

DOI: 10.17805/trudy.2024.2.2

ПЕДАГОГИКА

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ

А.М. Колеватов
Московский гуманитарный университет

Аннотация: В статье анализируется современное состояние дополнительного профессионального образования; обосновывается необходимость ориентации организаций дополнительного профессионального образования на потребности современного рынка труда.

Ключевые слова: повышение квалификации; переподготовка кадров; конкурентоспособность; рынок труда

ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION IN MODERN RUSSIA: THE STATE AND PROBLEMS OF DEVELOPMENT

A.M. Kolevatov
Moscow University for the Humanities

Abstract: The article analyzes the current state of additional vocational education; substantiates the need to orient organizations of additional vocational education to the needs of the modern labor market.

Keywords: professional development; retraining; competitiveness; labor market

Эффективное социально-экономическое развитие России на современном этапе требует современного ресурсного обеспечения, при этом одним из важных ресурсов является ресурс человеческий. Подготовка высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов и их дальнейшее профессиональное развитие является одной из важнейших задач профессионального образования. В.З. Юсупов отмечает, что «развитие дополнительного образования входит в число приоритетных направлений развития современной образовательной организации высшего образования» (Юсупов, 2019: 29).

Динамичный мировой научно-технический прогресс, стремительное обновление информации в обществе обусловило переход в области образования взрослых от принципа «образование на всю жизнь» к принципу «образование через всю жизнь», предусматривающему непрерывный рост профессионального уровня специалиста на протяжении всего периода его трудовой деятельности. Однако и требования к квалификации работников динамично меняются, как со стороны государства, так и со стороны конкретного работодателя. Поэтому возрастает роль дополнительного профессионального образования, которое, как важнейший элемент непрерывного образования, является одним из самых мощных и гибких факторов в формировании корпуса высококвалифицированных специалистов.

Различные аспекты состояния и развития дополнительного профессионального образования на современном этапе нашли отражение в исследованиях П.Р. Алиевой, Н.А. Герасименко, В.Г. Герасименко, И.А. Коршунова, С.И. Мирзабалаевой, Т.Г. Мухиной, Т.О. Разумовой, Е.С. Сжёнова, Е.Н. Чикилевой, Н.Н. Ширковой, В.З. Юсупова и др. (Герасименко, 2014; Герасименко Н.А., Герасименко В.Г., 2009; Мухина, Копосов, Бородачев, 2013; Коршунов, Ширкова, Сжёнов, 2020; Разумова, Алиева, Мирзабалаева, 2015; Чикилева, 2017).

В частности, В.З. Юсупов обосновал использование в дополнительном профессиональном образовании «проектного подхода в его методологическом значении как принципиальной ориентации на использование проекта как способа решения проблем в сфере дополнительного образования путем осуществления конструктивных изменений существующих или создания новых объектов для достижения установленной цели в определенный промежуток времени, концентрации необходимых для этого ресурсов и системной организации проектной деятельности» (Юсупов, 2022: 224). Учёный выявил и раскрыл «нормативно-правовые и методологические основания управления целевым проектом дополнительного образования для обеспечения государственных и муниципальных нужд (Юсупов, 2017: 74).

Анализ научной литературы показал, что к настоящему времени накоплен значительный объем теоретического и эмпирического материала по отдельным аспектам функционирования и развития системы ДПО. На сегодняшний день недостаточно исследований, посвященных комплексному анализу проблем на современном этапе развития дополнительного профессионального образования.

В законе Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дополнительное образование наряду с общим, профессиональным образованием и профессиональным обучением рассматривается как часть системы непрерывного образования, при этом дополнительное профессиональное образование является подвидом дополнительного образования.

В соответствии с указанным законом дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. В своей деятельности организации дополнительного профессионального образования руководствуются действующим «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013 г. № 499. В соответствии с ним дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

Реализация программы повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Важно, что в структуре программы повышения квалификации должно быть представлено описание перечня профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения.

Реализация программы профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации. В структуре программы профессиональной переподготовки должна быть представлена характеристика новой квалификации и связанных с ней видов профессиональной деятельности, трудовых функций и (или) уровней квалификации и характеристика компетенций, подлежащих совершенствованию, и (или) перечень новых компетенций, формирующихся в результате освоения программы.

В «Порядке организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» зафиксировано, что содержание реализуемой дополнительной профессиональной программы должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе.

Программа профессиональной переподготовки должна разрабатываться организацией на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ.

Таким образом, как в Законе, так и в Порядке делается акцент на то, что дополнительные профессиональные программы должны быть направлены на профессиональное развитие кадров: приобретение ими профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации. Дополнительные профессиональные программы могут реализовываться в образовательных организациях различного типа: профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, организациях дополнительного профессионального образования.

В Федеральном законе Российской Федерации «Об образовании в Россий-

ской Федерации» под организацией дополнительного профессионального образования понимается образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

Дополнительное профессиональное образование тесно связано с рынком труда.

Функционально-организационная структура рынка труда включает в себя в условиях развитой рыночной экономики следующие элементы: принципы государственной политики в области занятости и безработицы; систему подготовки кадров; систему найма, контрактную систему; фонд поддержки безработных; систему переподготовки и переквалификации; биржи труда; правовое регулирование занятости.

Таким образом, организации ДПО не просто связаны с рынком труда, а должны способствовать эффективному функционированию одного из его структурных элементов – системы переподготовки и переквалификации кадров.

Перестройка системы дополнительного профессионального образования требует в первую очередь наличия опережающих прогнозных данных о требуемых профессиях на рынке труда. Необходимо создавать механизмы согласования предложения образовательных услуг в сфере ДПО и потребностей рынка труда, заниматься стратегическим планированием развития данной сферы (Герасименко Н.А., Герасименко В.Г., 2009: 45).

Рынок труда находится в непрерывном движении, которое наряду с другими факторами связано с соотношением спроса на труд (рабочую силу) и предложениями на труд (рабочую силу) на рынке труда, которое редко бывает идеальным. Результаты аналитики 2024 г. подтверждают несоответствие спроса и предложения на российском рынке труда. Наибольший дефицит кадров в стране по итогам 2023 г. специалисты отметили в Тульской области: на одного соискателя приходилось 20,6 вакансии. В топ-5 регионов по спросу на сотрудников вошли также Нижегородская область (12,7 вакансии на одного соискателя), Ямало-Ненецкий автономный округ (11,3 вакансии) и Амурская область (10,9 вакансии). Меньше всего открытых вакансий выявлено в Ингушетии (0,01 вакансии на каждого обратившегося в центры занятости), Чечне (0,03 вакансии), Дагестане (0,2 вакансии), Туве (0,2 вакансии) и Северной Осетии (0,6 вакансии).

В анализе отмечается, что незадействованных трудовых ресурсов практически не осталось, и существующий кадровый голод является не только количественным, но и качественным: экономика остро нуждается в квалифицированных специалистах, которых неоткуда взять в сжатые сроки. По данным Росстата, на конец декабря 2023 г. российская экономика нуждалась в рекордных 2,3 млн работников.

На изменения рынка труда оказывают влияние различные факторы, в т.ч. политическая ситуация в стране, научно-техническое развитие как основа социаль-

но-экономическое развития страны и др. Так, по данным рекрутингового сервиса HeadHunter в 2022 г. спрос на сотрудников со знанием китайского языка в России вырос на 70% по сравнению с 2021 г. Об этом в конце марта 2023 г. сообщили в рекрутинговом сервисе HeadHunter. При этом чаще всего искали вакансии переводчиков и преподавателей, в то время как у компаний больше востребованы профессии из сферы транспорта и логистики, производства и продаж со знанием китайского языка. Одновременно было зафиксировано падение интереса к французскому языку (на 24%), португальскому (на 25%), испанскому (на 27%) и особенно итальянскому (на 44%).

Таким образом, одна из проблем дополнительного профессионального образования связана с тем, что она недостаточно ориентирована на рынок труда (как действующий, так и прогнозируемый). Эта проблема может отсутствовать или иметь не столь яркую выраженность в случае, если организация дополнительного профессионального образования создана внутри компании, фирмы и работает по ее заказу.

Другая проблема организаций дополнительного профессионального образования связана с ее цифровизацией. Дальнейшее развитие рынка труда связано с реализацией федеральной программы «Цифровая экономика Российской Федерации», которая включена в перечень основных направлений стратегического развития страны на период до 2025 г.

В рамках Программы предусмотрено: во-первых, расширение поддержки стартапов, малого и среднего бизнеса, занимающихся разработкой и внедрением цифровых технологий; во-вторых, развитие этих технологий в контексте мировых трендов (отслеживание реализации программ цифровой экономики в других странах, сотрудничество с зарубежными компаниями и другие мероприятия); в-третьих, серьезное переосмысление систем образования и трудоустройства в направлении подготовки всех, включая людей старшего поколения, пользователей, которые очень далеки от инноваций. Следовательно, повышение квалификации и профессиональная подготовка кадров, с одной стороны, могут осуществляться с использованием средств ИКТ, дистанционного и электронного обучения, а, с другой стороны, могут быть направлены на обучение специалистов использованию цифровых средств в их профессиональной деятельности в условиях цифровых сред.

Еще одна проблема связана с ресурсным обеспечением деятельности самих организаций дополнительного профессионального образования. Рассматривая проблему финансирования дополнительного профессионального образования, нужно отметить следующее.

С одной стороны, финансовое обеспечение самих организаций дополнительного профессионального не мотивирует их на проектирование и реализацию качественных дополнительных профессиональных программ, т.к. государственные организации дополнительного профессионального образования получают государственное задание на повышение квалификации и переподготовку кадров,

и соответствующий ему гарантированный бюджет, не имея конкурентов, являясь подведомственными федеральными или региональными организациями.

С другой стороны, организации, сотрудникам которых необходимо в соответствии с принятыми законами пройти обязательное повышение квалификации (например, по программам защиты персональных данных, охраны окружающей среды), по разным причинам также не выделяют достаточное для этого достаточное финансирование. В силу этого работники вынуждены за собственные средства повышать квалификацию за счет семейного бюджета, что проблематично, поэтому дополнительные профессиональные программы реализуются не в полном объеме.

Проблема финансирования связана напрямую с проблемой качества дополнительных профессиональных программ. Сложилась практика, при которой заказ на повышение квалификации и профессиональную переподготовку получают государственные организации дополнительного профессионального образования. При отсутствии здоровой конкуренции нередко складывается формальный подход к проектированию и реализации дополнительных профессиональных программ, что не обеспечивает необходимого результата повышения квалификации или переподготовки обучающихся.

Конкуренцию государственным организациям дополнительного профессионального образования составляют негосударственные организации ДПО, среди которых можно условно выделить такие, которые готовы к проектированию и реализации качественных востребованных соответствующих потребностям рынка труда и отдельных потребителей образовательных программ. Однако такие негосударственные организации ДПО не получают бюджетного финансирования, а, следовательно, предоставляемые ими услуги по повышению квалификации и профессиональной переподготовке являются платными. Надо отметить, что среди негосударственных организаций ДПО имеются такие, которые приоритет своей деятельности связывают с обогащением. Неправильная расстановка акцентов также неизбежно сказывается на качестве реализуемых программ ДПО.

Кроме того, результаты опросов работодателей свидетельствуют о том, что в качестве дополнительных требований к навыкам и умениям работников они выдвигают такие ключевые умения, как владение информационно-коммуникационными технологиями; способность к сотрудничеству, работе в «команде», умение наладить деловые «связи», презентовать себя и свою организацию (социально-коммуникативная компетенция); готовность к непрерывному самообразованию и модернизации профессиональной квалификации, деловым коммуникациям, кооперации; способность к принятию ответственных решений, критическому мышлению, самоуправлению поведением и деятельностью и т.д.

Однако при реализации дополнительных профессиональных программ в режиме дистанционного обучения достичь результатов, демонстрирующих соци-

ально-коммуникативную компетенцию (способность к сотрудничеству, работе в «команде», умение наладить деловые «связи», презентовать себя и свою организацию сложно.

С проблемами финансирования и программного обеспечения тесно связана проблема, являющаяся следствием отсутствия мониторинга качества дополнительного профессионального образования в целом, включая негосударственные организации дополнительного профессионального образования.

При этом, если государственные организации ДПО оцениваются учредителями по тем или иным показателям, то негосударственные организации ДПО чаще всего игнорируются органами, осуществляющими управление в сфере образования, в т.ч. на территории конкретного региона, и в связи с этим не оцениваются в ходе мониторинговых процедур. Как следствие, в региональную статистику не входят показатели, связанные с количеством обучившихся за пределами государственных организаций ДПО. Более того, негосударственные организации ДПО находятся вне поля зрения органов управления, в частности региональных, и их ресурсы не используются для достижения цели и решения задач повышения квалификации и переподготовки кадров с учетом рынка труда.

Вместе с тем, рынок формулирует современные требования к образовательным услугам в сфере ДПО, поэтому эффективность образовательной политики следует измерять по определенным показателям качества образования, в т.ч. доступности, востребованности дополнительных профессиональных программ и их соответствия потребностям рынка труда.

Важной проблемой дополнительного профессионального образования является ее кадровое обеспечение. Данная проблема связана со всеми вышеперечисленными проблемами, но, в первую очередь, с проблемой качества дополнительных профессиональных программ. Большую часть сотрудников организаций ДПО составляют методисты, которые, как правило, выполняют организационную функцию, и педагогические работники – преподаватели. Однако проектирование дополнительных профессиональных программ требует особых знаний, умений и навыков, которыми должны обладать специалисты, проектирующие эти программы. Следовательно, требуется индивидуальное и командное обучение сотрудников, занимающихся проектированием дополнительных профессиональных программ, направленное на предупреждение их профессиональных дефицитов и формирование у них мотивационного, когнитивного и технологического компонентов профессиональной готовности к проектированию дополнительных профессиональных программ.

Таким образом, в ходе исследования выявлены следующие основные проблемы в деятельности организаций дополнительного профессионального образования: недостаточная ориентация организаций ДПО на потребности рынка труда; преобладание формального подхода к проектированию и

реализации дополнительных профессиональных программ; ограниченность возможностей для формирования социально-коммуникативных компетенций обучающихся при использовании электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при реализации дополнительных профессиональных программ; недостаточное финансовое и кадровое обеспечение деятельности организаций ДПО; недостаточное использование органами управления образованием потенциала негосударственных организаций ДПО для удовлетворения потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах.

Выявленные проблемы требуют поиска эффективных механизмов устойчивого развития организаций дополнительного профессионального образования, что является перспективой нашего исследования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Герасименко В.Г. (2014) Проблемы интеграции регионального рынка труда и системы дополнительного профессионального образования // Азимут научных исследований: педагогика и психология, № 4. С. 34–36.

Герасименко Н.А., Герасименко В.Г. (2009) Региональный опыт интеграции систем общего и дополнительного образования // Вестник СОГУ. Владикавказ, №1. С. 45–49.

Коршунов И.А., Ширкова Н.Н., Сжёнов Е.С. (2020) Непрерывное образование работников в Российской Федерации и регионах. Т. 7. Вып. 32. М.: НИУ ВШЭ, 35 с.

Мухина Т.Г., Копосов Е.В., Бородачев В.В. (2013) История и перспективы развития отечественной системы дополнительного профессионального образования в условиях высшей школы, Нижний Новгород, 289 с.

Разумова Т.О., Алиева П.Р., Мирзабалаева С.И. (2015) Дополнительное профессиональное образование в рыночной экономике // Современные исследования социальных проблем, №5 (49). С. 673–685.

Чикилева Е.Н. (2017) Предприниматели о состоянии и проблемах развития региональной системы дополнительного профессионального образования: социологический анализ // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки, № 3. С. 156–165.

Юсупов В.З. (2017) Нормативные и методологические основы управления проектами оказания дополнительных образовательных услуг для государственных и муниципальных нужд // Проблемы взаимодействия личности, общества и государства в XXI веке. Учёные записки. Материалы международной научно-практической конференции, М.: Вариант. С. 74–80.

Юсупов В.З. (2022) Проектный подход как основа повышения квалификации преподавателей колледжа в решении задач практической подготовки студентов // Знание. Понимание. Умение, № 3, С. 219—232. DOI: 10.17805/zpu.

Юсупов В.З. (2019) Сущностные характеристики проектно-целевого подхода в

развитии дополнительного образования // Научные труды Московского гуманитарного университета. № 4 DOI: 10.17805/trudy.

Колеватов Александр Михайлович, обучающийся 2 курса магистратуры направления подготовки «Психолого-педагогическое образование» Московского гуманитарного университета. Научный руководитель – Юсупов В.З., доктор педагогических наук, профессор. Адрес: 111395, г. Москва, улица Юности, д. 5. Тел.: +7 (499) 374-74-59 Эл. адрес: pp.mosgu@mail.ru

Kolevatov Alexander Mikhaylovich, the 2nd year student of the master degree course in the “Psychological and pedagogical education” direction of the Moscow University for the Humanities. Scientific supervisor – Yusupov V.Z., Doctor of Pedagogical Sciences, Professor. Address: 5 Yunosti str., Moscow, 111395, Russia. Tel.: +7 (499) 374-74-59 Email: pp.mosgu@mail.ru

Для цитирования:

Колеватов А.М. Дополнительное профессиональное образование в современной России: состояние и проблемы развития. № 2. С. 9–17. DOI: <https://www.doi.org/10.17805/trudy.2024.2.2>