова К.Н.* Модели педагогического дизайна для проектирования систем непрерывного профессионального образования // Университет XXI века в системе непрерывного образования: материалы Междунар. науч.-практ. конф. Челябинск, 2016. С. 84–89.

professional'nogo obrazovaniya. 2015. № 1. P. 46–56.

9. *Kotlyarova I.O.* Sistema formal'nogo, neformal'nogo i informal'nogo obrazovaniya nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov // Universitet XXI veka v sisteme nepreryvnogo obrazovaniya: materialy Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Chelyabinsk, 2016. P. 153–158.

10. *Voloshina I.A.* Povyshenie konkurentosposobnosti universiteta sredstvami dopolnitel'nogo obrazovaniya // Universitet XXI veka v sisteme nepreryvnogo obrazovaniya: materialy Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Chelyabinsk, 2016. P. 74–80.

11. *Volchenkova K.N.* Modeli pedagogicheskogo dizayna dlya proektirovaniya sistem nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya // Universitet XXI veka v sisteme nepreryvnogo obrazovaniya: materialy Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Chelyabinsk, 2016. P. 84–89.

*Поступила в редакцию*

*31 августа 2017 г.*