

УДК 378

Диверсификация дополнительных профессиональных программ для специалистов социальной сферы

Лебедева Наталья Васильевна

Кандидат психологических наук, доцент, заместитель директора,
Институт дополнительного профессионального образования
работников социальной сферы города Москвы,
105006, Российская Федерация, Москва, 1-й Басманный переулок, 10;
e-mail: Lebedeva1512@yandex.ru

Аннотация

В статье обосновывается актуальность развития диверсификации дополнительного профессионального образования в целом, и дополнительных профессиональных программ для специалистов социальной сферы в частности. Диверсификация представляет собой разнообразие, расширение, выход за пределы традиционных моделей обучения в дополнительном профессиональном образовании (ДПО) специалистов социальной сферы. Диверсификация дополнительных профессиональных программ продиктована необходимостью оперативного реагирования на модернизацию социальной сферы. Доказывается, что процесс диверсификации может иметь положительную динамику при определенных условиях, реализация которых позволит создать условия для эффективного включения ДПО в процессы повышения профессиональной компетентности специалистов социальной сферы. На примере Института дополнительного профессионального образования работников социальной сферы города Москва представлен опыт реализации диверсификации дополнительных профессиональных программ по принципу модульности.

Для цитирования в научных исследованиях

Лебедева Н.В. Диверсификация дополнительных профессиональных программ для специалистов социальной сферы // Педагогический журнал. 2017. Том 7. № 3А. С. 23-34.

Ключевые слова

Диверсификация, дополнительное профессиональное образование, программы обучения, специалист социальной сферы, модернизация социальной сферы.

Введение

Социально-экономическое развитие современного российского общества с его динамичностью и скоростью инновационных преобразований актуализируют вопросы профессионализации кадров, способных оперативно реагировать на все изменения и быть конкурентоспособным на рынке труда. Введение Федерального закона от 3 июля 2016 года № 238 «О независимой оценке квалификаций», создание Национальной системы квалификаций связано с необходимостью подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в соответствии с потребностями различных отраслей экономики страны [Ледина, 2017, 152]. Социальная сфера не стоит в стороне. Сегодня модернизация, происходящая в социальной сфере, ставит в ранг приоритетных задач развитие и постоянное совершенствование профессиональных компетенций руководителей и специалистов.

Вопросы непрерывного образования кадров сегодня особенно актуальны, так как именно оно призвано обеспечить гармоничное развитие каждой личности, индивидуализировать обучение, воспитать в каждом человеке осознанную потребность в повышении уровня знаний [Лебедева, 2013, 9]. Важным фактором, способствующим повышению профессионализма специалистов социальной сферы является дополнительное профессиональное образование.

Способно ли традиционное ДПО отвечать требованиям социального заказа, работодателей и индивидуальным образовательным запросам специалистов социальной сферы? Какие преобразования необходимы в системе ДПО? Решением данных вопросов является диверсификация ДПО специалистов социальной сферы и в первую очередь, дополнительных профессиональных программ.

Диверсификация дополнительного профессионального образования специалистов социальной сферы

Термин «диверсификация» в образовании стал применяться в конце 60-х – начале 70-х гг. XX века, с возникновением необходимости реформирования образовательных систем. Данным термином обозначались разнообразие, разностороннее развитие, расширение видов образовательных услуг.

Диверсификация в образовании «означает переход от многоуровневой структуры образования к многообразию уровней форм получения образования. Она призвана расширить возможность самореализации личности. В профессиональном образовании наметилось два основных пути диверсификации: многоступенчатая и многоуровневая подготовка кадров» [Симоненко, Ретивых, 2003, 153]. Результатом диверсификации образовательной системы является «гуманистическая личность, подготовленная к профессиональной деятельности, имеющая сформированные познавательные запросы и духовные потребности, способная

самостоятельно их удовлетворять. Это достигается за счет развития социокультурных адаптивных возможностей человека на протяжении всей его жизни посредством приобретения и освоения знаний, умений и навыков, в том числе профессиональных, в системе формального, неформального образования и самообразования» [Мангер, 2008, 14].

Ганичева А.Н. рассматривает диверсификацию современного образования как принцип инновационного структурирования системы образования, обеспечивающей возможность вариативности образовательных услуг и программ, типов, видов и форм образовательных организаций. Сегодня рынок образовательных услуг требует от ДПО многоуровневой и многоступенчатой профессиональной подготовки [Ганичева, 2014, 21].

Диверсификация образования рассматривается как альтернатива традиционному образованию в части совершенствования образовательного процесса, который создает для личности не только объективные условия расширения базовых знаний, обогащения опыта, овладения способами познавательной, практической и социальной деятельности, но и способствует ее творческому и социальному становлению.

В настоящее время диверсификация образования обусловлена многими социальными факторами: экономическими потребностями, темпами развития гражданского общества, социальной дифференциацией населения, темпами развития науки, возникновения новых отраслей знания и технологий и пр. В свою очередь рынок труда отдает предпочтение специалисту, обладающему междисциплинарными знаниями, мобильному, адаптивному, способному самостоятельно разрешать различные проблемные ситуации [Королева, 2013, 114].

ДПО сегодня также необходима диверсификация как возможность расширения и разнообразия образовательных услуг, активное внедрение инновационных форм и технологий, модернизация управленческой структуры ДПО, а также мобильность, гибкость и динамичность самой системы ДПО.

Потребность в диверсификации ДПО обусловлена не только кризисными явлениями на уровне социума, но и на личностном уровне, в духовной сфере человека, которые выражаются в снижении нравственного, интеллектуального, культурного потенциала личности. Поэтому процесс диверсификации ДПО должен осуществляться на основе личностно-компетентностного подхода. В этом аспекте диверсификация рассматривается как путь к формированию социокультурной компетенции, самостоятельности личности в выборе построения обучения в соответствии со своими возможностями и способностями, а также потребностями рынка.

Обеспечить диверсификацию системы ДПО могут такие средства, как создание открытой образовательной системы, организация новых видов образовательных услуг в сфере ДПО, расширение числа сфер деятельности на рынке образовательных услуг, глубокая трансформация образовательных технологий и образовательной структуры, кардинальное изменение имиджа образовательного учреждения ДПО и гибкая реакция на изменение спроса на рынке труда и рынке образовательных услуг [Багин, 2006, 66].

Багин В.В. подчеркивает, что «в плане становления и дальнейшего развития системы ДПО диверсификация – это не только система, но и процесс, и результат ее создания, реализованные в постоянно обновляющемся и расширяющемся спектре образовательных программ и образовательных структур, которые характеризуются непрерывностью, многоуровневостью, многопрофильностью, расширением поля образовательной и профессиональной деятельности. Диверсификация как процесс состоит в постоянном динамичном расширении спектра образовательных программ, реализуемых в системе ДПО на разных уровнях и в различных формах с использованием современных технологий и ориентированных на развитие новых направлений, специальностей, отвечающих требованиям сегодняшнего дня, в гибком перестраивании образовательных структур в соответствии с запросами рынка образовательных услуг. Диверсификация как результат определяет модернизацию системы ДПО, ее организационную и структурную перестройку» [Багин, 2006, 69].

В качестве целей диверсификации для ДПО специалистов социальной сферы нами определены: достижение устойчивого развития, обеспечения условий для повышения профессионализма специалистов социальной сферы, гибкости, мобильности структуры ДПО.

Достижение указанных целей, безусловно, требует определенных средств, приемов, способов действия, без использования которых диверсификация невозможна. Обеспечить диверсификацию системы ДПО специалистов социальной сферы в целом могут такие средства, как разработка содержательно-методического базиса новых дополнительных образовательных программ, организация новых видов образовательных услуг в сфере ДПО, разнообразие форм обучения в условиях ДПО, трансформация образовательных технологий и образовательной структуры, изменение имиджа ДПО специалистов социальной сферы и его целевой направленности, развитие социального партнерства, создание личностно-развивающей среды образовательного пространства ДПО с учетом андрагогического подхода к обучению специалистов социальной сферы, оперативная реакция на изменения в социальной сфере [Лебедева, 2017, 16]. Эффективность диверсификации ДПО специалистов социальной сферы обеспечивается организационно-управленческими, дидактико-технологическими, социально-психолого-педагогическими условиями [Сумская, 2007, 355].

Диверсификация дополнительных профессиональных программ на основе модульного принципа

В Российской Федерации на уровне правительства принят ряд видов ДПО, к наиболее распространенным из которых относятся профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировка. Охарактеризуем каждый из этих видов:

1) профессиональная переподготовка – вид ДПО, направленный на освоение обучающимися образовательных программ для выполнения нового вида работы или группы работ. Профессиональная переподготовка не обеспечивает получения обучающимся нового

уровня образования в соответствии с государственными образовательными стандартами, но она дает возможность изменить направление профессиональной деятельности на уже имеющемся уровне образования;

2) повышение квалификации – вид ДПО, направленный на обеспечение нового качества выполнения работником профессиональных функций и не завершающийся повышением уровня (ступени) образования;

3) стажировка – форма повышения квалификации или переподготовки путем непосредственного участия обучающегося в соответствующей трудовой деятельности. Стажировка может осуществляться без предварительного обучения [Волкова, 2012, 412].

Основным условием всех представленных дополнительных профессиональных программ является построение программы на основе технологии модульного обучения. Модульная организация образовательного процесса в ДПО специалистов социальной сферы предполагает обязательный учет принципов модульного обучения в их единстве и взаимосвязи с общедидактическими принципами.

Принцип модульности, основополагающий принцип модульного обучения, тесно взаимосвязан с принципами целенаправленности (постановка комплексной дидактической цели программы обучения и частных дидактических целей модульных блоков и отдельно взятых модулей), единства обучения и воспитания, научности (используются все современные достижения в области социальной работы), связи теории с практикой (наличие теоретической информации и практических заданий на всех этапах обучения), наглядности (графической, иллюстративной, звуковой, естественной и т. д.), прочности знаний (проводится рубежный и итоговый контроль, самоконтроль, самообследование учебно-познавательной деятельности), системности и последовательности обучения [Ковалева, 2012, 617].

Одним из важных направлений диверсификации ДПО специалистов социальной сферы является диверсификация дополнительных профессиональных программ. Это подразумевает как обновление контента, так и разнообразие, расширение видов, форм дополнительных профессиональных программ переподготовки, повышения квалификации, внедрение корпоративного обучения в виде тренингов, семинаров, воркшопов, практикумов, мастер-классов и др.

Разработка и реализация современных дополнительных профессиональных программ ДПО специалистов социальной сферы должны осуществляться с наличием таких показателей, как актуальность дополнительной профессиональной программы в соответствии с направлениями модернизации социальной сферы; соответствие профессиональным стандартам, а также государственным образовательным стандартам; модульность построения дополнительной профессиональной программы с обязательным вариативным блоком (дисциплин по выбору); наличие показателей достижения планируемых результатов (сформированных компетенций у специалистов социальной сферы); оснащенность учебно-методическим обеспечением, информационными и сетевыми ресурсами образовательного процесса.

Наиболее перспективным принципом построения дополнительной профессиональной программы является принцип модульности. Он позволяет обеспечить гибкость реагирования ДПО на социально-профессиональные запросы работодателей, а также индивидуальные образовательные потребности специалистов социальной сферы, как субъектов инновационной образовательной деятельности. Кроме того, содержание модулей должно быть открыто для внесения корректив и непрерывного обновления в соответствии с изменением ситуации путем добавления учебных элементов [Новикова, Гоглова, 2015, 67].

Введение профессиональных стандартов в социальной сфере ставят перед ДПО задачи разработки новых дополнительных профессиональных программ переподготовки и повышения квалификации с учетом формирования профессиональных компетенций, согласно данным стандартам.

Диверсификация ДПО специалистов социальной сферы предполагает постоянное расширение спектра образовательных программ. Так, в 2016-2017 учебном году в Институте дополнительного профессионального образования работников социальной сферы города Москвы (ИДПО) были разработаны и реализованы новые дополнительные программы переподготовки с присвоением квалификации (объемом 680 часов) «Социальная работа и развитие организации системы социальной защиты населения», «Управление персоналом в организациях социальной сферы», «Социально-педагогическая и социально-психологическая деятельность с семьей и детьми в организациях социальной сферы», «Социальная реабилитация инвалидов», «Управление государственными закупками»; курсы повышения квалификации: «Социальное сопровождение в деятельности учреждений социального обслуживания», «Профессиональное мастерство специалистов социальной сферы в области семьи и детства» и мн.др. [Лебедева, 2017, 160].

Сегодня в социальной сфере все больше возрастает спрос на корпоративное обучение, когда учреждение (организация) социальной сферы организует на своей площадке тренинг, семинар-практикум, воркшоп по актуальной для данного учреждения (организации) теме. Образовательный запрос поступает как правило от администрации, ИДПО осуществляет организационно-методическое сопровождение, и преподаватель выезжает для проведения обучения. Так, в 2016-2017 учебном году были востребованы семинары «Оценка квалификации специалистов социальной защиты в рамках реализации ФЗ № 238 от 3.07.2016 «О независимой оценке квалификации», «Развитие когнитивных функций у пожилых людей», тренинги «Стоп стресс», «Профилактика эмоционального выгорания» и др.

Реализация всех дополнительных профессиональных программ диктует необходимость замены традиционных образовательных технологий на активные и интерактивные формы обучения в условиях ДПО. К ним относятся тренинги, семинары-практикумы, деловые и ролевые игры, воркшопы, мастер-классы и др.

Методы активного обучения – это методы обучения, направленные на развитие у слушателей ДПО специалистов социальной сферы самостоятельного творческого мышления и способности квалифицированно решать нестандартные профессиональные задачи.

Применение активных форм обучения в ДПО специалистов социальной сферы обусловлено рядом причин: во-первых, слушатели должны не только получить определенные знания, но и уметь применять их в конкретной практической ситуации. Данные формы обучения значительно активизируют учебно-образовательный процесс ДПО. Они способствуют активному взаимодействию преподавателей и слушателей. Для совершенствования и активизации учебно-образовательного процесса в ДПО большое значение имеет знание и учет тех особенностей ДПО специалистов социальной сферы, которые обуславливают необходимость перестройки у слушателей сложившихся в прошлом школьных стереотипов учебной работы и вооружение их новыми умениями и навыками учебно-познавательной деятельности.

Понятие «технология интерактивного обучения» подразумевает обучение через участие. В ходе такого вида обучения у обучаемых формируются навыки совместной деятельности, имеющей конкретные и прогнозируемые цели. Это, прежде всего, диалоговое обучение. Диалоговые формы интерактивного обучения основаны на взаимопонимании и взаимодействии, что несколько непривычно для традиционного образовательного процесса.

Диверсификация дополнительных профессиональных программ в совокупности с модернизацией образовательных технологий способствует активизации профессионально-личностного развития специалистов социальной сферы. Именно оно способно обеспечить движение вперед как в профессиональном, так и в личностном плане. Процесс профессионально-личностного развития является уникальным и неповторимым, в ходе него формируются интегрированные структуры психологических компонентов профессионального самоутверждения личности [Лебедева, 2015, 6].

Особой составляющей диверсификационных процессов ДПО специалистов социальной сферы является андрагогическое взаимодействие преподавателей и слушателей. Основу данного взаимодействия составляют партнерские отношения, основанные на взаимном уважении, доверии. Преподаватель ДПО выступает в роли фасилитатора, наставника, тьютера [Громкова, 2012, 237].

Необходимо отметить, что для эффективности диверсификации дополнительных профессиональных программ необходимо создание системы мониторинга, позволяющее выявлять запросы со стороны работодателей, индивидуальные образовательные потребности специалистов социальной сферы. Проведение опросов по результатам обучения со стороны слушателей способствует определению «сильных» и «слабых» мест в содержании данных программ, учебно-методическом сопровождении, информационном, дистанционном, а также материально-техническом обеспечении.

Наличие системы маркетинга сегодня является необходимым компонентом ДПО, позволяющим изучать передовой опыт других образовательных учреждений ДПО, определять образовательные запросы со стороны заказчиков.

Заключение

Таким образом, с учетом вышесказанного можно сделать выводы о том, что в настоящее время возникла объективная необходимость в диверсификации системы ДПО специалистов социальной сферы. Особо остро ощущается потребность в диверсификации дополнительных профессиональных программ. Содержательный компонент предполагает разработку широкого спектра данных программ с учетом государственных образовательных и профессиональных стандартов.

Диверсификация, являясь одним из путей модернизации ДПО специалистов социальной сферы, в качестве важнейшего проявления предполагает обязательное обновление, совершенствование, а также разработку новых дополнительных профессиональных программ переподготовки, повышения квалификации и формата корпоративного обучения.

Потенциал ДПО должен быть в полной мере использован для социально-экономического развития российского общества, подготовки высококвалифицированных и востребованных на рынке труда кадров, а также профессионально-личностного развития специалистов социальной сферы с характерными для современного профессионала социальной и профессиональной мобильностью.

Библиография

1. Багин В.В. Диверсификация как механизм стратегий развития системы дополнительного профессионального образования // Интеграция образования. 2006. № 2. С. 66-72.
2. Волкова Н.С. Анализ системы дополнительного профессионального образования России и его роль в современных условиях // Молодой ученый. 2012. № 5. С. 412-415.
3. Ганичева А.Н. Диверсификация образовательных услуг и рынок образовательных услуг столицы: результаты мониторинга // Современные тенденции в дополнительном образовании взрослых: материалы II международной научно-практической конференции. Минск, 27-28 ноября 2014. Минск: Республиканский институт высшей школы, 2014. С. 20-26.
4. Громкова М.Т. Андрагогика: теория и практика образования взрослых. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 495 с.
5. Ковалева Ю.Ю. Из опыта реализации дополнительной образовательной программы «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации» на основе технологии модульного обучения (часть 1) // Молодой ученый. 2015. № 6. С. 617-620.
6. Королева Е.Г. Социально-педагогические проблемы диверсификации образования взрослых // Человек и образование. 2013. № 2 (35). С. 113-116.

7. Лебедева Н.В. Диверсификация дополнительного профессионального образования специалистов социальной сферы в рамках андрагогического подхода // Вестник Череповецкого государственного университета. 2014. № 4 (57). С. 160-163.
8. Лебедева Н.В. Диверсификация дополнительного профессионального образования // Высшее образование сегодня. 2017. № 2. С. 15-18.
9. Лебедева Н.В. Обучение взрослых в системе переподготовки и повышения квалификации. М.: Издательство «Перо», 2013. 166 с.
10. Лебедева Н.В. Роль дополнительного образования в профессионально-личностном развитии специалистов по социальной работе. Уфа: Издательство Инфинити, 2015. 225 с.
11. Ледина Н.Ю. Организация независимой оценки квалификации работников на основе профессиональных стандартов // Наука и современность. 2017. № 50. С. 152-159.
12. Мангер Т.Э. Диверсификация системы непрерывного образования в социо-культурной сфере: дис. ... д-ра пед. наук. М.: Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина, 2008. 423 с.
13. Новикова Т.Г., Гоглова М.Н. Историко-генетический анализ моделей развития дополнительного профессионального педагогического образования // Современное дополнительное профессиональное образование. 2015. № 3. С. 59-77.
14. Симоненко В.Д., Ретивых М.В. Общая и профессиональная педагогика. Брянск: Брян. гос. ун-т, 2003. Т. 1. 174 с.
15. Сумская Т.С. Диверсификация непрерывного профессионального образования специалистов по социальной работе в университетском комплексе: дисс. ... док. пед. наук. М.: Российский государственный социальный университет, 2007. 403 с.

Diversification of additional professional programs for specialists in social sphere

Natal'ya V. Lebedeva

PhD in Psychological Sciences, Docent,
Deputy Director of Institute for Additional Professional
Education of Workers for Social Services,
105006, 10 1st Basmannyi ln., Moscow, Russian Federation;
e-mail: Lebedeva1512@yandex.ru

Abstract

The article substantiates the relevance of the diversification development of additional professional education in General and, in particular, the additional professional programs for

social workers. Diversification is the variety, extension, going beyond traditional models of training in additional professional education (APE) specialists of social sphere. Diversification of additional professional programs is dictated by the necessity of rapid response for the modernization of the social sphere. It is proved that the process of diversification can have positive dynamics, under certain conditions, the implementation of which will allow to create the conditions for effective inclusion of the Continuing Professional Education (CPE) to increase professional competence of specialists in social sphere. On the example of Institute of additional professional education of social workers of the city of Moscow this article presents the experience of the implementation of diversification additional vocational programs on the basis of modularity. As a result of the research, it is concluded that currently there is an objective need for the diversification of the CPE system for specialists in the social sphere. Most highly desired is the need for diversification of additional professional programs. The potential of the Continuing Professional Education should be fully realized for the social and economic development of Russian society, the preparation of highly qualified and highly demanded personnel in the labor market, as well as the professional and personal development of specialists in the social sphere.

For citation

Lebedeva N.V. (2017) Diversifikatsiya dopolnitel'nykh professional'nykh programm dlya spetsialistov sotsial'noi sfery [Diversification of additional professional programs for specialists in social sphere]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 7 (3A), pp. 23-34.

Keywords

Diversification, additional professional education, training programs, workers for social services, social sector.

References

1. Bagin V.V. (2006) Diversifikatsiya kak mekhanizm strategii razvitiya sistemy dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya [The diversification of education as the leverage for implementation of new strategy in the field of vocational education]. *Integratsiya obrazovaniya* [Integration of education], 2, pp. 66-72.
2. Volkova N.S. (2012) Analiz sistemy dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya Rossii i ego rol' v sovremennykh usloviyakh [Analysis of additional professional education in Russia and its role under current conditions]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 5, pp. 412-415.
3. Ganicheva A.N. (2014) Diversifikatsiya obrazovatel'nykh uslug i rynek obrazovatel'nykh uslug stolitsy: rezul'taty monitoringa [Diversification of educational services and the mar-

- ket of educational services in the capital: monitoring results]. *Sovremennye tendentsii v dopolnitel'nom obrazovanii vzroslykh: materialy II mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. Minsk, 27-28 noyabrya 2014* [Current trends in further education of adults: Pros. of the II Int. Sci. Conf.]. Minsk: National Institute for Higher Education Publ., pp. 20-26.
4. Gromkova M.T. (2012) *Andragogika: teoriya i praktika obrazovaniya vzroslykh* [Andragogy: the theory and practice of adult education]. Moscow: YuNITI-DANA Publ.
 5. Kovaleva Yu.Yu. (2015) Iz opyta realizatsii dopolnitel'noi obrazovatel'noi programmy "Per-evodchik v sfere professional'noi kommunikatsii" na osnove tekhnologii modul'nogo obucheniya (chast' 1) [Experience of applying additional educational program "Translator in the sphere of professional communication" based on the technology of modular training (Part 1)]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 6, pp. 617-620.
 6. Koroleva E.G. (2013) Sotsial'no-pedagogicheskie problemy diversifikatsii obrazovaniya vzroslykh [Socio-pedagogical problems of diversification in adult education]. *Chelovek i obrazovanie* [Man and education], 2 (35), pp. 113-116.
 7. Lebedeva N.V. (2014) Diversifikatsiya dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya spetsialistov sotsial'noi sfery v ramkakh andragogicheskogo podkhoda [Diversification of additional education in vocational and personal development of social work specialists (adragogical approach)]. *Vestnik Cherepovetskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Cherepovets State University], 4 (57), pp. 160-163.
 8. Lebedeva N.V. (2017) Diversifikatsiya dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya [Diversification of additional education]. *Vyshee obrazovanie segodnya* [Higher education today], 2, pp. 15-18
 9. Lebedeva N.V. (2013) *Obuchenie vzroslykh v sisteme perepodgotovki i povysheniya kvalifikatsii* [Adult education in the system of retraining and advanced training]. Moscow: Pero Publ.
 10. Lebedeva N.V. (2015) *Rol' dopolnitel'nogo obrazovaniya v professional'no-lichnostnom razvitiitii spetsialistov po sotsial'noi rabote* [The role of additional education in vocational and personal development of social work specialists]. Ufa: Infiniti Publ.
 11. Ledina N.Yu. (2017) Organizatsiya nezavisimoi otsenki kvalifikatsii rabotnikov na osnove professional'nykh standartov [Organization of an independent assessment of employees' qualifications on the basis of professional standards]. *Nauka i sovremennost'* [Science and modernity], 50, pp. 152-159.
 12. Manger T.E. (2008) *Diversifikatsiya sistemy nepreryvnogo obrazovaniya v sotsio-kul'turnoi sfere. Doct. Diss.* [Diversification of continuous education in the socio-cultural sphere. Doct. Diss.]. Moscow: Tambov State University named after G.R. Derzhavin Publ.
 13. Novikova T.G., Goglova M.N. (2015) Istoriko-geneticheskii analiz modelei razvitiya dopolnitel'nogo professional'nogo pedagogicheskogo obrazovaniya [Historical and genet-

ic analysis of development models used in additional professional pedagogical education]. *Sovremennoe dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie* [Modern additional education], 3, pp. 59-77.

14. Simonenko V.D., Retivykh M.V. (2003) *Obshchaya i professional'naya pedagogika* [General and vocational pedagogy], Vol. 1. Bryansk: Bryansk State University Publ.
15. Sumskaya T.S. (2007) *Diversifikatsiya nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya spetsialistov po sotsial'noi rabote v universitetskom komplekse. Doct. Diss.* [Diversification of continuous professional education of specialists in social work at the university. Doct. Diss.]. Moscow: Institute for Additional Professional Education of Workers for Social Services Publ.