

# Дополнительное профессиональное образование

УДК 378.2  
ББК 4448.478

DOI: 10.14529/ped170311

## ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*В.В. Шеховцов, И.Л. Гоник*

*Волгоградский государственный технический университет, г. Волгоград*

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.

*Ключевые слова:* дополнительное профессиональное образование, проблемы, тенденции развития, непрерывное образование.

**Введение.** 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 ВолгГТУ. В условиях глобальной 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 и дополнительного профессионального образования. 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 прохо-

дят 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 дополнительного профессионального образования 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. Не меньшие 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]. Одними из причин 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 сдает 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 подготовки 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 может обучаться на бесплатной основе только часть студентов с дипломом бакалавра, имеющая лучшую успеваемость и способная 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 является 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 предусматривается полноценный экза-

мен. 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 дополнительного профессионального образования 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 ставит задачу, в первую очередь, переподготовки кадров и повышения их квалификации, а не получения первичного высшего образования. Широкомасштабное сокращение Вооруженных Сил, эмиграция русскоязычного населения из стран бывшего СССР усилили эту тенденцию, так как в Россию приезжало в основном население средних и старших возрастных групп. Тенденцию усиливает также широкомасштабная трудовая миграция в Россию работоспособного населения из бывших южных республик СССР, когда желающие получить работу (преимущественно мужчины) с большим трудом изыскиваются по-русски и в подавляющем большинстве случаев не имеют квалификации. В настоящее время решением этой проблемы для региона занимаются также преподаватели 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 дополнительного профессионального образования, как само-

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

По нашему мнению, одними из существенных проблем системы дополнительного профессионального образования 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 региона, 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 профессиональной 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 обходится недешево 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 дополнительного профессионального образования.** 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 слуша-

телей. 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 на приобретение необходимого оборудования для дистанционного обучения, на 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 должна 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 упомянутых Соглашений о сотрудничестве.

**Выводы.** 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 предприятию позволяет система ДПО.

Одними из основных проблем в системе

## Дополнительное профессиональное образование

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 / М.П. Карпенко // Вестник Нац. комитета «Интеллектуальные ресурсы России». Вып. «Дистанционное образование». – 2004. – № 1. – С. 9–16.
2. Новиков, П.М. Опережающее профессиональное образование / П.М. Новиков, В.М. Зуев. – 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 / О.Г. Фокина // Вестник академии Пастухова. – 2006. – № 1. – С. 23–24.
5. Шудегов, В.Е. Какое дополнительное профессиональное образование нужно современной России? Законодательный аспект / В.Е. Шудегов, Е.В. Буслов // *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: моногр.* / А.А. Барон, Г.Д. Бахтина, Л.Ф. Белякова и др.; под ред. И.А. Новакова. – Волгоград: ИУНЛ ВолгГТУ, 2012. – 167 с.
7. Попкова, Е.Г. *Дополнительное образование в вузах России (на примере Волгоградского государственного технического университета)* / Е.Г. Попкова, В.В. Шеховцов, Е.И. Новакова // *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* / В.В. Шеховцов // *Актуальные вопросы профессионального образования*. – 2015. – № 1 (дек.). – С. 46–56.
9. Котлярова, И.О. Система формального, неформального и информального образования научно-педагогических работников / И.О. Котлярова // *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* / И.А. Волошина // *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* / К.Н. Волченкова // *Университет XXI века в системе непрерывного образования: материалы Междунар. науч.-практ. конф.* – Челябинск, 2016. – С. 84–89.

**Шеховцов Виктор Викторович**, доктор технических наук, профессор, директор Института переподготовки и повышения квалификации, Волгоградский государственный технический университет, г. Волгоград, shehovtsov@vstu.ru.

**Гоник Игорь Леонидович**, кандидат технических наук, доцент, проректор по учебной работе, Волгоградский государственный технический университет, г. Волгоград, gonik@vstu.ru.

*Поступила в редакцию 30 апреля 2017 г.*

## PROBLEMS AND DEVELOPMENT TRENDS OF CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION

V.V. Shekhovtsov, shehovtsov@vstu.ru,

I.L. Gonik, gonik@vstu.ru

Volgograd State Technical University, Volgograd, Russian Federation

The authors assert that there is a problem of insufficient provision of enterprises with qualified workers and specialists in the country. The foreign experience of implementing the system of continuing education is analyzed. The current system of training specialists in higher education is subjected to critical analysis. The problems and tendencies of development of the system of continuing education in Russia are described.

*Keywords: continuing education, additional vocational education, problems, trends.*

### References

1. Karpenko M.P. [The Concept of a National Program for the Development of Universal and Continuous Education on the Basis of Information and Communication Technologies]. *Bulletin of the National Committee "Intellectual Resources of Russia"*, 2004, iss. Distance Education, no. 1, pp. 9–16. (in Russ.)
2. Novikov P.M., Zuev V.M. *Operezhayushchee professional'noe obrazovanie* [Advanced Professional Education]. Moscow, RGATiZ Publ., 2000. 266 p.
3. Osipov G.V. (Ed.) *Obrazovanie nepreryvnoe: Rossiyskaya sotsiologicheskaya entsiklopediya* [Education is Continuous: Russian Sociological Encyclopedia]. Moscow, Norma-Infra-M Publ., 1998. 672 p.
4. Fokina O.G. [Additional Education Increases the Chances]. *Bulletin of the Pastukhov Academy*, 2006, no. 1, pp. 23–24. (in Russ.)
5. Shudegov V.E., Buslov E.V. [What Additional Professional Education does Modern Russia Need? Legislative Aspect]. *Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie i sotsial'no-ekonomicheskoe razvitie regionov: sbornik materialov II Vserossiyskoy konferentsii* [Additional Vocational Education and Socio-economic Development of the Regions: Collection of Materials of the II All-Russian Conference]. Moscow, 2007, pp. 14–17. (in Russ.)
6. Baron A.A., Bakhtina G.D., Belyakova L.F., Boyko G.V., Godenko A.E., Dudkin E.V., Zotov Yu.L., Malov V.V., Matlin M.M., Mitina A.M., Navrotsky A.V., Revin A.A., Fedyanov E.A., Filimonova N.Yu., Shakhovskaya L.S., Shekhovtsov V.V., Novakov I.A. *Mezhdunarodnaya deyatelnost' Volgogradskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta* [International Activity of the Volgograd State Technical University]. Volgograd, IUNL VolgGTU Publ., 2012. 167 p.
7. Popkova E.G., Shekhovtsov V.V., Novakova E.I. [Additional Education in Russian Universities (on the Example of the Volgograd State Technical University)]. *Internatsionalizatsiya sovremennogo rossiyskogo obrazovaniya: materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskaya konferentsiya (7–9 oktyabrya 2010 g.)* [Internationalization of Contemporary Russian Education: Materials of the International Scientific and Practical Conference (October 7–9, 2010)]. Voronezh, 2010, pp. 150–155. (in Russ.)
8. Shekhovtsov, V.V. [Additional Vocational Education in VolgTU]. *Actual Problems of Vocational Education*, 2015, no. 1 (dekabr'), pp. 46–56. (in Russ.)
9. Kotlyarova I.O. [System of Formal, Informal and Informational Education of Scientific and Pedagogical Workers]. *Universitet XXI veka v sisteme nepreryvnogo obrazovaniya: Materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [University of the XXI Century in the System of Continuous Education: Proceedings of the International Scientific and Practical Conference]. Chelyabinsk, 2016, pp. 153–158. (in Russ.)

## Дополнительное профессиональное образование

---

10. Voloshina I.A. [Increase of Competitiveness of the University by Means of Additional Education]. *Universitet XXI veka v sisteme nepreryvnogo obrazovaniya: Materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [University of the XXI Century in the System of Continuous Education: Proceedings of the International Scientific and Practical Conference]. Chelyabinsk, 2016, pp. 74–80. (in Russ.)

11. Volchenkova K.N. [Models of Pedagogical Design for the Design of Continuous Professional Education Systems]. *Universitet XXI veka v sisteme nepreryvnogo obrazovaniya: Materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [University of the XXI Century in the System of Continuous Education: Proceedings of the International Scientific and Practical Conference]. Chelyabinsk, 2016, pp. 84–89. (in Russ.)

*Received 30 April 2017*

---

### ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Шеховцов, В.В. Проблемы и тенденции развития дополнительного профессионального образования / В.В. Шеховцов, И.Л. Гоник // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2017. – Т. 9, № 3. – С. 102–108. DOI: 10.14529/ped170311

### FOR CITATION

Shekhovtsov V.V., Gonik I.L. Problems and Development Trends of Continuing Professional Education. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Educational Sciences*. 2017, vol. 9, no. 3, pp. 102–108. (in Russ.) DOI: 10.14529/ped170311

---