

© Г.А. ТРУБИН

glebtrubin@yandex.ru

УДК 378.01 (1-78)

### ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЗА РУБЕЖОМ\*

*АННОТАЦИЯ.* В статье показано, что национально-образовательные институты в современном мире отличаются множеством свойственных только им функциональных акцентов, различием форм и доминирующих технологий, которые обусловлены не только разнообразием социокультурных условий, цивилизационными отличиями, спецификой типов рациональности, но и уровнями социально-экономического развития. Установлено, что изучение разнообразия национальных моделей ДПО, получивших институциональный статус, представляется весьма актуальным в целях анализа и корректировки практического развития российской системы дополнительного профессионального образования.

*SUMMARY.* The article shows that national educational institutes in the modern world differ in a number of peculiar functional accents, by distinction of forms and dominant technologies, that is conditioned not only by the variety of sociocultural terms, civilization differences, specific of types of rationality, but also by the levels of social-economic development. It is determined that the study of different national models of additional trade education, getting institutional status, appears very actual for an analysis and adjustment of practical development of Russian system of additional trade education.

*КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.* Дополнительное профессиональное образование, технологии, корпоративное обучение.

*KEY WORDS.* Additional trade education, technologies, corporate educating.

**Актуальность.** XXI в. требует от каждого человека большей самостоятельности, усиления личной ответственности, социальной активности и компетентности. Именно эффективная система дополнительного профессионального образования (ДПО) способствует этому в условиях постоянных перемен.

Исследование зарубежной практики показывает, что подготовка в структурах дополнительного профессионального образования может осуществляться по-разному: как обучение на различных курсах без выдачи дипломов (неформальное обучение); как обучение по различным образовательным программам, ведущим к получению новой специальности или профессиональной квалификации; как самостоятельные занятия с правом сдачи экзамена и получением диплома, сертификата или лицензии.

**Цель:** исследовать международные тенденции в развитии дополнительного профессионального образования.

\* Статья выполнена в рамках НИР «Разработка модели и технологии индикативного мониторинга инновационной среды региона», при поддержке ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 гг. (1 очередь, мероприятие 1.1., гуманитарные науки, соглашение № 14.В37.21.0026).

Формирование специалиста и работника в развитых странах происходит в определенных условиях, обеспечивающих относительно высокий стандарт жизни в условиях социально ориентированной экономики [1].

В разных странах в настоящее время можно выделить несколько моделей дополнительного профессионального образования. Например, в США обучение и повышение квалификации в сфере бизнеса, промышленности и социальной работы принято называть «продолженным образованием» [2]. В контексте непрерывного образования оно включает два компонента: обучение, организуемое по инициативе самого обучающегося, преследующего личные или профессиональные цели, а также обучение по учебным программам, которые наряду с обучением предусматривают приобретение соответствующего опыта практической деятельности.

Среди обучающихся по программам высшего продолженного образования имеется значительное количество специалистов, участвующих в ДПО не только ради получения новой специальности, лицензии на профессиональную деятельность или ученой степени. Многие слушатели, выбирая те или иные курсы, преследуют цели личного развития, расширения кругозора, оказания помощи местной общине, а также посещают курсы, рассматривающиеся в качестве дополнительной подготовки в целях профессионального роста.

Беспрецедентно быстрые непрерывные изменения в обществе, экономике, на рынке труда вызвали необходимость приобретения новых знаний и навыков не только в процессе профессиональной подготовки, но и непосредственно в период трудовой деятельности. Частично эту функцию выполняют профессиональные ассоциации, однако основная роль принадлежит университетам, на базе которых организуются специальные курсы. Они являются формой повышения квалификации, основанной на связи между учебными заведениями и работодателями. Например, в Массачусетском технологическом институте (США) была разработана программа «непрерывного кооперативного образования». В рамках данной программы за продолженное образование инженера в течение его профессиональной деятельности отвечает не только учебное заведение, но и фирма, в которой он работает. Дополнительное профессиональное обучение инженеров-практиков осуществляется с использованием современных средств обучения (интерактивного телевидения, обучающих компьютерных программ и т.д.).

Во Франции продолженное образование осуществляется главным образом в университетских центрах продолженного образования. Их задача заключается в оказании помощи работающим при поступлении в вуз. Для этого разрабатываются специальные образовательные программы, адаптированные для групп с различным уровнем подготовки. Кроме того, центры предлагают краткосрочные (менее 120 часов) курсы обучения по специальным тематическим планам, составленные в соответствии с желанием обучающихся или по заказам предприятий, которые финансируют данную программу в целях повышения квалификации своего персонала. Обучение может проходить как в университете, так и на предприятии. В последнем случае центр несет ответственность за организацию образовательной программы и предоставляет преподавательский состав.

Существует несколько форм взаимодействия предприятий-работодателей с университетскими центрами продолженного образования. Одна из них — сотрудничество на базе долгосрочных договоров. В этом случае центры разраба-

тывают и реализуют образовательные программы по согласованию с заказчиком, проводя их либо в стенах учебного заведения, либо прямо на предприятии. Другая форма сотрудничества центров с работодателями используется, если предприятие имеет собственное учебное заведение. В этом случае роль центров сводится к оказанию методической и консультационной помощи, а при необходимости — и предоставлению квалифицированных преподавателей. Центры продолженного образования функционируют, например в Страсбургском университете гуманитарных наук, где предлагается широкий набор программ по повышению квалификации персонала гостиниц, больниц, преподавателей, специалистов по охране окружающей среды, городскому коммунальному хозяйству.

В системе продолженного образования во Франции важное место занимает Национальная ассоциация профессионального образования взрослых — АФПА. Ее основные цели — регулирование рынка труда, борьба с безработицей, обучение работающих, адаптация специалистов к изменяющимся требованиям производства. Ассоциация включает в себя 130 учебных центров, из которых 7 занимаются педагогическими исследованиями, составлением учебных программ. Имеется 23 психологических центра, осуществляющих профессиональный отбор обучающихся. В состав Ассоциации входят консультационные структуры — профессиональные консультационные комиссии, задачей которых является привлечение профессионалов к работе в АФПА для разработки учебных программ.

Обучение проводится в вечерней и заочной формах по многим специальностям, охватывая различные секторы экономики: информатика, управление, бухгалтерский учет, международная торговля, туризм и т.д. По окончании обучения слушателям присваивается высокий уровень квалификации и выдаются дипломы по каталогу АФПА [3].

Интересной формой ДПО является так называемое «обучение на базе опыта», получившее широкое распространение в США и Канаде. Отличительной характеристикой данной модели является тесная связь с практической профессиональной деятельностью обучающихся. Обучение по этим программам осуществляется прямо на рабочих местах.

Следует отметить, что в модели «обучения на базе опыта» акценты смещены с подготовки на учебную деятельность самих слушателей. По мнению Д. Надлера, подготовка направлена на совершенствование того, что делает человек как работник, в то время как его учебная деятельность предполагает активизацию обучающегося работника как субъекта процесса совершенствования собственных профессиональных навыков [4].

Данная модель имеет много общего с японской идеей о циклах качества. Важнейшими компонентами такого обучения является наблюдение за коллегами, анализ допускаемых ими ошибок в работе, самообучение и другие неформальные способы приобретения профессиональных навыков.

В отличие от модели обучения «на базе опыта» другая форма ДПО — кооперированное образование (как его называют в США) или сэндвич-курсы (в Великобритании) имеют несколько иную направленность. Эти формы предполагают чередование учебы и работы. В основном таким образом обучаются выпускники средних школ. Обычно «кооперированная» учебная программа включает 4 меся-

ца работы на 5-6 рабочих местах, чередующихся с учебными семестрами. Такое обучение в среднем продолжается на 1 год дольше обучения по традиционной программе. В США около  $\frac{1}{3}$  всех вузов предлагают программы кооперированного обучения. В университетах Канады по таким программам обучается 40% студентов. Как показывают исследования, такие учебные программы со временем приспособляются к спросу на рынке труда, но они в основном нацелены не столько на формирование у слушателей специфических навыков работы при обучении на рабочем месте или в учебном заведении, сколько на приобретение общей подготовки в различных областях знаний.

По такому же принципу организованы «сэндвич-курсы» в Великобритании [5]. Наибольшее распространение они получили в политехнических колледжах, а также в университетах, однако, в отличие от США и Канады, они могут работать не только на базе учебных заведений, но и предприятий, фирм и т.д. «Сэндвич-курсы» проводятся по различным специальностям: инженерное дело, бизнес, архитектура, гуманитарные и общественные науки.

Существуют и другие разновидности кооперированного обучения, обеспечивающие связь ДПО с практической деятельностью в промышленности. Например, инженерная мастерская университета Макгилл (Канада), в которой студенты старших курсов совместно с преподавателями занимаются разработкой проектов, использующихся затем в различных областях промышленности. На роль преподавателей часто приглашаются ведущие специалисты предприятий. В этом случае выигрывают обе стороны: студенты получают навыки практической деятельности в будущей профессии, а работники фирм пополняют свои теоретические знания и таким образом повышают квалификацию.

Интересной разновидностью моделей ДПО является «возобновляющееся образование», основной целью которого является создание альтернативной образовательной системы для усиления взаимосвязи образования со сферой производства. Эта образовательная модель получила широкое распространение в ряде стран Европы: ФРГ, Англии, Швеции, Франции. Сущность концепции возобновляющегося образования заключается в том, что получение образования осуществляется определенными порциями или дозами, которые могут чередоваться или идти параллельно с трудовой деятельностью в течение всей жизни человека. Подобное чередование трудовой деятельности и учебы становится уже обычным явлением в системе образования взрослых, особенно в последиplomной подготовке и переподготовке специалистов.

В настоящее время многие предприятия США в основу своей образовательной деятельности положили стратегию TLC («думать, учиться, творить»). 400 фирм и более 20 специальных учебных заведений для научных исследований реализуют на фирмах и в учебно-консультационных центрах учебные программы для инженеров. В рамках этих программ проводятся специальные научно-практические семинары, на предприятиях организуются видео- и компьютерные классы. Целью этих учебных программ является научить работника творчеству и созидательной деятельности.

Интересный опыт возобновляющегося образования имеется во Франции, где оно определяется как «непрерывная профессиональная подготовка» и осуществляется преимущественно на рабочих местах. Возобновляющееся образование считается весьма эффективным и удобным для обучающихся, так как, во-первых,

оно очень быстро реагирует на изменение потребностей экономики, рынка труда и отдельных индивидов, а во-вторых, достаточно разнообразно по формам: реализуется не только на рабочих местах, но и как вечернее образование, с отрывом от работы, как обучение на расстоянии. Основные цели возобновляющегося образования определяются следующим образом:

- помощь в развитии экономики и модернизации предприятий;
- преодоление неравенства в положении различных социальных групп;
- возвращение безработных к активной профессиональной деятельности [6].

Французское законодательство способствует развитию и распространению непрерывного профессионального образования взрослых в стране. Работники частного и общественного сектора экономики могут посещать ту или иную образовательную программу в рамках плана обучения предприятия-работодателя или во время индивидуального оплачиваемого учебного отпуска. Закон обязует работодателей принимать участие в развитии возобновляющегося образования. При этом рабочие имеют право на индивидуальные оплачиваемые учебные отпуска не только для прохождения образовательных курсов, нацеленных на профессиональное совершенствование, но и общеобразовательных программ культурной направленности.

В то же время в большинстве стран Запада широко распространено материальное стимулирование для участия работников в различного рода дополнительных профессиональных образовательных программах. Специалисты подсчитали, что каждые 35 тыс. долл., вложенных предприятиями в обучение своего персонала, приносят 1 млн долл. прибыли [7]. Таким образом, западные корпорации следуют древней мудрости: «Если думаешь на год вперед — посей зерно, на 10 лет вперед — посади дерево, на 100 лет вперед — обучай народ».

Дополнительное профессиональное образование в Германии развивается на базе высших учебных заведений. На крупных немецких предприятиях стали создаваться корпоративные университеты, которые играют важную роль в рамках внутрифирменного обучения персонала. Значительную роль в развитии дополнительного профессионального образования играют торгово-промышленные палаты, формируемые по территориальному принципу, которым в соответствии с законом «О профессиональном образовании» предписано осуществлять надзор и контроль за организацией и реализацией дополнительных образовательных программ.

Среди новых форм дополнительной образовательной подготовки можно выделить профессионально направленные курсы продолжительностью в один семестр, практикующиеся в Швеции и нацеленные в основном на переподготовку и повышение квалификации специалистов-производственников. Во Франции широко распространенной формой дополнительной профессиональной подготовки для работающих специалистов является *стажировка*, предполагающая учебу в специальных учреждениях (от нескольких дней до 3-5 недель) с получением аттестационного документа.

Еще одной интересной формой дистанционного обучения, более распространенной в США, является так называемое «независимое» образование. В нашей стране ей соответствует заочное обучение, однако независимое образование

имеет ряд существенных особенностей и отличий, позволяющих отнести его к дополнительному профессиональному образованию взрослых. А. Ведемеер, профессор педагогики университета штата Висконсин, определяет независимое обучение как «учение, которое осуществляется в процессе деятельности обучающегося, окружающая среда которого отличается от традиционной учебной среды» [8].

Другой целью таких учебных заведений, по мнению зарубежных специалистов, является создание условий для расширения возможностей в получении образования. Так, в них, особенно в последние годы, наблюдается расширение контингента взрослых слушателей. Например, по данным американского департамента образования, в 1995 г. в США из 12 млн студентов 5 млн составляли взрослые в системе ДПО, а за последние годы их число выросло на 114%) [9].

Анализ зарубежных структур ДПО показывает, что большинство из них имеет несомненные достоинства. Однако следует отметить ряд недостатков и трудностей, с которыми сталкиваются подобные учреждения. Одна из главных проблем, на которую указывает большинство зарубежных специалистов, заключается в координации деятельности дополнительных образовательных структур как между собой, так и с основными образовательными учреждениями. Частично эта проблема является следствием огромного разнообразия дополнительных образовательных программ, приводящих к тому, что зачастую преподаватели, работающие в сфере ДПО, не осознают себя таковыми. С другой стороны, нередко базовые образовательные учреждения не очень охотно идут на сотрудничество с дополнительными. Это связано, во-первых, с организационными трудностями, как, например, расхождение в методах, формах, самом подходе к организации образовательного процесса, оценке знаний обучающихся, во-вторых — имеют место трудности социально-психологического характера, заключающиеся в том, что университеты стремятся сохранить за собой функции арбитров в определении ценностей в сфере образования.

Большинство зарубежных специалистов считает, что разрешение возникших противоречий возможно путем трансформирования базового и дополнительного образования в единую систему непрерывного образования, которая смогла бы удовлетворить самые разнообразные потребности населения во всех его формах и на любых уровнях [10].

***Дополнительное профессиональное образование сегодня следует рассматривать не как узкое специальное образование, переквалификацию или получение новой специальности, а как комплекс, ориентирующийся на новые условия*** хозяйствования, разнообразные умения и навыки, гибкость и непрерывность профессиональной подготовки, готовность к большой трудовой мобильности в пределах регионов, конкретной страны и международного сотрудничества.

Глобализация — одна из основных реальностей развития мировой политики и экономики — заставляет учитывать в дополнительном профессиональном образовании необходимость политического и экономического интернационализма [10].

Большое распространение в настоящее время в образовательных технологиях получает ***дистанционная форма обучения (ДО)*** [10]. Дистанционное обучение делает дополнительное профессиональное образование гибким.

Но оно предполагает индивидуальное образование и ориентировано не на преподавателя, а на материалы и процессы.

В новой концепции дополнительного профессионального образования обучение будет все более кооперироваться с работой, граница между обучением и работой будет постепенно исчезать. Более того, уже сегодня в цивилизованных странах наблюдается тенденция постепенного выхода профессионального образования за пределы университетов. Оно все чаще и чаще переходит в прикладную область.

**Выводы.** Итак, проведенный анализ развития дополнительного профессионального образования за рубежом дает представление о системе ДПО, разнообразных организационных формах и целевых установках. Несмотря на выявленные проблемы и противоречия, ДПО за рубежом представляет собой достаточно развитую образовательную структуру, отвечающую требованиям современной социокультурной и экономической ситуации, способствующую повышению социальной защищенности личности в условиях постоянно изменяющегося профессионального запроса. Исследование содержания институциональной деятельности национальных систем дополнительного профессионального образования в развитых странах показывает, что этот опыт может быть востребован при строительстве российской институциональной структуры ДПО с учетом отечественных социокультурных и образовательных традиций, особенностей развития социоэкономической и кадровой ситуации.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дополнительное профессиональное образование. Учебно-методическое пособие / Под ред. Э.М. Чухраева. Владивосток: Изд-во Дальневост. ун-та, 2000. С. 65-70.
2. Штокман Е.А., Штокман А.Е. Высшее образование в США. М.: Изд-во Ассоциации строительных вузов, 2005. 200 с.
3. Ведерникова Л.В. Обучение взрослых в системе непрерывного образования во Франции. Автореф. ... канд. пед. наук. Ростов-на-Дону, 1990. С. 15.
4. Nadler, L. Human resource development. New York: Wiley, 1994. P. 95.
5. Университетское образование в Великобритании: Обзорная информация / НИИ проблем высшей школы. Отдел научной информации / К.Н. Цейкович (подгот.), А.А. Самсонова (подгот.). М., 1976. 78с.
6. Образование взрослых во Франции: Обзорная информация / НИИ проблем высшей школы. Отдел научной информации / С.И. Змеев (подгот.). М., 1976. 36 с.
7. Кольчугина М. Образование и бизнес / Мировая экономика и международные отношения. М., 1990.
8. Заочное обучение в зарубежных странах: концепции, практика, перспектива / Научно-аналитический обзор. М., 1990. С. 19-21.
9. Organization for Economic Cooperation & Development. Learning opportunities for adults. Vol. 1. Paris, 1998.