

**Е.Н. Чикилева**

**ТЕНДЕНЦИИ И УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ:  
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ  
(на примере Белгородской области)**

*Сегодня дополнительное профессиональное образование (ДПО) является важной подсистемой института образования, а его динамичное развитие обусловлено невозможностью в условиях современного общества обеспечить актуальность знаний на всю жизнь. Глобализация экономики, ускорение темпов научно-технического прогресса, стремительное развитие производственных и инновационных технологий, построение информационного общества и общества знаний, усиление конкуренции на рынке труда – все это способствует росту социальной потребности в непрерывном образовании, а также формирует и развивает мотивацию личности к возобновлению обучения и его продолжению в течение всей жизни.*

*В сложившихся социально-экономических условиях система ДПО нуждается в новых подходах. Сегодня прослеживается тенденция к формированию системы ДПО, ориентированной на максимально полное удовлетворение профессиональных, образовательных и личностных запросов основных потребителей данных образовательных услуг (слушателей программ ДПО и работодателей). Дополнительное профессиональное образование приобретает все большее социальное значение, становится важнейшей сферой, которая обеспечивает благоприятные условия для профессионального развития, сохранения и повышения конкурентоспособности на рынке труда, а также для самореализации, культурного роста, раскрытия личностного потенциала. Кроме того, ДПО является более мобильной и гибкой системой, чем высшее образование, что*

*обеспечивает возможность оперативной и своевременной актуализации содержания или перепрофилирования образовательных программ ДПО с учетом постоянно меняющихся потребностей общества и государства.*

*В статье рассмотрены основные этапы институциональной эволюции дополнительного профессионального образования в России, раскрыты его социальные функции на каждом этапе. Выделены факторы, способствующие возрастанию потребности в ДПО в современном обществе. Приведены результаты социологического исследования, посвященного изучению социальных условий, влияющих на функционирование и развитие ДПО в регионе (Белгородской области).*

**Ключевые слова:** непрерывное образование; профессиональная компетенция; рынок труда; самообразование; конкурентоспособность; повышение квалификации; профессиональная переподготовка; профессионально-квалификационный дисбаланс

**Для цитирования:** Чикилева Е.Н. Тенденции и условия развития дополнительного профессионального образования в России: социологический анализ (на примере Белгородской области) // Регион: экономика и социология. – 2020. – № 2 (106). – С. 112–136. DOI: 10.15372/REG20200206.

## ЭВОЛЮЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

**Этап формирования основных элементов.** Дополнительное профессиональное образование (ДПО) в России прошло длительный исторический путь становления и развития, на которые оказали влияние социально-экономические, политические и культурно-исторические факторы. Начало процесса генезиса ДПО можно отнести к 1917 г. Именно с этого времени и вплоть до 1940 г. формировались основные компоненты ДПО: повышение квалификации и профессиональная переподготовка, первоначальными функциями которых были устранение неграмотности населения, восполнение недостатка профессиональных знаний, ликвидация пробелов в основном образовании.

В середине 1920-х годов в условиях обострения потребности экономики в квалифицированных кадрах появляется многопрофильная система дополнительного профессионального образования, интен-

сивно развиваются новые формы ДПО (конференции, выставки достижений народного хозяйства, совещания, экскурсии на ведущие предприятия, съезды и т.п.). В крупных городах страны организуются курсы повышения квалификации, в том числе в 1925 г. в Москве открыты первые Курсы директоров предприятий, в 1930–1940-е годы при соответствующих наркоматах учреждены институты повышения квалификации врачей, учителей и инженерно-технических работников. В это время закладывался фундамент будущей системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Получение дополнительного образования в этот период не было обязательным и не носило массового характера. Как правило, ДПО получали руководители и специалисты с опытом работы менее 15 лет. Обучение проводилось по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет. Для остального населения единственной формой самореализации и профессионального развития являлось самообразование. В такой ситуации решить проблему подготовки квалифицированных кадров, в том числе рабочих профессий, для удовлетворения потребностей развивающейся экономики в полном объеме не представлялось возможным. Поэтому вопросы разработки новых методов, технологий и форм обучения взрослых стали вызывать к себе повышенный интерес у многих ученых и специалистов.

**Этап интенсивного развития.** Во второй половине XX в. начинается важный этап институционального развития ДПО. Происходящие в обществе изменения, такие как массовое стремление граждан к повышению образованности и культурному росту, сыграли важную роль в принятии представителями официальной власти решения о необходимости общеобразовательной реформы. В этот период появляются новые формы ДПО: профессиональные курсы, народные университеты, библиотеки, клубы, театры, кружки и т.п. [9, с. 51]. Создаются разноуровневые образовательные учреждения, предназначенные для профессиональной переподготовки кадров. Ускорение темпов научно-технического развития в данный период привело к значительным переменам в социальной структуре общества и в организации производства. В связи этим назревала необходимость в периодической актуализации профессиональных знаний с целью быстрой

адаптации работников к динамически развивающимся условиям их трудовой деятельности. Стоит отметить, что существующая система ДПО была ориентирована преимущественно на узкоспециальную подготовку кадров, в то время как личностные потребности человека (культурные, образовательные, профессиональные) принимались во внимание весьма редко.

Основные тенденции совершенствования системы ДПО были обозначены в Постановлении Совета министров РСФСР «О системе повышения квалификации руководящих и инженерно-технических работников отраслей народного хозяйства и работников государственного аппарата РСФСР», принятом в 1960 г. В системе ДПО произошли следующие изменения: произведена реорганизация институтов при промышленных министерствах в центральные курсы усовершенствования кадров тракторного и сельскохозяйственного машиностроения, легкой промышленности и других отраслей народного хозяйства (1960–1961 гг.); открыты первые институты повышения квалификации (ИПК) руководящих работников и специалистов (1962 г.); созданы заочный факультет и факультет усовершенствования дипломированных инженеров (1967 г.); открыто подготовительное отделение для рабочей и сельской молодежи (1969 г.).

В соответствии с Постановлением Совета Министров СССР 1967 г. «О совершенствовании системы повышения квалификации руководящих работников и специалистов промышленности, транспорта, связи и торговли» стали активно создаваться общепромышленные и межотраслевые институты, открываться факультеты по подготовке специалистов в сфере строительства, промышленного и агропромышленного производства, проводиться курсы повышения квалификации руководителей и инженерно-технических работников в вузах и на предприятиях. Согласно указанному постановлению расходы на обучение слушателей в институтах, на факультетах и на курсах повышения квалификации производились «за счет средств, отчисляемых в централизованный фонд соответствующих министерств и ведомств подведомственными предприятиями и организациями от себестоимости промышленной продукции, перевозок и операций связи, средств, предусматриваемых в финансовых планах подрядных строительных ор-

ганизаций на повышение квалификации, отчислений от товарооборота, а также за счет других ассигнований на подготовку кадров»<sup>1</sup>.

С 1977 г. руководящие работники и специалисты народного хозяйства должны были повышать квалификацию не реже одного раза в шесть лет. Систематическое повышение квалификации со временем распространилось и на другие категории работников, в частности на врачей и учителей. В 1960–1970-е годы ИПК стали функционировать почти во всех отраслях хозяйства.

Главной целью новой реформы образования, которая была проведена в период с 1965 по 1972 г., стало повышение роли человеческого фактора в научно-техническом прогрессе. Основными принципами образования были: профессиональная подготовка кадров с учетом настоящих и перспективных потребностей социума; формирование интеллектуального, творчески активного потенциала общества; нацеленность на приобретение обучающимися опыта практической деятельности; ориентация на специфику региона. Причем в 1970–1980-е годы важными функциями системы ДПО являлись повышение квалификации и переподготовка педагогов, которые проходили обучение в институтах усовершенствования учителей, на факультетах повышения квалификации, в научно-исследовательских организациях и на ведущих предприятиях.

С 1982 г. начинается бурное развитие системы ДПО, в том числе осуществляется целевая подготовка молодых кадров, в которых заинтересованы крупные предприятия. Как правило, обучение проходило без отрыва от работы и длилось от двух до шести месяцев. Однако следует отметить, что действующая система ДПО была слишком формализована и в условиях роста масштабов производства не всегда оказывалась эффективной [11].

Официально термин «дополнительное образование» был введен в закон «Об образовании» (1992 г.), в котором в ст. 26 «Дополнительное образование» указано, что «дополнительные образовательные программы и дополнительные образовательные услуги реализуются

---

<sup>1</sup> URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=ESU&dst=&n=44607&req=doc#07959748523963195>.

в целях всестороннего удовлетворения образовательных потребностей граждан, общества, государства»<sup>2</sup>.

**Этап дезинтеграции системы ДПО.** Таким образом, в начале 1990-х годов была сформирована многоуровневая система дополнительного образования, опирающаяся на принцип непрерывности, предполагающий развитие личности в процессе профессионального совершенствования на каждом уровне основного образования (дошкольное дополнительное образование, начальное дополнительное образование, среднее дополнительное образование, высшее дополнительное образование, послевузовское дополнительное образование). Однако из-за отсутствия необходимой государственной поддержки созданная система дополнительного профессионального образования была практически полностью разрушена. Среди факторов, препятствующих институциональному развитию отечественного ДПО в данный период, необходимо выделить следующие: отсутствие мотивации или низкая мотивация у населения к обучению; несовершенство нормативно-правовой базы ДПО; плохая изученность отраслевых и региональных рынков образовательных услуг; недостаточное применение дистанционных технологий обучения; отстраненность российской системы ДПО от мировых трендов в этой области. Вместе с тем уже в середине 1990-х годов в условиях перехода к рыночной экономике функции дополнительного профессионального образования существенно расширяются, количество образовательных учреждений ДПО увеличивается.

**Этап системного обновления в контексте непрерывной подготовки кадров.** К концу XX в. стремительное развитие технологий привело к обострению проблемы профессиональной некомпетентности работников [7, с. 108], произошла девальвация социальной значимости образования, усугубились общественные противоречия. В этот период активно развивается система ДПО: на базе институтов повышения квалификации, в научно-исследовательских учреждениях, при вузах реализуются дополнительные профессиональные образовательные программы различных профилей, проводятся всевоз-

---

<sup>2</sup> См.: *Об образовании: Закон Российской Федерации.* – М.: Новая школа, 1992.

можные курсы повышения квалификации (целевые, тематические, проблемные). ДПО начинает рассматриваться в контексте непрерывного образования, в основе которого лежит принцип непрерывности обучения в течение всего периода профессиональной деятельности работника. Необходимо отметить, что Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. предусмотрено «создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров»<sup>3</sup>.

Уже в начале XXI в. в России действовало более 2,5 тыс. образовательных организаций, оказывающих услуги дополнительного профессионального образования (университеты, институты и т.д.). Позже появились и самостоятельные учреждения ДПО – автономные некоммерческие организации, основной деятельностью которых стало обучение взрослого населения. В 2011 г. таких организаций было зарегистрировано около 1,5 тыс. [5, с. 139]. Сегодня услуги по реализации программ дополнительного профессионального образования предоставляют специализированные образовательные учреждения ДПО, учреждения высшего профессионального образования (университеты, институты, академии), учреждения среднего профессионального образования (колледжи, техникумы), учреждения начального профессионального образования (профессиональные лицеи, училища), предприятия реального сектора экономики и др.

## НОРМАТИВНАЯ БАЗА ДПО

Несоответствие между спросом со стороны рынка труда и предложениями со стороны рынка образовательных услуг может возникнуть на любом уровне многоуровневой образовательной системы. Профессионально-квалификационный дисбаланс приводит к дефициту кадров определенных квалификаций и специальностей, вынуждающему работодателей нанимать сотрудников с их последующим обучением

---

<sup>3</sup> См.: Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/).

или переобучением. И в то же время на рынке труда появляется большое количество невостребованных специалистов, что провоцирует рост безработицы в стране. Подобные проблемы свидетельствуют о недостаточно активном и эффективном сотрудничестве рынка труда и системы образования.

В целях усовершенствования учебного процесса действующим законодательством в сфере образования предусмотрено формирование современной модели взаимодействия работодателей и образовательных учреждений (в том числе организаций ДПО), основанной на национальной системе квалификаций (НСК). Построение НСК регулирует Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (создан Указом Президента РФ от 16 апреля 2014 г. № 249<sup>4</sup>). Основными его задачами являются организация и координация деятельности по проведению мониторинга рынка труда и появления новых профессий; по разработке, применению и актуализации профессиональных стандартов; по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ; по созданию и развитию системы профессиональных квалификаций в РФ; по проведению независимой оценки и сертификации профессиональных квалификаций.

Сегодня ДПО является одной из наиболее демократичных систем института образования. Это связано с обновлениями в нормативно-правовой базе образования, и в частности дополнительного профессионального образования. К числу таких обновлений в первую очередь следует отнести сокращение государственного регулирования образовательной деятельности в системе ДПО: качество и содержание образовательных программ ДПО больше не контролируется и не регламентируется государством в лице Министерства науки и высшего образования РФ [13]; на смену государственной аккредитации приходят общественная аккредитация учебных организаций и профессионально-общественная аккредитация (ПОА) дополнительных профессиональных образовательных программ [4, с. 487].

---

<sup>4</sup> См.: *О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям: Указ Президента РФ от 16 апреля 2014 г. № 249.* – URL: <http://base.garant.ru/70637804/> .



Стоит отметить, что отсутствие государственной аккредитации программ ДПО, а также требований федеральных государственных образовательных стандартов к содержанию и условиям их реализации предопределяет необходимость независимой экспертизы качества образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки [14, с. 5]. Профессионально-общественная аккредитация является эффективным механизмом управления программами ДПО. Согласно ст. 96 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», «профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ представляет собой признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такую образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля»<sup>5</sup>.

На наш взгляд, основной проблемой, препятствующей созданию действенной системы независимой оценки качества ДПО, является низкая заинтересованность образовательных учреждений в профессионально-общественной аккредитации образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Практика показывает, что процедуру ПОА дополнительных профессиональных программ проходит очень незначительное количество образовательных организаций. Это можно объяснить тем, что в оценке качества образовательных услуг заинтересованы в основном их непосредственные потребители – слушатели программ ДПО и работодатели, направляющие сотрудников на обучение или переобучение. То есть основной целью ПОА становится предоставление всем заинтересованным сторонам информации о качестве услуг ДПО, оказываемых образовательным учреждением [2, с. 27–28]. Учитывая то, что процедура ПОА является добровольной, а затраты на ее проведение должны компенсировать сами образовательные учреждения, их руко-

---

<sup>5</sup> См.: *Об образовании* в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/).

водители крайне редко принимают решение в пользу прохождения профессионально-общественной аккредитации образовательных программ ДПО. Кроме того, отсутствие нормативной базы, четко регламентирующей проведение ПОА, также является проблемой в данной сфере.

Модернизация производства, переход на передовые технологии приводят, с одной стороны, к появлению новых профессий, а с другой – к ускоренному старению профессиональных знаний и депрофессионализации работников. Нередко технологии, используемые на производственных предприятиях или разрабатываемые ими, являются уникальными в своей области, поэтому для их применения требуются специальные профессиональные знания и компетенции, которые зачастую не формируются основными образовательными программами. В такой ситуации возникает необходимость разработки и реализации дополнительных профессиональных образовательных программ «по заказу» производственных предприятий. Основной задачей таких программ является быстрая и эффективная подготовка кадров к новым или существенно обновленным видам трудовой деятельности, к внедрению на предприятиях инновационных проектов, к разработке и применению технологий нового поколения. Наряду с этим многие исследователи, в том числе и американский специалист в сфере образования М. Ноулз, отмечают личностный смысл обучения по образовательным программам ДПО, т.е. стремление человека развиваться и самореализовываться в течение всей жизни [12, с. 156], повысить собственную самооценку.

Согласно новому законодательству при разработке основных образовательных программ и программ ДПО следует руководствоваться профессиональными стандартами [15, с. 1–2], в которых определены основные требования работодателей к квалификациям специалистов и результатам обучения [9, с. 127]. Применение профессиональных стандартов в сфере образования обеспечивает создание актуальных образовательных программ, отвечающих запросам современного рынка труда.

## СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

*Учреждения и направления подготовки.* Объектом нашего исследования является дополнительное профессиональное образование в регионе, а именно в Белгородской области. Для того чтобы обеспечить устойчивое функционирование и развитие системы ДПО, необходимо знать условия, которые либо благоприятствуют, либо препятствуют этим процессам.

При проведении социологического исследования использовались методы анкетирования, сравнения и анализа. В анкетировании приняли участие слушатели образовательных программ ДПО ( $n = 900$ ), руководители предприятий и организаций Белгородской области ( $n = 157$ ), специалисты образовательных организаций, реализующих программы ДПО ( $n = 103$ ).

В данном исследовании охвачены следующие типы организаций ДПО Белгородской области: специализированные образовательные учреждения; учреждения высшего образования; образовательные центры предприятий и организаций; учреждения среднего профессионального образования; учреждения начального профессионального образования; другие профильные организации, в которых реализуются образовательные программы ДПО по направлениям подготовки, выбранным исходя из социально-экономических особенностей и приоритетов региона. В каждой обследуемой образовательной организации опрашивалось 10% слушателей от общего количества обучившихся по образовательным программам ДПО за последние три месяца. Число опрашиваемых слушателей распределялось между направлениями подготовки пропорционально количеству обучившихся по выделенным направлениям. Респонденты (слушатели) отбирались случайным образом. В рамках исследования также были опрошены руководители образовательных организаций ДПО, в которых прошли обучение опрошенные слушатели. Опрос специалистов учреждений ДПО проводился по отдельно разработанной анкете (отличной от анкеты слушателей). Кроме этого, в исследовании приняли участие

работодатели – представители отраслей, которые согласно Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 г. определяют качество человеческого капитала (жилищный сектор, образование, здравоохранение).

Результаты исследования показали, что в Белгородской области бóльшая часть слушателей образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки проходят обучение в специализированных образовательных учреждениях ДПО (32,7%) и учреждениях высшего профессионального образования (22,1%). Около 15% опрошенных ответили, что повышают квалификацию в образовательных центрах предприятий или организаций, на которых они работают. Меньшее распространение получили учреждения среднего профессионального образования (11,7%), другие профильные организации (11,3%) и учреждения начального профессионального образования (6,2%).

В ходе исследования были определены наиболее востребованные в Белгородской области направления подготовки по программам дополнительного профессионального образования. Результаты опроса специалистов учреждений ДПО о том, по каким направлениям ведется профессиональная подготовка и переподготовка кадров в их организациях, представлены ниже (% от числа опрошенных,  $n = 103$ ):

<i>Направление подготовки</i>	<i>Распределение ответов</i>
Техника и технологии строительства	32,0
Образование и педагогические науки	24,3
Экономика и управление	20,4
Информатика и вычислительная техника	16,5
Сестринское дело	15,5
Химические технологии	13,6
Социология и социальная работа	10,7
Средства массовой информации и информаци- онно-библиотечное дело	8,7
Нанотехнологии и наноматериалы	7,8
Языкознание и литературоведение	4,9

Вопрос предполагал многовариантность ответов, поэтому общая сумма ответов превышает 100%.

Как видно из приведенных выше данных, наиболее популярными направлениями подготовки по образовательным программам ДПО в Белгородской области являются «экономика», «строительство» и «образование», что не только отражает особенности регионального заказа на подготовку кадров по востребованным профессиям, но и соответствует общероссийским тенденциям. Так, согласно статистическим данным информационного бюллетеня «Проблемы развития дополнительного профессионального образования» первые три места в рейтинге основных направлений подготовки кадров по программам ДПО занимают «экономика, право, управление» (53,4%), «образование» (49,3%), «строительство» (39,9%)<sup>6</sup>.

**Оценка социальной эффективности ДПО.** В рамках проведенного социологического исследования частные проявления эффективности ДПО оценивались путем сравнения первоначальных целей обучения и результатов, достигнутых слушателями после обучения. Распределение ответов слушателей программ ДПО представлено в табл. 1.

Как видно из приведенных в табл. 1 данных, 57,1% слушателей ответили, что получение ДПО позволило им углубить и расширить профессиональные знания. Как цель обучения этот результат заявили 55,9% респондентов. Карьерный рост как цель обучения обозначили 34,7% опрошенных, при этом 38,3% заявили, что достигли такого результата. Это позволяет говорить о ДПО как об одном из инструментов восходящей социальной мобильности.

Треть опрошенных (29,5%) полагают, что получение ДПО способствовало повышению их конкурентоспособности на рынке труда, 28,6% рассчитывали получить такой результат; 25,7% респондентов мотивом получения ДПО указали укрепление и повышение социального статуса, 25,0% – получение высокой профессиональной квалификации, достигли этих результатов 30,5 и 27,3% обучившихся соответственно.

Стоит отметить, что 15,7% респондентов сообщили о повышении заработной платы после получения ДПО, при том что в качестве мотива обучения этот показатель указали 23,2% опрошенных. В развитие

---

<sup>6</sup> См.: *Проблемы развития дополнительного профессионального образования*: Информационный бюллетень. – М.: НИУ ВШЭ, 2013. – С. 16–17.

Таблица 1

**Сравнительная оценка слушателями программ ДПО целей (мотивов)  
обучения и достигнутых результатов, % от числа опрошенных, n = 900**

Вариант ответа	Цель обучения	Достигнутый результат
Углубление и расширение профессиональных знаний	55,9	57,1
Карьерный рост	34,7	38,3
Повышение своей конкурентоспособности на рынке труда	28,6	29,5
Укрепление и повышение социального статуса	25,7	30,5
Получение высокой профессиональной квалификации	25,0	27,3
Повышение заработной платы	23,2	15,7
Расширение кругозора	14,7	18,5
Подтверждение квалификации дипломом или сертификатом	13,0	21,2
Приобретение новых профессиональных связей	10,7	14,6
Сохранение занимаемой должности	10,3	32,5
Освоение новой профессии	8,3	8,8
Другое	0,9	1,8

*Примечание:* вопросы предполагали многовариантность ответов, поэтому общая сумма ответов превышает 100%.

данной темы обратимся к международному опыту. В мировой практике, как правило, в течение трех лет после получения ДПО заработная плата работника в среднем увеличивается в два раза по сравнению с ее размером до начала обучения [8, с. 84]. В России, к сожалению, такой практики не существует, и поэтому судить об эффективности ДПО с этой позиции можно лишь косвенно.

В отношении мотивов «расширение кругозора», «подтверждение квалификации дипломом или сертификатом», «сохранение занимаемой должности», напротив, наблюдается явное превышение результата над начальной целью. Так, в ситуации с мотивом «сохранение

занимаемой должности» прослеживается трехкратное превышение результата над целью. Такой показатель является достаточно высоким, однако необходимо принять во внимание тот факт, что скорее всего большинству респондентов увольнение не угрожало и до обучения по программе ДПО. Очевидно даже, что работодатель не станет направлять на обучение сотрудников, являющихся кандидатами на увольнение.

Новые профессиональные связи в процессе обучения приобрели 14,6% респондентов, при том что заявили этот показатель как цель 10,7% опрошенных; 8,8% обучившихся освоили новую профессию.

Согласно требованиям федеральных законов в обязательном порядке повышать квалификацию должны следующие категории работников: сотрудники органов внутренних дел; медицинские и фармацевтические работники; государственные гражданские служащие; педагогические работники; работники железнодорожного транспорта, производственная деятельность которых непосредственно связана с движением поездов; водители и другие работники автомобильного и наземного городского электрического транспорта, обеспечивающие безопасность дорожного движения.

Таким образом, эффективность ДПО в общем виде выражается в удовлетворенности участников образовательного процесса результатами обучения и в последующем влиянии полученного образования на профессиональное и личностное развитие, в частности на укрепление и повышение социального статуса, служебное продвижение, увеличение заработной платы, повышение конкурентоспособности на рынке труда. Также можно утверждать, что получение ДПО способствует усилению у работника чувства востребованности и уверенности на работе. Вместе с тем в ряде случаев проявляется низкий уровень мотивации у слушателей программ ДПО, обусловленный административным нажимом и формализмом работодателей в процессе организации профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Важным организационным условием обучения по программам ДПО является возможность обучаться дистанционно. Это понятно, ведь при бурном развитии информационно-коммуникационной ин-

фраструктуры дистанционная форма обучения приобретает все большую популярность у населения. Ниже представлены ответы работодателей на вопрос о том, какую форму обучения они считают наиболее оптимальной (% от числа опрошенных,  $n = 157$ ):

<i>Форма обучения</i>	<i>Распределение ответов</i>
Очная	13,4
Заочная	17,2
Очно-заочная	10,8
Дистанционная	24,8
Очно-дистанционная	33,8

Подавляющее большинство опрошенных работодателей считают наиболее оптимальными формами обучения по программам ДПО очно-дистанционную и дистанционную. Это логично, поскольку дистанционное обучение позволяет слушателям осваивать образовательные программы без отрыва или с частичным отрывом от производства, что, с позиции работодателя, безусловно, является существенным преимуществом. В действительности же согласно ответам специалистов учреждений ДПО наиболее распространенными формами обучения по реализуемым образовательным программам ДПО являются очная и очно-заочная. Распределение ответов специалистов ДПО на вопрос: «В какой форме реализуются программы ДПО в вашей организации?» следующее (% от числа опрошенных,  $n = 103$ ):

<i>Форма обучения</i>	<i>Распределение ответов</i>
Очная	63,1
Заочная	35,9
Очно-заочная	47,6
Дистанционная	7,8
Очно-дистанционная	23,3

Вопрос предполагал многовариантность ответов, поэтому общая сумма ответов превышает 100%.

Полученные данные приводят к выводу, что одним из направлений совершенствования системы ДПО должно стать более широкое использование в учебном процессе дистанционных форм обучения.

**Анализ взаимодействия системы ДПО с работодателями.** Учитывая вышесказанное, следует отметить, что немаловажным ус-



ловием качественной подготовки и переподготовки кадров является сотрудничество образовательных организаций ДПО и предприятий реального сектора экономики [3, с. 6]. Взаимодействие системы ДПО и рынка труда, во-первых, позволит удовлетворить запрос работодателей на регулярное и оперативное обновление профессиональных знаний и компетенций работников, а во-вторых, обеспечит преемственность образовательных программ профессиональной переподготовки / повышения квалификации и профессиональных стандартов.

По результатам проведенного социологического опроса среди специалистов организаций ДПО мы определили наиболее распространенные направления сотрудничества организаций ДПО и работодателей в Белгородской области (табл. 2). Из таблицы видно, что значительное большинство обследованных организаций ДПО и предприятий реального сектора экономики сотрудничают друг с другом (о наличии той или иной формы сотрудничества заявили более 90% респондентов в обеих группах). При этом наиболее распространенными направлениями сотрудничества являются следующие: привлечение специалистов предприятий в качестве преподавателей программ ДПО; участие работников предприятий в формировании и утверждении программ ДПО; организация и проведение практик и стажировок на предприятиях.

***Основные проблемы и особенности финансирования ДПО.*** При анализе системы дополнительного профессионального образования достаточно важными и актуальными являются вопросы, касающиеся финансовых аспектов. Как показывает практика, источниками финансирования ДПО, как правило, выступают основные потребители этих образовательных услуг (государство, бизнес и частные лица).

Комплексный анализ подходов к решению проблемы финансирования дополнительного профессионального образования был проведен А.К. Кадырбаевой. В своем исследовании она выделила и рассмотрела следующие формы финансирования ДПО: государственное, рыночное, внутрифирменное и смешанное финансирование [6, с. 61].

В рамках мониторинга системы непрерывного образования, проведенного РАНХиГС, исследовалась готовность работников платить за обучение по программам ДПО. Было выявлено, что 42% опрошен-

Таблица 2

**Направления сотрудничества работодателей и организаций ДПО,  
% от числа опрошенных**

Направление сотрудничества	Специалисты организаций ДПО ( <i>n</i> = 103)	Работодатели ( <i>n</i> = 157)
Привлечение специалистов предприятий в качестве преподавателей программ ДПО	62,1	57,3
Участие специалистов предприятий в разра- ботке и утверждении программ ДПО	73,8	68,1
Организация и проведение практик, стажир- ровок на предприятии	50,5	43,3
Заключение договоров о трудоустройстве выпускников	27,2	14,7
Другое	7,8	3,8
Не сотрудничают	3,9	7,0

*Примечание:* вопрос предполагал многовариантность ответов, поэтому общая сумма ответов превышает 100%.

ных готовы оплачивать дополнительное обучение лишь частично; 36% готовы пройти обучение только при условии, что кто-то полностью его оплатит; 22% готовы самостоятельно платить за свое дополнительное профессиональное образование. Из этого же источника известно, что для большинства работников, обучившихся по программам ДПО, оплата производилась из бюджета предприятия, на котором они работают; 30% оплачивали свое обучение сами; 3% опрошенных обучались за счет бюджетных средств [1, с. 47–48].

В ходе исследования, проведенного в Белгородской области, было определено, что более половины опрошенных слушателей программ ДПО (51,8%) обучались за счет средств работодателя; 23,1% опрошенных ответили, что оплата обучения осуществлялась частично за счет их собственных средств и частично за счет средств работодателя; 15,0% респондентов сами оплачивали обучение. И лишь 8,3 и 1,6% опрошенных указали, что оплата их дополнительного профессиональ-

ного образования производилась из бюджетных средств и средств, выделяемых на предоставление социальных льгот, соответственно.

Таким образом, можно сделать вывод, что в современных условиях образовательная деятельность в системе ДПО, как правило, финансируется из бюджета предприятий, сотрудники которых получают дополнительное профессиональное образование (так называемое внутрифирменное финансирование, или самофинансирование). Распространено на практике и смешанное финансирование ДПО, которое предполагает привлечение средств из двух и более источников. Одновременно с этим наблюдается ограниченность государственного финансирования, которое чаще всего сводится к финансовой поддержке предприятий в виде государственных гарантий, программно-целевого финансирования, государственных закупок и т.д.

Можно предположить, что гибкая ценовая политика организаций ДПО обеспечивается посредством функционирования системы предоставления скидок. Исходя из этого, мы задали специалистам учреждений ДПО вопрос о том, предоставляют ли их организации скидки на обучение по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки и если да, то в каких случаях. Как выяснилось, более половины обследованных организаций (59,2%) предоставляют скидки работодателям, которые неоднократно направляют своих работников к ним на обучение. Также скидки предоставляются льготным категориям слушателей – инвалидам, людям из малообеспеченных и многодетных семей, участникам военных действий и др. (так ответили 51,5% респондентов) и в ходе рекламных акций (23,3%). Среди обследованных организаций ДПО были и такие, в которых скидки на обучение по программам ДПО не предусмотрены (8,7%).

Сегодня еще одной актуальной проблемой в сфере ДПО является оплата труда преподавателей. Как показывает практика, заработная плата преподавателей образовательных программ ДПО зависит от ряда показателей. По результатам проведенного нами опроса специалистов учреждений ДПО выявлено, что наиболее значимым при установлении ее размера является уровень квалификации преподавателя (83,5%). Меньшее влияние на доходы преподавателей ока-

зывают стоимость обучения по программе (32,0%) и востребованность программы (27,2%). Одинаковая почасовая оплата для всех преподавателей программ ДПО предусмотрена в 35,9% организаций ДПО, принявших участие в обследовании.

## ВЫВОДЫ

Дополнительное профессиональное образование – это важная подсистема социального института образования, получающая толчок для развития при изменении других социальных институтов (экономических, политических и др.). Интегрируя все уровни основного и дополнительного образования, ДПО обеспечивает возможность подготовки квалифицированных (в том числе узкоквалифицированных) специалистов для определенных видов деятельности; способствует непрерывному развитию и самосовершенствованию личности, повышению социальной защищенности, мобильности и профессиональной гибкости специалистов; благоприятствует росту профессиональной компетентности граждан на протяжении всей жизни.

Дополнительное профессиональное образование прошло длительный путь институциональной эволюции начиная с этапа формирования его основных элементов (1917 г.) до этапа системного обновления в контексте непрерывного образования (конец XX в. – начало XXI в.). Направленность исторического развития ДПО характеризуется его прогрессирующей структурной дифференциацией, усилением клиентоориентированности. Возрастающая потребность в ДПО обусловлена следующими факторами: глобализацией экономики, постоянным увеличением объема информации и скорости ее распространения в обществе, усилением конкуренции на рынке труда, ростом уровня образованности населения, появлением новых технологий. К перспективным направлениям развития ДПО относятся проведение профессионально-общественной аккредитации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, формирование эффективной системы независимой оценки качества ДПО, ориентация на профессиональные стандарты при разработке программ ДПО.

Результаты социологического исследования, проведенного в Белгородской области, позволяют сделать следующие выводы:

- программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки реализуют преимущественно специализированные учреждения дополнительного профессионального образования;
- наиболее популярными сферами деятельности, для которых на рынке образовательных услуг больше всего предлагается образовательных программ ДПО, являются экономика, строительство и образование;
- большинство организаций сферы ДПО и предприятий реального сектора экономики сотрудничают друг с другом, причем наиболее распространенным направлением сотрудничества являются привлечение специалистов предприятий в качестве преподавателей и их участие в разработке и утверждении программ ДПО;
- образовательная деятельность в сфере ДПО чаще всего финансируется из бюджета предприятий, работники которых проходят обучение;
- совершенствование системы оценки труда преподавателей программ ДПО необходимо осуществлять в направлении стимулирования преподавателей к регулярному повышению собственной квалификации.

*Статья подготовлена в рамках программы развития опорного университета на базе Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова*

### **Список источников**

1. Аврамова Е.М., Клячко Т.Л., Логинов Д.М. Мониторинг непрерывного профессионального образования: позиции работодателей и работников. – М.: ИД «Дело» РАНХиГС, 2015. – 60 с.
2. Анисимов С.Н. О профессионально-общественной аккредитации дополнительных профессиональных программ // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – 2014. – № 1. – С. 27–28.
3. Аниськина Н.Н. Качество дополнительного профессионального образования: новая концепция // Компетентность. – 2012. – № 10. – С. 5–13.

4. *Беседина О.А., Верзунова Л.В., Кирий Н.В.* Взаимодействие вузов и работодателей Белгородской области в сфере дополнительного профессионального образования // Молодой ученый. – 2014. – № 1. – С. 487–490.
5. *Горшков М.К., Ключарев Г.А.* Непрерывное образование в контексте модернизации. – М., 2011. – 139 с.
6. *Кадырбаева А.К.* Формы и методы финансирования дополнительного профессионального образования: Дис. ... канд. экон. наук. – СПб., 2009. – 127 с.
7. *Корытов В.А.* Генезис дополнительного профессионального образования // Вестник Башкирского университета. – 2007. – № 2. – С. 108–110.
8. *Ключарев Г.А.* Дополнительное профессиональное образование: особенности, эффективность, перспективы // Социологические исследования. – 2010. – № 2. – С. 83–91.
9. *Миляева Л.Г.* Методические аспекты управления функционально-квалификационной конкурентоспособностью персонала организаций // Вестник Томского государственного университета. Сер.: Экономика. – 2018. – № 43. – С. 126–133.
10. *Мухина Т.Г., Копосов Е.В., Бородачев В.В.* История и перспективы развития отечественной системы дополнительного профессионального образования в условиях высшей школы. – Н. Новгород: Изд-во ННГАСУ, 2013. – 289 с.
11. *Паначин Ф.Г.* Педагогическое образование в СССР. – М.: Изд-во АПН РСФСР, 1975. – 145 с.
12. *Проблемы и перспективы развития образования: Мат. II Междунар. заоч. науч. конф. (г. Пермь, май 2012 г.).* – Пермь: Меркурий, 2012. – 190 с.
13. *Рябо Т.В.* Роль дополнительного профессионального образования в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации». Международная ассоциация непрерывного образования, 2013. – URL: <http://www.iace-edu.com/raznoe/item/268-rol-dpo-v-fz-ob-obrasovanii> (дата обращения: 22.06.2019).
14. *Шмелькова Л.В.* О профессионально-общественной аккредитации образовательных программ // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – 2013. – № 3. – С. 5–8.
15. *Шмелькова Л.В.* О профессиональных стандартах в сфере образования // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – 2015. – № 1. – С. 1–4.

### Информация об авторе

*Чикилева Елена Николаевна* (Россия, Белгород) – кандидат социологических наук, ведущий специалист. Научно-инновационный образовательный центр Инновационного научно-образовательного и опытно-промышленного центра наноструктурированных композиционных материалов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (308012, Белгород, ул. Костюкова, 46, e-mail: Erakhmanina@yandex.ru).

DOI: 10.15372/REG20200206

*Region: Economics & Sociology, 2020, No. 2 (106), p. 112–136*

**E.N. Chikileva**

**TRENDS AND CONDITIONS FOR FURTHER VOCATIONAL  
EDUCATION IN RUSSIA: A SOCIOLOGICAL ANALYSIS  
(case study of Belgorod Oblast)**

*Further vocational education (FVE) is an important subsystem of the social institution of education, whose dynamic development lies in the fact that, in this day and age, it is impossible to ensure the relevance of one's knowledge for life. Economic globalization, accelerated technological advances, the rapid development of manufacturing processes and innovative technology, newly establishing information and knowledge societies, and increased competition in the labor market—every one of these factors contribute to the growing social need for further education, as well as create and improve an individual's motivation to resume and continue their lifelong learning.*

*Under the current socio-economic conditions, the FVE system requires fresh approaches. The present trend is to build an FVE system aimed at satisfying professional, educational, and personal needs expressed by the main consumers of these educational services (students of FVE programs and employers) to the fullest extent possible. Further vocational education is gaining in social importance and becoming a key area that provides an enabling environment for professional development, maintaining and improving competitiveness in the labor market, along with self-fulfillment, cultural growth, and personal empowerment. Moreover, FVE is a more mobile and flexible system than higher education, which makes it possible to rapidly and timely update the content or reorient FVE curricula to constantly changing societal and government demands.*

*The article reviews the main stages of the institutional evolution of further vocational education in Russia, revealing its social functions at each stage; identifies factors contributing to the growing demand for FVE in present-day society; presents the results of a sociological study on social conditions affecting the work and development of FVE in the region (specifically Belgorod Oblast).*

**Keywords:** continuing education; professional competence; labor market; self-education; competitiveness; professional development; professional retraining; imbalance between professional education and qualification

**For citation:** *Chikileva, E.N. (2020). Tendentsii i usloviya razvitiya dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya v Rossii: sotsiologicheskii analiz (na primere Belgorodskoy oblasti) [Trends and conditions for further vocational education in Russia: a sociological analysis (case study of Belgorod Oblast)]. Region: ekonomika i sotsiologiya [Region: Economics and Sociology], 2 (106), 112–136. DOI: 10.15372/REG20200206.*

*The publication is prepared in the framework of the flagship university program at the premises of V.G. Shukhov Belgorod State Technological University*

## References

1. *Avraamova, E.M., T.L. Klyachko & D.M. Loginov. (2015). Monitoring nepreryvnogo professionalnogo obrazovaniya: pozitsii rabotodateley i rabotnikov [Monitoring of Lifelong Professional Education: The Positions of Employers and Employees]. Moscow, Delo Publ. at RANEPa, 60.*
2. *Anisimov, S.N. (2014). O professionalno-obshchestvennoy akkreditatsii dopolnitelnykh professionalnykh programm [On professional and public accreditation of continuing professional educational programs]. Dopolnitelnoe professionalnoe obrazovanie v strane i mire [Continuing Professional Education in Russia and Abroad], 1, 27–28.*
3. *Aniskina, N.N. (2012). Kachestvo dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya: novaya kontseptsiya [The quality of continuing professional education: a new concept]. Kompetentnost [Competency], 10, 5–13.*
4. *Besedina, O.A., L.V. Verzunova & N.V. Kiriy. (2014). Vzaimodeystvie vuzov i rabotodateley Belgorodskoy oblasti v sfere dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya [Cooperation between higher education institutions and employers of Belgorod Oblast in continuing professional education]. Molodoy uchenyy [Young Scientist], 1, 487–490.*
5. *Gorshkov, M.K. & G.A. Klyucharev. (2011). Nepreryvnoe obrazovanie v kontekste modernizatsii [Lifelong Education in the Context of Modernization]. Moscow, 139.*
6. *Kadyrbaeva, A.K. (2009). Formy i metody finansirovaniya dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya: Diss. ... kand. ekon. nauk [Forms and Methods of Financing Continuing Professional Education: Candidate of Economics Thesis]. St.-Petersburg, 127.*
7. *Korytov, V.A. (2007). Genезis dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya [Genesis of additional vocational training]. Vestnik Bashkirskogo universiteta [Bulletin of Bashkir State University], 2, 108–110.*
8. *Klyucharev, G.A. (2010). Dopolnitelnoe professionalnoe obrazovanie: osobennosti, effektivnost, perspektivy [Additional professional education: features, performance, prospects]. Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Studies], 2, 83–91.*
9. *Milyaeva, L.G. (2018). Metodicheskie aspekty upravleniya funktsionalno-kvalifikatsionnoy konkurentosposobnostyu personala organizatsiy [Methodical aspects*



of control of functional and qualification competitiveness of the staff in organisations]. Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser.: Ekonomika [Bulletin of Tomsk State University. Series: Economics], 43, 126–133.

10. *Mukhina, T.G., E.V. Koposov & V.V. Borodachev.* (2013). Istoriya i perspektivy razvitiya otechestvennoy sistemy dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya v usloviyakh vysshey shkoly [History and Perspectives of National System of Vocational Professional Education Development in Higher Educational Institution]. Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod State University of Architecture and Civil Engineering Publ., 289.

11. *Panachin, F.G.* (1975). Pedagogicheskoe obrazovanie v SSSR [Pedagogical Education in the USSR]. Moscow, Academy of Pedagogical Sciences of the Russian SFSR Publ., 145.

12. *Problemy i perspektivy razvitiya obrazovaniya: Mat. II Mezhdunar. zaoch. nauch. konf. (g. Perm, may 2012 g.)* [Problems and Prospects of Education Development: Proc. of the II Intern. Virtual Scien. Conf. (Perm, May 2012)]. (2012). Perm, Mercuriy Publ., 190.

13. *Ryabko, T.V.* (2013). Rol dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya v Federalnom zakone «Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii» [The role of continuing professional education in the Federal Law “On Education”]. International Association for Continuing Education Publ. Available at: <http://www.iace-edu.com/raznoe/item/268-rol-dpo-v-fz-ob-obrasovanii> (date of access: 22.06.2019).

14. *Shmelkova, L.V.* (2013). O professionalno-obshchestvennoy akkreditatsii obrazovatelnykh programm [On professional and public accreditation of educational programs]. Doplnitelnoe professionalnoe obrazovanie v strane i mire [Continuing Professional Education in Russia and Abroad], 3, 5–8.

15. *Shmelkova, L.V.* (2015). O professionalnykh standartakh v sfere obrazovaniya [On professional standards in the sphere of education]. Doplnitelnoe professionalnoe obrazovanie v strane i mire [Continuing Professional Education in Russia and Abroad], 1, 1–4.

### Information about the author

*Chikileva, Elena Nikolaevna* (Belgorod, Russia) – Candidate of Sciences (Sociology), Leading Expert at Scientific Innovative Educational Center of the Innovative and Experimental-Industrial Center of Nanostructured Composite Materials, V.G. Shukhov Belgorod State Technological University (46, Kostyukov st., Belgorod, 308012, Russia, e-mail: Erakhmanina@yandex.ru).

*Поступила в редколлегию 06.09.2019.*

*После доработки 08.11.2019.*

*Принята к публикации 09.01.2020.*

© Чикилева Е.Н., 2020