

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА КАК ПЕРСПЕКТИВА В СИСТЕМЕ РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

И.В. Владимиров¹, аспирант

В.Б. Алферьева-Термсикос², магистрант

Р.Р. Гасанова¹, канд. псих. наук, старший преподаватель

¹Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова

²Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова

¹(Россия, г. Москва)

²(Россия, г. Ульяновск)

DOI:10.24412/2500-1000-2022-6-1-213-225

Аннотация. В статье охарактеризована дополнительная профессиональная переподготовка как образовательная ступень в системе современного профессионального образования России. Авторами показаны исторические предпосылки появления новой образовательной ступени – профессиональной переподготовки, рассмотрены основные её недостатки, а также конкурентные преимущества по сравнению с программами магистратуры, описана нормативно-правовая база в отношении программ профессиональной переподготовки, выдвинуты предложения по стандартизации данного вида образовательных услуг.

Ключевые слова: профессиональная переподготовка, учебный план, программа MBA, дополнительное профессиональное образование, стандартизация и регламентация учебных программ.

История развития профессиональной переподготовки

Дополнительная профессиональная переподготовка (ДПП) в современной системе образования в Российской Федерации (РФ) – это особый вид образовательных услуг, относящийся к категории дополнительного профессионального образования (ДПО), нацеленный на развитие новых знаний и умений, а также на формирование специальных навыков для получения дополнительной квалификации. При этом образование данного уровня – это довольно гибкая образовательная программа как в отношении учебного плана, так и в отношении исходного образовательного уровня обучающихся.

Начало становления системы дополнительного профессионального образования связано с реализацией начавшейся в 1921 г. кампании нового советского правительства по борьбе с безграмотностью. Главным средством решения кадрового вопроса (помимо подготовки новых учителей на учительских курсах и в средних профессиональных заведениях регионов) стала организация Наркомпросом курсов профес-

сиональной переподготовки для педагогов «старой формации», поскольку новая советская школа нуждалась не просто в учителях, а в «политически зрелых» специалистах. В 1922 г. система дополнительного профессионального образования педагогических работников, утверждённая на III-го Всероссийском съезде Союза работников просвещения, становится самостоятельным звеном. В 1929 г. в соответствии с постановлением ЦИК и СНК СССР от 11 сентября [7] система переподготовки кадров была унифицирована, были созданы специальные учреждения так называемого «рабочего образования», к которым в том числе относились курсы профессиональной переподготовки.

Стройная система переподготовки кадров сложилась лишь к концу 1960-х гг. [3, с. 150]. Данный процесс неразрывно связан с необходимостью повышения квалификации партийных и советских служащих в СССР. Решающее значение в развитии программ дополнительного профессионального образования имеет постановление «О совершенствовании системы повышения квалификации руководящих ра-

ботников и специалистов промышленности, строительства, транспорта, связи и торговли», принятое Советом Министров СССР 6 июня 1967 г. [5, с. 337]. Данный документ определил основные траектории развития профессиональных знаний специалистов, когда для повышения их квалификации, предлагалось систематическое изучение и внедрение последних достижений советской науки и техники. Также изучались новые уникальные методы проектирования и экономического стимулирования, научной организации труда и управления разработкой новейших вычислительных машин, средств механизации и автоматизации труда. В соответствии с данным постановлением в стране начала быстро создаваться широкая сеть учебных заведений для повышения квалификации и переподготовки научно-технических и руководящих кадров. Эта сеть включала в себя институты повышения квалификации при министерствах и ведомствах, их филиалы, межотраслевые институты, факультеты повышения квалификации при вузах, курсы повышения квалификации в государственных ведомствах с отрывом от производства.

Общее методическое руководство системой повышения квалификации и профессиональной переподготовки инженерно-технических работников и служащих производилось Министерством высшего и среднего специального образования СССР. Такая новая система создала более эффективные условия для систематической и дифференцированной учёбы кадров. Уже в 1968 г. в данном направлении в СССР осуществляли свою деятельность 22 института, 50 факультетов, 340 курсов повышения квалификации сотрудников [3, с. 152]. В последующие годы сеть учебных баз для дополнительного профессионального образования активно расширялась, а в строительных организациях стали составляться перспективные планы переподготовки инженерно-технических работников и служащих.

Одной из самых эффективных форм обучения руководящих работников производственных подразделений стали «Высшие инженерные курсы Госстроя СССР».

В 1968 г. для подготовки руководящих работников (управляющих и главных инженеров трестов) при Московском инженерно-строительном институте имени В.В. Куйбышева открылся межотраслевой институт повышения квалификации, где в течение двух месяцев проводились соответствующие курсы для работающих специалистов. Затем, спустя два года, в целях повышения квалификации руководителей высшего звена в области научных методов управления, организации производства и планирования был учреждён Московский институт управления народным хозяйством со сроком обучения до трёх месяцев. Некоторые строительные министерства чуть позднее также начали создавать собственные подразделения для переподготовки руководящих кадров. Министерство строительства СССР также ввело подготовку руководителей управлений и трестов на факультете организаторов промышленного производства при Московском инженерно-экономическом институте им. С.К. Орджоникидзе. Обучение на факультете велось в течение довольно продолжительного срока – 10 месяцев с обязательной защитой выпускной дипломной работы [3, с. 152]. Затем многие из выпускников рекомендовались на руководящие должности.

Следует отметить, что в программы профессиональной переподготовки кадров, начиная с 1967 г., довольно часто включались дисциплины политического профиля; много учебного времени отводилось изучению проблем марксизма-ленинизма, философии и политэкономии, актуальных проблем стратегий и тактики партии в различных сферах общественной жизни, анализу развития мирового социализма.

Начиная с 1970 г., программы профессиональной переподготовки стали привлекать к себе всё большее внимание руководителей крупных предприятий, которые и выступали основными заказчиками образовательных услуг данного типа, а начиная с 80-х гг., в системе советского образования начали появляются программы ДПП для преподавателей и работников в области: культуры, экономики, политики, сельского хозяйства, здравоохранения. В но-

вейшей истории России оформление ДПП в независимый тип образовательных услуг и увеличение разнообразия программ наблюдается, начиная с 90-ых гг. годов, когда появляется чёткий законодательный регламент в отношении данной категории образовательных услуг.

Так впервые было принято Постановление Правительства РФ от 26.06.1995 № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» [13]. Затем издаётся Приказ Министерства образования РФ от 06.09.2000 № 2571 «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов», в котором образовательные учреждения получают право осуществлять образовательную деятельность по дополнительным профессиональным образовательным программам с момента получения лицензии на образовательную деятельность [11].

Экономическая ситуация и реформы, проводимые в стране с начала 2000 г., потребовали от работающих специалистов качественной и быстрой профессиональной переориентации, овладения новыми знаниями и навыками. Поэтому системе ДПО отводится важная роль в развитии российской экономики. В 2014 г. была принята государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» [14]. В документе, наряду с другими задачами, рассматривается и формирование системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, включая развитие региональных систем непрерывного образования. В этот период Министерство образования и науки РФ активно работает в направлении процесса формирования системы ДПО: разрабатывается концепция непрерывного образования взрослых, рассылаются методические рекомендации по его стимулированию и поддержке в субъектах РФ (письмо от 26 декабря 2013 г. № АК-3076/06, письмо от 23 января 2014 г. № ДЛ-28/06 [4, с. 66]).

В 2013 г. вышел в свет приказ Министерства образования и науки России

№ 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» [9], который предусматривал разработку новых процедур организации ДПО, оценку качества программ ДПО, новые формы методических и регламентирующих документов в этой сфере. В целях реализации вышеуказанного порядка во все организации были разосланы разъяснения об особенностях законодательного и нормативно-правового обеспечения в сфере дополнительного профессионального образования (письма от 8 октября 2013 г. № 06-731; от 20 мая 2014 г. № АК-1427/06 [4, с. 66]).

В настоящее время в России, скорее всего, не существует ни одного вуза, который бы не занимался образовательной деятельностью по программам ДПП. Особенно, конечно же, выделяются самые крупные университеты, имеющие статус федеральных и научно-исследовательских.

Конкурентные преимущества профессиональной переподготовки

Начиная с 2000 г., в РФ наблюдается настоящий бум развития программ ДПП для специалистов с высшим и средним специальным образованием. И тому есть разумное объяснение: профессиональная переподготовка – это перспективная образовательная ступень, обладающая большой гибкостью в отношении содержания учебного плана, методов и форм обучения, а также требований к исходному уровню образования слушателя. Стоит вспомнить, что в системе образования РФ, начиная с 2003 г. произошли радикальные изменения, связанные с присоединением к Болонской системе. Таким образом, начиная с 2007 г., система высшего образования РФ стала более гибкой, разнообразной и эффективной: наряду с уровнем образования «специалитет», появились новые: «бакалавриат» и «магистратура», которые определены в Федеральном законе от 24.10.2007 N 232-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ (в части установления уровней высшего профессионального образования)» [19].

Можно сказать, что в нашей стране учебные планы программ бакалавриата

после присоединения к Болонскому процессу (2003 г.) создавались на основе специалитета с уменьшением количества учебных дисциплин и понижением требований к выпускной квалификационной работе. Учебные же планы программ магистратуры создаются методистами без опоры на имеющиеся аналоги в российском образовании (на основе требований Министерства Образования и Науки), вызывают немало противоречий и требуют более осмысленного подхода к проектированию. Исходя из принятого закона [19], получение образования по программам магистратуры рассматривается как получение второго высшего профессионального образования, при этом направление бакалаврского диплома не имеет значения при поступлении на программу магистратуры. Стоит отметить, что в настоящее время в РФ все программы очной магистратуры рассчитаны на два года (при очной форме обучения), или два с половиной года (при заочной и очно-заочной форме обучения). За рубежом же имеются программы магистратуры продолжительностью всего один год.

Исходя из вышесказанного, у многих специалистов возникает вопрос: «А возможно ли получить полноценное высшее образование в другой области научного знания за два года?». Однозначного ответа тут дать нельзя, так как многое зависит от индивидуальных способностей обучающегося, его мотивации и склонности к новой области знаний. Но, наверное, ответ скорее да, чем нет. А вот за один год – только при условии насыщенного учебного плана и с учётом родственности направления первого образования с осваиваемой программой магистратуры. Однако же и двухлетние, и однолетние программы магистратуры активно развиваются в современной мировой системе высшего образования, а специалисты с квалификацией «магистр» успешно находят работу в новых для себя областях бизнеса, науки и производства.

Вернёмся к программам ДПП и чётко выделим особые признаки данной образовательной услуги, ценные для слушателя: гибкость учебного плана, профильность дисциплин, возможность осваивать про-

грамму ДПП параллельно с основным образованием (ещё не имея диплома), диплом, дающий право вести новый вид профессиональной деятельности. Безусловно, грамотно составленная двухлетняя программа ДПП мало чем уступает программе магистратуры по качеству получаемых знаний, но, в отличие от магистратуры, осваивать такую программу возможно уже старшекурсникам вузов. Это даёт возможность учащимся экономить драгоценное время, что является неоспоримым преимуществом ДПП как образовательной услуги.

Регламентация программ профессиональной переподготовки

Перспективность образовательной услуги «ДПП» очевидна не только для обучающегося, но и для методиста, разработчика и дизайнера образовательных программ. Как правило, разработка и запуск программ ДПП занимает гораздо меньше времени, даже если эту программу можно сравнить (по академической нагрузке) с магистерской программой. Все дело в Федеральном Государственном Образовательном Стандарте (ФГОС), который строго регламентирует содержание учебного плана магистерской программы и, в свою очередь, оставляет учебный план программы профессиональной переподготовки полностью (с небольшими указаниями и рекомендациями) на усмотрение образовательного учреждения. Это делает ДПП перспективным авторским образовательным продуктом, не привязанным к ФГОС, а если при разработке таких программ методисты компетентны, то программы ДПП могут даже составить конкуренцию магистерским программам. По причине свободы ДПП от ФГОС образовательное учреждение (НИИ, вуз, ссуз, учебный центр) вправе выдавать выпускникам только дипломы установленного образца. В то время как дипломы образовательных программ, прошедших аккредитацию и регламентированных ФГОС, всегда выдаются на бланках государственного образца, хотя и тут есть свои исключения. Так, например, МГУ имени М.В. Ломоносова и СПбГУ придерживаются ФГОС при составлении учебных планов, однако выдают дипломы

об освоении основных образовательных программ согласно своему установленному образцу.

Несмотря на относительную гибкость программ ДПП, в отдельных случаях, установленных Федеральным законом № 273-ФЗ, уполномоченными федеральными государственными органами производится разработка и утверждение типовых программ ДПО, в соответствии с которыми позволено осуществлять образовательную деятельность. Такие типовые программы разрабатываются для профилей подготовки [2, с. 29], указанных в Федеральном законе № 273-ФЗ:

- в области обороны и безопасности государства,
- в области обеспечения правопорядка;
- в сфере здравоохранения;
- в области подготовки специалистов для гражданской авиации;
- в области подготовки работников наземного транспорта;
- в области международных перевозок;
- в области кадастровой деятельности;
- в области контрольно-кассовой деятельности;
- в области информационной безопасности [4, с. 65].

В остальных же случаях образовательные организации могут самостоятельно разрабатывать программы ДПП, но с учётом установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований ФГОС к результатам освоения образовательных программ для среднего профессионального или высшего образования [15, с. 337]. Существуют и рекомендации к составлению, проектированию и способам реализации рабочих программ ДПП:

1. Реализация программы ДПП должна быть направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности или приобретение новой квалификации [15, с. 338].

2. Программы ДПП разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований, соответствующих ФГОС для среднего профессиональ-

ного и высшего образования к результатам освоения образовательных программ.

3. В соответствии с требованиями Приказа Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» в структуре программы ДПП должны быть описаны характеристики: уровня квалификации и связанных с ним видами профессиональной деятельности, трудовых функций, новых или подлежащих совершенствованию компетенций [12].

4. Программы ДПП должны иметь следующую структуру: цель реализации образовательной программы; характеристика квалификации и видов профессиональной деятельности, трудовые функции и уровень квалификации; планируемые результаты обучения и перечень новых компетенций; учебный план и календарный учебный график; рабочие программы учебных дисциплин; формы аттестации и оценочные материалы; организационно-педагогические условия; авторские компоненты программы. Стоит отметить также, что специфические особенности авторской программы ДПП могут быть даже вынесены в отдельный пункт и описываться в разделах, наименование и содержание которых осуществляется разработчиком программы самостоятельно.

Место профессиональной переподготовки в системе российского образования

Как уже было сказано выше, профессиональная переподготовка – это особый вид образовательных услуг, регламентированный специальными правилами и рекомендациями к реализации. Данная образовательная ступень не поддается иерархической классификации в устоявшейся системе образования РФ. Именно эта особенность выделяет ДПП среди других образовательных услуг (ступеней), раскрывая всю перспективность и гибкость, а также универсальность, которая заключается в том, что учебные учреждения, создающие и реализующие ту или иную программу ДПП, вправе сами устанавливать порог

допуска к освоению программы данного уровня. Таким образом, многие программы ДПП возможно осваивать, имея среднее специальное образование, и в процессе получения высшего образования. Все известные уровни постшкольного образования в РФ завершаются получением диплома, который указывает, что выпускник полностью освоил учебную программу и готов к ведению профессиональной деятельности в соответствии с квалификацией, указанной в дипломе. Квалификация или её аналог (степень) всегда указываются в дипломах постшкольного образования. Как правило, именно квалификация – это наиболее информативная строчка в дипломе об образовании, однако в случае с образовательными программами ДПП присуждение новой квалификации не является обязательным условием для проектирования и реализации программы. То есть диплом о ДПП может и не содержать строчку о квалификации, если присуждение таковой не предусмотрено конкретной программой. Данная опция оставлена на усмотрение разработчиков программ ДПП, так как в соответствии с ч. 5 статьи 76 Федерального закона № 273-ФЗ программа ДПП направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности или приобретение новой квалификации [16].

Как отражается подобное несоответствие на ценности диплома о профессиональной переподготовке?

Любой опытный специалист по кадрам согласится, что в случае с дипломами о ДПП, конечно, присуждение новой квалификации является неоспоримым преимуществом программы в глазах потенциального работодателя. Поскольку профессиональная переподготовка – это является относительно новой образовательной ступенью в системе образования РФ, то в сложившейся системе найма работодатели скорее обращают внимание на вуз, выдавший диплом, нежели на наличие строчки о дополнительной квалификации в дипломе. А также работодатель, скорее всего, сделает выбор в пользу претендента с дипломом магистра, чем в пользу кандидата с дипломом о профессиональной переподготовке.

Конечно, ситуация постепенно меняется, но мнение общества пока остаётся таковым.

Проблематика профессиональной переподготовки как образовательной услуги

Современная система образования и рынок образовательных услуг связаны сложной системой социально-экономического и административного взаимодействия. Профессиональная переподготовка, как перспективная и набирающая популярность образовательная услуга, в системе образования РФ, постоянно претерпевает влияние со стороны системы образования, которая старается регламентировать данный вид дополнительного образования. Также чувствуется влияние и со стороны рынка, где формируется устойчивый спрос на данный образовательный продукт, позволяющий в короткие сроки получить новую квалификацию и право заниматься новой деятельностью. Образовательные учреждения, как части этого рынка, конечно, стараются упростить свою деятельность, мягко лоббируя независимость программ дополнительного образования от требований ФГОС, поэтому многие работники сферы образования видят серьезные проблемы в плане качества обучения по программам ДПП. В настоящее время результаты освоения образовательных программ ДПП должны соответствовать требованиям ФГОС, тогда как остальные разделы переподготовки не регламентируются никакими документами и остаются полностью на усмотрение образовательной организации [4, с. 67].

Актуальность проблемы особенно хорошо видна, когда речь идёт о таком разделе программы ДПП, как организационно-педагогические условия. Отсутствие регламентирующей документации по вопросам условий реализации программ означает отсутствие предмета проверки контрольно-надзорных органов в части общесистемных требований к условиям реализации переподготовки (материально-техническая база, доступ к электронно-библиотечным системам, формирование электронной информационно-образовательной среды) и требований к кадровому

составу преподавателей. Как правило, этот вопрос не возникает, когда речь идёт об образовательных организациях (НИИ или вузы), которые, наряду с программами ДПП, реализуют программы высшего образования по этим же направлениям, так как жёсткий государственный контроль их деятельности постоянно подталкивает к развитию материально-технической базы и найму профессиональных научно-педагогических кадров.

Совсем другая ситуация наблюдается в организациях, реализующих исключительно программы дополнительного профессионального образования (ДПО), либо программы ДПО, не совпадающие с профилем факультетов или иных структурных подразделений. Такие образовательные организации часто экономят на материально-техническом обеспечении образовательного процесса (например, на покупке лицензионного программного обеспечения или на заключении договоров с электронными библиотеками), а также недостаточно ответственно относятся к привлечению квалифицированных научно-педагогических кадров, сокращая их количество или вовсе не привлекая к образовательному процессу практиков, максимально нагружая неопытных преподавателей или преподавателей без профильного образования. Такая «экономия», несомненно, сказывается на качестве обучения, так как без соответствующего кадрового обеспечения невозможно качественно реализовать программу ДПП.

Отсутствие чётких требований к правилам реализации программ ДПП привело к тому, что на данный момент на рынке образовательных услуг РФ имеется огромное количество сомнительных организаций, предлагающих свои образовательные услуги несоответствующего качества / стандарта. Максимально вкладываясь в рекламу, такие организации не особо заботятся о качестве предоставляемых образовательных услуг и не боятся последствий, так как зачастую они выполняют лишь лицензионные требования, а предмет проверок контрольно-надзорных органов по вопросу качества и условий обучения по программам ДПП не до конца ясен даже

самим проверяющим органам [4, с. 68]. Вышеуказанная «экономия» и тот факт, что требования к финансовым условиям реализации ДПП также нигде не установлены, позволяют этим организациям значительно снижать стоимость образовательных услуг. Очень часто крупные вузы теряют большую часть потенциальных слушателей, не выдерживая ценовой конкуренции со стороны так называемых образовательных центров.

Ещё одна немаловажная проблема – это регламентация программ ДПП по части количества академических часов в соответствии с утверждённым приказом Министерства и образования науки РФ № 499 от 01.07.2013 г. [12]. Согласно существующему порядку ведения образовательной деятельности программы с учебным планом от 250 академических часов могут считаться программами ДПП, при условии соблюдения иных требований законодательства об образовании. Однако при радикальной смене сферы деятельности становится очевидно, что такого количества часов недостаточно для получения слушателем качественных знаний и приобретения новых навыков [12].

Выход из этой ситуации, конечно же, есть: к реализации программ ДПП должны предъявляться серьёзные требования как по части минимального количества академических часов (по группам направления подготовки), так и по части материально-технического оснащения и необходимой квалификации преподавательского состава. Также основным выходом из положения может стать государственное субсидирование программ ДПП в ведущих вузах и НИИ, чтобы стимулировать абитуриентов выбирать образовательное учреждение с возможностью обучаться за счёт средств федерального бюджета. Программы переподготовки, финансируемые за счёт средств федерального или муниципального бюджета, – это явление крайне редкое. Именно поэтому сейчас имеется огромное количество коммерческих образовательных центров с сомнительными услугами. И это одна из причин, почему репутация и непосредственная ценность программ ДПП не воспринимается всерьёз работода-

телями и даже специалистами в области образования. Это можно поменять в корне, если Министерство науки и высшего образования задумается о стандартизации образовательных программ ДПП.

МВА как особый вид дополнительной профессиональной переподготовки

Образовательная программа уровня МВА (Master of Business Administration) – это квалификационная степень магистра в менеджменте. В западных странах с двухуровневой системой высшего образования степень магистра – это устоявшееся, гармоничное продолжение высшего образования для получения углубленных знаний и более высокой квалификации в определенном направлении науки, будь то биология, менеджмент или бизнес-администрирование. В нашей же стране МВА – это достаточно интересная образовательная ступень (подвид программ ДПП), предлагающая слушателю получение качественного профильного бизнес-образования. Программы уровня МВА представляют из себя уникальное сочетание практических занятий и теоретических курсов управленческого и экономического профиля [1, с. 306].

В России и странах СНГ появление образовательных программ уровня МВА связано с запросами экономики в кадрах высшей квалификации, руководителей среднего и высшего звена, имеющих знания как в профильной области, так и в области менеджмента и управления бизнес-процессами. Получение второго высшего образования не решало проблему, потому что оно не давало непосредственной практики, да и занимало много времени. Поэтому появление образовательного продукта уровня МВА было неизбежным и достаточно быстрым, причём на первых порах не совсем удачным, так как калькирование образовательной программы уровня магистратуры из двухуровневой системы образования западного образца в систему образования России 90-х годов представлялось нелёгкой задачей. Дело в том, что программа МВА в западной системе образования заканчивается выдачей диплома с присуждением квалификации магистра. В жёсткой системе образования

России 90-х годов не существовало такого уровня послевузовского образования, который бы позволил присуждать новую квалификацию после 1-2-х лет обучения. Единственным уровнем образования, который бы мог хоть как-то пригодиться в качестве основы для проектирования новой образовательной услуги, была именно переподготовка (ДПП).

Таким образом, в 1994-2004 гг. в России в ряде вузов был запущен эксперимент Министерства образования РФ по подготовке специалистов высшей квалификации по программе «Мастер делового администрирования». Это подстегнуло министерство образования обратить внимание на особый уровень образования – ДПП, который долго оставался в тени, и, даже несмотря на это, дипломы МВА государственного образца стали выдавать только с 1999 г. В 2000 г. вышло много нормативных актов и законов, в которых реализация программ ДПП (и с 1995 по 2012 гг. программы МВА) подчинялась строгому регламенту по количеству часов (1800 минимум) и по структуре учебного плана, так как дипломы о прохождении ДПП являлись дипломами государственного образца.

Но с 2012 г. деятельность бизнес-школ больше не регулируется из-за поправок к закону «Об образовании в РФ», отменивших выдачу дипломов МВА на бланках государственного образца [8]. Поэтому программы уровня МВА на сегодня регламентированы слабо, как и все программы ДПП в целом. Сейчас слово «мастер» в наименовании квалификации (вместо классического «магистр») используется в том числе и для отличия программ ДПП от программ подготовки магистров в системе высшего профессионального образования РФ. По окончании обучения по программе МВА слушатели получают диплом установленного образца с присвоением квалификации «Мастер делового администрирования».

В настоящее время при реализации программ МВА, многие ведущие вузы РФ стремятся предложить слушателям программы по системе «dual diploma МВА». После окончания такой программы слуша-

тели вместе с дипломом российского вуза получают второй диплом зарубежного университета, и тогда проблема признания такого диплома автоматически снимается. Однако после присоединения РФ к Болонской системе дипломы государственного образца с квалификацией «магистр» теперь и так автоматически признаются за рубежом. Поэтому преимущества таких усилий едва ли оправданы. Образование уровня МВА в современных реалиях – это, по большей части, пережиток 90-х годов, когда неповоротливая, негибкая система России пыталась интегрировать и адаптировать магистерскую программу западной системы образования в систему образования России того времени.

Современные тенденции таковы, что магистратура заняла доминирующее место в системе образования РФ, а необходимость в МВА, как в особом бизнес-образовании, постепенно исчезает. Потребности в специалистах данного уровня с успехом может обеспечить магистратура, но обеспечивает, к сожалению, не всегда. Дело в том, что российские вузы (за исключением ведущих вузов) при обучении студентов по программам магистратуры не предоставляют такое количество ситуационных задач и практики, как это делается при обучении по программам МВА. И дело тут не только в организации учебного процесса, но и в финансировании. Программы МВА – это полностью коммерческие и очень прибыльные образовательные проекты, поэтому при подготовке таких программ предъявляются особые требования к формам и методам обучения и качеству содержания образования.

После присоединения России к Болонской системе все встало на свои места, и актуальные запросы общества в бизнес-образовании вполне может решить полноценное классическое магистерское образование с практическими курсами дисциплин и профильными стажировками. Но университетам для этого стоит постараться: следует вывести магистерские программы по направлениям «Менеджмент», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление» на уровень программ МВА, то есть необхо-

димо подтянуть уровень подготовки магистров в части практики, кейсов и стажировок. И некоторые ведущие университеты довольно успешно справляются с этой задачей, поэтому «угасание» программ МВА – это лишь вопрос времени. Данные образовательные услуги порой ошибочно воспринимаются обществом как билет в счастливую карьеру, а вузы используют устоявшийся «культ МВА», чтобы неплохо заработать. Такого же мнения придерживаются и опытные менеджеры по персоналу, отдающие предпочтение именно опыту кандидата, нежели диплому МВА. В организации обучения по программе МВА есть большой плюс для слушателя – обучение в вечернее время. Однако и в данном отношении за последнее время произошло множество позитивных изменений: многие вузы стали предлагать студентам магистратуры обучение в вечернее время, давая им возможность работать днём. Поэтому абитуриенты все чаще выбирают получение классической степени магистра по направлению «Менеджмент» в вечернее время, а образование МВА теряет свою популярность.

Предложения по стандартизации программ профессиональной переподготовки

Анализируя сложившуюся ситуацию на рынке образовательных услуг в нашей стране, можно сказать, что ДПП – это весьма популярный вид образовательных услуг, который, однако, требует большего внимания Министерства науки и высшего образования РФ. Сейчас программы ДПП не стандартизированы в отношении многих аспектов учебного процесса. К примеру, не существует четких указаний по поводу содержания часов самостоятельной работы (ЧСР) в рабочих планах программ. Именно поэтому регламентация этого аспекта является не менее важным шагом к повышению качества разработки учебного плана для программ ДПП, как, впрочем, и предложения новых моделей обеспечения качества проектирования и реализации образовательных программ [20, с. 27].

Говоря о рекомендациях к стандартизации составления учебных планов для программ ДПП, логично было бы ориентиро-

ваться на учебные планы высшего образования (для программ ДПП на базе ВПО) и среднего специального образования (для программ ДПП на базе СПО). Приказ Министерства образования и науки РФ от 19.12.2013 № 1367 (ред. от 15.01.2015) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования: программам бакалавриата, специалитета, магистратуры» [10] ясно указывает на минимальное количество часов самостоятельной работы в учебных планах, а вот Приказ Министерства образования науки России от 14.06.2013 № 464 (ред. от 15.12.2014) «Об осуществлении образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» лишь указывает на то, что самостоятельная работа учащихся должна входить в учебный план (без конкретизации количества ЧСР).

Часы аудиторной и самостоятельной работы – это действительно одно из самых слабых мест программ ДПП ещё и по другой причине. Как и было описано выше, дипломы (и приложения к ним) по окончании программ ДПП выдаются на бланках установленного образца. При этом шаблон и правила заполнения диплома и приложения к нему устанавливает образовательная организация самостоятельно. Исходя из этого, приложения к дипломам зачастую содержат различные неоднозначные формулировки, описывающие количество академических часов по каждой дисциплине: «общее количество часов», «количество часов», «количество аудиторных часов», «объём часов». Такие формулировки хорошо заметны работникам образования, привыкшим к тому, что в приложении к дипломам о среднем и высшем образовании всегда указывается именно общее количество академических часов, что, с методической точки зрения, является абсолютно правильным. Формулировка «общее количество часов» также приводится и в Письме Министерства образования и науки РФ от 12 марта 2015 г. № АК-610/06 «О направлении методических рекомендаций по разработке, порядку выдачи и учёту документов о квалификации в сфере

дополнительного профессионального образования» [6]. Так, к примеру, приложение к диплому о ДПП, выдаваемое МГУ имени М.В. Ломоносова не соответствует рекомендациям Министерства образования и науки РФ и содержит формулировку «число аудиторных часов», которое на 50-60% ниже реального времени, указанного в учебном плане. В дипломах о ДПП, выдаваемых СПбГУ, также указывается «число аудиторных часов», но некорректность данной формулировки компенсируется отсутствием ЧСР в учебных планах программ ДПП данного вуза. Дипломы о переподготовке, выдаваемые РУДН, содержат формулировки «количество часов / кредитов» и, судя по учебным планам, включают в себя как аудиторные часы, так и ЧСР, то есть именно «общее количество часов». В дипломах, выдаваемых коммерческими образовательными организациями, количество академических часов иногда обозначается недопустимой формулировкой «объём часов» (Негосударственное частное образовательное учреждение ДПО «Институт переподготовки и повышения квалификации»).

Таким образом, указанные неоднозначные формулировки могут создавать выпускникам значительные трудности в процессе «перезачёта» дисциплин, а также при процедуре эвалюации дипломов о ДПП за рубежом, поэтому основная рекомендация образовательным организациям при разработке дизайна приложений к дипломам о ДПП заключается в простом следовании рекомендациям Министерства образования и науки РФ [6]. Также стоит отметить и тревожную тенденцию касательно уменьшения минимального количества академических часов для присвоения квалификации. До апреля 2014 г. действовал регламент в отношении программ ДПП (Постановление Правительства РФ от 26.06.1995 № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования специалистов», а именно пункт 28: «присвоение квалификации – для лиц, прошедших обучение по программе в объёме свыше 1000 часов» [13]. Но в 2013 г. вступил в силу Фе-

деральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», который указывает лишь минимальный порог часов для освоения программ ДПП (250 академических часов) [16]. Поэтому, если программа лишь немногим превышает планку в 250 часов, и её действительно возможно освоить в сжатые сроки, то учебное заведение вправе присвоить слушателю новую квалификацию. Однако даже после отмены требования о минимальном пороге в 1000 академических часов для присуждения дополнительной квалификации серьезные программы ДПП составляются с учетом уже недействующего требования, так как для качественной подготовки специалиста все-таки требуется много времени. Таким образом, федеральный закон «Об образовании в РФ» определенно требует доработки в плане стандартизации программ ДПП, так как его актуальные формулировки никак не способствуют повышению качества выпускаемых специалистов.

Большее количество академических часов в учебном плане ДПП, конечно, может увеличивать время обучения, поэтому не все качественно составленные программы в полной мере востребованы, так как абитуриенты стараются найти краткосрочную программу ДПП. Однако слушатели часто забывают о том, что по некоторым специальностям невозможно качественно подготовить специалиста в сжатые сроки. Более того вузы и НИИ, ориентирующие академическую нагрузку своих программ ДПП на такой «широкий спрос» должны осознавать реальность репутационных рисков.

Заключение

В заключение хочется повторить тезис о перспективности профессиональной переподготовки, как образовательной ступени. Данный вид образовательных услуг поистине уникален, обладает гибкостью и выполняет не только образовательную функцию, но и функцию межквалификационного перехода. ДПП способна заполнить пространство между ступенями образования и стать связующим звеном для специалистов смежных областей знаний, но строго разделённых между собой номенклатурно. Например, хорошо составленная двухлетняя программа ДПП может позво-

лить биохимику получить квалификацию провизора, преподавателю английского языка – получить квалификацию переводчика, биоинформатику – получить квалификацию программиста, физиологу – получить квалификацию клинического психолога, а психологу – квалификацию олигофренопедагога. Эти примеры ясно показывают близкие специальности, но, несмотря на кажущуюся близость, работать в указанных сферах, даже имея знания и опыт, без соответствующей квалификации совершенно невозможно. Как и сказано выше, переподготовка – это тот образовательный фрагмент мозаики, который можно встраивать в индивидуальную траекторию карьерного развития любого человека, уже начиная со старших курсов университета, заполняя имеющиеся пробелы в знаниях. Выпускник, заканчивающий обучение по основной образовательной программе, при грамотном планировании, может выйти из университета, имея две квалификации (основную и дополнительную), с большими шансами на успешную самореализацию в жизни.

Профессиональная переподготовка представляет собой ту образовательную ступень, которая позволяет специалисту преодолеть бюрократические заслоны при получении новой квалификации. В какой-то мере эту же функцию выполняет и магистратура. Но она требует от абитуриента диплом о высшем образовании, а переподготовка – нет, или позволяет обучаться параллельно с основным образованием (высшим или средним специальным). Также магистратура предусматривает, по меньшей мере, двухлетнюю подготовку, а на переподготовку может хватить года или даже меньше.

Остаётся надеяться, что ведущие классические университеты, исследовательские институты и средние специальные образовательные учреждения России будут и дальше развивать ДПП как перспективную образовательную услугу не только из-за её прибыльности, но и по причине диверсификации своего портфеля услуг, увеличивая тем самым свой рейтинг и репутацию в академической среде.

Библиографический список

1. Агибалова В.Г., Шатеев Н.Д., Волков И.И. Как программа МВА влияет на образование // Заметки ученого. – 2022. – № 1-1. – С. 304-307.
2. Баева Е.В., Руденко А.В. Проектирование содержания магистерской программы "управление системой дополнительного образования" на основе профессионального стандарта // Вестник Алтайского государственного педагогического университета. – 2020. – №2 (43). – С. 29-33. – DOI 10.37386/2413-4481-2020-2-29-33.
3. Долголюк А.А. Профессиональная переподготовка специалистов сибирских строительных организаций в 1960-е гг. // Известия ИГЭА. – 2012. – №6. – С. 150-155.
4. Иванов П.Ю., Яковлева Е.И. К вопросу о нормативно-правовом регулировании реализации программ профессиональной переподготовки // Санкт-Петербургский образовательный вестник. – 2018. – №3 (19). – С. 65-68.
5. Петров А.Я. Профессиональное обучение и право в СССР (в 30-х – 60-х гг. XX века) // Образование и право. – 2020. – № 5. – С. 335-341. – DOI 10.24411/2076-1503-2020-10557.
6. Письмо Минобрнауки России от 12.03.2015 № АК-610/06 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке, порядку выдачи и учёту документов о квалификации в сфере дополнительного профессионального образования»). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_177814/ (дата обращения 19.04.2022 г.)
7. Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 11.09.1929 «Об установлении единой системы индустриально-технического образования». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=26494#WwfXN9TGXLaRNFq> (дата обращения 11.04.2022 г.)
8. Приказ Минобрнауки РФ от 25 августа 2003 г. № 3381 // Приложение. Государственные требования к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для получения дополнительной квалификации «Мастер делового администрирования – Master of Business Administration (МВА)». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/1594343/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/> (дата обращения 10.05.2022 г.)
9. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 1 июля 2013 г. № 499 г. Москва «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/documents/2013/08/28/minobr-dok.html> (дата обращения 15.05.2022 г.)
10. Приказ Министерства образования и науки РФ от 19.12.2013 № 1367 (ред. от 15.01.2015) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_159671/ (дата обращения 18.04.2022 г.)
11. Приказ Министерства образования РФ от 06.09.2000 № 2571 «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки» (утратил силу). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/182671/> (дата обращения 14.04.2022 г.)
12. Приказ Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/documents/2013/08/28/minobr-dok.html> (дата обращения 15.04.2022 г.)
13. Постановление Правительства РФ от 26 июня 1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» (с изменениями и дополнениями)

(утратило силу). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/10136741/> (дата обращения 18.04.2022 г.)

14. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 – 2020 годы». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/57406915/> (дата обращения 10.04.2022 г.)

15. Умнова-Конюхова И.А., Алешкова И.А. Образовательное законодательство России. Новая веха развития: монография / Л.В. Андриченко, В.Л. Баранков, Б.А. Булаевский и др. – М.: ИД юриспруденция, 2015. – 480 с.

16. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (последняя редакция). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения 10.04.2022 г.)

17. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части установления уровней высшего профессионального образования)» от 24.10.2007 № 232-ФЗ (последняя редакция)

18. Чандра М.Ю. Концепция управления качеством проектирования и реализации образовательных программ высшего образования: целостный взгляд // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2017. – №3 (116). – С. 27-34.

ADDITIONAL PROFESSIONAL RETRAINING AS A PERSPECTIVE IN THE RUSSIAN EDUCATION SYSTEM

I.V. Vladimirov¹, *Postgraduate*

V.B. Alferyeva-Thermsikos², *Graduate Student*

R.R. Gasanova¹, *Candidate of Psychological Sciences, Senior Lecturer*

¹**Lomonosov Moscow State University,**

²**Ulyanovsk State Pedagogical University named after I.N. Ulyanova**

¹**(Russia, Moscow)**

²**(Russia, Ulyanovsk)**

***Abstract.** The article deals with professional retraining as an educational stage in the system of modern professional education in Russia. The historical prerequisites for emergence of the professional retraining` phenomenon are explained in detail, after that shortcomings and problems are shown also. The competitive advantages of retraining program compared to the master program ones. The legal regulation of professional retraining is described as well as proposals for standardization are put forward.*

***Keywords:** professional retraining, curriculum, MBA program, additional professional education, standardization and regulation of curricula.*