

0 7 2 3 4 3 9 - /

*На правах рукописи*

**Тарасенко Лариса Викторовна**

**Дополнительное  
профессиональное образование:  
становление нового социального  
института**

Специальность: 22.00.04 — социальная структура,  
социальные институты  
и процессы

**Автореферат**  
диссертации на соискание ученой степени  
доктора социологических наук

Ростов-на-Дону  
2001



Работа выполнена на кафедре политологии, социологии и права Института по переподготовке и повышению квалификации преподавателей гуманитарных и социальных наук при Ростовском государственном университете

**Научный консультант:** доктор философских наук,  
профессор **Волков Ю.Г.**

**Официальные оппоненты:** доктор философских наук,  
профессор **Зинченко Г.П.**

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000568667

доктор философских наук,  
профессор **Маршак А.А.**

доктор социологических наук,  
профессор **Чупров В.И.**

**Ведущая организация** — Санкт-Петербургский государственный университет

Защита состоится 20 сентября 2001 г. в \_\_\_\_\_ часов на заседании диссертационного совета Д212.208.01 по философским и социологическим наукам в Ростовском государственном университете по адресу: 344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 160, ИППК при РГУ, ауд. 34.

С диссертацией можно ознакомиться в Зональной научной библиотеке РГУ по адресу: ул. Пушкинская, 148.

Автореферат разослан «15» августа 2001 года.

Отзывы на автореферат, заверенные печатью, просим направлять по адресу: 344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 160, к.105, диссертационный совет Д212.208.01.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат социологических наук  
доцент

М.Б. Маринов

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИССЕРТАЦИИ

**Актуальность темы исследования.** На рубеже второго и третьего тысячелетий, когда человечество едва справляется с глобальными проблемами и все новыми противоречиями, порожденными ходом общественного развития, будущее цивилизации связано с образованием, подобно тому, как в XIX веке оно было связано с научно-техническим прогрессом, а в XVIII веке — с Просвещением и утверждением в культуре общества ценностей разума, принципов рациональности.

Современная система образования, оказывающая доминирующее воздействие на культурное и социальное становление человека, находится в состоянии перманентного кризиса, обретающего глобальный масштаб. Углубляются противоречия между потребностями изменяющегося социокультурного окружения и консервативностью образовательных институтов, между декларируемыми целями, задачами образования и его реальными результатами. В современной России ситуация осложняется еще и тем, что качественные перемены, происходящие в сфере образования, сопровождаются глубокими переменами в социальной, политической и экономической сферах, — а следовательно, в целях, содержании и формах образовательного процесса.

Социальные изменения последних десятилетий породили множество новых тенденций в развитии российского образования. В основе концепции реформирования системы образования у нас в стране, как и во всем мире, заложена идея непрерывного образования, способствующего обновлению знаний, получению новых специальностей, развитию творческих сил человека на протяжении всей его жизни. Еще в начале 70-х годов ЮНЕСКО провозгласило непрерывность основополагающим принципом образовательной политики, мысля его как «образование через всю жизнь». Сегодня это направление в деятельности большинства европейских стран рассматривается в качестве высшего приоритета национальных и интернациональных политик.

Значимость непрерывного образования для будущего цивилизации была подтверждена на международном уровне. На состоявшихся в марте 2000 года в Лиссабоне, а затем в июне 2000 года в Фира Европейских советах главы государств-членов пришли к соглашению о том, что непрерывное образование — «...необходимая политика для развития гражданства, социальной сплоченности и занятости»<sup>1</sup>. Эту позицию разделяет Европарламент, рассматривающий непрерывное образование как ключ к обеспечению социальной интеграции и достижению равных возможностей<sup>2</sup>. На международном уровне недавние саммиты восьмерки впервые подчеркнули важность непрерывного образования в «новых экономиках» эпохи знаний<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Председательские решения Европейского совета, Лиссабон, 23–24 марта 2000 г., §§ 5, 24, 25. С. 2, 8. Председательские решения Европейского совета, Санта Мария да Фира, 19–20 июня 2000 г., § 33. С. 6.

<sup>2</sup> Доклад по отчету Европейской комиссии о проведении, результатах и полной оценке Европейского года УЧВЖ (1996), Европарламент, Комитет по культуре, молодежи, образованию, медиа и спорту, 14 июля 2000 г. (A5-0200/2000 final). С. 20.

<sup>3</sup> Кельская хартия — Цели и задачи УЧВЖ, Саммит G8, Кельн, июнь 1999; Образование в изменяющемся обществе. Резюме встречи глав министерств образования G8, Токио, 1–2 апреля 2000 г.; Решения Саммита G8, Окинава, 21–23 июля 2000 г.; Всемирный образовательный форум, Даккар, апрель 2000 г.

Анализ различных моделей непрерывного образования показывает, что одним из наиболее эффективных способов реализации принципа непрерывности в образовании является формирование дополнительного профессионального образования, которое, как любая организованная систематичная образовательная деятельность за пределами базовой системы профессионального образования, предоставляющая дополнительные профессионально-образовательные услуги специалистам в целях развития и совершенствования профессиональной деятельности, представляет собой автономный компонент общей системы непрерывного образования. В структурах института дополнительного профессионального образования (ДПО) осуществляются многие направления деятельности: овладение новой специальностью (специализацией) в рамках имеющейся профессии; овладение новой профессией (специальностью) на основе уже имеющейся профессии; овладение новой профессией без учета предшествующего образования. Все эти направления в деятельности ДПО нацелены на обеспечение социальной адаптивности и защищенности специалиста, усиление его конкурентоспособности и мобильности на разных этапах трудовой самореализации и позволяют эффективно решать особые проблемы *вторичной профессиональной социализации*.

В современных условиях, когда беспрецедентно быстрые социокультурные и экономические изменения приводят к обострению ряда социальных проблем, связанных с незащищенностью и хронической неадаптированностью определенной части населения, важнейшим качеством специалиста становится профессиональная гибкость, мобильность, способность периодически совершенствовать имеющуюся профессиональную квалификацию, а в случае необходимости быстро переквалифицироваться или сменить профессию.

Формирующийся сегодня в России институт профессионального дополнительного образования, призванный решать социальные и личностные проблемы специалистов, обеспечивая пролонгированную поддержку социальной и профессиональной активности человека, становится актуальным объектом исследования на современном этапе социального развития общества.

Актуальность социологического исследования института ДПО определяется тем, что в формирующемся постиндустриальном обществе знания становятся доминантной ценностью, реально обеспечивая развитие и конкурентоспособность нации. Возможность получения и использования новейшей информации выступает одним из ключевых факторов, определяющих роль и место страны в мировом сообществе. В связи с этим в поле исследования современной социологической науки актуализируются проблемы, связанные с непрерывным образованием человека, как создателя, носителя и преобразователя знаний. Исследовать эти новые процессы только в рамках социологии образования не представляется возможным, поскольку сам характер связанных с ними теоретических проблем носит глубоко фундаментальный характер. Институционализация новых образовательных систем должна стать предметом самостоятельного научного анализа, включающего теоретико-методологический инструментарий классической социологии.

**Степень научной разработанности проблемы.** К концу 90-х годов XX века в гуманитарных науках был накоплен определенный теоретический материал по различным аспектам развития дополнительного профессионального образования. Некоторые конкретные вопросы становились предметом социологических, психолого-педагогических и философских исследований.

Развивались традиции институционального и неинституционального социологического анализа, формируя теоретико-методологические подходы и инструментарий исследования социальных проблем современного образования. Так, в работах П. Бергера, Т. Лукмана, И.В. Бестужева-Лады, В.С. Библера, С.Брайана, Е.А. Бутко, И.В. Васениной, Н.Ю. Григорьевой, З.Т. Голенковой, А.Н. Джуринского, Э. Дюркгейма, О.Р. Долженко, Г.Е. Зборовского, П.Ф. Кап-

терева, Ю.Н. Козырева, И.И. Леймана, Т.Н. Кухтевича, З.А. Мальковой, В.Я. Нечаева, Т. Парсона, Т.Э. Петровой, М.Н. Руткевича, Г.К. Серикова, Г. Спенсера, Ф.Р. Филиппова были выявлены сущность, признаки, особенности становления и функционирования социальных институтов; особенности их взаимодействия; изучено влияние процессов становления новых институтов на развитие общества и социальных субъектов; проанализировано состояние институтов образования на современном этапе развития общества.

В фундаментальных трудах Г.М. Андреевой, Е.М. Бабосова, Г.С. Батищева, Ю.Г. Волкова, В.Е. Давидовича, Н.П. Дубинина, Ю.А. Жданова, Э.В. Ильенкова, М.С. Когана, И.С. Кона, В.М. Межуева, А.В. Сохань, В.И. Толстых, В.А. Ядова и др. проблемы социального становления личности получили широкое освещение в контексте освоения культурно-исторического и общественного опыта.

Специальному анализу проблемы влияния профессии на личностное развитие специалиста, становление личности в профессиональной сфере, проблемы формирования человеком своей профессии посвящены исследования Е.Э. Смирновой, Е.А. Климова, С.Е. Пиняевой, Н.В. Андреева, Е.М. Борисовой, О. Липманн, М.Н. Сулейманова, К. Дуке, Х. Роннеберга, Р. Штольберга, С. Славова и др. В их работах рассматриваются этапы профессионального становления личности, выявлены закономерности личностного и профессионального онтогенеза в период зрелости и типы их конвергенции, разработана теория профессионального типа личности, концепция профессиональной деятельности.

В данном исследовании мы опираемся на эти концепции, ставшие неотъемлемой частью современной научной традиции, в целях социологического анализа становления институциональных форм дополнительного профессионального образования как сферы вторичной профессиональной социализации личности, социального и профессионального развития человека, личностного совершенствования и самоактуализации.

На динамике представлений о роли образования в социуме и в жизнедеятельности личности базируется идея непрерывного образования взрослых, в контексте которой мы рассматриваем развитие института ДПО.

Андрагогика как самостоятельная наука начала складываться в 50 – 70-е годы XX века. У ее истоков стояли югославские ученые Б. Самоловчев, Д. Савичев, польский исследователь Л. Турос, немецкий профессор Ф. Пеглер. Процессы формирования андрагогической модели обучения анализируются в трудах американских андрагогов М. Ноулза, С. Мерриам, Р.Керверо, английского исследователя П. Джарвиса.

В исследованиях зарубежных авторов разрабатываются подходы к решению таких сложных проблем непрерывного образования, как взаимосвязь базового и дополнительного образования (Дж. Спринг, С. Скарр, А. Митчел, М. Вильсон); организация образования взрослых (Р.Г. Брокетт, Дж. Эппл, Х. Бедер и др.); эффективность последипломного образования специалистов (А. Кропли, Р. Дейв, М. Ноулз и др.); создание неформальных образовательных структур (С. Брукфид, Г. Даркенвальд, И. Лорд и др.).

В России по проблемам непрерывного образования взрослых имеется довольно значительное число публикаций по самым разным аспектам: философско-концептуальным (А.П. Владиславлев, А.В. Даринский, Г.П. Зинченко, Л.Н. Лесохина, В.Г. Осипов); социокультурным (С.Г. Вершловский, Б.И. Любимов, В.Г. Онушкин, Е.П. Тонконогая и др.); психолого-педагогическим (Ю.Н. Кулюткин, В.Ю. Кричевский, А.М. Перминова, Г.С. Сухобская и др.).

В работах вышеперечисленных авторов разработаны концептуальные основы непрерывного образования взрослых, выявлены сущность, основные характеристики и принципы образования взрослых, социологически описаны различные группы субъектов непрерывного образования, исследованы специфические социально-психологические, мотивационные характеристики взрослых как участников образовательного процесса.

Большую помощь при проведении исследования оказала монография А.П. Владиславлева<sup>1</sup>, содержащая глубокий анализ ряда теоретических аспектов непрерывного образования, а также некоторые практические рекомендации по его формированию.

Важное значение для нашего исследования имел анализ монографии В.Г. Осипова<sup>2</sup>, в которой широко и подробно прослеживается история возникновения, становления и развития системы непрерывного образования, дан глубокий социально-философский анализ всех ее звеньев.

В числе публикаций по проблемам непрерывного образования следует выделить монографическое исследование Г.П. Зинченко<sup>3</sup>, в котором раскрывается сущность непрерывного образования, социологически осмысливаются его цели, задачи, принципы, структура и функции.

Исследование социальных предпосылок формирования непрерывного образования, анализ различных его моделей содержит работа Г. Коптаж<sup>4</sup>.

Менее изученным представляется непосредственно феномен *дополнительного профессионального образования*. Ряд исследователей (О.В. Купцов, Н.Н. Нечаев, Ю.Г. Татур, А. Тюрпшуу, М.И. Педаяс, Н.Ш. Валева, Т.П. Дегтярева, А.В. Скачков, В.П. Галенко, В.В. Абраухова, С.Ф. Хлебунова и др.) в разное время затрагивали вопросы, касающиеся развития дополнительного образования в России, в частности: дополнительное образование детей; научно-педагогические основы содержания дополнительного профессионального образования; инновационные подходы в деятельности учреждений дополнительного профессионального образования; дополнительное профессиональное образование студентов и др.<sup>5</sup>

Психологические аспекты дополнительного образования рассматриваются в работах В.В. Давыдова, Т.А. Матис, В.И. Слободчикова, Г.А. Цукермана. Перспективы развития дополнительного образования исследовали Б.З. Вульф, В.С. Гершунский, В.Г. Бочарова, М.Б. Коваль.

Однако в работах указанных авторов исследуются и подвергаются анализу лишь отдельные аспекты или модели дополнительного профессионального образования. Так, например, В.В. Абраухова исследовала инновационные подходы в деятельности учреждений дополнительного образования детей<sup>6</sup>;

<sup>1</sup> Vladislavlev A.P. A conceptual framework for the development of lifelong education in the USSR. Paris, 1987.

<sup>2</sup> Осипов В.Г. Социально-философский анализ современной концепции непрерывного образования. Ереван, 1989.

<sup>3</sup> Зинченко Г.П. Непрерывное образование: социально-философская концепция. Ростов н/Д, 1990.

<sup>4</sup> Коптаж Г. Непрерывное образование: основные принципы // ВВШ. 1991. № 6. С. 52 – 61.

<sup>5</sup> См. напр.: Купцов О.В. Непрерывное образование и его структура (Высшее образование в Европе) // Европейский центр по высшему образованию ЮНЕСКО, 1991; Т. XVI. № 1; Дегтярева Т.П. Проектирование педагогической подсистемы дополнительной подготовки инженера как фактор расширения его профессиональной мобильности: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Екатеринбург, 1996; Галенко В.П. Организация управления предпринимательской деятельностью в системе дополнительного профессионального образования: Автореф. дис. ... докт. эк. наук. СПб, 1996; Хлебунова С.Ф. Научно-педагогические основы содержания дополнительного профессионального образования руководителей школ: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Ростов н/Д, 1999.

<sup>6</sup> Абраухова В.В. Инновационные подходы в деятельности учреждения дополнительного образования как средство его развития: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Ростов н/Д, 1997.

Н.Ш. Валеева рассмотрела становление подсистемы дополнительного профессионального образования в вузе<sup>1</sup>; А.В. Скачков провел глубокий анализ социально-педагогических проблем дополнительного образования как фактора всестороннего развития личности ребенка<sup>2</sup>; В.Г. Воронцова описала некоторые модели дополнительного профессионального образования педагогов<sup>3</sup>.

Несмотря на то, что ДПО на протяжении последних лет постоянно находилось в поле зрения отечественных исследователей, до сих пор не был проведен целостный научный анализ его становления как социального института. Различные элементы дополнительного профессионального образования, как правило, рассматриваются изолированно друг от друга или в контексте определенной профессии.

Малоизученным остается опыт формирования дополнительных профессионально-образовательных структур за рубежом. Между тем, он представляет существенный интерес для разработки стратегий дальнейшего развития института ДПО в России. Следует также учитывать, что современные общемировые тенденции социально-экономического развития требуют согласования подходов к подготовке специалистов в разных странах.

Анализ документов и материалов социологических исследований отечественных и зарубежных специалистов по проблемам ДПО, переподготовки и повышения квалификации специалистов выявил еще одно важное направление, до сих пор не попавшее в поле зрения исследователей. В литературе не получила достаточного освещения проблема места и роли ДПО в процессе социального и профессионального становления личности, не исследована специфика дополнительного профессионального образования как института вторичной профессиональной социализации.

В обозначенном контексте большая теоретическая и практическая значимость проблемы, ее недостаточная научная разработанность определяют актуальность проведенного социологического анализа и придают диссертации проблемный характер.

**Объект исследования** — дополнительное профессиональное образование: его субъектная структура, социальные отношения, организации, характеристики и показатели развития.

**Предмет исследования** — условия, факторы, тенденции и результаты процесса институционализации дополнительного профессионального образования, его становления как новой системы социальных отношений и организаций, выполняющих специфические функции вторичной профессиональной социализации личности в современном обществе.

Результаты изучения различных аспектов становления института дополнительного профессионального образования в России и других индустриально развитых странах составили основу для постановки проблемы нашего исследования.

**Проблема исследования** заключается в анализе становления дополнительного профессионального образования как нового социального института, обеспечивающего вторичную профессиональную социализацию.

**Цель работы** — изучить социальные аспекты становления института дополнительного профессионального образования, выявляя его потенциал в решении новых проблем развития современного общества.

<sup>1</sup> Валеева Н.Ш. Становление и развитие дополнительного профессионального образования студентов в техническом вузе. Казань, 1998.

<sup>2</sup> Скачков А.В. Дополнительное образование как социально-педагогическая проблема: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Ростов н/Д, 1995.

<sup>3</sup> Воронцова В.Г. Гуманитарно-аксиологические основы постдипломного образования педагога. Псков, 1997.

Эта цель конкретизируется в следующих задачах:

- выявить социальную специфику дополнительного профессионального образования как формы реализации новой общественной потребности;
- раскрыть сущность и рассмотреть особенности вторичной профессиональной социализации личности;
- проанализировать социальный генезис системы дополнительного профессионального образования;
- определить факторы обусловленности возникновения и развития института дополнительного профессионального образования;
- провести системный и сравнительный анализ социальных субъектов дополнительного профессионального образования;
- охарактеризовать современные институциональные модели дополнительного профессионального образования, реализованные в различных национальных системах;
- проанализировать институциональные аспекты развития дополнительного профессионального образования в российском обществе.

Гипотеза исследования при этом состоит в предположении об объективном поступательном развитии процесса институционализации дополнительного профессионального образования в России, текущую стадию которого можно охарактеризовать как «становление», отражающее одновременно и результативность, и противоречивость, и незавершенность его социальной динамики.

Теоретико-методологическими основами исследования стали социологические принципы институционализма, качественного анализа содержания социальных процессов; системного и деятельностного подходов; теорий вторичной и профессиональной социализации, социальной адаптации и личностного роста; социальной мобильности. Исследование выполнено преимущественно в классической научной парадигме, предполагающей опору на общенаучный принцип объективности, требующий всестороннего учета факторов, порождающих то или иное явление, и предполагающий исключение субъективизма в подборе и оценке фактов.

Методологическими принципами, получившими инструментальную реализацию в ходе диссертационного исследования, являются: системно-структурный подход к анализу образовательной практики; положения о социально-экономической обусловленности развития образования, культуры и личности, о необходимости учета общего и особенного при анализе социальных, культурных, политических, экономических факторов развития образования; системно-ориентированное понимание межсубъектных социальных связей.

Значимым методологическим конструктом работы стал принцип единства логического и исторического в социальном исследовании, который требует органической взаимосвязи анализа состояния объекта с изучением его истории, основных этапов развития, что играет особое значение для анализа институционализации ДПО в современном российском обществе.

Важнейшие теоретические концепции, положенные в основу исследования, связаны с идеями вторичной профессиональной социализации и непрерывного образования. Так, общеметодологическими источниками исследования послужили работы отечественных и зарубежных ученых – философов, социологов, психологов, педагогов: Н.А. Бердяева, В.П. Беспалько, И.В. Бестужева-Лады, Б.М. Бим-Бада, Б.С. Гершунского, В.В. Давыдова, А.В. Даринского, В.И. Загвязинского, Г.Е. Зборовского, А.Г. Здравомыслова, М.В. Кларина, Н.В. Кузьминой, Ф.Г. Кумбса, В.Т. Лисовского, М. Мид, Ф.Р. Филиппова.

При раскрытии темы исследования принципиально важными явились труды отечественных и зарубежных авторов, посвященные вопросам развития непрерывного образования взрослых, – концепции непрерывного образования А.П. Владиславлева, Б.С. Гершунского, В.Г. Осипова, социально-философская концепция непрерывного образования Г.П. Зигченко, философские концепции образования Дж. Дьюи, Э. Линдемана, В.Н. Турченко.

Большую помощь в проведении исследования оказал анализ развития си-



стем образования в развитых странах мира, содержащийся в трудах отечественных исследователей зарубежной школы и педагогики: С.М. Аскольдовой, А.А. Барбиги, И.О. Беюл, Л.В. Ведерниковой, Б.А. Гонтарева, Л.Н. Гончарова, С.И. Змеева, З.А. Колонтай, Н.Д. Никандрова, В.Я. Пилиповского, В.А.Параила, К.И. Салимовой, Л.Д. Филипповой, С.А. Фрумова.

В разработке проблемы вторичной профессиональной социализации личности большое значение имеют теории отечественных психологов – С.Л. Рубинштейна, теория деятельности А.Н. Леонтьева, теория развития личности взрослого человека Б.Г. Ананьева, культурно-историческая концепция развития человека Л.С. Выготского, теория социализации И.С. Кона, теории становления личности в профессии Е.С. Смирновой, Е.М. Борисовой.

Социально-философское понимание сущности деятельности человека содержится работы Н.А. Бердяева, М.М. Бахтина, Э.В. Ильенкова, В.П. Кузьмина, которые также использованы в работе.

В ходе исследования был проведен вторичный анализ материалов отечественных и зарубежных социологических исследований по изучаемой проблематике, анализ документов ЮНЕСКО, Европейского центра по высшему образованию (СЕПЕС), Европейского Совета, Организации Экономического сотрудничества и развития (ЮЭСР) по проблемам непрерывного образования, решений международных конференций, совещаний, симпозиумов.

Использовались и другие методы, корректность применения и эвристичность которых доказаны большим количеством исследований по данной проблематике: теоретический анализ, синтез, аналогия, моделирование, прогнозирование, анализ документов, научное обобщение.

Методы системно-структурного и исторического анализа позволили вскрыть основные проблемы становления и развития института ДПО.

Сравнительный анализ помог выявить специфические характеристики дополнительного профессионального образования на фоне общих тенденций развития других звеньев системы непрерывного образования.

Источниковая база исследования включает большой объем документов официального характера, а также материалы эмпирических социологических исследований по изучаемой проблематике, содержащиеся в отечественных и зарубежных научных изданиях:

- законодательные акты РФ, документы органов государственного управления по вопросам образования;
- данные органов статистики по вопросам социально-экономического развития;
- результаты специальных исследований, проводимых органами статистики РФ по проблемам образования;
- документы ЮНЕСКО, Европейского центра по высшему образованию (СЕПЕС), Европейского Совета, Организации Экономического сотрудничества и развития (ЮЭСР) по проблемам непрерывного образования;
- материалы и решения международных конференций, совещаний, симпозиумов.

Научная новизна исследования состоит в том, что оно дает целостную социологическую характеристику сложного и противоречивого процесса становления дополнительного профессионального образования как института вторичной профессиональной социализации.

В частности, научная новизна работы реализуется в следующем:

- доказано, что дополнительное профессиональное образование представляет собой особый вид социально значимой деятельности, нацеленный на реализацию общественной потребности в развитии нового типа специалиста, способного к самореализации, саморазвитию и самосовершенствованию в сфере профессиональной деятельности;
- раскрыто содержание понятия вторичной профессиональной социализации как процесса повторного вхождения человека в мир профессии, адаптации к новой социально-профессиональной среде, интеграции с ней и последу-

ющей творческой реализации профессиональной культуры, ведущей к преобразованию профессии и самой личности современного специалиста;

- выявлены специфические социальные характеристики, принципы и функции дополнительного профессионального образования как института вторичной профессиональной социализации; выделены и содержательно описаны этапы институционального генезиса дополнительного профессионального образования;

- определены социокультурные и экономические детерминанты, определяющие возникновение институциональных признаков дополнительного профессионального образования (в частности, «префигуративный» способ трансляции культуры; развитие субъектной структуры образования и др.); раскрыты противоречия и деструктивные элементы процесса становления института ДПО;

- подвергнут научному анализу опыт стран, лидирующих в сфере создания дополнительных профессионально-образовательных структур; выявлены тенденции становления российской национальной институциональной модели ДПО;

- исследованы состояние системы и основные направления российской образовательной политики в сфере дополнительного профессионального образования;

- определены перспективы развития института ДПО в современном российском обществе (вхождение в более зрелую стадию институционализации; усиление многообразия организационно-институциональных форм; расширение социального доступа; создание сети центров межпрофессиональной коммуникации; организация информационной инфраструктуры профессиональной ориентации специалистов; интернационализация ДПО и др.).

**На защиту выносятся следующие положения:**

1. Вследствие развития в обществе социальных тенденций постиндустриализма формируется объективная необходимость и социальная потребность в расширении диапазона профессиональных возможностей каждого человека средствами дополнительного профессионального образования, которое становится неотъемлемой, но постепенно обособляющейся, частью системы непрерывного образования, перманентной профессиональной социализации. Актуализируясь на уровне производственно-трудовых отношений, потребность в повышении профессиональной компетенции, в развитии дополнительных профессиональных знаний и навыков становится фундаментальной предпосылкой институционализации социальных функций и формирования организаций дополнительного профессионального образования.

2. Социальное содержание институциональных функций, складывающихся в системе дополнительного профессионального образования, определяется процессом вторичной профессиональной социализации, в ходе которой происходят качественные изменения в подготовленности специалиста к новой трудовой деятельности и существенно повышается потенциал его социальной самореализации. Эффективное решение задач адаптации к уровню новых профессиональных требований, интеграции в новой социально-профессиональной среде, творческого саморазвития посредством профессиональной деятельности обеспечивает при этом приоритет развивающей функции.

3. Становление дополнительного профессионального образования как институциональной системы особых социальных отношений и поддерживающих их специальных организаций обусловлено объективными потребностями позднего индустриального и постиндустриального общественного развития, востребованного социотипа специалиста, постоянно развивающегося и диверсифицирующего свой профессиональный потенциал, а также сложившимися в этот период операциональными возможностями, связанными с наличием системы образования взрослых и зрелой системы профессионального образования, нетрадиционных форм образования, способных осуществлять качественную модульную подготовку специалистов со специальными знаниями и навыками.

4. Анализ социально-экономических детерминант становления института дополнительного профессионального образования показал, что переход к новому типу цивилизационного развития, «префигуративному» способу трансляции культуры, общественное осознание самоценности личности и необходимости ее непрерывного совершенствования, в том числе в сфере профессиональной деятельности, изменение характера общественного труда, возрастание роли «человеческого капитала» как ценнейшего стратегического ресурса общества, развитие рыночных и демократических принципов в организации социальной жизни, усиление разнонаправленной миграции и эмиграции населения, изменение демографической структуры населения повлияли на направленность и характер социальной активности людей, трансформируя их установки и ценности в сфере вторичной профессиональной социализации.

5. Институциональное развитие системы дополнительного профессионального образования обусловлено функциональной спецификой разных этапов ее общественного становления. На современном этапе развития общества в ряд важнейших функций развивающегося института дополнительного профессионального образования перемещаются компенсаторная, адаптационная и преобразующая.

6. Дополнительное профессиональное образование обретает ряд особых социальных характеристик, обуславливающих его институциональный статус: это осознанность и массовый характер потребности в повышении и развитии профессионализма, основанного на принципе самоактуализации личности и реализации ее креативного потенциала; демократизм в оказании образовательных услуг, отсутствие социальных ограничений; специфика социального взаимодействия в образовательном процессе, его партнерский, равноправный характер; адекватность функционального содержания образования потребностям общества и личности; социокультурная совместимость и преемственность в реализации принципов базового и дополнительного профессионального образования.

7. Наличие разветвленной субъектной структуры, включающей активно развивающиеся новые элементы, свидетельствует о реальном институциональном статусе формирующейся системы дополнительного профессионального образования. На текущем этапе становления системы дополнительного профессионального образования, как показал проведенный анализ, конституированы три группы основных субъектов: потребители образовательных услуг в сфере повышения квалификации, переподготовки и дополнительной профессиональной подготовки, различающиеся по своему трудовому статусу, характеру базового профессионального образования, возрасту, полу, квалификации и т.д.; институциональные субъекты – производители дополнительных профессионально-образовательных услуг (университеты и другие вузы, профессиональные ассоциации, работодатели и независимые организации), а также неинституционализованные субъекты, реализующие программы дополнительного профессионального образования (неформальные организации).

8. Процесс институционализации системы дополнительного профессионального образования, характеризующийся обязательными социальными индикаторами: массовым осознанием объективной потребности во вторичной профессиональной специализации, мобилизацией сложившихся в обществе средств реализации образовательных программ, выделением необходимых общественных ресурсов в финансовой, кадровой, организационной и материально-вещественной форме, а также формированием особой институциональной субкультуры, – показывает, что это качественно новый феномен в социальной и образовательной практике, обретающий самостоятельный общественный статус.

9. В процессе становления системы дополнительного профессионального образования на практике реализуются ее новые социальные принципы: антропоцентризм, непрерывность, контекстность обучения, элективность, адекватность образовательным потребностям личности, производства и общества,

гибкость, многоуровневость и преемственность; выполняются особые социальные функции: компенсации, адаптации, развития личности, социальной защиты и реабилитации, выравнивания знаний, обучения навыкам самообразования, развития потребности в образовании; и по-новому решаются задачи профессиональной социализации в современных условиях.

10. В современном российском обществе формируется разносторонняя и многоуровневая система дополнительного профессионального образования, ведется активный поиск новых форм его организации. Как показало исследование проблемы, в ряде образовательных и внеобразовательных учреждений накоплен некоторый практический опыт реализации дополнительных образовательных программ для профессионалов. Однако для полной реализации потенциала ДПО созданы не все социально необходимые условия, и процесс его институционализации прошел лишь начальные стадии, что обуславливает противоречивость и неполноту осуществления его важнейших функций.

11. В целом положение формирующегося института дополнительного профессионального образования в России можно охарактеризовать как «маргинальное». С одной стороны, проведенный анализ подтверждает возможность внедрения в отечественную образовательную систему таких форм дополнительного профессионального образования, как саморегулируемое обучение, сети неформального образования, открытое обучение и ряд других форм и моделей. С другой стороны, этот процесс обусловлен внеинституциональными факторами: так, не только дальнейшее развитие, но и само существование системы дополнительного профессионального образования в стране во многом зависит от эффективности социальной политики государства в отношении складывающегося нового социального института.

Теоретическая и практическая значимость работы обусловлена ее новизной и заключается в тех положениях, которые задают направления поисков ресурсов и резервов формирования института ДПО в современном обществе.

Фактический материал, теоретические обоснования и выводы, сделанные в настоящей диссертационной работе, могут использоваться управленцами, организаторами, педагогами, занимающимися совершенствованием последипломного и дополнительного профессионального образования, при разработке и совершенствовании основных направлений социальной политики в этой сфере образования. Мы полагаем, что результаты диссертационного исследования позволят более последовательно и планомерно совершенствовать систему образования, эффективнее использовать потенциал внеобразовательных структур в образовательном процессе.

Материалы исследования могут быть использованы при чтении лекций по социологии образования для студентов педагогических вузов, а также учителей на курсах повышения квалификации. Они могут составить основу спецкурсов или спецсеминаров для системы повышения квалификации руководящих работников органов образования и преподавателей общественных дисциплин университетов и других вузов.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Ход и результаты исследования на различных его этапах докладывались и обсуждались на заседаниях кафедры социологии, политологии и права ИППК при РГУ. Основные результаты исследования были изложены на Всероссийских конференциях «Проблемы и перспективы развития политологии в вузах России» (Ростов-на-Дону, 1993 г.), «Проблемы и перспективы развития социологии в высшей школе» (Ростов-на-Дону, 1994 г.), Международной научно-практической конференции «Психология на рубеже веков: наука, практика, преподавание» (Тула, 2000 г.), Всероссийской научно-практической конференции «Образование — основной фактор развития человека и общества» (Волгоград, 2000 г.), Первом Всероссийском социологическом конгрессе в Санкт-Петербурге, 2000 г.

Основные результаты исследования опубликованы в статьях, материалах

конференций, авторской монографии. Фактический материал и выводы исследования используются при чтении спецкурсов и проведении факультативных занятий для студентов Таганрогского государственного педагогического института.

Цели и задачи исследования определили структуру диссертации, которая состоит из введения, шести глав по два параграфа, заключения и библиографии.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **«ВВЕДЕНИИ»** обосновывается актуальность темы исследования, определяются проблема, цель, объект и предмет исследования, формулируются гипотеза и задачи, характеризуются методологические и теоретические основы исследования, раскрываются научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы.

В **ПЕРВОЙ ГЛАВЕ** «Возникновение общественной потребности в дополнительном профессиональном образовании» осуществлен анализ ДПО в системе непрерывного образования личности как формы реализации новой общественной потребности, выявлены роль и социальное значение вторичной профессиональной социализации в структурах ДПО.

Ускорение в развитии информационной, социокультурной компоненты современного общества и его производственно-технологической базы в последние несколько десятилетий привело к тому, что массой работающих людей стала востребована практика непрерывной профессиональной адаптации к меняющимся условиям занятости и плавающей конъюнктуре рынка труда.

Глобальные тенденции социально-экономического развития свидетельствуют о том, что уже в ближайшем будущем в качестве предпосылки нормального профессионального и социального функционирования человека сможет выступать только непрерывное образование личности и его социально актуальный компонент — дополнительное профессиональное образование. Потребность в разных формах ДПО стала осознаваться сначала в чисто прагматической, а затем и в гуманитарной области социального мышления. Изменения в технологиях и социальной организации разных сфер современной профессиональной деятельности привели к тому, что сам статус работника, его осознание собственной личностной и профессиональной идентичности стали включать множество новых параметров, среди которых были актуализированы адаптированность, защищенность, творчество, самореализация, вариативность (свобода выбора и перемена форм деятельности), функциональная и психологическая безопасность. Эти перемены на микросоциальном уровне постепенно привели и к макросоциальным последствиям, поскольку массовые установки и ожидания работающих специалистов предопределили изменение стратегии многих стран в области образовательной политики. Не составляет исключения и Россия, где в основе всех образовательных начинаний заложена идея непрерывности образования.

В структуре непрерывного образования можно выделить две образовательные системы — базовое образование и дополнительное. Базовое образование решает задачи общеобразовательной и профессиональной подготовки человека, в процессе «дотрудовой», первичной стадии социализации, готовит будущего специалиста к самостоятельной профессиональной деятельности, обеспечивает ее совершенствование в системе поствузовского образования.

В отношении дополнительного образования единого подхода нет. Хотя сам термин «дополнительное образование» не является новым, однако в определении его сущности между специалистами имеются серьезные расхождения. Ряд исследователей (В.В. Давыдов, В.З. Вульфов, М.М. Поташник, А.В. Скачков, В.В. Абраухова и др.) рассматривает дополнительное образование как средство развития личности ребенка в школе вне образовательного процесса, и за ее пределами в различных внешкольных учреждениях.

Другой подход заключается в рассмотрении ДПО как узкопрофессионального образования взрослых, связанного с доучиванием специалиста до уровня требований современного производства или переучиванием в связи с отмиранием той или иной специальности (В.Г. Онушкин, О.В. Купцов).

Некоторые исследователи (О.В. Купцов, Н.Н. Нечаев, Ю.Г. Татур, Н.Ш. Валеева) предлагают включить в структуру ДПО дополнительные образовательные программы для студентов, ведущие к получению второй специальности или квалификации наряду с базовой.

Рассматривая становление института ДПО в контексте непрерывного образования как пожизненного обогащения творческого потенциала личности, мы исходим из того, что становление и совершенствование профессионального мастерства, как в системе дополнительного, так и в системе базового образования возможно лишь при условии непрерывного общего и профессионального образования и развития личности, а не только удовлетворения ее узкопрофессиональных потребностей.

Цель ДПО не может быть сведена к узкой профессионализации специалиста, подготовке высококвалифицированных кадров для народного хозяйства. Его задачей сегодня становится непрерывное развитие личности профессионала, обеспечение условий для его самореализации в сфере социальной и профессиональной деятельности. Исходя из этого, дополнительное профессиональное образование рассматривается нами как *специфический социальный институт, в недрах которого в условиях развивающей социокультурной и профессиональной среды осуществляется вторичная профессиональная социализация личности на основе предоставления широкого спектра дополнительных профессионально-образовательных услуг при их свободном выборе и самоопределении личностью.*

Участие специалиста в ДПО мы рассматриваем и как подготовку к решению новых задач в социокультурной и профессиональной деятельности, и как особый вид профессионально-образовательной деятельности, в ходе которой осуществляется процесс вторичной профессиональной социализации индивида.

Предоставляя взрослым людям без каких-либо возрастных ограничений возможности периодического включения в образовательный процесс, ДПО выполняет психогигиеническую функцию, отодвигает время наступления инволюционных процессов в психических функциях и прежде всего в интеллекте и тем самым препятствует наступлению старости, помогает человеку максимально долго оставаться в сфере активной профессиональной и социальной жизни.

Развитие института ДПО определяется как внешними факторами (тенденциями социокультурного и экономического развития, потребностями регионального рынка труда), так и внутренними (образовательными потребностями специалистов и возможностями образовательного института).

Вместе с тем, институт ДПО сам оказывает влияние на внешнюю и внутреннюю среду. Это проявляется в удовлетворении отдельных потребностей регионального рынка в специалистах определенного профиля, что приводит к изменениям в его структуре. Кроме того, это влияние проявляется через изменения в профессиональной деятельности слушателей, отвечающих современным социально-экономическим требованиям и активно воздействующих на характер собственной профессиональной деятельности, а следовательно, и на результаты производственной деятельности в целом.

Становление института ДПО определяется не только особенностями современной социокультурной и экономической ситуации, но и тем, что в настоящее время уже сформировались специфические социально-профессиональные группы граждан, испытывающих потребность в дополнительных профессионально-образовательных услугах.

Уникальность нового образовательного института, по нашему мнению, заключается в том, что в его структурах осуществляется процесс вторичной профессиональной социализации личности. Социальное значение, которое приобрела в со-

временном обществе профессиональная социализация, трудно переоценить. Достаточно вспомнить одно из основных положений современных стратификационных теорий, гласящее, что профессия — ведущий критерий, определяющий статусную позицию современного человека. Профессия (полученная в процессе обучения), а вместе с ней и профессионализм (достигнутый в практике, путем нарабатывания навыка) становится и источником доходов, и основанием для занятия определенного положения в системе управления, и критерием общественного престижа. В этом смысле профессиональное образование является не только каналом социальной мобильности, повышения общего социального статуса, но и способом непрерывной социализации во «взрослом», ответственном, субъектном мире, где человек выступает как носитель некоей социально значимой функции, вступает в отношения «от первого лица», не прикрываясь групповой идентичностью.

*Под профессиональной социализацией понимается интеграция личности в сферу профессиональной деятельности, включающая процесс усвоения и воспроизводства профессиональных знаний, норм, ценностей, установок, моделей поведения, в ходе становления человека как члена определенной профессиональной общности, направленный на обеспечение его эффективного функционирования как профессионала.*

Анализ форм профессиональной социализации позволяет выделить первичную и вторичную стадии социализации в сфере профессиональной деятельности. Содержание этих двух стадий качественно различно. Если первая предполагает первичное овладение человеком базовыми знаниями, умениями, т.е. скорее теоретическую подготовку в профессиональной сфере, то вторая нацелена на уточнение, корректировку и развитие основных профессиональных ценностей, установок и т.п. В отличие от первичной стадии профессиональной социализации, вторичная приходится на период активной трудовой деятельности, когда человек уже имеет определенный стартовый уровень социально-психологического и профессионального развития, являющийся основой дальнейшего личностного и профессионального онтогенеза.

Вторичная профессиональная социализация несет в себе и еще один скрытый смысл, поскольку, будучи связанной с дополнительным профессиональным образованием, она может рассматриваться как сложная система социальных изменений в развитии специалиста не только по отношению к понятию «социализация», но и в отношении к понятию «профессиональная», т.е. как дополнительная профессионализация или перепрофессионализация. При этом, естественно, происходят особые изменения социального качества, профессионального статуса и психологических установок человека.

Исследование феномена вторичной профессиональной социализации позволило выделить в нем три этапа, качественно отличающихся по содержанию. *Адаптация* — этап, на котором в процессе дополнительного профессионального образования осуществляется освоение индивидом новых профессиональных норм, ценностей, установок, происходит понимание личностного смысла профессии, своей причастности к ней. При этом следует учитывать, что в процессе адаптации к новой профессии человек сталкивается с определенными трудностями, связанными с тем, что в процессе первичной социализации он уже овладел некоторой системой профессиональных норм, ценностей. У него уже имеется определенный уровень развития профессионального самосознания. Все это существенно осложняет процесс вторичной профессиональной социализации, порождая то, что в психологии называется феноменом интерференции — отрицательного влияния усвоенного опыта на формирование новых навыков.

Не менее серьезной проблемой на этом этапе является необходимость и потребность быть «принятым» в профессиональное сообщество.

На этапе адаптации особую значимость имеет механизм профессиональной идентичности. Можно утверждать, что на этапе вхождения в профессию он представляет собой один из важнейших механизмов профессиональной

социализации. Профессиональная идентичность, формирующаяся на этом этапе, является важным фактором регуляции профессионального самосознания, деятельности, образа жизни, построения дальнейшего профессионального пути.

Следующий за адаптацией этап вторичной профессиональной социализации — этап *стабилизации*. На этом этапе достигается соответствие занимаемой должности, обретение специалистом автономности, углубление профессиональной мотивации, профессиональной направленности личности. Все это приводит к формированию нового уровня профессионального самосознания, который проявляется в том, что человек начинает воспринимать окружающий мир через призму профессиональной деятельности. В то же время свои собственные представления о мире, о людях, свою культуру он воплощает в профессии.

Следует отметить, что по мере овладения специалистом новой профессией постепенно снижается отрицательное влияние прошлого профессионального опыта. Теперь он скорее играет роль положительного фактора, как и любой другой жизненный опыт. В конечном итоге, это способствует возникновению не только новых познавательных мотивов, но и нового типа отношения к миру. Тем самым, уже в рамках данного этапа созревают предпосылки для перехода на следующий этап профессиональной социализации.

Однако прежде, чем приступить к его характеристике, необходимо отметить еще одну особенность этапа стабилизации, также выступающую своего рода движущей силой профессионального развития. Речь идет о так называемом конфликте «профессионального роста». На этапе адаптации этот конфликт проявляется в ситуации несовпадения системы норм, так или иначе усвоенных человеком в предшествующие периоды первичной профессиональной социализации, и норм новой профессии, того трудового коллектива, в котором оказался новичок, будь то молодой специалист, сложившийся профессионал, сменивший место работы, или взрослый человек, получающий новую профессию. На этом этапе конфликт разрешается через механизм профессиональной идентификации.

На этапе стабилизации возникает новый конфликт «профессионального роста», порождаемый противоречиями между известным, устоявшимся знанием и первопроходческими идеями, скептически воспринимаемыми коллегами, остановившимися в профессиональном развитии. С подобной ситуацией, которую имеются все основания охарактеризовать как критическую, рано или поздно сталкивается любой специалист, продолжающий развиваться в сфере своей профессии. Если на начальном этапе профессиональной социализации наблюдается интериоризация требований профессионального сообщества во внутреннюю структуру личности, то затем происходит обратный процесс — *экстериоризация*, превращение профессионального и социального опыта личности в реальные действия, преобразующие как данную профессиональную сферу, так и личность самого профессионала.

Преодоление вышеописанного противоречия приводит к переходу на следующий этап профессиональной социализации — этап самореализации или преобразования, на котором личность профессионала характеризуется достижением целостности, самодостаточности, автономности, способности к инновационной деятельности, как в профессиональной, так и в социальной сфере. Профессия становится не просто способом осуществления одной из социальных ролей человека. Она превращается в средство жизненного самоопределения, саморазвития, самоактуализации личности, как в профессиональной, так и в социальной сфере.

Таким образом, анализ феномена вторичной профессиональной социализации показывает, что он представляет собой сложное явление, развивающееся в рамках общего процесса социализации и определяющее процесс вхождения человека в мир новой профессии, процесс его адаптации к социальной профессиональной среде, интеграции с ней и последующей творческой реализации интериоризованных норм профессиональной культуры, ведущей как к преобразованию личности своей профессией, так и к саморазвитию своей индивидуальности.

Выявленные социальные характеристики вторичной профессиональной социализации с позиций индивида, профессии и реализуемых в ее рамках соци-



альных функций показывают, что само содержание современного процесса «продолженной» профессионализации акцентирует такие институциональные компоненты ДПО, как появившиеся и получившие развитие в обществе потребности (мотивационные) установки, операциональные средства, ресурсное обеспечение, субкультурные традиции и ценности профессионального развития.

**ВТОРАЯ ГЛАВА** «Становление системы дополнительного профессионального образования» посвящена анализу социального генезиса ДПО и выявлению его специфических характеристик как института вторичной профессиональной социализации.

Институциональное развитие ДПО нельзя анализировать вне исторического контекста, поскольку только такой подход обеспечивает необходимую дифференциацию социальных смыслов, значений и корректно выявляет критерии, позволяющие говорить об автономном образовательном институте. Ведь многие функции, формы, методы, элементы ДПО возникли задолго до его институционального становления и существуют в других образовательных институтах наряду с ним. Процесс, когда из спорадических общественных взаимодействий, из проявившихся новых социальных установок, из государственных реформационных указов, из локального общественного опыта зарождается новый вид социальной практики, производится и поддерживаются одностипные отношения, — то, что в социологии и определяется как институционализация — требует очень тщательного исследования. Особенно важно это в отношении молодого института ДПО, возникшего примерно четверть (или в некоторых странах треть) века назад и проходящего в нашем обществе актуальную фазу своего первичного становления. Функция, система отношений и действий, а затем институт ДПО появляются в современном обществе на вполне конкретных стадиях его развития, как ответ на появление особого рода социальной необходимости, как реакция на вызов времени.

Анализ исторического развития дополнительного профессионального образования, с учетом не только объективных процессов в сфере производства, но и более широкого контекста экономического, политического, социального и духовного развития общества, позволяет вполне определенно выделить три этапа, последовательно сменяющие друг друга в ходе поступательного развития ДПО.

Существенный момент в развитии ДПО — это изменения в содержании, структуре и иерархии его социальных функций. На каждом историческом этапе существуют свои задачи в области дополнительного профессионального образования. Их значимость изменяется в соответствии с преобразованиями в обществе. Выделенные этапы характеризуются тем, что на разных исторических этапах в деятельности дополнительного профессионального образования последовательно сменяют друг друга три его основные функции — компенсаторная, адаптирующая и развивающая.

Различия в содержании функций дополнительного профессионального образования определяют изменения в подходах к его организации на разных этапах социального развития. Преобладание компенсаторной функции характерно для начального этапа становления. ДПО рассматривается в этот период как условие для компенсации недостатков школьной подготовки, имеющее также целью пополнение знаний в связи с требованиями производства. Эта стадия продолжается примерно с середины 20-х до середины 50-х годов XX века. На этом этапе ДПО выполняет преимущественно компенсаторную функцию, связанную с необходимостью ликвидации неграмотности, устранения пробелов и недостатков в базовом образовании, а также удовлетворения обострившейся потребности народного хозяйства в квалифицированных специалистах.

В этот период ДПО дублирует систему детско-юношеского профессионального образования, что само по себе свидетельствует о его недостаточной развитости. При этом субъекты учебной деятельности приобретают знания, умения и навыки, которыми уже владеют другие члены общества.

Переход к доминированию адаптирующей функции образования отражает качественно новый этап в развитии ДПО, подчеркивает его возрастающую социально-экономическую значимость. Начиная с конца 50-х — начала 60-х годов научно-техническая революция, охватившая все индустриально разви-

тые страны, привела к необходимости не только обеспечить соответствующее качество профессиональной подготовки, но и своевременно ее обновлять адекватно меняющимся потребностям общества и производства. Непосредственной целью образования на этом этапе выступает приспособление индивида к изменяющимся условиям жизни и деятельности, восстановление способности эффективно функционировать в качестве профессионала. Для этого периода характерна тенденция противопоставления базовой профессионально-образовательной системе нечто иного, более гибкого и в большей степени приспособленного для обучения взрослых людей. В отличие от предыдущего этапа процесс подготовки специалиста четко разграничивается на основное (базовое) образование и дополнительное, содержание которого характеризуется не только новизной подлежащих усвоению знаний, умений и навыков, но и, самое главное, их большей сложностью. Процесс профессиональной подготовки становится двухэтапным. В этот период начинают создаваться отраслевые и межотраслевые институты, факультеты, курсы повышения квалификации, факультеты по подготовке организаторов промышленного производства и строительства, а также различные курсы повышения квалификации руководящих и инженерно-технических работников при вузах, на предприятиях и в организациях. Дополнительное профессиональное образование приобретает свойственную только ему специфику. И если на компенсаторном этапе ДПО представляет собой не более чем простую модификацию детско-юношеского образования и почти целиком институционализируется в рамках его организационных форм при незначительных отклонениях с учетом особенностей контингента, то на этапе адаптации ДПО превращается в самостоятельную, специфическую сферу системы образования.

Вместе с тем, система ДПО как на компенсаторном, так и на адаптационном этапах развития была сориентирована на решение политических задач культурного и хозяйственного строительства. Господствовала направленность на узкопрофессиональную подготовку специалиста.

С начала 80-х годов начинается современная стадия развития дополнительного профессионального образования, которую условно можно обозначить как «креативная», или «развивающая».

К этому времени сфера ДПО в России представляла собой развитую образовательную структуру, включающую 356 институтов повышения квалификации, 188 их филиалов, 600 факультетов повышения квалификации при вузах, 950 курсов при министерствах, ведомствах, организациях и учреждениях. В них ежегодно обучалось около 3 миллионов руководящих работников и специалистов.

Большое значение для дальнейшего развития дополнительного профессионального образования приобрело растущее общественное сознание самоценности личности человека и необходимости ее непрерывного совершенствования. Уже в 80-е годы определилось главное направление в развитии института ДПО — отход от массово-репродуктивного подхода к индивидуально-творческому, развивающему, что предполагало создание возможностей для выявления и развития творческой индивидуальности каждого специалиста, независимо от уровня профессиональной подготовки.

Соответственно, на третьем — *развивающем* (креативном) этапе на первое место выходит задача обеспечения саморазвития и личностного самоопределения в социально-профессиональной и культурно значимой средах жизнедеятельности человека, создание условий для реализации его личных, индивидуальных, творческих интересов в сфере профессиональной деятельности.

Данная функция в наибольшей степени соответствует современному этапу социокультурного и экономического развития. При этом следует подчеркнуть, что речь не идет об отмирании одних функций и замене их другими. Интенсивно развивающийся сегодня институт ДПО выполняет, наряду с развивающей функцией, и функцию адаптации к новым условиям жизни, и функцию компенсации личностно значимых социокультурных ценностей, потребность в которых не удовлетворяется системой базового образования. Од-

нако эти функции образуют своеобразную иерархию, различаясь как по степени сложности, так и по степени социальной значимости. При этом развивающаяся функция как функция более высокого порядка «вбирает» в себя две остальные, способствуя тем самым социализации личности специалиста в сфере профессии. Мы считаем, что по мере становления и совершенствования института дополнительного профессионального образования креативная функция станет абсолютно доминирующей, подчиняющей себе все остальные функции, выполняемые данным образовательным институтом.

Рассматривая основные характеристики института ДПО, мы исходим из того, что при анализе ДПО неизбежной точкой отсчета является базовая система профессионального образования.

Хотя в целом дополнительное профессиональное образование зародилось вне рамок базовой системы образования и, в некотором роде, как нечто противопоставляющееся традиционной образовательной системе, тем не менее, многие элементы ДПО легко институционализируются, «формализуются», а иногда и появляются внутри базовой системы профессионального образования, но как бы на периферии (как, например, ДПО студентов).

С другой стороны, эти два вида образования принципиально отличаются друг от друга с точки зрения целей, организации, форм, содержания, набора научных дисциплин, а также социальных групп потенциальных участников.

В задачи базового профессионального образования входит обеспечение будущего специалиста обязательным фундаментом профессиональных знаний по основным научным дисциплинам, привитие человеку как социальной, так и профессиональной культуры. А ДПО предоставляет возможность непрерывно совершенствоваться в том, что необходимо для профессионального развития, удовлетворения личных интересов (не всегда прямо связанных с профессиональной деятельностью специалиста). Соответственно, ДПО не обладает фундаментальностью и широкомасштабностью теоретической подготовки, оно более прагматично, нацелено на решение насущных, практических профессиональных проблем специалистов.

Важным моментом является признание того, что образовательная деятельность в учреждениях дополнительного профессионального образования может протекать как в стенах традиционных учебных заведений (школ, институтов, университетов и т.п.), так и за их пределами.

Вместе с тем, специфика дополнительного профессионального образования состоит не только и не столько в том, что оно реализуется вне рамок «школы», сколько в том, что оно реализуется в иных организационных формах. У него свои особые практические цели, задачи, свои виды и уровни образовательной деятельности.

Базовое профессиональное образование осуществляется в чрезвычайно формализованных учреждениях при помощи традиционных методов, приемов, форм обучения, оценивания и внешнего контроля. ДПО, хотя и стремится институционализироваться и носит целенаправленный и организованный характер, в то же время менее «формализовано». Образовательный процесс не является монополией «учебных» заведений, а осуществляется в различных экономических, общественных, политических учреждениях и т.п.

В отличие от базового образования, ориентированного на социальный заказ, где обучающийся выступает в роли пассивного объекта образовательных воздействий, ДПО предполагает активность слушателя, который наряду с преподавателем выступает субъектом, равноправным участником и партнером образовательного процесса.

В сравнении с базовым образованием, которое тяготеет к стабильности и относительно медленно перестраивается, ДПО характеризуется инновационной способностью (созданием условий для свободного самоопределения, саморазвития и самоактуализации личности в сфере профессиональной деятельности), обеспечивающей вторичную профессиональную социализацию личности слушателей.

Специфика ДПО проявляется также в его целях. Целью базового профес-

сионального образования является передача обучающемуся некоторой суммы базовых профессиональных знаний и умений, подготовка человека к будущей профессиональной деятельности. Цели дополнительного профессионального образования отвечают меняющимся индивидуализированным образовательным интересам, потребностям и склонностям специалиста, специфическим требованиям места работы и в целом актуальным задачам социального и экономического развития.

В отличие от базового образования, предусматривающего овладение целостной программой в строго определенные сроки, ДПО охватывает небольшие временные интервалы, приспособливает формы, объем и содержание образовательной деятельности к разнообразным образовательным запросам обучающихся. ДПО способно охватить все возрастные и социально-профессиональные группы потенциальных слушателей, так как участие в образовательной деятельности определяется исключительно их интересами и потребностями. Большое значение имеет и то, что участие в дополнительных профессионально-образовательных программах (особенно неформальных), как правило, не обусловлено наличием каких-то специальных документов, подтверждающих определенный уровень общей или профессиональной подготовки, как это имеет место в базовой образовательной системе, что делает этот образовательный институт более доступным и демократичным.

К специфическим особенностям дополнительного профессионального образования можно отнести и то, что оно в основном функционирует в условиях самофинансирования и самоокупаемости.

Анализ основных отличительных характеристик дополнительного профессионального образования показывает его специфичность, уникальность и необходимость, как социальную, так и индивидуально-личностную. Вместе с тем речь не идет о том, что дополнительное профессиональное образование является более «нужной» и важной образовательной системой по сравнению с базовым профессиональным образованием. Базовое и дополнительное профессиональное образование характеризуется социокультурной совместимостью и преемственностью, помогая и поддерживая специалиста на всех этапах профессионального становления, развития и функционирования.

Еще одной специфической характеристикой дополнительного профессионального образования является то, что образовательная деятельность в его структурах не всегда сопровождается повышением образовательного уровня, являющегося обязательным для базовой системы образования, и не всегда ведет к получению диплома, сертификата, свидетельства или какого-либо другого документа об образовании.

Исследование ДПО показывает, что это качественно новый феномен в социальной и образовательной практике, имеющий свое содержание, базирующийся на собственных адекватных принципах (антропоцентризма, непрерывности, контекстности обучения, его элективности, адекватности образовательным потребностям личности, производства и общества, гибкости, многоуровневости и преемственности), выполняющий социальные функции (компенсации, адаптации, развития личности, социальной защиты и реабилитации, выравнивания знаний, обучения навыкам самообразования, развития потребности в образовании) и по-новому решающий задачи перманентной профессиональной социализации. Вместе с тем, нельзя забывать, что свои функции институт ДПО сможет более эффективно реализовать в процессе взаимодействия с базовым профессиональным образованием.

**В ТРЕТЬЕЙ ГЛАВЕ «Социальная обусловленность институционального развития системы дополнительного профессионального образования»** определяются социокультурные и экономические факторы, обуславливающие возникновение и развитие института ДПО, выявляются деструктивные элементы процесса институционализации.

Дополнительное профессиональное образование как социальный институт в своем возникновении и развитии диалектически связан со всеми сферами жизни общества, функционирует по его законам. На становление в обще-

стве института дополнительного профессионального образования непосредственно оказывает влияние целый ряд факторов — социальных, культурных, экономических. Более того, само возникновение феномена ДПО (как и образования вообще) в первую очередь обусловлено тем, что в недрах общества вызрела и стала общественно осознаваемой потребностью в новом типе получения, трансляции и реализации специальных знаний.

Институциональное развитие системы ДПО во многом определяется особыми «рамочными», ограничивающими воздействиями социокультурной и экономической среды общества, без специальной поддержки которых ДПО существовало бы как неформальная, факультативная социальная структура, создающая услуги для эксклюзивного потребления. В лучшем случае она оказывала бы локальное воздействие на трудовой этос и производственную культуру, но никак не на развитие общества в целом. Соответственно, на определенном этапе институционализации общество должно уже не только осознать, но и воспринять проблему, найти способы и обеспечить реализацию возникших новых образовательных потребностей. И именно с этого момента «включения» организованной общественной деятельности, направленной на реализацию потребности в дополнительном профессиональном образовании, возникает новое качество институционального развития: само общество направляет и подпитывает ресурсами систему ДПО, а она, в свою очередь, получив импульс для роста и развития, оказывает влияние на развитие общества, повышая адаптированность, креативность и в целом социально-профессиональный потенциал его членов.

Переход к информационному типу общества вместе с ускорением социального, культурного и экономического развития сопровождается переходом от сложившегося экстенсивного типа социокультурного наследования, основанного на механической передаче профессионального, социального, культурного опыта, накопленного предшествующими поколениями, к новаторскому (креативному), где главным становится не усвоение прежних рецептов, а готовность и способность к овладению новыми методами познания.

Соответственно, усложняется проблема подготовки специалистов на современном этапе. Теперь целью образования не может выступать овладение какой-либо профессией. Профессиональное образование превращается в непрерывный процесс саморазвития и самосовершенствования индивида в сфере профессиональной деятельности и средствами профессии.

Переход к информационному типу общества приводит к изменению роли и места личности в социуме, что в значительной степени определяет характер развития института ДПО.

В информационном обществе решающим экономическим фактором становится не производство и потребление материальных благ, а создание и использование информационных ценностей. А поскольку творцами и носителями информации являются люди, соответственно возрастает роль и значение «человеческого капитала», как самого ценного стратегического ресурса общества. Этот фактор выступает в качестве одной из ведущих детерминант развития института ДПО.

В современном мире мы сталкиваемся с двумя глобальными противоположными социокультурными тенденциями развития общественного труда и жизни человека, непосредственно влияющими на становление института ДПО.

Во-первых, это омассовление, разобщение, обезличивание, формализация и бюрократизация труда и социальных отношений. Данный тенденции противостоит вторая — усиление интеллектуализации труда, коммуникативности, рефлексивности (осознанности) профессиональной деятельности, ее насыщенности информационно-техническими компонентами.

Обе эти противоречивые тенденции современной социокультурной ситуации порождают то, что философы называли «новой антропологической реальностью». Эта реальность, ее требования в значительной мере диктуют отход от традиционной стратегии организации образования, которая уже привела к утрате системой образования своих основных социальных функций. В ответ

на эти требования возникает исторически новый тип социального института образования, соответствующий особенностям современного этапа социального развития и префигуративному типу культуры (М. Мид).

Необходимость развития института дополнительного профессионального образования в России во многом обусловлена не только социокультурными, но и экономическими изменениями. Рыночные принципы, которые проникают во все сферы человеческой жизнедеятельности, не могут не отразиться на сфере профессионального образования, прежде всего потому, что именно здесь осуществляется подготовка специалистов нового типа для рыночной экономики. Прежде всего это означает, что система профессионального образования должна быть достаточно гибкой для того, чтобы готовить кадры, соответствующие требованиям рынка, и способные при необходимости изменять свою профессиональную карьеру. Проникновение рыночных отношений в сферу образования проявляется, в частности, в том, что, будучи лишенным необходимой и достаточной государственной финансовой поддержки, институт образования неизбежно превращается в особый вид товарного производства — духовного, продуктом которого являются образовательные услуги. Но для того, чтобы быть конкурентоспособным на рынке образовательных услуг, учебное заведение должно четко и своевременно реагировать на изменение запросов производства, науки и культуры.

Проведение экономических реформ в стране, переход к рыночной экономике в условиях формирующегося информационного общества, потребность в обеспечении рынка современными высококвалифицированными, конкурентоспособными специалистами порождает необходимость формирования независимой системы профессиональной подготовки, способной не только обеспечить процесс непрерывного профессионального образования, но и различные виды и формы профессиональной переподготовки и переквалификации специалистов любого уровня.

Среди факторов, определяющих становление и развитие института ДПО, можно выделить ряд более частных, не столь глобальных, как вышеперечисленные, но которые в свою очередь оказывают определенное влияние на характер протекания институционального процесса, способствуют его реализации.

К таким факторам можно отнести, например, развивающийся в России процесс демократизации социальной и политической жизни общества. В современных условиях особенно остро ощущается потребность в гражданах, обладающих таким образованием, которое позволяло бы им активно участвовать в политической, социальной и культурной жизни общества, критически анализировать социально-политические проблемы, принимать непосредственное участие в их решении.

В значительной степени развитие института ДПО обусловлено таким неблагоприятным демографическим фактором, как процесс старения населения. Снижение уровня рождаемости приводит к увеличению процентного состава взрослого населения страны. Происходит смена образовательной ориентации с молодости на зрелый возраст. Признание того, что образование в зрелом возрасте (как общее, так и профессиональное) является не менее важным с точки зрения личностного, профессионального, социального развития, чем образование в детском и юношеском возрасте, несомненно, стимулирует процесс развития института ДПО, который предназначен в первую очередь для данной категории граждан.

К неблагоприятным факторам следует отнести рост числа безработных, количество которых продолжает увеличиваться и среди которых немалую долю составляют специалисты с высшим образованием.

Отчасти этому способствует усиление разнонаправленной внутренней миграции и эмиграции населения вследствие социально-политических и экономических перемен. Помочь этим людям вернуться в сферу активной профессиональной деятельности, получить новую специальность, квалификацию, востребованную в данном регионе, — одна из важнейших социальных задач современного

общества, решать которую ему помогает развивающийся институт дополнительного профессионального образования.

Все вышеперечисленные факторы свидетельствуют о том, что в обществе назрела необходимость не только коренной перестройки базовой системы профессионального образования, но и создания новой независимой образовательной системы, соответствующей требованиям информационного общества, рыночной экономики и новому префигуративному типу культуры.

Ранние этапы институционализации нового вида общественных отношений чреваты противоречивостью и деструкцией, поскольку именно в институциональной системе проблемы консерватизма и консервативного противодействия обретают объективное содержание и адекватный социальный смысл. Институты в своем существовании тесно связаны с культурной традицией, они сами — воплощение традиции: приемлемого, привычного для сознания способа поведения и действий субъектов в соответствующей ситуации. Поэтому появление новой традиции, тенденция к институционализации нового вида отношений, даже значимых, необходимых для развития общества, вызывает, как правило, локальный кризис в соответствующей институциональной подсистеме, а иногда и во всем обществе.

Процесс становления института ДПО также сопряжен с проявлением ряда проблем, трудностей и недостатков. Противодействие институциональному росту ДПО, как и любой другой институционализирующейся системы, не всегда носит осознанный и направленно-деструктивный характер. Ряд противоречий обусловлен банальной неготовностью общества, его отдельных субъектов, организационных структур, ресурсных систем к воспроизводству нового типа отношений.

Целый ряд проблем и недостатков ныне функционирующей системы ДПО связан с неразработанностью теоретических основ, отсутствием целостной концепции, которая бы служила базой для построения системы практических действий.

Прежде всего до сих пор не выработан единый подход к пониманию сущности данного феномена. Понятно, что такого рода разногласия влекут за собой различия в понимании целей, задач, функций института ДПО.

Отсутствие научной концепции развития приводит к тому, что современные модели ДПО опираются на традиционные, во многом устаревшие теоретические основы профессионального образования, основными принципами которого являются сциентизм (ориентация на науку), предметная дифференциация знаний, монолизм, авторитаризм, доминирование преподавателя, который выступает основным источником знаний. Содержание, цели и средства при таком подходе к организации образовательного процесса определяются теми социальными институтами, которые выступают одновременно заказчиками и исполнителями образования. Интересы и потребности самих обучающихся не принимаются в расчет.

Опора на традиционную модель «детско-юношеского» образования влечет за собой использование характерного для классической модели образования субъект-объектного типа социального взаимодействия обучающего и обучаемого, где слушатель поставлен в позицию объекта, т.е. усваивает предлагаемые ему готовые знания и репродуцирует их в своей профессиональной деятельности.

Такой подход к организации образовательного процесса в определенной степени оправдан по отношению к детям, чей уровень личностного, интеллектуального развития недостаточен для самоадаптации к процессу обучения. Взрослость же, как социальный показатель самоидентичности, предполагает принципиально иной подход к организации образовательного процесса. Обучающийся специалист является равноправным участником и партнером образовательного процесса, обладающим определенной степенью самоидентификации и несущим ответственность за результаты своего вхождения в образовательную среду.

Несоответствие действующей системы ДПО современным социокультурным требованиям вызвано также сменой роли образования в жизни человека.

Современной системе ДПО присущ взгляд на специалиста как на технологического функционера, от профессиональной подготовленности которого зависит экономическая результативность его деятельности. В условиях рыночной экономики такие специалисты теряют свою актуальность. Для того чтобы соответствовать потребностям личности и общества, ДПО должно стать развивающим, ориентированным на непрерывное социальное и профессиональное развитие личности.

Чтобы эффективно способствовать вторичной профессиональной социализации личности специалиста, ДПО должно носить опережающий характер. Экономическая необходимость опережающего образования проистекает из объективного социального закона, предусматривающего опережающее развитие «человеческого элемента» производительных сил по отношению к их материально-техническому элементу, что является неперенным условием поступательного развития экономики. В то же время сегодня мы имеем ДПО, функции которого ограничиваются оказанием помощи человеку в адаптации к новым условиям изменяющегося мира.

Целью ряд трудностей, которые возникают в ходе становления института ДПО, связан с проблемой доступа человека к дополнительным образовательным услугам — это серьезная проблема, поскольку мы находимся в ситуации, когда образование становится фактором социальной стратификации, необходимым условием эффективного социального и профессионального функционирования человека.

Существенным недостатком ДПО является его неспособность удовлетворить образовательные потребности всех желающих. Причины создания такого рода ситуации возникают вследствие отсутствия информации о возможных способах обучения; слабой информированности об образовательных потребностях потенциальных слушателей; нерациональности географического размещения образовательных учреждений; неудовлетворенности качеством предлагаемых программ.

Серьезной проблемой следует считать отсутствие в обществе соответствующих механизмов стимулирования участия специалистов в ДПО.

Еще одна важная проблема — контроль за качеством образовательных услуг. В настоящее время нередко возникают ситуации, когда из-за отсутствия отработанных механизмов аттестации, аккредитации и лицензирования, некоторые негосударственные учреждения дополнительного образования предлагают некачественные образовательные услуги. Это порождает у людей недоверие к системе ДПО в целом. Ситуация осложняется еще и тем, что оно рассматривается как необязательное, не имеющее самостоятельного значения, что в корне неверно. Если налицо объективная социальная и экономическая потребность в постоянном обогащении специалистами своего профессионального и личностного потенциала, следовательно, их учебная деятельность общественно необходима и потому обязательна. Вместе с тем, существует реальная опасность того, что вводимая система аттестации, аккредитации и лицензирования пагубно скажется на гибкости учреждений дополнительного образования.

Не способствует развитию института ДПО и то, что для большинства учреждений, оказывающих дополнительные образовательные услуги, этот род деятельности не является основным, что порождает проблему «маргинализации». Это вызывает нечеткость в определении целей ДПО, которые нередко смешиваются с целями учреждения в целом, и влечет за собой остаточный принцип финансирования. Вообще, слабая материально-техническая база является также одной из серьезных проблем института ДПО.

Фактором, препятствующим более эффективному развитию института ДПО, следует считать отсутствие заинтересованности отечественных работодателей в организации и поддержании дополнительного профессионального образования.



Нередко слышны упреки в адрес ДПО из-за слабой практической направленности дополнительных образовательных программ, чрезмерной загруженности теоретическим материалом.

На сегодняшний день ДПО представляет собой пеструю неупорядоченную картину. По существу, пока еще нельзя говорить о существовании целостной системы ДПО, так как фактически имеет место конгломерат различных форм и видов обучения, учебных заведений, недостаточно координирующих свою деятельность, и, как следствие, нередко дублирующих друг друга, либо оставляющих ничем не заполненные белые пятна.

Недостатком современной системы ДПО следует считать не только слабую согласованность внутри данной системы, но и отсутствие связей между базовым и дополнительным образованием, так как это порождает нарушение преемственности, дублирование деятельности образовательных учреждений и, в конечном счете, ведет к резкому снижению эффективности обеих образовательных систем.

**ЧЕТВЕРТАЯ ГЛАВА «Субъектная структура современной системы дополнительного профессионального образования»** содержит сравнительную характеристику институциональных и неинституциональных субъектов ДПО.

Развитие социальных институтов обеспечивается людьми и их групповыми взаимодействиями. У каждого института есть свои категории «клиентов» — людей, удовлетворяющих ту или иную социальную потребность в рамках конкретного общественного института. Сами институциональные организации состоят из множества групповых структур, в которых профессионалы выполняют от имени общества и пользуясь ресурсами общества определенный класс задач, связанный с обеспечением общественно значимых потребностей людей.

В этом плане институт дополнительного профессионального образования — не исключение. Более того, его субъектная структура самим своим существованием и непрерывным расширенным воспроизводством подтверждает институциональный статус системы организаций ДПО в современном обществе. В одних странах институциональная система ДПО находится в более зрелом состоянии, в других — только вступает в этап институционализации (как в России), и сравнительный анализ этих процессов помогает выявить общие и национально особенные характеристики развития системы ДПО.

В настоящее время в большинстве развитых стран уже создана широкая сеть организаций, предоставляющих населению дополнительные образовательные услуги и образующих институциональную субъектную структуру ДПО. Все типы институциональных субъектов можно разделить на 4 группы:

- вузы и профессиональные учебные заведения;
- профессиональные ассоциации;
- производственные предприятия, работодатели;
- независимые («внеобразовательные») организации.

В рамках каждой указанной группы институциональных субъектов можно выделить большое количество социальных форм и подтипов учреждений, каждое из которых имеет свои преимущества и недостатки.

Проведенный анализ позволил выделить следующие достоинства и недостатки учреждений, входящих в субъектную структуру института ДПО.

#### **Университеты и профессиональные учебные заведения**

##### **Достоинства:**

- высокий рейтинг общественного доверия качеству профессиональной подготовки;
- возможность проведения широкомасштабных долговременных образовательных программ с привлечением специалистов различных профессий;
- наличие высококвалифицированного преподавательского состава;
- хорошая материально-техническая база;
- право на выдачу дипломов, сертификатов и присвоение ученых степеней.

##### **Недостатки:**

- слабая связь обучения с практикой;
- остаточный принцип финансирования;

- второстепенное положение ДПО по сравнению с базовой профессиональной подготовкой;
- ограниченные возможности в использовании новых образовательных технологий (традиционный подход к обучению).

#### **Профессиональные ассоциации**

##### **Достоинства:**

- предоставление возможностей непрерывного профессионального роста членам профессии;
- непосредственная связь с профессиональной деятельностью и образовательными потребностями слушателей;
- содействие распространению ДПО в обществе;
- право на выдачу сертификатов, лицензий и присвоение ученых степеней.

##### **Недостатки:**

- отсутствие централизованной системы управления и планирования образовательной деятельности;
- неучастие в долгосрочных образовательных программах;
- корпоративность, слабая связь с другими образовательными структурами;
- слабая материально-техническая база.

#### **Работодатели**

##### **Достоинства:**

- непосредственная связь с практической профессиональной деятельностью;
- минимальная потеря рабочего времени;
- гибкость, индивидуальный подход к обучению;
- привлечение специалистов различных профессий.

##### **Недостатки:**

- узкая профессиональная направленность;
- ориентация не на потребности слушателей, а на требования производства;
- высокая стоимость обучения.

**Независимые организации** (к этой категории относятся учреждения, участвующие в дополнительном образовании с целью рекламы своей продукции, а также организации, для которых оказание дополнительных образовательных услуг является бизнесом)

##### **Достоинства:**

- гибкость в использовании новейших образовательных технологий;
- свобода в выборе содержания и форм обучения;
- направленность на разнообразные образовательные потребности слушателей;
- межпрофессиональный подход;
- право на подтверждение дипломов и лицензий.

##### **Недостатки:**

- отсутствие общественного доверия качеству образования;
- зависимость от экономической ситуации в обществе;
- отсутствие широкомасштабных фундаментальных образовательных проектов;
- слабая материально-техническая база.

Сравнительный анализ типов учреждений, участвующих в ДПО, должен быть дополнен характеристикой типов социального взаимодействия между различными дополнительными образовательными структурами. Среди типов взаимодействий можно выделить следующие (в порядке усиления степени взаимозависимости): монополия, параллельное функционирование, конкуренция, взаимодействие, координация, сотрудничество.

Выбор той или иной стратегии социального взаимодействия определяется типом организации ДПО, ее целями и задачами в сфере оказания дополнительных образовательных услуг, специфическими особенностями профессии, в рамках которой разрабатывается та или иная образовательная программа, а также в целом социокультурными и региональными условиями, в которых функционируют учреждения ДПО.

Сложная структура взаимодействий в разветвленной субъектной системе

ДПО показывает, насколько глубока институциональная укорененность ДПО как общественно значимой функции и разветвленной сети организаций и учреждений в обществе. Теснота связей между субъектной структурой ДПО и производственной, трудовой, образовательной, политической, культурной и другими подсистемами современного общества подтверждает институциональную включенность, инкорпорированность новой модели образования в судящуюся целостную институциональную систему.

Одним из показателей динамики и темпов институционализации новой системы образовательных отношений является постоянное возникновение и развитие ее неинституциональных элементов, функции которых в целом соответствуют целям и средствам ДПО, а форма еще не устоялась, отражая инновационный поиск новых направлений в развивающемся институциональном организме системы ДПО.

Среди успешно функционирующих форм реализации дополнительных образовательных программ можно выделить ряд таких, которые реализуются за пределами традиционных учебных заведений и обладают некоторыми специфическими характеристиками, позволяющими отнести их к типу неформальных (внеинституциональных).

Под неформальным образованием нами понимается любая организованная, систематичная образовательная деятельность, осуществляемая за пределами формального образования, не ведущая к получению какого-либо свидетельства или диплома, имеющая целью удовлетворить разнообразные образовательные потребности отдельных социальных групп, связанные с совершенствованием профессиональной деятельности специалистов.

Неформальные образовательные программы для специалистов строятся на трех основных предпосылках: их миссия заключается в том, чтобы помочь взрослому человеку установить контроль над текущими обстоятельствами и планировать свою жизнь в будущем; взрослые люди имеют право на получение непрерывного образования; профессионалы не только могут, но и должны продолжать учиться.

Одной из наиболее распространенных форм неформального образования в ряде стран являются сети неформального обучения. Это независимые институты неформального образования, представляющие собой социальные группы людей, объединенных определенной целью, общими интересами и сходным статусом, которые обмениваются идеями, знаниями, информацией, связанной с решением определенной проблемы.

Сети могут быть представлены в различных формах — в виде конференций, семинаров, обучающих кружков и т.д. «Национальный справочник (руководство) Открытых университетов и обучающих сетей 1991 года» (США) дает список более чем 250 подобных организаций. Здесь пытаются создать такие условия, в которых слушатели смогут успешно учиться друг у друга в дружеской атмосфере и за относительно невысокую плату. Цели, методы, критерии оценивания степени успешности работы определяются самими обучающимися.

В обучающих сетях занятия проводятся в разнообразных формах. Приобретаемые слушателями знания неразрывно связаны с их практической профессиональной деятельностью, занятия нередко непосредственно включены в эту деятельность. Учебные планы составляются и реализуются самими обучающимися. Особенно поощряются разного рода дискуссии, споры между слушателями, в ходе которых часто рождаются различные идеи, иногда, на первый взгляд, совершенно нереальные.

Объективные процессы демократизации общества, чрезвычайно интенсивно протекающие в последние десятилетия, выдвигают задачу не только постоянного обновления профессиональных знаний, умений и навыков, непрерывного саморазвития личности, формирования самообразовательных способностей, но и задачу повышения социально-политической активности человека, выработку активной гражданской позиции каждого члена общества независимо от его профессии, возраста, национальности, места жительства и т.д. Поскольку институциональные структуры в системе ДПО в силу сложив-

шихся традиций более ориентированы на решение первой группы задач, связанных с непрерывным профессиональным саморазвитием личности специалистов, то в решении проблемы гражданского воспитания взрослых членов общества особая роль принадлежит именно внеинституциональным (неформальным) образовательным структурам, в частности, таким, как общинное образование. Целью такой образовательной деятельности является вовлечение людей в социальную, экономическую и политическую жизнь, как по месту жительства, так и в масштабе общества в целом.

Общинные колледжи обеспечивают возможность получения непрерывного, профессионального образования для отдельных лиц и общинных групп, готовят членов общины к поступлению в учебные заведения базового образования. Эти колледжи сотрудничают со многими учебными заведениями и другими организациями в области планирования и координации образовательных программ; организуют различные курсы и кружки по интересам и предлагают другие услуги, как внутри колледжа, так и вне его по договоренности с другими организациями. В системе обучения в общинных колледжах важная роль принадлежит средствам массовой информации: радио, телевидению, газетам.

Сейчас общинные колледжи имеют две параллельные программы: университетскую (академическую) и профессиональную (альтернативную), поскольку у колледжей, наряду с функцией подготовки в университет, появились и свои самостоятельные функции. Они предоставляют взрослым возможность получения общего образования, профессионального образования, удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей, которые реализуются через различные альтернативные программы, курсы повышения квалификации и т.д. Анализ общинного образования позволяет выделить его характерные черты: использование возможностей формальных учебных заведений (школ или университетов); вовлечение людей всех возрастов, профессий, национальностей и т.д.; помощь в осознании людьми своих образовательных потребностей и проблем; создание и реализация различных образовательных программ, удовлетворяющих эти потребности; координация деятельности различных агентств, организаций, объединений в общине; многочисленные источники финансирования как общественные, так и частные.

Широкое распространение во всем мире получили неформальные образовательные программы, предназначенные для пожилых людей и нацеленные на оказание помощи пенсионерам в сохранении социальной активности, ориентации и эффективном управлении собственной жизнью.

Одной из наиболее распространенных форм обучения пожилых граждан (необязательно пенсионеров) во многих странах являются так называемые университеты «третьего возраста». Еще в 1974 году была создана Международная ассоциация университетов «третьего возраста», в состав которой вошло свыше 130 образовательных учреждений для пожилых людей в США, Аргентине, Великобритании, Испании, Италии, Канаде, Польше, Франции, ФРГ, Швеции, Швейцарии. Ассоциация получила признание ООН, ЮНЕСКО, Европейского Совета, Европарламента.

Университеты нацелены на поддержание физической, социальной и духовной активности пожилых людей. В их задачи входит обучение, продуктивная исследовательская деятельность, личностное развитие пенсионеров. В этих учебных заведениях осуществляется самоуправляемое обучение по многим дисциплинам (в основном в области гуманитарных и общественных наук). В соответствии с потребностями пожилых людей университеты предоставляют им возможность выбора учебных курсов и видов деятельности.

В университетах отсутствует общепринятая система оценивания: за занятия не выставляются ни оценки, ни зачетные единицы. Плата за поступление весьма скромная.

Много внимания уделяется привлечению пенсионеров к работе с детьми. Пожилые люди оказывают посильную помощь школам, занимаются с детьми, страдающими физическими и умственными недостатками, работают так называемыми «телефонными нянями». Пенсионеры проводят консультации, зани-

маются с отстающими, руководят кружками и факультативными занятиями. Особенно организаторы общества поощряют и стимулируют неформальные контакты между молодежью и пожилыми людьми.

Несомненным достоинством таких совместных межпоколенных дополнительных образовательных программ является то, что они помогают сформировать у детей положительное отношение к пожилым, а пенсионерам — научиться лучше понимать проблемы нового поколения.

Таким образом, мы видим, что система социальных функций, апробированных в неформальных структурах современного института ДПО, существенно выходит за прагматические рамки проблем «профессионализации» как процесса воздействия на рынок рабочей силы. Более того, анализ этого вопроса позволяет сделать вывод о том, что институциональная система ДПО со всеми ее неформальными, «поисковыми» элементами эволюционирует к совершенно новому социальному качеству, где современная гуманистическая компонента — нацеленность на непрерывное развитие личности, ее самореализацию — начинает устойчиво доминировать и определять функциональную направленность институциональной системы современного образования в целом.

**ПЯТАЯ ГЛАВА** «Институциональная организация национальных систем дополнительного профессионального образования» посвящена анализу разнообразных моделей ДПО, функционирующих за рубежом и в современной России.

Практически все современные модели ДПО, используемые в развитых странах, отличаются нестандартностью, вариативностью предлагаемых программ, форм и методов обучения, высокой степенью гибкости и маневренности.

Подготовка в структурах ДПО 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.

В 90-х годах в Дании был начат проект Ротации работы, задачей которого является повышение уровня инвестиций бизнеса в обучение своего персонала. Принципы схемы Ротации работы просты: работники участвуют в дополнительной подготовке, в то время как безработные, подготовленные для временной работы, замещают их. Оценено, что в 1999 году в проекте Ротации работы участвовали 5311 человек и 622 компании.

Во Франции продолженное образование осуществляется, главным образом, в университетских центрах продолженного образования, задача которых заключается в оказании помощи работающим при поступлении в вуз. Обучение может проходить как в университете, так и на предприятии. В последнем случае центр несет ответственность за организацию образовательной программы и предоставляет преподавательский состав.

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. В состав Ассоциации входят консультационные структуры — профессиональные консультационные комиссии, задачей которых является привлечение специалистов-профессионалов к работе в АФПА для разработки учебных программ. По окончании обучения слушателям присваивается высокий уровень квалификации и выдаются дипломы по каталогу АФПА.

Широкое распространение в США и Канаде получило так называемое «обучение на базе опыта». Отличительной характеристикой данной модели является тесная связь с практической профессиональной деятельностью обучающихся. Обучение по этим программам осуществляется прямо на рабочих местах. Важнейшими компонентами обучения являются наблюдение за колле-

гами, анализ допускаемых ими ошибок в работе, самообучение и другие неформальные способы формирования профессиональных навыков.

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. В США около 1/3 всех вузов предлагают программы кооперированного обучения. В университетах Канады по таким программам обучается 40% студентов. «Сэндвич-курсы» в Великобритании наибольшее распространение 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. На роль преподавателей часто приглашаются ведущие специалисты предприятий.

Еще одна форма ДПО — «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, которые могут чередоваться или идти параллельно с трудовой деятельностью в течение всей жизни человека.

В Голландии с ноября 1995 года реализуется Международный проект Youthstart, нацеленный на снижение безработицы среди молодых людей. Ключевым фактором для поддержки проекта было участие малых и средних предприятий. Курсы нацелены на формирование стержневых профессиональных и личностных умений.

Во многих странах мира давно существуют и успешно ведут обучение специальные учебные заведения, организующие дополнительное общеобразовательное и профессиональное обучение взрослых на основе применения средств массовой коммуникации. К таковым относится известное во всем мире открытое или дистанционное обучение, возникшее в результате развития новых информационных технологий. В его основе лежат известные формы заочного обучения, а реализуют его как традиционные, так и специально созданные учебные заведения, оснащенные новейшими средствами обучения. Использование в обучении глобальных информационных структур способствует устранению барьеров национального и государственного характера, помогает созданию открытого общества. Таким образом, применение телекоммуникационных сетей в сфере образования не только повышает эффективность функционирования образовательной системы, но и выполняет важные социальные функции — вносит непосредственный вклад в развитие и совершенствование, как индивидов, так и общества в целом.

Наиболее яркими примерами открытых учебных заведений являются открытый университет в Великобритании, университет дистанционного обучения в Испании, радиоуниверситет во Франции, Атабаска-университет в Канаде, университет Дикина в Австрии, радиоуниверситет в Японии. Конечно, главной предпосылкой успеха открытых университетов является наличие широко развитой коммуникационной инфраструктуры в стране.

В США функционируют так называемые «свободные университеты», или университеты без стен». Основная их цель — удовлетворение специфических социальных и личностных потребностей в образовании. В этих университетах желающим предлагаются дополнительные курсы различной направленности в зависимости от образовательных интересов «потребителей». Занятия проводятся не в специальных учебных заведениях, а в местных общественных центрах, библиотеках, частных домах.

В последнее время во многих странах в целях повышения общего уровня подготовки и социальной защищенности студентов в традиционных университетах стали создаваться специальные подразделения по оказанию дополнительных образовательных услуг. Они включают в себя различные программы. Например, «программа по учебным навыкам», посещая которую, студенты могут

научиться грамотно и профессионально писать доклады, познакомиться с методикой проведения научных исследований и т.д. Или программа «репетиторства», в рамках которой разрабатываются специальные методики, благодаря которым студенты могут «подтянуть» свои знания по различным предметам до требуемого уровня. Вузы выпускают специальные журналы и бюллетени, в которых печатаются объявления с указанием фамилий, должностей и званий преподавателей, а также учебного предмета, по которому они могли бы за плату оказывать помощь в обучении.

Имеющийся зарубежный опыт, несомненно, полезен, однако прямое перенесение передового опыта развитых стран в российскую систему образования неприемлемо в силу специфических культурных, исторических, национальных, геополитических особенностей, а также особенностей экономической ситуации в стране. Кроме того, следует учитывать специфику законодательной системы образования, существующие организационные формы, систему финансирования образования в России.

В настоящее время в России ведется широкомасштабный поиск новых форм организации ДПО. В ряде российских образовательных учреждений уже имеется некоторый практический опыт в сфере ДПО.

ДПО в России представляет собой достаточно широко развитую и многообразную по формам образовательную структуру. В ее состав входят следующие образовательные учреждения:

- Академии и институты повышения квалификации с филиалами;
- Межотраслевые региональные центры;
- Факультеты дополнительного образования;
- Факультеты повышения квалификации руководителей и специалистов;
- Факультеты повышения квалификации преподавателей;
- Курсы повышения квалификации;
- Школы, центры образования взрослых и т.д.

По данным государственного статистического наблюдения на 1 сентября 2000 года в системе ДПО имелось более 1500 образовательных учреждений 25 видов. В системе ДПО работает более 83 тыс. преподавателей, в том числе около 10 тыс. профессоров и докторов наук.

Все функционирующие в стране учреждения ДПО условно можно разделить на 3 группы. Первую составляют образовательные организации Министерства образования РФ; вторую образуют отраслевые системы ДПО, принадлежащие соответствующим министерствам и ведомствам. Отдельную группу составляют формирующиеся в последние годы негосударственные учебные заведения. В составе каждой из указанных групп можно выделить различные формы и виды организаций и программ.

Ведущую роль в реализации различного рода дополнительных образовательных программ играют вузы и особенно академии и университеты Министерства образования РФ. В структуре вузов образуются курсы, школы бизнеса, академии предпринимателей, создаются региональные научно-методические центры профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров.

Реализации вузовского потенциала в сфере ДПО в незначительной степени способствуют специальные организационные структуры — институты, факультеты, центры переподготовки и повышения квалификации (всего около 300 организаций), определяющие стратегию развития ДПО в регионе, систематически изучающие рынок образовательных услуг, разрабатывающие широкий спектр дополнительных образовательных услуг для населения, предприятий, учреждений.

Эти образовательные структуры очень восприимчивы к различного рода теоретическим инновациям, быстро адаптируют современное мировое знание в структуру обучения, обеспечивая теоретичность и фундаментальность подготовки, реализуют междисциплинарный подход.

В большинстве ведущих университетов страны (Москвы, Санкт-Петербурга, Ростова-на-Дону и др.) и в их специальных подразделениях в структуре ДПО уже сегодня реализуются разнообразные образовательные программы для специалистов.

Несмотря на многообразие форм и видов предоставляемых данной группой учреждений образовательных услуг, можно выделить основные направления их деятельности в сфере ДПО:

- организация и проведение переподготовки и повышения квалификации преподавателей высших и средних специальных учебных заведений на основе современных технологий обучения и развивающих методов в образовательных процессах;
- переподготовка специалистов с высшим образованием для получения ими новой специальности или квалификации на базе имеющегося высшего профессионального образования в соответствии с государственными образовательными стандартами;
- удовлетворение потребностей специалистов, организаций и учреждений в получении новых знаний о достижениях в соответствующих отраслях науки, техники и культуры, передовом отечественном и зарубежном опыте;
- обучение, профессиональная подготовка и переподготовка незанятого населения, безработных граждан, подготовка их к выполнению новых трудовых функций, помощь в возвращении в сферу активной профессиональной деятельности;
- разработка и подготовка к изданию учебных планов, программ, учебных и методических пособий;
- предоставление широкого спектра платных образовательных услуг населению и предприятиям, заинтересованным в овладении уникальными профессиональными навыками, необходимыми для работы в новой информационной, правовой и экономической среде;
- консультационная деятельность.

Немалую роль в развитии института ДПО играют отраслевые министерства и ведомства. В начале 2000 года около 40 министерств и ведомств имели свои образовательные структуры ДПО. На долю отраслевой системы ДПО приходится 45,1% всего контингента слушателей. Эффективность таких форм ДПО определяется тесной взаимосвязью содержания образовательных программ с практическими задачами предприятия-заказчика.

Особую группу институциональных структур ДПО образуют негосударственные образовательные учреждения, реализующие специальные программы для специалистов, а также оказывающие разнообразные профессионально-образовательные услуги населению. Хотя численность этих организаций сравнительно невысока — около 300 заведений, в которых, по данным Госкомстата, в 1999 году обучалось 251 тыс. слушателей, — тем не менее они вносят определенный вклад в ДПО населения России и заслуживают внимания как один из субъектов формирующегося образовательного института. Такие образовательные структуры, как: ЗАО Консалтинговая группа «Бизнес технологии» (г. Москва), Межотраслевой технологический институт (г. Москва), Авторизованный учебный центр «Эврика» (г. Рыбинск), Учебный центр «Аудит-Партнер» (г. Тула), «Центр А — Я» (г. Иркутск), Социально-образовательный центр «Статус» (г. Иркутск) и др., предлагают различные образовательные программы по перспективным направлениям экономики, науки и техники, заключают договора с отдельными предприятиями, работодателями на проведение краткосрочных курсов, «выездных» семинаров, дистанционных образовательных программ и т.д.

Несомненным достоинством негосударственных структур ДПО следует считать реализацию ими образовательных программ, не связанных непосредственно с профессиональной деятельностью слушателей, нацеленных на общекультурное развитие личности обучающихся (изучение иностранных языков, работа на персональных компьютерах и т.д.). Некоторые из них предлагают программы для пенсионеров, пожилых людей.

Специфической негосударственной структурой ДПО являются Центры образования взрослых (ЦОВ) — многопрофильные учебные заведения, которые осуществляют общее образование в тесной связи с профессиональным обучением и общекультурным развитием личности.



Основные направления работы ЦОВ:

- осуществляют обучение лиц, не имеющих среднего образования;
- организуют краткосрочную подготовку и переподготовку специалистов по особо дефицитным в данный момент профессиям с учетом потребностей региона;

- оказывают реальную помощь в профессиональном продвижении людей: готовят к поступлению в вуз, организуют консультационную помощь заочникам, предлагают программы по профессиональному совершенствованию.

Важным социальным достижением российского общества в целом и формирующегося института ДПО в частности следует считать появление в ряде регионов образовательных структур и программ для «третьего возраста». Эти функции выполняют народные университеты третьего возраста. Подобные университеты на базе общества «Знание» открыты в Орловской области, Магнитогорске, Красноярске, Новосибирске, Зеленогорске и др.

Особую субъектную структуру в системе дополнительного профессионального образования составляют модели ДПО для студентов. Способствуя расширению профессиональной компетентности выпускников вузов, дополнительные профессионально-образовательные программы тем самым повышают социальную защищенность молодых специалистов, расширяют возможности их трудоустройства по специальности.

Можно выделить следующие основные направления в деятельности структур ДПО студентов:

- дополнительное профессиональное образование с выдачей диплома;
- дополнительная специализация с выдачей сертификата;
- параллельная профессиональная подготовка с выдачей удостоверения.

Проведенный анализ различных моделей дополнительного профессионального образования в России дает основание сделать вывод о необычайном разнообразии действующих образовательных форм и программ. Несомненно, каждая из них имеет как достоинства, так и недостатки, но это разнообразие само по себе убедительно свидетельствует о жизнеспособности и эффективности формирующегося образовательного института.

В ШЕСТОЙ ГЛАВЕ «Развитие института дополнительного профессионального образования в России» анализируются основные направления социальной политики российского государства в сфере ДПО, определяются возможные тенденции и перспективы развития института ДПО в России.

Становление и развитие института дополнительного профессионального образования во всем мире рассматривается в качестве приоритетного направления в сфере социальной политики.

Сегодняшняя российская действительность такова, что большое количество специалистов нуждаются в дополнительном профессиональном образовании. А структура рынка труда позволяет утверждать, что их число может продолжать возрастать и в будущем. В связи с этим развитие института дополнительного профессионального образования приобретает стратегическую значимость.

В мире темпы развития системы ДПО превосходят темпы развития базовой образовательной системы. В наиболее развитых странах бюджетные расходы на дополнительное образование стали сопоставимыми с расходами на высшее образование. Например, в США вложения в систему дополнительного образования взрослых составляют, по разным источникам, от 200 до 240 млрд долларов. Ею охвачено около 20 млн человек; каждый специалист регулярно проходит повышение квалификации, уделяя этому 500 дней в течение 10 лет.

У нас в стране эти показатели существенно ниже: бюджетные расходы на ДПО чуть превышают четверть расходов на высшее образование, что составляет доли процента от американских. Пропускная способность системы составляет около 2 млн человек, а по некоторым источникам — не больше 1 млн. Вместе с тем анализ статистической информации за последние несколько лет позволяет сделать вывод о том, что, несмотря на сложные социально-экономические проблемы, а также на недостатки функционирования, во многом обус-

ловленные тем, что институт ДПО находится в стадии становления, он является востребованным на рынке образовательных услуг. Востребованность института ДПО доказана, во-первых, тем, что даже в условиях практически полного отсутствия государственной поддержки и финансирования, тяжелого экономического положения населения, кризиса 1998 года система не только выжила, но и продолжает развиваться, обеспечивая среднегодовой темп роста контингента слушателей более, чем на 11%.

Во-вторых, в современном российском обществе сформировались определенные социальные группы, испытывающие потребность в услугах ДПО, общее количество которых превышает 20 млн человек.

Прежде всего в ДПО нуждаются практически все работающие любого возраста и уровня профессиональной подготовки. Мотивация этой категории граждан определяется необходимостью сохранения конкурентоспособности, профессионального соответствия требованиям работодателя в условиях непрерывного развития науки, техники, производства.

Многочисленную социальную группу клиентов ДПО составляют безработные. Их число, по разным источникам, достигает 12 млн человек. Часть из них нуждается в обновлении уже имеющихся профессиональных знаний, а часть — в профессиональной переподготовке по востребованным в регионе специальностям.

В услугах ДПО нуждаются инвалиды, частично или полностью утратившие способность к активной профессиональной деятельности. Среди них 41,2% людей активного трудоспособного возраста (30 — 44 года), 35,8% — инвалиды предпенсионного возраста (45 — 59 (54) лет). Возможность профессиональной переподготовки с учетом физического состояния выступает для данной категории граждан практически единственной возможностью социально-профессиональной реабилитации и адаптации.

В современных достаточно сложных социально-политических и экономических условиях сформировалась еще одна группа граждан, испытывающих потребность в дополнительных профессионально-образовательных услугах, — мигранты, вынужденные переселенцы, беженцы. По всей территории России они образуют достаточно многочисленную социальную группу — около 1 млн чел., из которых 50 — 70% людей трудоспособного возраста испытывают сложности с трудоустройством.

При разработке социальной политики в сфере ДПО следует учитывать гендерный аспект. По данным Федеральной службы занятости России, число женщин от общего числа зарегистрированных безработных колеблется в различных регионах от 70 до 90%. В то же время прогнозы на перспективу не совсем благоприятные. Пролонгация экономического роста, по разным оценкам, приведет к увеличению в первую очередь мужских вакансий. В сфере образования же (традиционном сегменте женской занятости) из-за демографического спада вероятно сокращение вакансий. Это говорит о том, что для адаптации к рыночному спросу многим женщинам придется активно включаться в систему ДПО.

Наконец, существенную группу слушателей института ДПО составляют лица старших возрастных групп, независимо от уровня полученного образования и профессии, готовые себя к пост-профессиональной стадии или уже вступившие в нее. Они нуждаются в определении содержания своей жизни на пенсии с учетом реальных физических возможностей. Пожилые люди составляют 30% населения России. Образовательные структуры для третьего возраста в системе ДПО являются именно теми учреждениями, которые способны помочь пожилым людям в решении их проблем.

Несмотря на то, что положение ДПО в современной России может быть охарактеризовано как «маргинальное», проводящаяся в настоящее время на государственном и региональном уровне работа по подготовке нормативно-правового, информационного, учебно-методического обеспечения системы ДПО, развитие сети дополнительных образовательных учреждений различно-

го типа — эти и другие факторы позволяют утверждать, что ДПО как социальный институт становится объектом социальной политики государства.

Впервые на государственном уровне задача развития системы дополнительного профессионального образования была поставлена в Законе РФ «Об образовании», согласно которому дополнительные образовательные программы и услуги реализуются в целях всестороннего удовлетворения образовательных потребностей граждан, общества, государства (ст. 26).

Также Министерством образования РФ был принят ряд документов уточняющего характера (типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования, сборник нормативно-правовой документации по ДПО, проект постановления Правительства РФ, предусматривающий введение поправок и уточнений в типовое положение об учреждении ДПО), утверждены государственные образовательные стандарты дополнительного профессионального образования для федеральных государственных служащих, а также преподавателей; разработаны и прошли госрегистрацию требования к содержанию дополнительных образовательных программ, создана комплексная база данных системы ДПО. Наконец, подготовлен проект Закона о дополнительном образовании, помогающий как учреждениям дополнительного образования, так и отдельным гражданам определиться, найти свое место в образовательном пространстве, способствующий сохранению системы дополнительного образования хотя бы в том виде, в каком оно существует сегодня. Уже то, что в России в ближайшем будущем появится Закон о дополнительном образовании, свидетельствует, что в нашем обществе формируется новая образовательная идеология, создается единое образовательное пространство, развивается новый социальный институт — институт дополнительного образования.

Характеризуя социальную политику в сфере ДПО в целом, следует отметить, что в ее основе лежит нацеленность на создание в обществе системы непрерывного образования, постоянное повышение квалификации кадров, их переподготовки, поддержание на протяжении всего периода активной профессиональной деятельности стремления к овладению новейшими достижениями науки, техники, культуры.

Таким образом, современная политика ориентируется на качественно новый уровень развития системы образования, учитывая не только деятельность преподавателей, работников сферы образования, но и интересы, потребности, творческую активность самих обучающихся.

В принятых документах система дополнительного образования представлена как целостный социальный институт, включающий различные уровни и ступени образования — от внешкольных учреждений дополнительного образования до академий и институтов повышения квалификации и переподготовки кадров. Это свидетельствует о том, что новая политика приобретает целостный характер, охватывая проблемы не только текущие, но и перспективные, как частные, так и общие.

Анализ основных направлений социальной политики в отношении института ДПО позволяет сделать вывод о том, что в настоящее время в обществе не только назрела и стала осознанной общественная потребность в развитии и совершенствовании нового образовательного института, но и предпринимаются конкретные меры по реализации этой потребности.

Анализ процесса становления института дополнительного профессионального образования, исследование накопленного опыта (как зарубежного, так и отечественного) в этой сфере позволяет выделить ряд тенденций, имеющих стратегическое значение для развития системы ДПО.

Несомненно, перспективы развития института ДПО будут определяться типом общества, которое возникает в результате происходящего фундаментального цивилизационного сдвига. Хотя разные исследователи определяют его неоднозначно («новое индустриальное» общество, «постиндустриальное» общество, «информационное общество»), все они подчеркивают, что в складывающемся обществе движущей силой социально-экономического развития

станут знания, наука. А в центре всех социальных проблем — личность, человек как носитель этих знаний.

Указанные обстоятельства в значительной мере детерминируют возможные перспективы развития института ДПО.

Одним из основных направлений развития системы ДПО является постепенное превращение ее в самостоятельную ступень общей системы непрерывного профессионального образования. Усиление самостоятельности ДПО является необходимым не только в контексте практической реализации в обществе концепции непрерывного образования, что практически невозможно без формирования института ДПО, но и с точки зрения изменения существующего в обществе негативного отношения к дополнительному образованию. Осознание обществом необходимости создания альтернативной образовательной системы профессиональной подготовки и переподготовки, в корне отличающейся от традиционной системы профессионального образования, в совокупности с усилением самостоятельности и социальной значимости ДПО порождает тенденцию его институционализации.

Сегодня можно говорить о создании особой культурной среды, в которую включаются специалисты посредством участия в ДПО, формировании специфической субкультуры, вхождение в которую способствует усилению профессиональной социализации и в то же время обеспечивает условия для самовоспроизводства института ДПО.

Постепенная институционализация ДПО является, на наш взгляд, естественным проявлением процесса его развития. Поскольку такое образование становится массовым, возникает необходимость создания структуры информации, приема и выдвижения лиц, пользующихся таким образованием, создание структуры подготовки ее работников. Институционализация ДПО является, в каком-то смысле, способом выживания, возможностью противостоять растущей неуправляемой динамике, отчасти заключенной уже в самом понятии дополнительного образования.

В то же время нельзя не учитывать и того, что институционализация ДПО может иметь и негативные последствия. Введение системы стандартов, характерных для базового образования и обновляемых раз в три или пять лет, может отрицательно сказаться на гибкости всей системы ДПО, одним из основных преимуществ которой является способность динамично перестраиваться в соответствии с изменениями образовательных потребностей личности и общества.

Кроме того, в процессе институционализации ДПО возможно возникновение противоречий между интересами общества и производства, которые начинают определять цели, содержание и средства образования, и интересами конкретных функциональных субъектов, слушателей системы ДПО. Усиление институциональных процессов создает опасность утилитаризации ДПО.

Одной из основных тенденций развития института ДПО в условиях перехода от авторитарного к демократическому обществу является расширение доступа в систему ДПО, что является необходимым условием эффективной реализации новым образовательным институтом своих социальных функций. Специалист, не имеющий возможности повышать свою профессиональную компетентность, приобретать новые знания, профессиональные умения, изменять при необходимости профессию, рано или поздно столкнется с угрозой выпадения из сферы активной профессиональной деятельности.

Еще одним направлением в развитии института ДПО является усиление многообразия его организационно-институциональных форм, позволяющее удовлетворить разнообразные потребности личности, общества, производства и региона в характере и уровне образования. Это предполагает формирование нескольких уровней и ступеней ДПО, от учреждений начального до высшего профессионального образования, а также многообразие форм и моделей ДПО.

Еще одной тенденцией в развитии института ДПО является усиление связи с человеческим измерением, ориентация на уникальность и неповторимость отдельного индивида, интеграция его профессионального и личностного раз-

вития. Развитие, как основной способ существования личности, не может быть ограничено каким-либо отрезком времени, оно осуществляется на протяжении всей жизни индивида. И период зрелости не является законченным состоянием, к которому направлено развитие. Напротив, чем выше уровень интеллектуального, морального, профессионального развития, тем ярче выраженной становится способность личности к самосовершенствованию.

Реализация этого направления предполагает усиление степени индивидуализации дополнительного профессионального образования путем введения гибких форм и режимов обучения с учетом личностных особенностей, интересов и потребностей слушателей, а также разработку и внедрение большего числа общеразвивающих образовательных программ, не связанных непосредственно с профессиональной деятельностью индивидов.

Развитие субъектной структуры института ДПО за счет включения новых социальных групп слушателей — студентов, стремящихся к получению дополнительной квалификации уже в стенах вуза, также является важным направлением в развитии института ДПО. Ценность ДПО студентов заключается в том, что, во-первых, оно создает в вузе специфическое образовательное пространство, внутри которого каждый студент получает возможность максимально раскрыть свои индивидуальные способности. А, во-вторых, дополнительное образование способствует расширению профессиональных возможностей выпускников, что в условиях отмены обязательного распределения, изменения рынка труда, экономического кризиса повышает социальную защищенность молодых специалистов.

Перспективным направлением развития института ДПО является его включение в единое мировое информационное сообщество, использование современных информационных технологий, применение телекоммуникационных сетей и прежде всего глобальной общедоступной сети Интернет.

Анализируя тенденции развития института ДПО следует уделить внимание не только его организационно-структурным аспектам, но и содержанию образовательного процесса.

Сохраняя фундаментальность подготовки, ДПО должно в то же время усилить практико-ориентированную направленность, что необходимо как в мотивационных, так и в современных социально-экономических целях.

Развитие института ДПО может происходить при условии качественного преобразования профессорско-преподавательского состава. Необходимо создание собственной системы подготовки и повышения квалификации преподавательских кадров учреждений ДПО. Институт ДПО должен стать центром межпрофессиональной коммуникации, где «все учатся у всех».

Немаловажной для становления института ДПО является проблема стимулирования участия специалистов в ДПО. Решение данной проблемы должно стать одним из важнейших направлений государственной политики в области образования.

Институт ДПО неизбежно сталкивается с проблемой организации системы информации о возможностях получения дополнительных профессиональных образовательных услуг в разных формах и на разных уровнях. Создание эффективно действующей информационной инфраструктуры является еще одним важным направлением в развитии института ДПО.

Формирование рыночной экономики, изменение финансово-экономического механизма профессиональной подготовки и переподготовки предполагает выделить еще одно перспективное направление развития института ДПО — превращение его в особый вид товарного производства — духовно-образовательный, где в качестве товаров выступают образовательные услуги. Это направление деятельности образовательных учреждений становится одним из основных путей привлечения средств в учреждения ДПО.

Наконец, дальнейшее развитие института ДПО неразрывно связано с его интернационализацией путем организации транснациональных образовательных программ, обмена слушателями, преподавателями, результатами научных исследований, использования информационных сетей и банков данных. В на-

ступающем информационном обществе знания представляют собой общечеловеческую ценность и обмен ими будет способствовать консолидации общества, укреплению уз солидарности, установлению взаимопонимания и сотрудничества народов всего мира.

**В ЗАКЛЮЧЕНИИ** подводятся итоги исследования, формулируются основные выводы, определяются возможные направления дальнейшего исследования проблемы.

**Основное содержание диссертации отражено  
в следующих публикациях:**

1. Тарасенко А.В. Дополнительное профессиональное образование: становление нового социального института. Ростов н/Д: РГУ, 2001. 13,2 п. л. Монография.
2. Тарасенко А.В. Неформальное образование как социальная инновация // Всероссийская конференция «Проблемы и перспективы развития политологии в вузах России». Ростов н/Д: РГУ, 1993. 0,5 п. л. Тезисы.
3. Тарасенко А.В. Проблемы неформального образования в США // Всероссийская конференция «Проблемы и перспективы развития социологии в высшей школе». Ростов н/Д: РГУ, 1994. 0,5 п. л. Тезисы.
4. Тарасенко А.В. Развитие системы неформального образования взрослых. Ростов н/Д: РГУ, 1994. 1,0 п. л. Брошюра.
5. Тарасенко А.В. Неформальное образование : социально- философский анализ (на примере США). Ростов н/Д: ООО ПФ «Растр», 1994. 3,0 п. л. Автореферат диссертации.
6. Тарасенко А.В. Социальные условия непрерывного образования // Проблемы, поиски, решения. Ростов н/Д: РГУ, 1995. 7 п. л. Концепция докторской диссертации.
7. Тарасенко А.В. Самоактуализация личности в системе дополнительного профессионального образования // Вторая Всероссийская научно-практическая конференция «Образование — основной фактор развития человека и общества». Волгоград: МОУ ВМЦ, 2000 г. 0,5 п. л. Тезисы.
8. Тарасенко А.В. Профессионализация образования: феноменология и сущность // Международная научно-практическая конференция «Психология на рубеже веков: наука, практика, преподавание». Тула: ТГУ, 2000. 0,5 п. л. Тезисы.
9. Тарасенко А.В. Вторичная профессиональная социализация безработных в системе дополнительного профессионального образования // Семинар службы занятости г. Таганрога «Психологическая поддержка безработных». Таганрог: ТПИИ, 2001. 1,0 п. л. Доклад.
10. Тарасенко А.В. Дополнительное профессиональное образование: становление нового института социализации личности // Международный социологический конгресс в Санкт-Петербурге. СПб, 2000. 0,5 п. л. Тезисы.
11. Тарасенко А.В. Дополнительное профессиональное образование: становление нового института социализации личности // Проблемы, поиски, решения. Вып. 2. Ростов н/Д: ИППК при РГУ, 2000. 1,0 п. л. Концепция докторской диссертации.
12. Тарасенко А.В. Вторичная профессиональная социализация в системе дополнительного профессионального образования // Всероссийская научно-практическая конференция «Становление нового социального порядка в России». Краснодар, 2000 г. 0,5 п. л. Тезисы.
13. Тарасенко А.В. Система дополнительного профессионального образования (анализ зарубежного опыта). Таганрог: Таганрогский гос. пед. институт, 2001. 4,0 п. л. Брошюра.

Лицензия № 65-41 от 01.09.99 г.

Сдано в набор 10.08.2001. Подписано в печать 14.08.2001.  
Формат 60х84 1/16. Бумага офсетная № 1. Гарнитура Балтика.  
Усл. п. л. 2,32. Уч.-изд. л. 3,16.  
Тираж 100 экз. Заказ № 1208.

2 /

Издательство Ростовского университета  
344007, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 160.

Отпечатано в ООО «Терра»  
344049, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 175А.  
ПЛД № 65-110 от 15.07.97 г.