

DOI: 10.12731/2218-7405-2013-11-5

УДК 304.5

## **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ВУЗЕ: ФОРМИРОВАНИЕ НОВОГО СОЦИАЛЬНОГО ИНСТИТУТА**

Алмаева Г.И.

**Цель** заключается в выявлении условий, факторов и тенденций процесса институционализации дополнительного профессионального образования в высшей школе.

**Метод** проведения работы: теоретический анализ институционализации дополнительного профессионального образования в высшей школе; анкетирование обучающихся по различным программам дополнительного профессионального образования

**Результаты.** Установлено, что в настоящее время дополнительное профессиональное образование на базе высшего образования находится на переходном этапе от индустриального типа – спорадического, несистемного, дискретного (прерывного) – к постиндустриальному типу – постоянному, системному, непрерывному. Процесс институционализации дополнительного профессионального образования в вузе постиндустриального типа на начальном этапе.

**Область применения результатов:** система дополнительного образования в структуре вуза.

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, профессиональный рост, рынок труда, специалисты, личность, государство.

## INSTITUTIONALIZATION OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION AT THE HIGHER SCHOOL

Almaeva G.I.

**Purpose** consists in identification of conditions, factors and tendencies of process of an institutionalization of additional professional education at the higher school.

**Methodology:** a theoretical analysis of an institutionalization of additional professional education at the higher school; questioning being trained according to various programs of additional professional education

**Results:** It is established that now additional professional education on the basis of the higher education is at a transitional stage from industrial type to post-industrial type. Process of an institutionalization of additional professional education in higher education institution of post-industrial type at the initial stage.

**Practical implications:** system of additional education in higher education institution structure.

**Key words:** additional education, professional career growth, labour-market, specialist, personality, country.

Значение, которое дополнительное профессиональное образование (ДПО) приобретает в России в начале XXI века, определяется быстрым устареванием знаний и технологий, изменениями рынка труда и связанной с ними динамикой профессиональной мобильности, введением новых систем хозяйствования и управления. Реорганизация отечественной экономики и общества в целом приводит к реструктуризации производственных отраслей, значительным изменениям на рынке труда, сокращению ряда традиционных рабочих мест, появлению новых профессий и дополнительных требований к квалификации работников.

В отечественной литературе дополнительное образование взрослых традиционно рассматривалось как вспомогательное, дополняющее полученное ранее основное образование. Исторически и до недавнего времени оно действительно выполняло компенсирующую, факультативную функцию. Сегодня, в условиях перехода от образования на всю жизнь к образованию через всю жизнь, дополнительное профессиональное образование превращается в одну из ведущих форм профессиональной активности человека и в важнейшую сферу деятельности общества, при этом не только базовое, а и дополнительное профессиональное образование выступает главным условием и предпосылкой дальнейшего развития личности.

Для современного специалиста жизненно необходимым становится наличие конкурентоспособности, от которой зависит продолжительность его пребывания в сфере профессиональной деятельности. В свою очередь конкурентоспособность работника во многом обеспечивается такой системой профессионального образования, которая сама является конкурентоспособной, т.е. готовит не просто специалиста, соответствующего требованиям современного общества и производства, но и обеспечивает его возможностями приспосабливаться к изменениям рынка рабочей силы в будущем. Это подтверждает социологическое исследование, проведенное автором<sup>1</sup>. Для повышения конкурентного преимущества в период кризиса 44% респондентов повышают квалификацию, получают дополнительное образование по специальности; повышают уровень владения иностранными языками – 17%;

---

<sup>1</sup> Результаты исследования «Дополнительное профессиональное образование в вузе», проведенного автором в 2013 году. Анкетирование проводилось среди руководящих работников и специалистов, проходящих профессиональную переподготовку и повышение квалификации в Институте непрерывного образования при Башкирском государственном университете (выборка 277 респондентов) и в Институте дополнительного профессионального образования в Уфимском государственном нефтяном техническом университете (выборка 250 респондентов).

кардинально меняют профессию – 16%; проходят профессиональные курсы, исходя из собственных предпочтений и хобби – 6%.

Отчасти институционализации ДПО способствует усиление разнонаправленной внутренней миграции и эмиграции населения вследствие социально-политических и экономических перемен. По всей территории России иммигранты, вынужденные переселенцы, беженцы образуют достаточно многочисленную социальную группу, так в 2012 году в Россию прибыло иммигрантов: по данным ежемесячной регистрации - 279,9 тысячи человек, а по уточненным оценкам годовой разработки - 291,8 тысячи человек. Переселенцы не всегда имеют возможность устроиться на работу по специальности, нередко попадая в число безработных граждан.

К неблагоприятным факторам институционализации ДПО в высшей школе следует отнести рост числа безработных, количество которых продолжает увеличиваться и среди которых немалую долю составляют специалисты с высшим образованием. По данным Госкомстата в ноябре 2012 г. безработица среди экономически активного населения составила 4,8 млн. человек (6,3%). В государственных учреждениях службы занятости населения зарегистрировано в качестве безработных 1,2 млн. человек [3]. Часть из них нуждается в обновлении уже имеющихся профессиональных знаний, а часть – в профессиональной переподготовке по востребованным в регионе специальностям.

В услугах ДПО в современной высшей школе нуждаются инвалиды, среди которых 30-35% находятся в трудоспособном возрасте. Только 10-20% инвалидов трудоспособного возраста по различным регионам, согласно статистическим данным, имеют работу [2]. Доступность программ дополнительного профессионального образования оказывает непосредственное влияние на дальнейшие возможности трудоустройства и конкурентоспособность инвалидов на рынке труда. Возможность переподготовки, профессиональной переквалификации и последующего

трудоустройства с учетом физического состояния выступает для данной категории граждан практически единственной возможностью социально-профессиональной реабилитации и адаптации, повышения социального статуса и защищенности. Обеспечение инвалидам доступа к образованию, несомненно, является атрибутом свободного общества.

При разработке социальной политики в сфере ДПО следует учитывать гендерный аспект. За последние годы усилилось неравенство мужчин и женщин на рынке труда. По данным Федеральной службы занятости населения России, число женщин от общего числа безработных колеблется в различных регионах от 70 до 90% [5]. При этом большинство среди них (более 70%) составляют женщины с высшим и средним специальным образованием, в то время как 90% вакансий в службе занятости приходится на рабочие профессии.

В условиях развития информационных технологий происходит изменение социально-профессиональной структуры общества в направлении резкого увеличения в ней доли высококвалифицированных, компетентных специалистов, что способствует бурному развитию дополнительного профессионального образования. Оно превращается в социальный институт, через который проходит как молодое поколение, готовящееся к вступлению в самостоятельную профессиональную жизнь, так и взрослые, уже работающие специалисты, периодически возвращающиеся в него для переподготовки и повышения квалификации.

Студенты являются потребителями дополнительного профессионального образования в вузе. Ценность ДПО студентов заключается в том, что, во-первых, оно создает в вузе специфическое образовательное пространство, внутри которого каждый студент получает возможность максимально раскрыть свои индивидуальные способности. Во-вторых, дополнительное образование способствует расширению профессиональных возможностей выпускников, что в условиях изменения рынка труда, экономического кризиса повышает социальную защищенность молодых специалистов.

В нынешних условиях меняются требования к личностным и деловым качествам специалистов. По данным исследования, проведенного автором, работодатели отмечают следующие личностные и деловые качества, предъявляемые ими работникам: фундаментальность знаний – 31,8%; умение работать в нестандартных ситуациях – 15,1%; инициативность, коммуникативные навыки – 14,5%; ответственность за планирование – 14,2%; готовность к риску – 9,8%; высокий уровень самостоятельности и самоуправления – 5,8%; умение разрешать конфликты – 5,3%; контролировать свои эмоциональные реакции – 3,5 %.

Все вышеперечисленные качества личности специалиста становятся актуальными и востребованными в современном обществе, где они выступают в качестве необходимой предпосылки эффективности профессионала. Соответственно, только та система профессионального образования будет включена в сферу личностных интересов и ценностей человека, которая будет ориентироваться на формирование именно тех характеристик специалиста, которые обеспечат эту эффективность.

Недостаточное внимание руководства коллектива к повышению квалификации трудового потенциала приводит к низкой квалификации, в результате чего страдает производительность труда или же организация оказывается неготовой к выходу на новый рынок или к возросшим требованиям к производимым ими услугам или товарам. На вопрос: «Готовы ли Вы выделять средства на получение дополнительного образования, повышение квалификации сотрудника организации в условиях финансового кризиса?» - работодатели ответили: «да, в любом случае» - 34,7%, «да, но не в полном объеме» - 21,8%, «да, в случае профессиональной заинтересованности работника» - 40,1%, «нет» - 3,4.

Несмотря на востребованность и высокую социальную значимость, сегодняшнее состояние системы ДПО может быть охарактеризовано как «маргинальное». Кризисная ситуация в стране (в период с 2008 по 2011 годы)

заставляет предприятия экономить на обучении специалистов, что в свою очередь подрывает экономическое состояние системы дополнительного образования.

По данным исследования, проведенного автором, 26% уфимских предприятий урезали расходы на обучение и повышение квалификации своих сотрудников. Оптимизации расходов на обучение больше остальных подверглись организации с численностью персонала от 500 до 1000 сотрудников (39%).

В каждой четвертой организации (25%) затраты на обучение персонала остались на прежнем уровне. Наибольшую стабильность в этом отношении демонстрируют компании, где трудятся 50-100 человек (34%).

Каждый пятый респондент (20%), принявший участие в исследовании, сообщил, что его компания располагает собственным учебным центром. Закономерно, что среди предприятий с количеством сотрудников, превышающим 5000, таких больше всего – 36%.

Принципиально не платит за обучение, набирая уже обученный персонал, 12% уфимских предприятий и организаций. Подготовленный персонал чаще остальных набирают предприятия, где работают от 100 до 500 человек (18%).

Увеличили расходы на обучение персонала лишь 7% уфимских предприятий. Чаще остальных положительную динамику демонстрируют компании, имеющие небольшой штат сотрудников (до 50 человек) – 9%.

Одним из основных направлений развития системы ДПО является постепенное превращение ее в самостоятельную ступень общей системы непрерывного профессионального образования, имеющую собственные цели, задачи, выполняющую определенные функции, включающую в себя различные ступени образования, обладающую соответствующим контингентом обучающихся и собственным профессорско-преподавательским составом.

При этом важно учитывать тот факт, что дополнительное образование перестает быть просто вспомогательным, второстепенным приложением базового

образования, ДПО становится тем образовательным институтом, который обладает уникальными возможностями в обеспечении непрерывного профессионального и личностного развития специалиста, повышения его социальной защищенности, мобильности, адаптивности и гибкости, т.е. тем, что в силу объективных обстоятельств не может обеспечить традиционная базовая система профессионального образования.

### **Список литературы**

1. В Уфимский ИДПО - за дополнительным образованием // Журнал нефтегазового строительства. 2010. № 2. С. 45-46.
2. Можаяева Г.В. Дистанционные технологии в дополнительном профессиональном образовании // Открытое и дистанционное образование. 2007. № 3. С. 5-9.
3. Орешкина А.К. Дополнительное образование в системе непрерывного образования // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. 2009. № 4. С. 75-77.
4. Даньшина С.А. Инновации в дополнительном профессиональном образовании // Преподаватель XXI век. 2010. Т. 1. № 3. С. 26-30.
5. Шапошникова Т.Д. Новые формы образовательных услуг в дополнительном образовании взрослых // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2008. № 3. С. 66-81.
6. Колосова Н.А. Педагогические средства повышения квалификации менеджеров образования в системе дополнительного профессионального образования (региональный аспект) : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. Ростов-на-Дону, 2004.
7. Колосова Н.А. Педагогические средства повышения квалификации менеджеров образования в системе дополнительного профессионального образования : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата

педагогических наук / Московский государственный областной университет. Ростов-на-Дону, 2004.

8. Боровкова Т.И. Развитие педагогической позиции преподавателя высшей школы в дополнительном профессиональном образовании: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Дальневосточный государственный университет. Владивосток, 2007

9. Трубин Г.А. Социальные аспекты использования информационных технологий в дополнительном профессиональном образовании // Информатика и образование. 2011. № 10. С. 68-69.

10. Панина Т.С., Сахарова В.И., Фаломкин А.В. Учреждение дополнительного профессионального образования как научно методический центр развития инновационной практики в региональной системе профессионального образования // Образование и общество. 2009. № 4. С. 8-13.

## References

1. *Zhurnal neftegazovogo stroitel'stva*. 2010. № 2. pp. 45-46.
2. Mozhaeva G.V. *Otkrytoe i distancionnoe obrazovanie*. 2007. № 3. pp. 5-9.
3. Oreshkina A.K. *Izvestija vysshih uchebnyh zavedenij. Sociologija. Jekonomika. Politika*. 2009. № 4. pp. 75-77.
4. Dan'shina S.A. *Prepodavatel' XXI vek*. 2010. Vol. 1. № 3. pp. 26-30.
5. Shaposhnikova T.D. *Novoe v psihologo-pedagogicheskikh issledovanijah*. 2008. № 3. pp. 66-81.
6. Kolosova N.A. *Pedagogicheskie sredstva povyshenija kvalifikacii menedzherov obrazovanija v sisteme dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovanija (regional'nyj aspekt)*. Rostov-na-Donu, 2004.
7. Kolosova N.A. *Pedagogicheskie sredstva povyshenija kvalifikacii menedzherov obrazovanija v sisteme dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovanija*. Rostov-na-Donu, 2004.

8. Borovkova T.I. *Razvitie pedagogicheskoy pozicii prepodavatelja vysshej shkoly v dopolnitel'nom professional'nom obrazovanii*. Vladivostok, 2007.
9. Trubin G.A. *Informatika i obrazovanie*. 2011. № 10. pp. 68-69.
10. Panina T.S., Saharova V.I., Falomkin A.V. *Obrazovanie i obshchestvo*. 2009. № 4. pp. 8-13.

#### **ДААННЫЕ ОБ АВТОРЕ**

**Алмаева Гузель Ильмировна**, аспирант

*Башкирский государственный университет*

*ул. Заки Валиди, 32, Уфа, Республика Башкортостан, 450074, Россия*

*e-mail: shgi\_07@mail.ru*

#### **DATA ABOUT THE AUTHOR**

**Almaeva Guzel Ilmirovna**, post-graduate student

*Bashkir state university*

*Zaki Validi str., 32, Ufa, Bashkortostan, 450074, Russia*

*e-mail: shgi\_07@mail.ru*

#### **Рецензент:**

**Шайхисламов Р.Б.**, доктор социологических наук, профессор кафедры теории и истории социологии