

ЕЛЕНА ВЛАДИМИРОВНА ИГНАТОВИЧ

кандидат педагогических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории непрерывного образования, заместитель директора Института непрерывного образования, Петрозаводский государственный университет (Петрозаводск, Российская Федерация)
ignatovich@sampo.ru

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ОТЕЧЕСТВЕННОГО КЛАСТЕРА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ*

Анализируются перспективные направления развития кластера ДПО в контексте комплексной системной целенаправленной государственной политики. Предложены три вероятностных сценария развития традиционной системы ДПО в ближайшие пятнадцать лет.

Ключевые слова: кластер дополнительного профессионального образования; государственная политика, маршруты и сценарии развития

Всероссийский кластер дополнительного профессионального образования (ДПО) – один из динамично развивающихся секторов отечественной системы образования – в последние десять лет часто выступает объектом социологических, психологических, экономических исследований. Вместе с тем практически отсутствуют системные научные социально-педагогические исследования в области современного дополнительного профессионального образования, связанные с прогнозированием трендов развития кластера ДПО в контексте современной социально-экономической ситуации, международной, государственной политики, реальной ситуации, складывающейся в организациях, реализующих программы ДПО.

В 2010–2012 годах Образовательно-инновационным центром факультета повышения квалификации Петрозаводского государственного университета проводилось исследование перспективных тенденций развития системы ДПО в России, основные результаты которого представлены в данной статье. В качестве основных инструментов исследования выбрана система методов: анализ теоретического и эмпирического материала, включая документы, отражающие приоритеты государственной политики, анализ противоречий, системный анализ результатов наблюдения, изучения массового опыта, сравнения, сопоставления структурных элементов кластера, этапов их развития, содержания и ресурсного обеспечения, в том числе в контексте развития системы основного профессионального образования, и др. Мы исходили из того, что стратегическое прогнозирование – это научно обоснованная деятельность, направленная на исследование возможных преобразований, тенденций развития и перспектив субъектов и объектов педагогической деятельности. Прогноз представляет собой вероятностную оценку будущих результатов и путей развития системы ДПО, а так-

же ресурсов и организационных мероприятий, необходимых для его осуществления [3; 51].

Опираясь на определение кластера (от англ. cluster) как группы объектов с общими признаками, объединенных в систему, в рамках данного исследования под «кластером ДПО» понимается сегмент социально-образовательной среды Российской Федерации, объединяющий государственные и частные образовательные учреждения и организации, реализующие дополнительные профессиональные образовательные программы (традиционный сектор ДПО); предприятия и организации, реализующие внутрифирменные программы профессионального развития (повышения квалификации) кадров (корпоративный сектор ДПО).

Анализ показал, что в последние два года произошла существенная перестройка внутри кластера ДПО, изменяется качество, внутренний и внешний характер взаимосвязей его компонентов. Как показывают результаты исследования, происходящие изменения обусловлены перераспределением внутренних и внешних связей между четырьмя группами субъектов, влияющих на развитие кластера: 1) государством в лице органов государственного управления образованием (федеральный, региональный, муниципальный уровни); 2) структурами ДПО, реализующими программы ДПО (разработчики программ, исполнители); 3) образовательными учреждениями, направляющими кадры на программы ДПО (работодатели, заказчики программ); 4) потенциальными и включенными в систему ДПО слушателями. Происходящие изменения обусловлены в большей степени внешними факторами, к которым следует отнести ориентацию России на развитие инновационной экономики; выстраивание системы непрерывного образования как социально-экономический принцип; международные контексты, государственную политику в области образования, изменяющую-

ся нормативно-правовую базу; развитие технологий и скорость их внедрения в систему ДПО.

Внутренние факторы связаны с комплексом назревших внутри кластера потребностей, вызванных комплексом противоречий: в развитии методики и технологии ДПО, андрагогики как методологической, технологической и практической основы для обновленной системы ДПО; ресурсным обеспечением кластера кадрами, инновационной инфраструктурой, актуальным содержанием программ, современной учебно-методической документацией; в формировании нового социального капитала. Большое влияние оказывают изменения, связанные с развитием основного профессионального образования: введение уровневой системы, кредитно-модульной, балльно-рейтинговой технологий и др.

В рамках данной статьи остановимся на анализе перспективных изменений в отечественном кластере ДПО, связанных с реализацией государственной политики. Важное место в развитии кластера ДПО играет системная комплексная сбалансированная государственная политика в области ДПО. Ориентир России на систему непрерывного образования изменил роль и функции программ ДПО в отечественной системе образования. С одной стороны, вслед за широкой международной практикой государство сделало акцент на развитии ДПО как важного компонента системы непрерывного образования. В межведомственной целевой программе 1997 года указано, что инвестиции в систему ДПО позволят «России войти в XXI век одной из самых образованных и профессионально подготовленных стран» [4]. С другой стороны, в Болонском процессе (2003 год) ДПО отнесено не к обязательным, а лишь дополнительным параметрам, что определяет и то место, которое программы ДПО занимают в общей системе образования с позиций государственного финансирования и ресурсного обеспечения, и степень государственного участия в контроле и развитии этого сектора.

Анализ стратегических документов [2], [4], [5] позволяет сделать вывод о том, что формирование концепции и реализация стратегий в развитии кластера ДПО шли и продолжают идти по модели концентров – выделенные в межведомственной целевой программе 1997 года [4] основные направления и стратегии государственной политики в области ДПО на протяжении последних 15 лет получили новое смысловое наполнение, технологическое решение и развитие в документах последующих лет [2], [5]. Сравнительный анализ указанных документов позволяет выделить ряд универсальных тенденций в развитии кластера ДПО с участием государства, которые заявлялись в том или ином виде во всех анализируемых концептуальных или программных документах начиная с 1997 года, но не внедрены в систему ДПО в полной мере и по этой

причине, вероятнее всего, будут актуальными в следующие 10–15 лет:

- создание и развитие институтов изучения спроса на дополнительные образовательные услуги в регионах и в целом по стране для развития эффективной системы формирования государственного, индивидуального и бизнес-заказа на программы ДПО;
- совершенствование нормативно-правовой базы в области ДПО до уровня, обеспечивающего режим наибольшего благоприятствования в деятельности образовательных учреждений этой сферы различной подчиненности, формы собственности и ориентации [4];
- снижение степени участия государства в контроле качества содержания дополнительных образовательных программ, создание условий для повышения степени участия работодателей в формировании заказа на программы, оценке их результативности;
- создание гибкой, устойчивой системы профессионального развития кадров для ДПО;
- создание и развитие форм профессионального консультирования и профориентации специалистов на всех этапах их профессиональной карьеры;
- развитие андрагогики и инновационных образовательных практик в кластере ДПО;
- развитие широкого международного сотрудничества по всем направлениям ДПО.

Начиная с 2005 года государство не реализует целевых программ в области развития ДПО. Часть системных изменений в кластере ДПО запланирована в «Концепции социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г.» (раздел «Развитие образования», 2008 год), в проекте Государственной программы «Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2009–2012 годы» (2008 год), в проекте «Концепции непрерывного образования» (2011 год). Концептуально в указанных документах система ДПО противопоставляется базовому (основному) и рассматривается как важнейший элемент в развитии непрерывного образования [6]. В этой связи наблюдается две тенденции. С одной стороны, система ДПО начинает приобретать уникальные характеристики, связанные с внедрением новых механизмов, технологий, актуальных на данном этапе именно в этом кластере: поддержка организаций, предлагающих качественные программы непрерывного образования; внедрение сертификации квалификаций на основе квалификационных рамок; система бюджетных финансовых сертификатов на услуги дополнительного образования, когда каждый специалист может самостоятельно, имея соответствующий сертификат, выбрать необходимую для него бюджетную услугу и др. [6].

С другой стороны, система ДПО должна выстраиваться по модели открытого непрерывного

образования с учетом основных принципов и характеристик: образование как ядро профессиональной карьеры; возможность выбора маршрута (пути) профессионального развития; кредитно-модульные, балльно-рейтинговые технологии; компетентностный подход; возможности влиять на содержание, технологии, все элементы образования через полноценную обратную связь; электронные образовательные ресурсы как одно из продуктивных средств обучения в сети; новая сеть образовательных учреждений; сетевые программы; нормативно-подушевое финансирование; финансовый механизм «деньги в обмен на обязательства»; общественно-профессиональная аккредитация и аттестация и др. [6].

Указанные характеристики определяют образ системы ДПО на ближайшие годы, позволяют спрогнозировать основные уникальные направления ее развития:

- развитие вариативных устойчивых образовательных моделей внутри кластера ДПО, направленных на обеспечение выбора маршрутов профессионального развития кадров;
- повышение качества программ ДПО, в том числе за счет реализации новых образовательных технологий;
- развитие электронных и дистанционных форм ДПО;
- развитие устойчивых механизмов обратной связи внутри кластера;
- участие специалистов ДПО в разработке профессиональных стандартов, квалификационных рамок и др.;
- расширение спектра услуг и функций ДПО (в том числе сертификация, аттестация и др.), направлений программ ДПО, качества программ;
- персонифицированные механизмы финансирования повышения квалификации кадров;
- модель сетевого взаимодействия реализации программ ДПО в регионах; привлечение инновационных кадров к разработке и реализации программ и др.

Часть приведенных характеристик внедряется в систему ДПО бессистемно, в основном под влиянием базового профессионального образования и серьезно зависит от него. Таким образом, развитие основного (базового) профессионального образования как системная государственная задача является вторым условием, определяющим тенденции и перспективы развития российского кластера ДПО в части технологий дополнительного профессионального образования, структуры дополнительных образовательных программ, механизмов управления качеством, финансовых механизмов и др.

Данные тенденции зафиксированы несмотря на тот факт, что на уровне государственной политики наблюдается тенденция дальнейшей дифференциации платформы основного и дополнительного образования, нормативно закреп-

ляемая в проекте Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» [7].

В соответствии с четвертой версией проекта закона, дополнительное образование детей и взрослых и ДПО (глава 10, статьи 79, 80), профессиональное обучение (глава 9, статьи 75–78) вынесены за рамки образовательных цензов и рассматриваются как потенциальные маршруты продолжения каждого из уровней образования без повышения образовательного уровня обучающегося. В интегрированном законе статьи о дополнительном образовании детей и взрослых и ДПО объединены в одну главу, что отражает государственный подход к пониманию сущности дополнительного образования по отношению к базовому (основному), механизмам разработки и реализации программ, управлению кластерами.

В проекте закона вводится возможность освоения программы ДПО в форме самообразования и др. Этот маршрут развития программ ДПО является перспективным и согласуется со всеми общемировыми тенденциями в контексте формального, неформального и информального образования. Кластеру ДПО предстоит в ближайшее время разработать модели учета форм самообразования в системе ДПО, наработать опыт в этой области. Решение данной задачи сближает программы дополнительного и основного профессионального образования. Именно поэтому внедрение технологий и инструментов проектирования и реализации основных образовательных программ можно рассматривать как перспективную тенденцию развития кластера. Речь идет о компетентностном подходе, кредитно-модульных, балльно-рейтинговых технологиях, позволяющих выходить на персонифицированную накопительную систему профессионального развития. Можно предположить, что современные программы ДПО с использованием указанных подходов и технологий раньше других будут реализовываться на базе вузов, накапливающих положительный инновационный опыт реализации основных образовательных программ в условиях Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), Федеральных государственных требований (ФГТ). Это связано с тем, что в системе ДПО уже есть опыт реализации модульных образовательных программ, но он не всегда укладывается в модели, предлагаемые современными ФГОС. Для развития преемственности программ в системе непрерывного образования важно выработать общие подходы как для базового, так и дополнительного образования, которые позволят более эффективно использовать ресурсы интеграции кластеров.

Важным определяющим условием для развития системы ДПО является введение уровневой системы профессиональной подготовки в высшей школе. Возможность продолжения обучения в системе ДПО – один из альтернативных

маршрутов непрерывного профессионального образования выпускников бакалавриата. Профили основных образовательных программ вуза на основе ФГОС – потенциальные направления ДПО для выпускников бакалавриата, специалитета и, в некоторых случаях, магистратуры. Многоуровневая модель высшего образования – это широкое поле потенциальных программ ДПО, которое еще только начинает формироваться и наполняться с содержательной, кадровой и технологической точек зрения. В идеале в каждом регионе должно появиться достаточное количество разноаспектных программ ДПО, которые будут решать задачи подготовки кадров для социальной и экономической сфер, то есть выполнять ту миссию, с которой изначально связывались целевые характеристики кластера ДПО [2], [4], [5]. В этой связи в вузовской среде происходит переосмысление самого понятия «дополнительная профессиональная образовательная программа», ее роли в выстраивании региональных образовательных систем непрерывного образования, создаются естественные предпосылки для привлечения новых высококвалифицированных кадров, высвобождающихся в связи с переходом на уровневую систему и готовых к разработке и реализации ДПО. При таком инновационном векторе развития, когда система ДПО выступает инновационной и экспериментальной площадкой профессионального развития кадров по актуальным и востребованным направлениям, еще не нашедшим отражения в основных образовательных программах, интеграция основного и дополнительного профессионального образования крайне благоприятно скажется на развитии обоих кластеров и экономики в целом.

Третьим условием эффективного комплексного системного развития кластера ДПО выступает активное участие работодателя в качестве заказчика программ, участника разработки и реализации программ, эксперта качества процесса и результатов. Слабое участие работодателя в системе ДПО в последние 20 лет привело к параллельному существованию в практике российского образования двух систем ДПО – внутрифирменного (корпоративного) обучения на базе крупных предприятий и коммерческих организаций по модели зарубежных и традиционной системы ДПО на базе государственных и негосударственных учреждений.

Развитие внутрифирменного обучения – результат внедрения на российских предприятиях технологий управления человеческими ресурсами (Human Resources Management, HR-менеджмент, HR-технологии), что, с одной стороны, связано с адаптацией в отечественном бизнесе эффективного международного опыта, а с другой – с отсутствием продуктивного диалога между бизнесом и образованием. Невозможность использования ресурсов аутсорсинга, связан-

ных с организацией профессионального обучения на базе вузов и образовательных организаций ДПО, привели к необходимости создания учебных центров и служб на базе предприятий, обращение в зарубежные коммерческие тренинговые, образовательные центры и др. В системе корпоративного обучения накоплен уникальный отечественный и интегрирован зарубежный опыт профессионального развития кадров, в том числе формального, неформального и информального образования, который может быть использован в развивающемся кластере ДПО. Одна из современных тенденций – освоение образовательными организациями, в том числе вузами и школами, технологий внутрифирменного обучения, HR-технологий работы с персоналом, что положительным образом скажется на развитии традиционной системы ДПО.

Необходимость активизации участия работодателя в традиционной системе ДПО связана с тремя ключевыми взаимосвязанными позициями: 1) формированием заказа на программы; 2) предоставлением ресурсов (кадровых, материально-технических, стажировочных и др.); 3) экспертизой качества процесса и результатов. С внесением поправок в действующий Закон «Об образовании» (1992 г.), связанных с отменой процедуры аккредитации дополнительных образовательных программ, на которые отсутствуют ФГТ, с ноября 2010 года структуры ДПО фактически лишились государственного признания качества реализованных и реализуемых программ, в том числе возможности выдавать документы государственного образца. Внесенные изменения повышают роль и степень ответственности как структур ДПО, так и заказчиков программ, тем самым происходит перераспределение позиций субъектов влияния на развитие кластера: государства, структур ДПО, слушателей и работодателей. Эти изменения требуют новых механизмов и инструментов взаимодействия внутри кластера, включения работодателя во все этапы проектирования, реализации и оценки результатов дополнительных образовательных программ. Пути решения этой задачи должны быть найдены уже сегодня – в противном случае в ближайшие 10 лет будет по-прежнему активно развиваться альтернативная система корпоративного обучения, а традиционная система ДПО будет обслуживать лишь государственный заказ, в котором государство выступает посредником между структурами ДПО и бизнесом. Этот сценарий для каждой отрасли будет индивидуальным, так как в целом ряде секторов экономики активность работодателей в системе ДПО растет.

Подводя итоги вышесказанному, предложим три вероятностных сценария развития кластера ДПО в ближайшие 15 лет.

Сценарий развития по традиционной модели. Традиционная компонента, вокруг которой

встраивается современная система ДПО, – 72-часовые курсы повышения квалификации, которые по-прежнему остаются нормативной основой организации деятельности кластера. Если планируемые изменения будут строиться вокруг этой «меры системы ДПО», то в ближайшие 10 лет принципиального преобразования кластера не произойдет. Параллельно с системой ДПО будет активно развиваться система корпоративного обучения, конкурентоспособность которой будет расти. Возможно, центры корпоративного обучения со временем начнут расширять направления и перечень образовательных, консультационных и профориентационных услуг, выходя на новую аудиторию и вытесняя традиционные программы ДПО. Традиционный сценарий также связан с разработкой ФГТ к программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки и возвращением к процедуре государственной аккредитации программ ДПО, что существенно сократит количество возможных программ и снизит конкурентоспособность традиционной системы, снизит роль и степень участия работодателя. Отметим, что несмотря на пессимистические прогнозы, этот путь развития системы ДПО поддерживается большей частью профессионального сообщества.

Сценарий естественных преобразований связан с выделением общественно-государственных ориентиров развития системы ДПО и продвиже-

нием к ним в том темпе, который выберет сама система в естественных социально-экономических, организационно-управленческих, психолого-педагогических условиях. В сущности, по этому сценарию кластер ДПО развивается с 1997 года, когда декларируемые цели и векторы развития не получают должного ресурсного обеспечения. Этот сценарий будет работать, если будет совершенствоваться нормативно-правовая база; созданы условия для развития и привлечения кадров в систему ДПО; сформированы устойчивые модели формирования общественно-профессионального заказа на дополнительные образовательные программы; развиваться теория и методика ДПО и др.

Инновационный сценарий связан с реализацией всех запланированных изменений на уровне государственной политики и должен изменить качество участия в развитии кластера ДПО всех основных субъектов влияния, включая государство, работодателей, потенциальных слушателей, организации и структуры ДПО. Это наиболее сложный путь, так как в системе ДПО недостаточно ресурсов для быстрой перестройки под реальный социально-экономический запрос, поэтому запланированные инновационные изменения [1], [2], [4], [5], [6], [7], [8] будут достигнуты только при условии реализации комплексной программы мероприятий и интеграции ресурсов всех основных субъектов влияния.

* Работа выполнена при поддержке Программы стратегического развития (ПСР) ПетрГУ в рамках реализации комплекса мероприятий по развитию научно-исследовательской деятельности на 2012–2016 гг.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Давыденко Т. М. О проекте концепции непрерывного образования [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://mon.gov.ru/files/materials/8282/11.02.22-nepner-da>
2. Концепция развития дополнительного профессионального образования в Российской Федерации на 2000–2005 годы [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.snfpo.ru/help/articles/concept.htm>
3. Кравцов С. С., Мареев В. И., Карпова Н. К. Стратегическое прогнозирование устойчивого развития образования: методологический аспект // Сборник научных трудов SWorld. Материалы международной научно-практической конференции «Современные направления теоретических и прикладных исследований '2012» Вып. 1. Т. 15. Одесса: КУПРИЕНКО, 2012 С. 51–61.
4. Межведомственная целевая программа «Развитие системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов в России на 1997–2000 гг.». Приказ Минобразования РФ от 29.09.1997 № 1961 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.bestpravo.ru/rossijskoje/ug-akty/y6v.htm>
5. Письмо Министерства образования Российской Федерации от 15.12.2002 № 39-52-85ин/39-20 «О программе развития дополнительного профессионального образования в Российской Федерации на 2002–2005 гг. и перечне мероприятий по ее реализации» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.lawmix.ru/expertlaw/157551>
6. Проект Государственной программы «Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2009–2012 годы» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <data/590/394/1235/program.doc>
7. Проект Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 гг.» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/2474>
8. Проект закона «Об образовании в Российской Федерации», версия 3.0.4 от 27.03.2012 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/2058>