



**РЭУ.РФ**

РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА

# ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ



**РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА ИНФОРМАЦИИ  
О ТЕНДЕНЦИЯХ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
В МИРЕ И В РОССИИ**

**ВЫПУСК 5**

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»  
(ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова»)

Научно-исследовательский институт развития образования

## **ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ**

**Результаты мониторинга информации  
о тенденциях развития высшего образования  
в мире и в России**

**Выпуск 5**

Москва  
ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова»  
2021



# ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>1. РАЗВИТИЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ – ГЛОБАЛЬНАЯ ТЕНДЕНЦИЯ СОВРЕМЕННОСТИ .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Тренды развития непрерывного образования.....</b>	<b>6</b>
ВЕДУЩИЕ ТРЕНДЫ ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ .....	8
ПАНДЕМИЯ КАК СТИМУЛ РАЗВИТИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	9
ВЫХОД В ОНЛАЙН .....	9
ТРЕНДЫ МИРОВОГО РЫНКА ОНЛАЙН-ОБРАЗОВАНИЯ.....	11
<b>1.2. Современные формы и институты непрерывного образования .....</b>	<b>12</b>
СИНЕРГИЯ ФОРМ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	12
УНИВЕРСИТЕТСКИЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ .....	14
ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УНИВЕРСИТЕТАХ .....	15
КАК УНИВЕРСИТЕТСКОМУ ОБРАЗОВАНИЮ СТАТЬ ГОТОВЫМ К ИЗМЕНЕНИЯМ? .....	15
КОРПОРАТИВНЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ КАК КОНКУРЕНТЫ ВУЗОВ .....	17
ПОДХОДЫ К СОЗДАНИЮ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА .....	18
КОРПОРАТИВНЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ В РОССИИ.....	19
ФОРМЫ КОРПОРАТИВНЫХ УНИВЕРСИТЕТОВ.....	21
МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ В КОРПОРАТИВНЫХ УНИВЕРСИТЕТАХ .....	21
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ В КОРПОРАТИВНЫХ УНИВЕРСИТЕТАХ .....	22
ПАРТНЕРСТВО КОРПОРАТИВНОГО И УНИВЕРСИТЕТСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	23
<b>1.3. Развитие онлайн-платформ непрерывного образования .....</b>	<b>24</b>
ЛУЧШИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМЫ В РОССИИ .....	26
ПРЕИМУЩЕСТВА ОБУЧЕНИЯ НА ОНЛАЙН ПЛАТФОРМАХ .....	28
<b>2. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ .....</b>	<b>29</b>
ВЕЛИКОБРИТАНИЯ .....	29
ГЕРМАНИЯ.....	32
ФРАНЦИЯ.....	33
ШВЕЦИЯ.....	34
ФИНЛЯНДИЯ .....	35
<b>3. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА РФ В ОБЛАСТИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ .....</b>	<b>37</b>
<b>3.1. Нормативные основы дополнительного образования взрослых .....</b>	<b>37</b>
МЕСТО ДПО В ФЗ «ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ».....	37
ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ, ВИДЫ ДПО, И СРОКИ ОСВОЕНИЯ .....	38
<b>3.2. Место дополнительного образования взрослых в системе долгосрочных приоритетов государства.....</b>	<b>45</b>
ОБУЧЕНИЕ ВЗРОСЛОГО НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ: ИТОГИ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ И ФЕДЕРАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ.....	45

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ В РАМКАХ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ .....	49
ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПРОГРАММЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ ДПО .....	60
<b>3.3. Государственная компенсация затрат на обучение сотрудников: опыт Москвы ...</b>	<b>65</b>
<b>4. ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ В РОССИИ.....</b>	<b>68</b>
<b>4.1. Характеристики российского рынка дополнительного профессионального образования .....</b>	<b>68</b>
СТРУКТУРА ПРОГРАММ, СФЕР И СЛУШАТЕЛЕЙ ДПО .....	68
ОБЪЕМ РЫНКА ДПО В РОССИИ.....	73
ОНЛАЙН-СЕКТОР РОССИЙСКОГО РЫНКА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ .....	75
ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО РЫНКА ОНЛАЙН-ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ .....	76
ТОЧКИ РОСТА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОНЛАЙН-ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ .....	77
<b>4.2. Опыт реализации ДПО в ведущих вузах России.....</b>	<b>77</b>
ФОРМЫ И ПРОГРАММЫ ДПО В ВЕДУЩИХ РОССИЙСКИХ ВУЗАХ.....	77
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ВУЗАХ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ.....	85
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДЛЯ СТУДЕНТОВ .....	86
КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДПО ВЕДУЩИХ РОССИЙСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ.....	90
СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ДПО В ВЕДУЩИХ РОССИЙСКИХ ВУЗАХ .....	92
<b>4.3. Центры компетенций в ведущих вузах .....</b>	<b>98</b>
ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ ЦЕНТРОВ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	98
ДЛЯ ЧЕГО НУЖНЫ ЦЕНТРЫ КОМПЕТЕНЦИЙ?.....	99
ТИПЫ ЦЕНТРОВ КОМПЕТЕНЦИЙ .....	100
КАКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ БУДУТ РАЗВИВАТЬ? .....	100
ДЕЙСТВУЮЩИЕ ЦЕНТРЫ КОМПЕТЕНЦИЙ .....	101
БУДУЩИЕ ЦЕНТРЫ КОМПЕТЕНЦИЙ .....	102
<b>4.4. Развитие системы непрерывного предпринимательского образования .....</b>	<b>104</b>
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ .....	106
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДЛЯ ВЗРОСЛЫХ .....	106
НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ .....	107
<b>5. ДИСКУССИИ, РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСОВ, ЭКСПЕРТНЫЕ МНЕНИЯ .....</b>	<b>109</b>
О НЕОБХОДИМОСТИ ДПО .....	109
ОБ ОТНОШЕНИИ К НЕПРЕРЫВНОМУ ОБУЧЕНИЮ .....	109
АУДИТОРИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОНЛАЙН-ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ: ПОРТРЕТ, ФИНАНСЫ, ПРЕДПОЧТЕНИЯ .....	111
ОТВЕЧАЕТ ЛИ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ ВЫЗОВАМ БУДУЩЕГО? .....	112
ЕСТЬ ЛИ СМЫСЛ В УНИВЕРСИТЕТАХ ПРИ ОБУЧЕНИИ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ? .....	113
БОЛЕЕ ТРЕТИ РОССИЯН РАБОТАЮТ НЕ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ .....	113
<b>6. НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ.....</b>	<b>115</b>

## 1. РАЗВИТИЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ – ГЛОБАЛЬНАЯ ТЕНДЕНЦИЯ СОВРЕМЕННОСТИ

Процессы глобальной трансформации под влиянием четвертой промышленной революции оказывают влияние на все сферы социально-экономической деятельности. В силу роботизации и автоматизации на рынке труда происходит глобальный профессиональный сдвиг.

По оценкам Всемирного экономического форума (ВЭФ) 75 млн человек по всему миру потеряют работу к 2022 году из-за развития технологий и инноваций<sup>1</sup>. А в России, по оценкам Фонда развития интернет-инициатив (ФРИИ), в течение следующих десяти лет при активной модернизации отраслей могут быть сокращены до 6 млн человек, при этом для 25 млн могут радикально измениться требования и состав работы, что говорит о фактическом исчезновении и этих мест<sup>2</sup>.

«Стабильными» (как минимум, до 2022 года) окажутся такие профессии, как ученые, инженеры по робототехнике, управляющие и исполнительные директора, специалисты по управлению рисками, преподаватели вузов, инженеры нефтегазовой области, специалисты по кибербезопасности и специалисты по базам данных.

В этих условиях все более значимой становится общемировая тенденция динамичного развития непрерывного образования на протяжении всей жизни. Сама концепция непрерывного образования появилась в 1926 году в работе Эдуарда Линдемана «Значение образования для взрослых», опубликованной в США. Но в полной мере воплощается она только сейчас, в жизни нашего поколения.

Каждые 10 лет продолжительность жизни увеличивается на 1–2 года. Статистические прогнозы говорят, что, к примеру, японцы, родившиеся в

---

<sup>1</sup> The Future of Jobs Report 2018. – URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf)

<sup>2</sup> Директор ФРИИ рассказал, какие профессии исчезнут из-за роботизации. – URL: <https://ria.ru/20190715/1556513826.html>

2007 году, должны дожить до 2107 года. Это влечет за собой увеличение количества лет обучения.

В России непрерывное образование пока все еще воспринимается как надстройка – дополнительное обучение в тех случаях, когда не хватает основного (рис. 1). Но *в новой экономике образование принципиально понимается как незавершаемое*, и именно оно становится основным двигателем карьеры и предпосылкой возможности множественных профессиональных сценариев в течение всей жизни. Это определяет главное изменение сегодняшнего времени – запрос на индивидуализацию образовательных траекторий в течение всей жизни. Набор необходимых компетенций выбирает уже не образовательный институт, а каждый для себя самостоятельно на разных этапах своего профессионального и жизненного пути<sup>1</sup>.

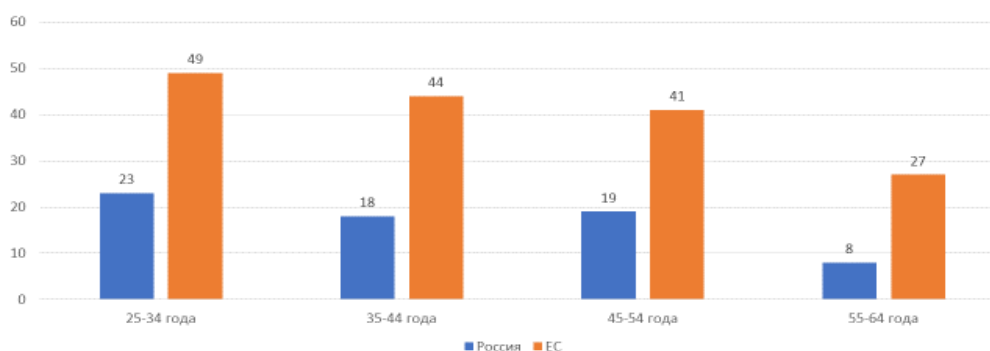


Рисунок 1 – Включенность взрослого населения в формальное непрерывное образование различных возрастных групп в России и ЕС

Источник: Индикаторы образования: 2018 : статистический сборник / Н. В. Бондаренко, Л. М. Гохберг, Н. В. Ковалева и др. – М. : НИУ ВШЭ, 2018. – С. 36.

### 1.1. Тренды развития непрерывного образования

Среди общемировых тенденций образования особо следует выделить быстрое развитие непрерывного образования (образования на протяжении

<sup>1</sup> Почему умение непрерывно учиться – ключевой навык человека будущего. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5e7a66369a794784ea1772ee>

всей жизни). Образование сегодня и на долгосрочную перспективу приобрело характер социально оформленного процесса поддержки развития человека на всех циклах его жизни от рождения до смерти. Необходимость этого обусловлена не только ускорившимися процессами технико-технологического и информационного прогресса, но и особенностями социально-экономического и демографического развития. Поэтому в условиях динамично изменяющегося общества непрерывное образование становится неотъемлемым фактором его развития.

Институционализация непрерывного образования осуществляется в разных формах и на разных уровнях. Непрерывность образования формируется как в вертикальной (образование по уровням в течение всей жизни), так и в горизонтальной (параллельное обучение на программах разного уровня, самообразование) плоскостях. В различных сферах профессиональной деятельности и сегментах рынка труда процессы выстраивания системы непрерывного образования, реализуемого в течение всей жизни, находят свои формы воплощения. Но в любой области деятельности человек сегодня перманентно находится в образовательной среде, которая становится для него естественной формой пребывания и развития, а обучение, осуществляемое формальным и неформальным образом, – постоянным пожизненным процессом<sup>1</sup>.

Реагируя на изменяющиеся потребности рынка труда, сфера образования все более приобретает многоуровневый и многоформатный характер. Особо бурное развитие получает неформальное образование, которое активно начинает конкурировать с формальным образованием, а дополнительное с основным (если в социальных сетях сегодня пройти по тегу #education, то можно найти миллионы видео разного уровня, качества и глубины проработки с образовательным контентом).

---

<sup>1</sup> Константинова Л. В. Непрерывное образование как фактор развития интеграционного потенциала общества // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития : материалы XVII Международной конференции 26–28 сентября 2019 г. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2019. – С. 588–592.



В этой ситуации для университетов появляется угроза оказаться в арьергарде данных процессов в том случае, если не удастся диверсифицировать спектр реализуемых образовательных услуг и выстроить у себя систему непрерывного образования для различных сегментов рынка труда и образовательных потребностей граждан разных возрастов на основе современных цифровых технологий. Поэтому вузы вынуждены не просто своевременно реагировать на эти процессы, а обеспечивать опережающие реакции, создавая конкурентоспособные условия для обучения на протяжении всей жизни. А это значит, что особое внимание необходимо уделять развитию дополнительных образовательных программ разнообразной направленности, обеспечивать реальное практикоориентированное обучение, ориентацию образовательных программ на потребности рынка труда, сократить разрыв между содержанием дисциплин, теоретической подготовки и современной, практической средой работы выпускников.

### ***Ведущие тренды образования взрослых***

Ведущими трендами образования взрослых в настоящее время являются:

- встроенность образования в трудовую деятельность;
- модульная организация учебного процесса и построения программ;
- востребованность обучающимися образовательной среды как пространства профессиональных образовательных коммуникаций;
- потребность в подготовке профессиональных команд.

Развитие возможностей для комплексного подхода в реализации непрерывного образования является одним из ключевых факторов обеспечения устойчивой и эффективной роли университета в воспроизводстве человеческого капитала, его вклада в развитие территорий, повышении его конкурентных возможностей на рынке образовательных услуг и конкурентных возможностей обучающихся на рынке труда до и после завершения обучения.

## ***Пандемия как стимул развития непрерывного образования***

Ситуация, в которой оказался мир из-за распространения коронавируса, стала катализатором для развития модели lifelong learning. На карантине у людей появилось больше свободного времени, чтобы заняться самообразованием. Популяризации онлайн-курсов помогает то, что многие проекты на время пандемии открыли бесплатный доступ к своим ресурсам: так ранее поступила Coursera, в России – Skyeng, Geekbrains, Skillbox, онлайн-школа «Фоксфорд».

Чтобы перевести учебные заведения на удаленный формат, государству пришлось спешно создавать инфраструктуру для организации процесса. Она, как и приобретенный опыт дистанционной работы, сохранится и после окончания эпидемии, что приведет к росту доли онлайн-образования. А это, в свою очередь, будет способствовать распространению принципа непрерывного совершенствования необходимых знаний и навыков<sup>1</sup>.

## ***Выход в онлайн***

Главный импульс к развитию непрерывного обучения дало онлайн-образование. Именно оно позволило легко совмещать учебу с работой и заниматься по удобному графику. Пандемия COVID-19 ускорила эти процессы.

Одни из первых качественных дистанционных образовательных программ были сформированы в массовые открытые онлайн-курсы (МООС) в формате видеозаписи. Такие программы, в частности, предлагает Coursera – один из самых известных в мире проектов в этой сфере, стоимость которого в прошлом году превысила 1 млрд долларов.

При этом, как показывают опросы по Российской Федерации, свыше 40% не помнят, на какой образовательной платформе они обучались, а самым популярным ответом была платформа Coursera (рис. 2).

---

<sup>1</sup> Непрерывное обучение как главный тренд образования будущего. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5eb9cc339a79471380ca55f9>

Благодаря развитию технологий возможности дистанционного обучения существенно продвинулись: искусственный интеллект адаптирует задания под потребности и особенности каждого ученика, а автоматизированные системы проверяют выполнение домашних заданий.

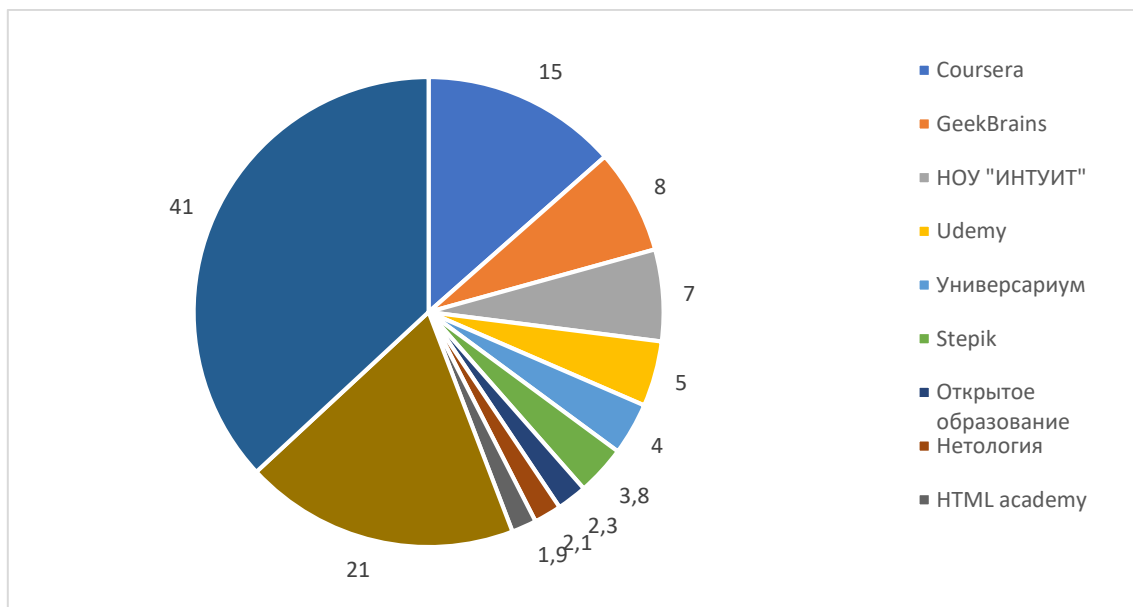


Рисунок 2 – Самые популярные платформы онлайн-курсов в Российской Федерации в 2019 году

Источник: составлено авторами на основе Most popular platforms for online courses in Russia in 2019. – URL: <https://www.statista.com/statistics/1073587/most-popular-online-course-platforms-russia/>

В России пользуется спросом онлайн-обучение профессиям в диджитал- и IT-сферах, управленческим навыкам и иностранным языкам. Такие услуги предлагают, например, онлайн-университет Skillbox, университет интернет-профессий «Нетология», школа английского языка Skyeng, университет для разработчиков Geekbrains. Об их успехе можно судить по цифрам: курсы первых трех компаний суммарно окончили почти 100 тысяч студентов, а количество пользователей, зарегистрированных на портале Geekbrains, превышает 4 млн. Сертификаты, которые выдают такие компании, уже оцениваются многими работодателями на уровне диплома<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Непрерывное обучение как главный тренд образования будущего. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5eb9cc339a79471380ca55f9>

## Тренды мирового рынка онлайн-образования

В качестве основных трендов мирового рынка онлайн-образования можно назвать:

1. Применение искусственного интеллекта в EdTech.
2. Укрепление позиций гигантов digital-мира в онлайн-образовании.
3. Использование технологий виртуальной и дополненной реальности.
4. Использование микрообучения, которое предполагает: (а) подачу образовательного контента с разбивкой на самостоятельные малые единицы, (б) освоение отдельного микронавыка, (в) чаще всего – независимость от отдельной платформы.
5. Популяризация мобильного обучения.
6. Более тесная связь между обучением и трудоустройством.
7. Популярность обучения на основе проектной работы.

Мировой рынок онлайн-образования к 2023 году обещает взять планку 282,62 млрд долларов. По оценке Global Market Insights, в 2017 году он измерялся суммой 159 млрд долларов, в 2018-м – 190 млрд долларов, в 2019-м – 205 млрд долларов (рис. 3).

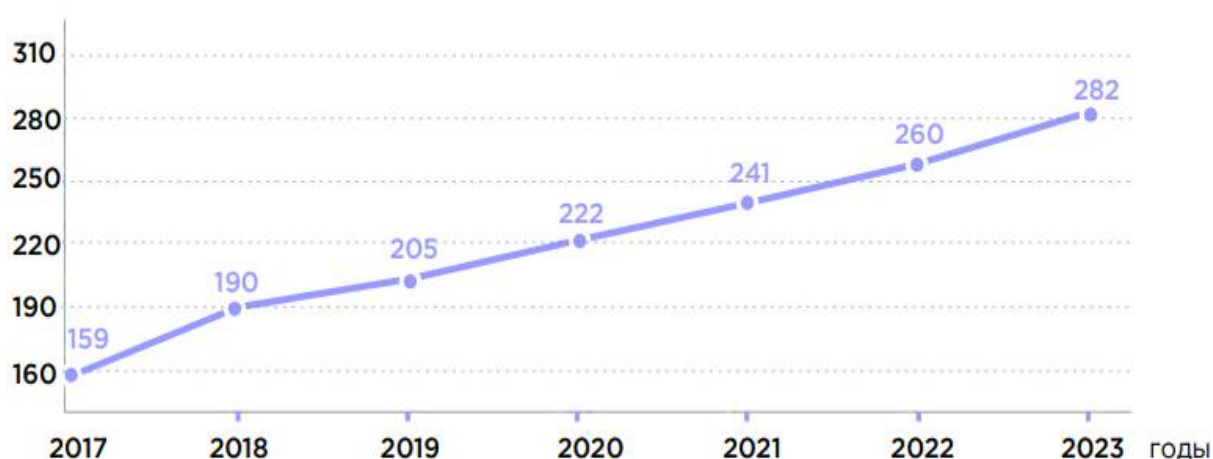


Рисунок 3 – Объем мирового рынка онлайн-образования, млрд долларов<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Исследование российского рынка онлайн-образования. – URL: [https://innoagency.ru/files/Issledovanie\\_rynka\\_rossiyskogo\\_online\\_obrazovania\\_2020.pdf](https://innoagency.ru/files/Issledovanie_rynka_rossiyskogo_online_obrazovania_2020.pdf)

## 1.2. Современные формы и институты непрерывного образования

### *Синергия форм непрерывного образования*

В настоящее время и на перспективу в системе непрерывного образования получают развитие следующие его формы:

- **Формальное образование** – осуществляемое системой учебных заведений, которые обеспечивают набор взаимосвязанных учебных программ в качестве основного занятия для детей и молодежи с официально признаваемой системой присвоения квалификаций и сертификацией.

- **Неформальное образование** – любая организованная и продолжающаяся учебная деятельность, которая не попадает под определение формального образования. Неформальное образование не задается целью аттестовать учащегося. Может иметь как профессиональную направленность, так и общекультурную.

- **Информальное образование** – образование, включающее все виды учебной деятельности. Отличается отсутствием организации и может осуществляться как индивидуально, так и на групповом уровне. Существует мнение, что такое образование наиболее эффективно изменяет установки и модели поведения людей в повседневной жизни.

- **Спонтанное образование**<sup>1</sup> – знания, навыки и умения, которые человек получает в процессе жизнедеятельности, не прибегая к целенаправленному прохождению образовательных программ. Например, это умение пользоваться бытовой техникой, возникающие уже после ознакомления с инструкцией, навыки общения, планирования, поведения в быту, в семье. Спонтанное обучение может происходить также в процессе работы (в форме инструктажа от коллег, руководителей, коучинга, ознакомительного визита и др.) и иметь специализированные профессиональные результаты.

---

<sup>1</sup> Век живи – век учись: непрерывное образование в России / И. А. Коршунов, О. С. Гапонова, В. М. Пешкова; под ред. И. Д. Фрумина, И. А. Коршунова. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – С. 57.

Что касается формального образования, то постепенно начинают использоваться эффективные инструменты и системы признания, сертификации и аккредитации обучения, включая органы и процедуры для обеспечения качества, в том числе через отраслевые /национальные/ международные системы квалификаций и компетенций. Вместе с тем, важной задачей является именно признание неформального и свободного обучения. Это особый вопрос, который имеет отношение не только к России. Многие считают, что его положительное решение будет полезно для продвижения идеи образования на протяжении всей жизни. Кроме того, признание будет способствовать созданию более эффективного обучения и соответствующего потребностям рынка труда, а индивиду это позволит снизить традиционно присутствующие затраты (время, плата за обучение, транспортные расходы и т. д.) и возможные убытки от формального обучения (упущенный заработок), не говоря уже о том, что у него будут документы о квалификации.

Идея оценки свободного обучения популярна во многих странах Организации экономического сотрудничества и развития, а в особенности – в Европе и Скандинавских странах, где наблюдается постепенный поворот от обсуждений и экспериментирования к принятию решений на национальном уровне.

Взаимосвязь между формальным, неформальным и информальным, спонтанным образованием приводит к синергетическому эффекту, поскольку позволяет оптимальным образом использовать имеющиеся ресурсы, знания и опыт. Неформальные, информальные и спонтанные учебные мероприятия не институционализированы. Поэтому одной из важнейших тенденций развития нормативно-правовой базы образования взрослых является разработка механизмов его признания в виде квалификации, профессионального навыка или составной части уровня формального образования<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Век живи – век учись: непрерывное образование в России / И. А. Коршунов, О. С. Гапонова, В. М. Пешкова; под ред. И. Д. Фрумина, И. А. Коршунова. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – С. 57.

В рамках образовательной политики многие страны пытаются установить связь между формальной квалификацией и признанием неформального и свободного обучения, главным образом потому, что, соединяя эти две категории, можно сократить затраты на обучение и приобретение квалификации и мотивировать индивидуумов обучаться всю жизнь.

### ***Университетские стратегии развития непрерывного образования***

Для обеспечения лидерства в системе непрерывного образования университеты стараются сконцентрировать у себя максимально возможные уровни и виды непрерывного образования и обеспечить условия их эффективной реализации для разных возрастных и профессиональных групп.

Университеты как фабрики нового знания оказываются в центре данных процессов, институализируя вокруг себя системы непрерывного образования (от обучения детей до обучения пожилых граждан), трансформируя содержание и организацию обучения в зависимости от различных образовательных потребностей. Создание систем непрерывного образования становится основными стратегическими задачами современных вузов, ведущие из которых постепенно трансформируются в вертикально-интегрированные комплексы, включающие подразделения от детских садов до институтов долголетия. При этом наиболее перспективными определяются стратегии, предполагающие одновременную реализацию взаимодополняющих функций непрерывного образования: профессиональной, социальной и личностной, что включает:

- создание необходимых условий для развития широких возможностей для обучающихся в приобретении, приросте, обновлении знаний, умений, навыков, развитии профессиональных квалификаций в период обучения в университете, а также в получении возможности развития и совершенствования профессиональных квалификаций, компетенций на протяжении всей трудовой деятельности и после ее завершения;

- содействие социализации всех категорий обучающихся через повышение их общекультурного уровня;
- создание и развитие условий для личностного роста и самореализации всех категорий обучающихся.

### ***Тренды развития непрерывного образования в университетах***

Важными трендами развития непрерывного образования в высших учебных заведениях, в этой связи, становятся:

- сознание гибкой системы формирования, поддержки и контроля передовой базы знаний, отвечающей требованиям современной парадигмы образования;
- ориентация на опережающее обучение (формирование компетенций, которые будут востребованы в будущем);
- переход от отраслевого к межотраслевому подходу формирования программ;
- переход к поддержке и развитию инициативы и партнерств;
- переход от жестко регламентированных программ обучения к множественным возможностям и траекториям обучения, к ориентации на обучающихся;
- переход от единых образовательных программ к разнообразным программам, подкрепленным системами обеспечения качества;
- переход от жестких правил и оценок к стимулам в обучении.

Важным условием для этого становится развитие и освоение наряду с традиционной педагогикой детей и молодежи, педагогике взрослых как научного фундамента для обеспечения эффективного учебного процесса старших возрастных групп в профессиональной и иной сфере.

### ***Как университетскому образованию стать готовым к изменениям?***

Образовательные институты оказались не вполне готовы к социальным и экономическим сдвигам, к новым требованиям со стороны людей,



государств, корпораций – запросам на индивидуализированное развитие, гибкую достройку и постоянный апгрейд необходимых компетенций наемного менеджера или чиновника. Само образование как индустрия переживает сейчас болезненный процесс цифровой трансформации, из которого выйдет сильно измененным<sup>1</sup>.

Происходящие изменения настолько стремительны, что к моменту, когда студент заканчивает свое обучение, некоторые полученные им знания могут стать уже никому не нужны. Те же учебные заведения, которые предпринимают шаги в сторону внедрения возможности непрерывно учиться, пока немногочисленны<sup>2</sup>.

Для адекватного внедрения системы непрерывного образования можно предпринять следующие шаги:

1. Изменение курсов и программ в сторону гибкости и возможности быстро реагировать на изменения. Важно при этом стимулировать более широкое партнерство с другими образовательными учреждениями и ведомствами.

2. Привлечение к участию работодателей. Многие программы можно менять с учетом пожеланий потенциальных нанимателей и запросом самих учащихся. При этом можно привлекать представителей компаний к преподаванию, в процессе которого они будут делиться практическим опытом с обучающимися. Однако ожидания работодателей и учащихся далеко не всегда пересекаются: некоторые профессиональные области являются достаточно сложными, из-за чего приходится убеждать людей в том, что им действительно стоит в них «вливаться». Кроме того, нельзя сбрасывать со счетов тех, кто получает образование не для дальнейшей карьеры, а для саморазвития, хобби, общения и т. д.

---

<sup>1</sup> Почему умение непрерывно учиться – ключевой навык человека будущего. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5e7a66369a794784ea1772ee>

<sup>2</sup> «А кто будет платить?» и другие проблемы системы непрерывного обучения. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5e1df0cc9a7947690a88fe57>

3. Развитие онлайн-курсов, дающих людям возможность учиться в любом месте и в любое время так, как им хочется. Однако обучение только онлайн, вероятно, тоже не лучшее решение: будущее скорее за сочетанием онлайн- и офлайн-занятий<sup>1</sup>.

### ***Корпоративные университеты как конкуренты вузов***

Корпоративные университеты, которые в западной практике известны как «самообучающиеся организации» («learning organization»)<sup>2</sup>, являются сегодня наиболее активно развивающимися провайдерами дополнительного профессионального образования взрослых, активно конкурирующими с университетскими программами образования взрослых.

Будучи структурным элементом корпорации, корпоративный университет, совместно с руководством компаний, принимает участие в разработке единых бизнес-технологий, формировании корпоративных ценностей, развитии внутренней культуры и их внедрении на всех уровнях организации. Корпоративный университет строит обучение сотрудников на основе ситуаций, характерных для конкретной компании, повышая мотивацию сотрудников к обучению<sup>3</sup>. Основная цель создания корпоративного университета – помогать усовершенствованию системы управления корпорацией, в которой университет становится важным звеном процесса непрерывного развития сотрудников. Как правило, корпоративные университеты напрямую связаны со стратегическими целями бизнеса, пользуются активной поддержкой руководителей компании и реализуют стратегию развития персонала как ключевого ресурса организации<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> «А кто будет платить?» и другие проблемы системы непрерывного обучения. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5e1df0cc9a7947690a88fe57>

<sup>2</sup> Маличенко И. П. Виртуальный корпоративный университет как инновационный механизм взаимодействия бизнеса и вуза в системе профессионального образования // КЭ. – 2014. – Т. 8. – № 12 (96). – С. 99–113.

<sup>3</sup> Андреева Л. Ю., Сомко М. Л., Джемаев О. Т. Переподготовка специалистов крупных компаний на основе создания систем управления знаниями в корпоративных университетах // Пространство экономики. – 2014. – Т. 12. – № 2–3. – С. 257–263.

<sup>4</sup> Костин В. А., Климан С. В. Роль корпоративного университета в реализации кадровой стратегии коммерческой организации // Социум и власть. – 2015. – № 1 (51). – С. 96–101.

Понятие «корпоративный университет» впервые начала использовать компания Motorola, ныне обладающая одним из самых известных корпоративных учебных центров. Первый международный центр подготовки менеджеров – Hamburger University – был создан McDonald's в 1961 году<sup>1</sup>.

Исследование корпоративного (внутрифирменного) образования показало<sup>2</sup>, что оно изначально успешнее конкурирует с государственными образовательными системами, поскольку имеет перед собой конкретную цель – подготовить сотрудника к производительному труду в компании. Предприятия, которые развивают внутрифирменное непрерывное образование, легче адаптируются к постоянным технологическим изменениям. Они становятся «обучающимися организациями» и приобретают весомые конкурентные преимущества<sup>3</sup>.

### ***Подходы к созданию корпоративного университета***

Корпоративный университет может рассматриваться как центр регионального развития, обеспечивающий интеграцию усилий бизнеса, академического сообщества и государства, а также интеграцию образовательной, научно-исследовательской и инновационной деятельности в рамках учебного процесса.

Наиболее полно обучающая функция реализуется компанией в случае создания собственного корпоративного университета или учебного центра. Существуют два основных подхода к созданию эффективного корпоративного университета:

- 1) альянс с традиционными учебными заведениями или специализированными сервисными организациями;
- 2) формирование автономной структуры.

---

<sup>1</sup> Век живи – век учись: непрерывное образование в России / И. А. Коршунов, О. С. Гапонова, В. М. Пешкова; под ред. И. Д. Фрумина, И. А. Коршунова. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – С. 189.

<sup>2</sup> Там же. – С. 93.

<sup>3</sup> Ключарев Г. А. Об «обучающихся организациях» и корпоративном образовании в инновационном контексте // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. – № 6 (36). – С. 121–133.

На практике больше распространен первый вариант, так как он является экономически более доступным способом организации учебного процесса<sup>1</sup>.

Автономные корпоративные университеты можно условно разделить на две группы:

1) образовательные, занимающиеся в основном обучением персонала;

2) инновационные, ориентированные на решение актуальных проблем бизнеса, а также на управление знаниями и их применение при разработке новых продуктов и услуг; они характерны для довольно крупных инновационно-ориентированных компаний<sup>2</sup>.

### ***Корпоративные университеты в России***

Главной причиной создания российских корпоративных университетов послужила потребность производства в сотрудниках, способных использовать конкурентоспособные технологии. В России одними из первых с кадровой проблемой на рынке труда столкнулись именно технологические предприятия, вынужденные обратить внимание на необходимость «выращивания» потенциальных кандидатов заблаговременно. В некоторых случаях компании начинают готовить резерв уже с начальной школы или колледжа. Из-за издержек, связанных с поиском и наймом сотрудников, компаниям выгоднее создание самостоятельной системы внутреннего обучения персонала<sup>3</sup>.

Первое место по числу корпоративных университетов в Российской Федерации занимает финансовая сфера, которая также охватывает страхование и маркетинг (рис. 4). Многочисленную группу составляют

---

<sup>1</sup> Ключарев Г. А. Об «обучающихся организациях» и корпоративном образовании в инновационном контексте // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. – № 6 (36). – С. 187–188.

<sup>2</sup> Зинурова Р. И., Тузиков А. Р. Типы корпоративных университетов и их роль в инновационном развитии химической и нефтехимической отрасли // Вестник Казанского технологического университета. – 2010. – № 9. – С. 806–816.

<sup>3</sup> Век живи – век учись: непрерывное образование в России / И. А. Коршунов, О. С. Гапонова, В. М. Пешкова; под ред. И. Д. Фрумина, И. А. Коршунова. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – С. 191.

обучающие центры в производственной сфере (машиностроение, металлургия и нефтехимия), а также в сфере услуг, торговли и пищевого производства.

Согласно рейтингу РБК, в 15 лучших компаний, уделяющих обучению сотрудников наибольшее внимание, вошли два банка, четыре телекоммуникационных и три металлургических компании; по одной компании, представляющей добычу нефти и нефтехимию, энергетику и атомную промышленность<sup>1</sup>.



Рисунок 4 – Отраслевое распределение корпоративных университетов в Российской Федерации

Источник: Век живи – век учись: непрерывное образование в России / И. А. Коршунов, О. С. Гапонова, В. М. Пешкова; под ред. И. Д. Фрумина, И. А. Коршунова. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – С. 193.

Наиболее крупными российскими корпоративными университетами (КУ) по объему выручки сегодня являются:

- *КУ Сбербанка.*

<sup>1</sup> Мязина Е., Бабицкий А. Рейтинг РБК: 15 лидеров корпоративного образования. – URL: <https://www.rbc.ru/business/27/04/2015/552c5adf9a7947ba47f95877>

- *Техническая академия Росатома.*
- *КУ РЖД.*
- *Газпром Корпоративный институт.*
- *КУ «Норильский никель».*

### **Формы корпоративных университетов**

Корпоративные университеты имеют разные организационно-правовые формы. Они условно могут быть разделены на две группы.

К первой группе относятся те, которые являются структурными подразделениями компании. Особое место среди них занимают институты, относящиеся к производственной сфере: энергетике, машиностроению.

Ко второй группе корпоративных университетов относятся государственные вузы, обучающие специалистов различных направлений для определенной отрасли. По окончании обучения выпускники получают дипломы государственного образца. Обучение в таких вузах ведется по программам бакалавриата, специалитета, а для взрослых – магистратуры и программам дополнительного профессионального образования<sup>1</sup>.

### **Методы обучения в корпоративных университетах**

В практике программ корпоративного образования сложился пул весьма гибких и эффективных методов для обучения персонала компаний:

- *secondment* – стажировки, ротации;
- *shadowing* – наблюдение за процессом работы;
- *mentoring* – наставничество и целенаправленная передача опыта;
- *supervising* (наблюдение за учебной и профессиональной деятельностью обучаемого и оценка уровня сформированности его компетенций);

---

<sup>1</sup> Век живи – век учись: непрерывное образование в России / И. А. Коршунов, О. С. Гапонова, В. М. Пешкова; под ред. И. Д. Фрумина, И. А. Коршунова. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – С. 194.

- buddying – включение обучаемого в процесс деятельности другого человека;
- coaching – раскрытие потенциала личности обучаемого;
- e-coaching – коучинг онлайн;
- tutoring – сопровождение процесса обучения, обсуждение опыта переноса полученных знаний в реальную практику;
- business simulations – бизнес-симуляции или имитации управления предприятием);
- storytelling – рассказывание историй и др.<sup>1</sup>

### **Образовательные программы в корпоративных университетах**

Образовательные программы в корпоративных университетах структурируются по следующим основным группам:

- 1) профессиональные;
- 2) управленческие;
- 3) социальные;
- 4) корпоративная культура.

Соотношение программ зависит от отраслевой принадлежности заказчика. Чем больше в корпорации производственных процессов, например, в отраслях машиностроения, металлообработки, добычи и переработки ископаемых и т. п., тем выше доля программ, предполагающих профессиональное обучение офлайн, в том числе на тренажерах и симуляторах<sup>2</sup> (рис. 5).

---

<sup>1</sup> Масалимова А. Р. Зарубежные технологии корпоративного обучения: сущность и их значение для отечественной практики наставнической деятельности // КПЖ. – 2012. – № 4 (94). – С. 171–178.

<sup>2</sup> Век живи – век учись: непрерывное образование в России / И. А. Коршунов, О. С. Гапонова, В. М. Пешкова; под ред. И. Д. Фрумина, И. А. Коршунова. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – С. 196.

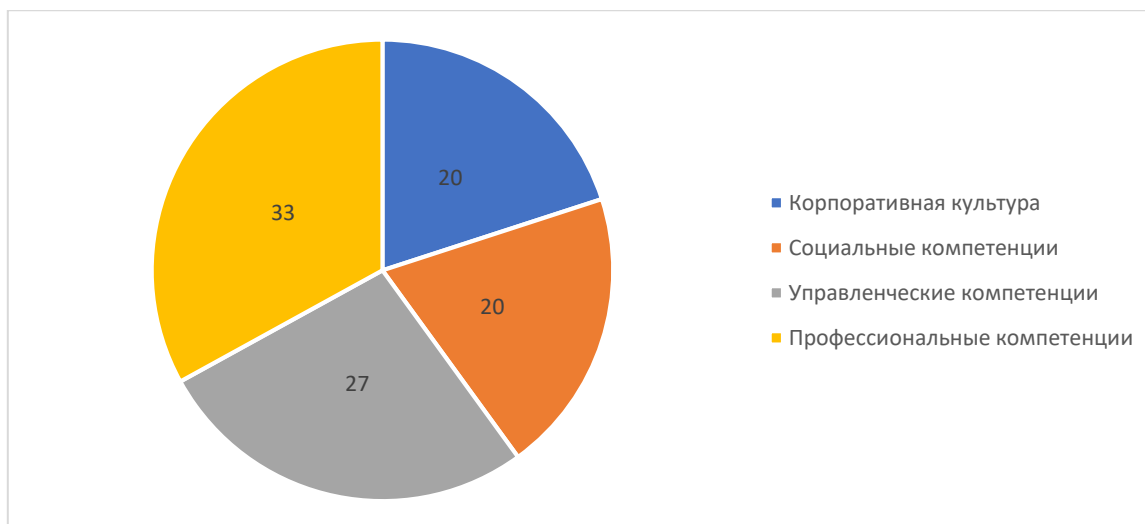


Рисунок 5 – Распределение программ по развиваемым компетенциям на примере программы «Сбербанк — 500», %

Источник: Век живи – век учись: непрерывное образование в России / И. А. Коршунов, О. С. Гапонова, В. М. Пешкова; под ред. И. Д. Фрумина, И. А. Коршунова. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – С. 196.

### ***Партнерство корпоративного и университетского образования***

В России в сфере корпоративного образования действуют несколько типов взаимоотношений с участием корпоративных университетов и традиционных учебных заведений. Одним из успешных способов такого взаимодействия является партнерство корпоративного и традиционного профессионального образования<sup>1</sup>. На практике распространена модульная система подготовки специалистов для корпораций с использованием возможностей государственных вузов и колледжей.

Создание подразделений корпоративных университетов как институтов или базовых кафедр в вузах является одной из самых распространенных форм взаимодействия бизнеса и высшей школы. Таким примером является «Высшая школа инновационного бизнеса» компании ОАО «РуссНефть» в МГУ имени М. В. Ломоносова, где проходят подготовку специалисты нефтегазового комплекса. Обучение проводится в сотрудничестве с геологическим,

<sup>1</sup> Каганов В. Ш. Корпоративное обучение как фактор обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур // Современная конкуренция. – 2011. – № 6 (30). – 101–107.



химическим, юридическим, экономическим факультетами и факультетом государственного управления. Точками пересечения интересов университета и бизнеса являются вопросы разработки образовательных стандартов с учетом современных профессиональных требований, научные исследования, поддержка талантливой молодежи и проч.<sup>1</sup> Эти процессы стимулируют потребности рынка труда и актуальные запросы работодателя на качественно иной результат подготовки студентов<sup>2</sup>.

Однако в массовом масштабе в России не налажена система взаимовыгодного сотрудничества корпоративных университетов с вузами. КУ больше выступают как конкуренты для традиционных университетов, что может негативно сказываться на эффективности развития проектов в сфере непрерывного образования в стране в целом.

### **1.3. Развитие онлайн-платформ непрерывного образования**

К ведущим инновационным трендам развития непрерывного образования стоит отнести его реализацию в онлайн-формате, в том числе с помощью онлайн-платформ. Как сообщается в аналитическом докладе Яндекса, на Россию приходится 0,5% мирового рынка онлайн-образования, а тот, по оценке EdTechXGlobal, в 2020 году возьмет планку 252 млрд<sup>3</sup> долларов.

Российские стартапы в сфере онлайн-образования вышли уже и на международный рынок, среди них Нетология, «Яндекс. Практикум» и др. (рис. 6).

---

<sup>1</sup> Рощин С. Ю., Травкин П. В. Дополнительное профессиональное обучение на российских предприятиях // Журнал Новой экономической ассоциации. – 2015. – № 2 (26). – С. 150–171.

<sup>2</sup> Век живи – век учись: непрерывное образование в России / И. А. Коршунов, О. С. Гапонова, В. М. Пешкова; под ред. И. Д. Фрумина, И. А. Коршунова. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – С. 185–186.

<sup>3</sup> Исследование российского рынка онлайн образования. – URL: [https://innoagency.ru/files/Issledovanie\\_rynka\\_rossiyskogo\\_online\\_obrazovania\\_2020.pdf](https://innoagency.ru/files/Issledovanie_rynka_rossiyskogo_online_obrazovania_2020.pdf)

Согласно оценкам, по итогам 2019 года объем российского B2C-рынка онлайн-образования достиг 38,5 млрд рублей при среднегодовых темпах роста на уровне 20%.

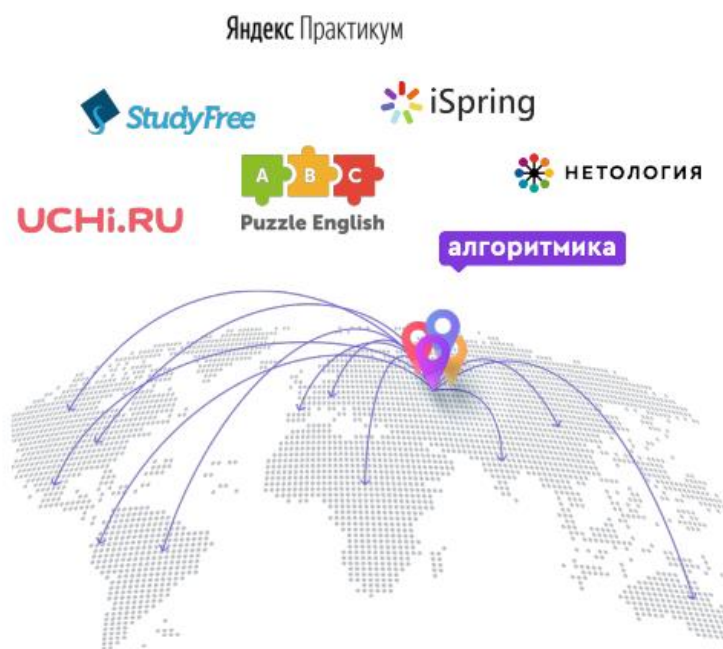


Рисунок 6 – Основные компании российского рынка онлайн-образования<sup>1</sup>

По прогнозу в конце 2023 года его величина перевалит отметку 60 млрд рублей в год при среднегодовых темпах роста на уровне 12–15%<sup>2</sup>. Рынок дополнительного образования становится все более инвестиционно привлекательным, и число образовательных проектов только увеличивается<sup>3</sup>.

Результаты лидеров EdTech в России впечатляют. Так, в 2020 году Skyeng увеличила выручку по сравнению с 2019-м на 141%, Skillbox – на 255%, а «Яндекс. Практикум» – на 813% (рис. 7).

<sup>1</sup> Исследование российского рынка онлайн образования. – URL: [https://innoagency.ru/files/Issledovanie\\_rynka\\_rossiyskogo\\_online\\_obrazovania\\_2020.pdf](https://innoagency.ru/files/Issledovanie_rynka_rossiyskogo_online_obrazovania_2020.pdf)

<sup>2</sup> Исследование российского рынка онлайн образования. – URL: [https://innoagency.ru/files/Issledovanie\\_rynka\\_rossiyskogo\\_online\\_obrazovania\\_2020.pdf](https://innoagency.ru/files/Issledovanie_rynka_rossiyskogo_online_obrazovania_2020.pdf)

<sup>3</sup> Как россияне выбирают курсы дополнительного образования. – URL: <https://pro.rbc.ru/>

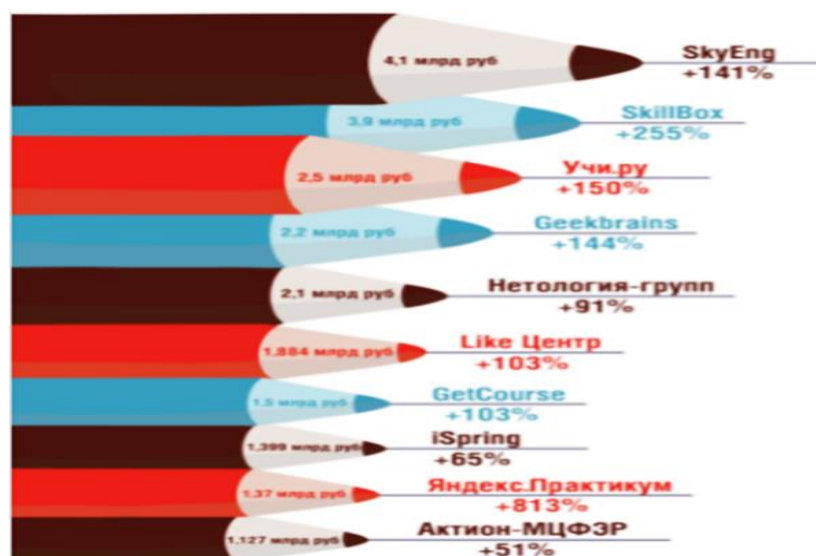


Рисунок 7 – Топ-10 российских образовательных сервисов по объему выручки за 2020 год и динамика роста к 2019<sup>1</sup>

### ***Лучшие образовательные онлайн-платформы в России***

В топ лучших образовательных онлайн-платформ, доступных в России, входят<sup>2</sup>:

1. Skillbox.
2. Нетология.
3. Geekbrains.
4. Coursera.
5. Stepik.
6. Loftblog.
7. UdeMy.
8. Национальная платформа открытого образования.

Основные характеристики деятельности наиболее успешных образовательных платформ, таких как Skillbox, Нетология, Geekbrains, представлены в табл. 1.

<sup>1</sup> Что сейчас происходит с российским рынком EdTech. – URL: [https://skillbox.ru/media/business/chto\\_seychas\\_proiskhodit\\_s\\_rossiyskim\\_rynkom\\_edtech/](https://skillbox.ru/media/business/chto_seychas_proiskhodit_s_rossiyskim_rynkom_edtech/)

<sup>2</sup> ТОП-7 лучших образовательных платформ для онлайн обучения 2021. – URL: <https://zen.yandex.ru/media/id/5ebaea9bb02cf755b02d83bd/top7-luchshih-obrazovatelnyh-platform-dlia-onlain-obucheniia-2021-5f9eedc049505f6811f3ae97>

Таблица 1 – Образовательные онлайн-платформы в России

Платформа	Число курсов	Направления курсов	Число кураторов	Число пользователей	Популярные программы обучения
Skillbox	554	Программирование Дизайн Маркетинг Управление Игры Мультимедиа Психология Общее образование Инженерия Другое	703	354 042	Старт в DevOps: системное администрирование для начинающих; Excel + Google Таблицы с нуля до PRO; Личный бренд; Сторителлинг; Маркетинг для предпринимателей
Нетология	163	Маркетинг Бизнес и управление Дизайн и UX Программирование Аналитика Soft skills Творческие профессии Хобби	«Нетология групп» – 1 000 сотрудников <sup>1</sup>	«Нетология групп» – 3 млн пользователей <sup>2</sup>	Как создать успешный бренд в новой реальности; Как правильно вести аккаунты в социальных сетях; Полезные навыки работы в Excel, о которых не знают профи; Старт в SMM; Основы Adobe Illustrator и др.
Geekbrains	263	Программирование Маркетинг Дизайн Управление Аналитика Игры Креатив	3 млн чел. – число участников, работающих над проектом <sup>3</sup>	1 млн чел. – число зарегистрированных пользователей <sup>4</sup>	Инженер умных устройств; Тестирование ПО; Информационная безопасность; Веб-разработка; Python-разработка

<sup>1</sup> Нетология групп: неоконченная история одного стартапа. – URL: <https://vc.ru/ontico/88696-netologiya-grupp-neokonchennaya-istoriya-odnogo-startapa>

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Geekbrains – образовательный портал. – URL: <https://gb.ru/company>

<sup>4</sup> Mail.ru Group инвестировала в образовательную платформу для программистов. – URL: <https://www.vedomosti.ru/technology/articles/2016/08/25/654428-mailru-group-obrazovatelnuyu>

### ***Преимущества обучения на онлайн-платформах***

В числе основных преимуществ обучения на онлайн-платформах выделяются:

1. Возможность обучения по программам, соответствующим современным тенденциям на рынке труда.
2. Наличие бесплатных ресурсов на сайте платформ – профориентационные видео, семинары на различные тематику.
3. Возможность оплаты обучения в кредит или рассрочку; наличие бесплатных курсов; возможность бесплатного просмотра первых занятий.
4. Возможность трудоустройства после прохождения обучения по программе (платформы активно сотрудничают с ведущими компаниями).

## 2. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

### ВЕЛИКОБРИТАНИЯ

Традиционный университетский сектор Великобритании сегодня предлагает гораздо больше возможностей для взрослых. По данным Национального института образования взрослых, увеличение числа студентов высших учебных заведений в Великобритании в 1990 году произошло в результате обучения взрослых людей, большинство из которых прошли подготовку на рабочем месте. Число взрослых, обучающихся в секторе высшего образования, выросло в три раза быстрее, чем число студентов, получающих базовое образование. Увеличение числа взрослых, желающих продолжить свое образование, отвечает главной цели, поставленной правительством страны: «повысить международную конкурентоспособность Великобритании, повышая стандарты и уровень знаний в области образования и профессиональной подготовки до мирового уровня»<sup>1</sup>.

Особое место в будущем образования взрослых в Великобритании занимает обучение людей пенсионного возраста, которое является одним из наиболее динамично развивающихся областей в области образования взрослых в последние десятилетия. Эту тенденцию эксперты объясняют ежегодным увеличением числа пожилых людей<sup>2</sup>.

Система дополнительного образования в Англии отличается наличием большого количества узкоспециализированных курсов. Организаторами курсов могут выступать как вузы, так и отдельные тренинговые частные компании.

---

<sup>1</sup> Jarvis P. *Adult Education and Lifelong Learning: Theory and Practice*. – London; New York, NY : Routledge Falmer, 2004. – P. 144.

<sup>2</sup> Динер А. А., Стурова И. С. Обзор зарубежного опыта в сфере дополнительного профессионального образования взрослых и пожилых людей // *Экономика Профессия Бизнес*. – 2016. – Спецвыпуск № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obzor-zarubezhnogo-opyta-v-sfere-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya-vzroslyh-i-pozhilyh-lyudey>

Учебные заведения в Англии, предлагающие дополнительное обучение, делятся на категории:

- общие колледжи дополнительного образования;
- специализированные колледжи;
- основные колледжи; выпускные классы;
- колледжи искусства<sup>1</sup>.

В рамках вузов можно привести пример *Лондонской школы экономики и политических наук*. Среди основных направлений обучения по программам ДПО выделяют:

- Бизнес, менеджмент и лидерство.
- Данные и статистика.
- Управление технологиями.
- Бухгалтерский учет и финансы.
- Международные отношения и география.
- Государственная политика, право и правительство.
- Здоровоохранение.

В рамках непосредственно самих программ ДПО наиболее привлекательными являются:

- Маркетинговая аналитика для понимания потребителей.
- Моделирование экономической эффективности в здравоохранении.
- Автоматизация: внедрение в бизнес.
- Социальное предпринимательство.
- Анализ данных для управления.
- Лидерство и перемены.
- Право и экономика слияний и поглощений и др.

---

<sup>1</sup> Дополнительное образование за рубежом – особенности и отличия от курсов в России. – URL: <https://nastobr.com/articles/dopolnitelnoe-obrazovanie-za-rubezhom-osobennosti-i-otlichiya-ot-kursov-v-rossii/>

В Гарвардском университете наибольшей популярностью пользуются следующие направления обучения:

- Художественный дизайн.
- Бизнес.
- Информатика.
- Наука о данных.
- Образование и обучение.
- Здоровье и медицина.
- Гуманитарные науки.
- Математика.
- Программирование.
- Наука.
- Социальные науки.

Среди программ ДПО, пользующихся спросом, выделяют как достаточно традиционные, так и специфические:

- Конфиденциальность данных и технологии.
- Наука о данных для бизнеса.
- Введение в искусственный интеллект с Python.
- Вебинар по управлению финансами для некоммерческих организаций.
- Введение в бухгалтерский учет и финансовую отчетность.
- Осуществление лидерства: основополагающие принципы.
- Станьте более стойким лидером в беспокойные времена.
- PredictionX: Джон Сноу и эпидемия холеры 1854 года.
- Методы переговоров по заработной плате.
- Влияние изменения климата на здоровье и др.



## **ГЕРМАНИЯ**

Система профессионального обучения в Германии позволяет свободно выбирать интересующее направление. Студент самостоятельно решает, в какой аудитории или классе учиться, и может прослушать любую лекцию. Практически все курсы специального обучения – платные.

Основные направления дополнительного образования в Германии:

- общее;
- научное;
- культурное;
- политическое;
- профессиональное.

Большинство курсов реализуется на базе университетов, где преподавателями могут быть приглашенные специалисты. Также предлагаются бесплатные программы преподавателей-волонтеров.

Для людей старше 50 лет доступно множество направлений основного и специального обучения на бесплатной основе.

Структура учебных заведений взрослых в Германии чрезвычайно разнообразна. Более двух тысяч учреждений, среди которых насчитывается около 1 000 народных институтов, финансируются государством (Союзом и землями). Примерно такое же количество учреждений непрерывного образования для взрослых – в компаниях, на фабриках, в сфере торговли, на промышленных предприятиях, в церквях. Есть также многочисленные коммерческие учреждения. Только в крупных городах, таких как Гамбург, Берлин, Лейпциг, Франкфурт и Мюнхен насчитывается от 300 до 600 подобных заведений<sup>1</sup>.

В целом, структуру дополнительного образования взрослых схематично можно представить на рис. 8.

---

<sup>1</sup> Динер А. А., Стурова И. С. Обзор зарубежного опыта в сфере дополнительного профессионального образования взрослых и пожилых людей // Экономика Профессия Бизнес. – 2016. – Спецвыпуск № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obzor-zarubezhnogo-opyta-v-sfere-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya-vzroslyh-i-pozhilyh-lyudey>

Высокая степень автономности университетов в Германии позволила постоянно повышать гибкость дополнительных программ, увеличивать их число, соответствовать вызовам времени.



Рисунок 8 – Структура системы ДПО в Германии

Источник: Тихаева В. В. Становление и развитие системы дополнительного образования взрослых в Германии : дисс. ... канд. пед. наук. – Волгоград, 2016. – С. 50.

## **ФРАНЦИЯ**

Курсы повышения квалификации во Франции доступны в очном, заочном и дистанционном формате. Наиболее востребованы курсы повышения квалификации во Франции по техническим специальностям – по ним наблюдается максимально полный набор студентов<sup>1</sup>.

Во Франции образование взрослых обеспечивается властями и различными организациями, которые нередко конкурируют или дополняют друг друга. К ним относятся:

<sup>1</sup> Дополнительное образование за рубежом – особенности и отличия от курсов в России. – URL: <https://nastobr.com/articles/dopolnitelnoe-obrazovanie-za-rubezhom-osobennosti-i-otlichiya-ot-kursov-v-rossii/>

- министерства;
- административно-территориальные образования;
- предприятия и соответствующие налоговые органы;
- консульские палаты (Торгово-промышленная, Профессиональная, Сельскохозяйственная) и частные центры подготовки.

При отсутствии централизованной или координирующей инстанции управление непрерывным образованием возлагается на Министерство народного образования и Министерство труда. Отдельная роль принадлежит Министерству сельского хозяйства с центрами профессиональной подготовки и дополнительного образования для взрослых (*les centres de formation professionnelle et de promotion sociale pour adultes CFPPA*), которые обычно существуют при лицеях сельскохозяйственного профессионального обучения.

Министерство народного образования по традиции играет особо важную роль в системе непрерывного и, в особенности, дополнительного образования.

### ***ШВЕЦИЯ***

Среди европейских стран особое место в развитии профессионального образования принадлежит Швеции, где разработана и внедрена собственная модель ДПО, основанная на концепции непрерывности образования, его опережающем характере и тесном сотрудничестве с работодателями, государственной финансовой поддержке и адаптации системы ДПО потребностям рынка труда. Шведские программы конкурентоспособны за счет своей практической направленности, сочетания практических занятий и теоретических исследований, гибкой системы современного образования в быстро меняющихся условиях рынка труда. Формы ДПО в Швеции различны: очная, неполный день, а также в другие гибкие форматы, включая применение дистанционных технологий.

Координирует развитие системы ДПО Шведское национальное агентство по дополнительному профессиональному образованию. Развитие и

популярность системы ДПО в Швеции обусловлены несколькими факторами, среди которых наиболее значимы:

- сочетание теоретических знаний и обучения на рабочем месте;
- возможность быстрого освоения новой профессии в случае смены деятельности;
- увеличение числа развивающихся передовых отраслей экономики, высокотехнологичных отраслей промышленности, что требует оперативной подготовки;
- гибкость системы профессионально-технического образования в быстро меняющихся условиях рынка труда<sup>1</sup>.

### **ФИНЛЯНДИЯ**

В Финляндии более 60 лет существуют народные университеты, которые открыты для всех желающих. Как университеты, так и колледжи, участвующие в стандартном образовании и образовании взрослых, обеспечивают обучение для желающих любого возраста, в том числе для пожилых людей.

Образование для взрослых осуществляется благодаря вузам, государственным и частным учреждениям, профессионально-техническим образовательным центрам и летним университетам. Эти учебные заведения обеспечивают образование взрослых и обучение около 1 млн студентов каждый год, что составляет около 10 млн аудиторных часов. Таким образом, шанс получить самое лучшее образование имеет каждый.

Образование взрослых включает в себя формальное, неформальное, а также свободное бесплатное образование (в англ. варианте – *liberal education*). Целью бесплатных курсов для взрослых является предоставление возможности различным группам взрослого населения повышать уровень

---

<sup>1</sup> Динер А. А., Стурова И. С. Обзор зарубежного опыта в сфере дополнительного профессионального образования взрослых и пожилых людей // Экономика Профессия Бизнес. – 2016. – Спецвыпуск № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obzor-zarubezhnogo-opyta-v-sfere-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya-vzroslyh-i-pozhilyh-lyudey>

образования и практических знаний, требующихся в обычной жизни. Такие курсы связаны с изучением иностранных языков, информационных технологий, развитием социальных навыков, искусством и ремеслами, творческим самовыражением, спортом и т. д. Все они нацелены на приобретение знаний, личностное развитие и формирование демократического сознания.

Около 25% взрослого населения Финляндии в возрасте от 16 лет и старше ежегодно принимают участие в различных формах свободного бесплатного образования. Система обучения показывает хорошие результаты как по количественным показателям, так и по качеству образования<sup>1</sup>.

Одним из лучших учебных заведений Финляндии является университет *Aalto* (*Aalto University*), который собрал в своем преподавательском коллективе лучших ученых страны. В этом учреждении, как и в других вузах Финляндии, можно пройти дополнительное профессиональное обучение, записавшись на специализированные курсы по различным дисциплинам. Старейшим университетом считается Университет в Хельсинки (*University of Helsinki*), в котором учится примерно 40 тысяч студентов. В Финляндии университет считается самым разнообразным и широко признанным академическим поставщиком профессионального непрерывного образования. Наиболее востребованы программы в сфере культуры и искусства. Курсы обеспечивают специалистам, получающим дополнительное образование, возможность обучения в творческой среде. Другой университет – *Университет прикладных наук Метрополия* (*Metropolia University of Applied Sciences*) в Хельсинки – предлагает универсальные возможности для непрерывного обучения, поддержания и развития профессиональных навыков в соответствии с требованиями трудовой жизни в области технологии, здравоохранения, социальных услуг, бизнес-администрирования и культуры<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Соколова Е. И. Страны – европейские лидеры в области непрерывного образования // Непрерывное образование: XXI век. – 2017. – Вып. 2 (18). – URL: <https://i1121.petrus.ru/journal/article.php?id=3506>

<sup>2</sup> Там же.

### 3. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ОБЛАСТИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

#### 3.1. Нормативные основы дополнительного образования взрослых

##### *Место ДПО в ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»*

В соответствии со статьей 75 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ дополнительное образование в России реализуется как для детей, так и для взрослых. В целом оно направлено на формирование и развитие творческих способностей человека, удовлетворение его индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья, а также на организацию их свободного времени.

Для взрослых в России могут реализоваться как дополнительные общеразвивающие программы, так и дополнительные профессиональные программы.

К освоению дополнительных общеобразовательных программ допускаются любые лица без предъявления требований к уровню образования, если иное не обусловлено спецификой реализуемой образовательной программы. При этом само содержание дополнительных общеразвивающих программ и сроки обучения по ним определяются образовательной программой, разработанной и утвержденной организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Законодательно установлено, что к освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

1. Лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование.
2. Лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г.) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 1 сентября 2021 г.)

Согласно статье 76 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Содержание дополнительной профессиональной программы определяется образовательной программой, разработанной и утвержденной организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено федеральными законами, с учетом потребностей лица, организации, по инициативе которых осуществляется дополнительное профессиональное образование.

Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать **профессиональные стандарты**, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г.) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 1 сентября 2021 г.)

### ***Формы обучения, виды ДПО и сроки освоения***

Формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ определяются образовательной программой и (или) договором об образовании.

Освоение дополнительных профессиональных образовательных программ завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно. Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую

аттестацию, выдаются удостоверения о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке.

Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

**Программа повышения квалификации** направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

**Программа профессиональной переподготовки** направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации. Программы профессиональной переподготовки разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ.

Правила организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам организациями, осуществляющими образовательную деятельность, определены в нормативно-правовом акте «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 (ред. от 15 ноября 2013 г.)). Положения данного документа являются обязательными для организаций дополнительного профессионального образования; образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, организаций, осуществляющих обучение (научные организации или иные юридические лица). Данный документ включен в перечень нормативно-правовых актов, на которые не



распространяется требование об отмене с 1 января 2021 года, установленное Федеральным законом от 31 июля 2020 г. № 247-ФЗ. Соблюдение обязательных требований, содержащихся в данном документе, оценивается при осуществлении государственного контроля (надзора), их несоблюдение может являться основанием для привлечения к административной ответственности (Постановление Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2020 г. № 467).

Согласно пункту 12 «Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499) **минимально допустимый срок освоения:**

- ✓ ***программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов;***
- ✓ ***программ профессиональной переподготовки – менее 250 часов.***

Согласно пункту 22 «Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499) **оценка качества освоения дополнительных профессиональных программ проводится в следующих формах:**

- ✓ ***внутренний мониторинг качества образования;***
- ✓ ***внешняя независимая оценка качества образования.***

Организация самостоятельно устанавливает виды и формы внутренней оценки качества реализации дополнительных профессиональных программ и их результатов. Требования к внутренней оценке качества дополнительных профессиональных программ и результатов их реализации утверждаются в порядке, предусмотренном образовательной организацией.

Организации на добровольной основе могут применять процедуры независимой оценки качества образования, профессионально-общественной аккредитации дополнительных профессиональных программ и общественной аккредитации организаций.

Согласно статье 76 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ типовые дополнительные профессиональные программы могут утверждаться разными федеральными органами власти:

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере транспорта, – в области международных автомобильных перевозок.

Федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление функций по нормативно-правовому регулированию в сфере ведения государственного кадастра недвижимости, осуществления кадастрового учета и кадастровой деятельности, – в области кадастровой деятельности.

Федеральным органом исполнительной власти в области промышленной безопасности по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на решение задач в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, – в области промышленной безопасности опасных производственных объектов (введен Федеральным законом от 29 июля 2018 г. № 271-ФЗ).

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере государственной гражданской службы, по разработке и организации внедрения и консультативно-методическому обеспечению мер, направленных на предупреждение коррупции в организациях, по контролю за выполнением этих мер, по методическому обеспечению мер, направленных на развитие муниципальной службы, – в области противодействия коррупции (введен Федеральным законом от 6 февраля 2020 г. № 9-ФЗ).

Федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на решение задач в области пожарной безопасности, – в области пожарной безопасности (введен Федеральным законом от 11 июня 2021 г. № 170-ФЗ).

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной национальной политики, – в области государственной национальной политики Российской Федерации (для государственных и муниципальных служащих) (введен Федеральным законом от 6 февраля 2020 г. № 9-ФЗ).

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственное регулирование в области охраны окружающей среды, – в области сбора, транспортирования, обработки, утилизации, обезвреживания, размещения отходов I–IV классов опасности (введен Федеральным законом от 6 февраля 2020 г. № 9-ФЗ).

Федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным по контролю и надзору за применением контрольно-кассовой техники, – в области оценки соответствия контрольно-кассовой техники и технических средств оператора фискальных данных (соискателя разрешения на обработку фискальных данных) предъявляемым к ним требованиям (введен Федеральным законом от 6 февраля 2020 г. № 9-ФЗ).

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации на основании и во исполнение Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации принимает нормативные правовые акты, в частности<sup>1</sup>:

– по вопросам порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам (по согласованию с Министерством просвещения Российской Федерации);

– по установлению примерной формы договора о дополнительном профессиональном образовании (по согласованию с Министерством просвещения Российской Федерации);

– по установлению показателей, которые характеризуют общие критерии оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам (по согласованию с Министерством просвещения Российской Федерации).



«Министерство науки и высшего образования Российской Федерации видит развитие дополнительного образования в числе своих приоритетов и считает его такой же частью миссии российских вузов, как и развитие высшего образования», – подчеркнул министр науки и высшего образования Российской Федерации Валерий Фальков на панельной дискуссии «Как университеты могут участвовать в переобучении населения» форума «Университеты 2030: наука – компетенции – молодежь». Министр также отметил, что «сегодня частью миссии университета является образование не только тех, кто закончил школу, но и взрослого населения» (URL: [https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT\\_ID=25495&sphrase\\_id=225476](https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT_ID=25495&sphrase_id=225476))

<sup>1</sup> Полномочия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. – URL: <https://minobrnauki.gov.ru/upload/2021/07/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D1%87%D0%B8%D1%8F%20%D0%9C%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0.docx>



«Вся система дополнительного профессионального образования важна для долгосрочного развития рынка труда и профессиональных компетенций работников. Программы дополнительного образования более мобильны и могут дать рынку то, что ему нужно здесь и сейчас», – отметил заместитель министра науки и высшего образования Российской Федерации Андрей Омельчук на панельной дискуссии «Федеральный проект «Новые возможности для каждого»: развитие вузов через призму ДПО» (URL: [https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT\\_ID=21602&sphrase\\_id=226118](https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT_ID=21602&sphrase_id=226118))

*Для информации:*

– Приказом Минобрнауки России от 3 сентября 2020 г. № 1156 утверждены показатели, характеризующие общие критерии оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

– По согласованию с Минпросвещения России, ФСБ и ФСТЭК России приказом Минобрнауки России от 19 октября 2020 г. № 1316 утвержден Порядок разработки дополнительных профессиональных программ, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, и дополнительных профессиональных программ в области информационной безопасности.

Доклад Правительства Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования, 2021. – URL: <http://static.government.ru/media/files/GYRyAxoqmjgpAxer8PRuu2zMB9NBFaA9.pdf>

***Согласно статье 196 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 22 ноября 2021 г.) в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.***

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

*Для информации:*

– В России не подлежат налогообложению доходы физических лиц с суммы платы за обучение по основным и дополнительным общеобразовательным и профессиональным образовательным программам, профессиональной подготовке и переподготовке в российских образовательных учреждениях, имеющих соответствующую лицензию, либо иностранных образовательных учреждениях, имеющих соответствующий статус (статья 217 Налогового кодекса Российской Федерации (часть вторая) от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ (ред. от 29 ноября 2021 г.); Письмо Минобрнауки Российской Федерации от 1 декабря 2008 г. № 03-2495 «О налоговых льготах работодателям, направляющим средства на обучение»).

– В России при уплате налога на прибыль организации (налогоплательщики) имеют право уменьшить размер полученных доходов на сумму произведенных ими расходов на обучение работников, в том числе по дополнительным профессиональным программам, которые включаются в состав прочих расходов налогоплательщиков при соблюдении определенных условий в соответствии с пунктом 3 статьи 264 Налогового кодекса Российской Федерации (часть вторая) от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ (ред. от 29 ноября 2021 г.).

### 3.2. Место дополнительного образования взрослых в системе долгосрочных приоритетов государства

#### ***Обучение взрослого населения России: итоги реализации национальных и федеральных проектов***

- ✓ Значительный объем инструментов, направленных на расширение программ ДПО для реализации задач быстро меняющихся потребностей рынка, заложен в национальных проектах.
- ✓ Национальные проекты ориентируют развитие программ ДПО на подготовку педагогов и предпенсионеров, на освоение обучающимися большого блока компетенций: компетенции в области цифровой экономики, медицине.
- ✓ Большая часть компетенций для рынка труда может развиваться через короткие программы подготовки.

*Заместитель министра науки и высшего образования Российской Федерации Андрей Омельчук на панельной дискуссии «Федеральный проект «Новые возможности для каждого»: развитие вузов через призму ДПО»*

URL: [https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT\\_ID=21602&sphrase\\_id=226118](https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT_ID=21602&sphrase_id=226118))

Результаты реализации федерального проекта «Новые возможности для каждого» национального проекта «Образование» в 2019–2020 годах, по данным Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, выглядят следующим образом<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> Итоги реализации мероприятий по обучению взрослых в 2020 году и перспективы на 2021 год. – URL: [https://www.hse.ru/dpo\\_fck/news/459527965.html](https://www.hse.ru/dpo_fck/news/459527965.html); Ефремов И. А. Об итогах реализации федерального проекта «Новые возможности для каждого». – URL: [https://www.hse.ru/data/2021/04/08/1391842365/%D0%95%D1%84%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D0%B2\\_%D0%9E%D0%B1\\_%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%B3%D0%B0%D1%85\\_%D1%80%D0%B5%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8\\_%D0%9D%D0%92%D0%94%D0%9A.pdf](https://www.hse.ru/data/2021/04/08/1391842365/%D0%95%D1%84%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D0%B2_%D0%9E%D0%B1_%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%B3%D0%B0%D1%85_%D1%80%D0%B5%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8_%D0%9D%D0%92%D0%94%D0%9A.pdf)

2019 г.	134 770	18 923
2020 г.	140 423	20 920
	граждан	научно-педагогических работников и работников организаций-работодателей

за счет средств ФП обучено по программам непрерывного образования в 2019-2020 гг.

Бизнес, экономика, IT, право, иностранные языки, искусство, дизайн, педагогика, управление образованием, муниципальное управления и другие программы сформированы в соответствии со спросом на рынке труда

В обучении граждан, а также обучении научно-педагогических работников и представителей организаций-работодателей принимали участие разные вузы страны:

1. Обучение граждан:

- 2019 год: 50 вузов-участников;
- 2020 год: 41 вуз-участник.

2. Обучение научно-педагогических работников и представителей организаций-работодателей:

- 2019 год: 20 вузов-участников;
- 2020 год: 15 вузов-участников.

***В 2020 году на реализацию мероприятий по обучению взрослых граждан по программам непрерывного образования в образовательных организациях высшего образования, реализующих дополнительные образовательные программы и программы профессионального обучения, в рамках федерального проекта «Новые возможности для каждого» образовательным организациям высшего образования была оказана государственная поддержка объеме 427,4 млн рублей.***

Доклад Правительства Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования. 2021. – URL: <http://static.government.ru/media/files/GYRyAhoqmjgpAxe8PRuu2zMB9NBFAa9.pdf>



Сведения об общих возможностях, которые дали национальное и федеральные проекты с момента их запуска, для взрослого населения страны в сфере обучения:



В рамках национальных проектов ежегодно обучается около – **1,2 млн чел.** взрослых

*В 2020 году в рамках федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» реализованы программы повышения квалификации для учителей русского языка, математики, физики, химии и биологии по совершенствованию их предметных и методических компетенций (в том числе в области формирования функциональной грамотности обучающихся). В обучении приняли участие 64 270 слушателей, что составляет более 6% от общего количества учителей в стране. Успешно прошли итоговую аттестацию (тестирование) 47 234 (73,49% от числа зачисленных слушателей).*

Доклад Правительства Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования. 2021. – URL: <http://static.government.ru/media/files/GYRyAhoqmjgpAxe8PRuu2zMB9NBFaA9.pdf>



В 2020 году в рамках мероприятий федерального проекта «Молодые профессионалы» 5 000 преподавателей (мастеров производственного обучения) прошли повышение квалификации по программам, основанным на опыте Союза Ворлдскиллс Россия (по 118 компетенциям, в том числе в сфере информационных технологий)<sup>1</sup>.

С целью научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также повышения качества дополнительного профессионального педагогического образования создан и апробирован Реестр ДПО, в котором размещаются программы по направлениям государственной политики в области образования и прошедшие профессионально-общественную экспертизу<sup>2</sup>.

***Учитель сможет выстроить собственную программу развития, выбрав программы или модули программ, которые обеспечивают его продвижение в разных направлениях профессиональной деятельности.***

Информация пресс-службы Минпросвещения России. – URL: <https://edu.gov.ru/press/2067/edinyy-federalnyy-portal-cifrovaya-obrazovatel'naya-sreda-dpo-pomozhet-uchitelyam-vybrat-puti-professionalnogo-razvitiya/>

***В 2020 году по заказу Минпросвещения России прошли профессиональную переподготовку и повышение квалификации по ДПО руководители профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям (ТОП-50).***

Доклад Правительства Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования. 2021. – URL: <http://static.government.ru/media/files/GYRvAxoqmjgpAxe8PRuu2zMB9NBFAa9.pdf>

<sup>1</sup> Доклад Правительства Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования. 2021. – URL: <http://static.government.ru/media/files/GYRvAxoqmjgpAxe8PRuu2zMB9NBFAa9.pdf>

<sup>2</sup> Там же.

Одним из направлений национального проекта «Демография» является помощь лицам, которые ищут работу и обратились в службу занятости (федеральный проект «Содействие занятости»). Они могут пройти переобучение. Речь идет о таких категориях населения, как безработные, граждане в возрасте 50 лет и старше, граждане предпенсионного возраста, женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, женщины, не состоящие в трудовых отношениях и имеющие детей дошкольного возраста.

Переобучение будет проходить по образовательным программам, которые будут учитывать актуальные запросы компаний. В 2021 году новые знания получают более 168,7 тысяч человек, в 2022–2024 годах – по 125 тысяч человек.

Национальные проекты России. – URL: [https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/projects/demografiya/sodeystvie\\_zanyatosti](https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/projects/demografiya/sodeystvie_zanyatosti)

*Для информации:*

Единый федеральный портал дополнительного профессионального педагогического образования создан для формирования единого образовательного пространства и развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования.

Портал консолидирует образовательные возможности участников системы дополнительного профессионального образования, унифицирует подходы к обучению педагогических работников и развитию их профессиональных компетенций.

На портале размещена методическая, организационная и нормативно-правовая информация для педагогических работников, авторов и разработчиков программ, экспертов, преподавателей, администрации образовательных организаций дополнительного профессионального образования.

Многофункциональный портал ДПО. – URL: <https://dppo.apkpro.ru/about>

### ***Перспективы развития дополнительного образования взрослых в рамках национальных проектов***

Сегодня в Российской Федерации в рамках ряда национальных проектов предусматриваются мероприятия, связанные с развитием дополнительного образования взрослых.

***Национальный проект «Демография»*** призван обеспечить системную поддержку семей с детьми, активное долголетие, занятость и здоровый образ жизни.

Национальный проект предоставляет возможности повысить квалификацию и приобрести дополнительные знания и навыки в целях содействия занятости населения страны.

Одним из показателей данного национального проекта является определение доли завершивших обучение из числа отдельных категорий граждан, ищущих работу и обратившихся в органы службы занятости, включая безработных граждан, а также граждан в возрасте 50-ти лет и старше, граждан предпенсионного возраста, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, женщин, не состоящих в трудовых отношениях и имеющих детей дошкольного возраста, направленных на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 мая 2021 г. № 800 утверждено «Положение о реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан на период до 2024 года». Данное Положение устанавливает порядок реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан на период до 2024 года. Реализация указанных мероприятий осуществляется в соответствии с программой организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан на период до 2024 года в целях приобретения или развития ими имеющихся знаний, компетенций и навыков, обеспечивающих конкурентоспособность и профессиональную мобильность на рынке труда.

В соответствии с данным положением организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан осуществляется следующими организациями:

– по установлению примерной формы договора о дополнительном профессиональном образовании (по согласованию с Министерством просвещения Российской Федерации);

– автономная некоммерческая организация «Агентство развития профессионального мастерства (Ворлдскиллс Россия)»;

– федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет»;

– федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

Федеральный проект «Старшее поколение» национального проекта «Демография» носит межведомственный характер и связан с федеральным проектом «Содействие занятости». Одним из направлений проекта является проведение мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию лиц предпенсионного возраста, что должно обеспечить поддержку их занятости, в том числе в части обеспечения их конкурентоспособности на рынке труда. Для этих целей проектом предусмотрено обучение граждан предпенсионного возраста востребованным в экономике навыкам и компетенциям. В результате реализации указанных мероприятий ежегодно будет обучаться не менее 75 тысяч человек.

Паспорт национального проекта «Национальный проект “Демография”» (утв. Минтрудом России). – URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/demography/3>

*Для информации:*

- ❖ Получить сведения о программах переобучения можно в службе занятости по месту жительства.
- ❖ Переобучение предусмотрено в рамках национального проекта «Демография» и дополнительных мер в сфере занятости сверх того объема образовательных мероприятий, которые были предусмотрены региональными программами.
- ❖ Набор программ формируется как по уже имеющимся, так и перспективным вакансиям. Подать заявку на обучение по образовательным программам, актуальным для дальнейшего трудоустройства, можно через портал «Работа в России»: <https://trudvsem.ru/information-pages/support-employment/>. Участвовать в программе смогут граждане, зарегистрированные в центрах занятости.

Национальные проекты России. – URL: <https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/opportunities/perebuchitsya-po-novoy-spetsialnosti>

**Национальный проект «Здравоохранение»** нацелен, в том числе, на ликвидацию кадрового дефицита в отрасли, повышение престижа профессии медицинского работника (инициатива «Подготовка врачей»). Для этого будут не только разработаны новые образовательные модули, созданы 114 аккредитационно-симуляционных центров для обучения врачей<sup>1</sup>, но и представлены возможности медперсоналу для повышения квалификации: врачи и средний медперсонал знакомятся с актуальными материалами и рекомендациями на специальном интернет-ресурсе – Портале непрерывного медицинского и фармацевтического образования [edu.rosminzdrav.ru](https://edu.rosminzdrav.ru)<sup>2</sup>

*Для информации:*

- ❖ Портал непрерывного медицинского и фармацевтического образования – это современная образовательная онлайн-платформа для медицинских работников, которая отвечает всем требованиям информационной безопасности. Здесь доступны публикации (актуальные рекомендации и материалы) более чем 1 000 профильных организаций.
- ❖ На портале к освоению предлагаются тысячи модулей для дистанционного обучения врачей и среднего медицинского персонала\*.
- ❖ На портале (в 2021 г.)\*\*:
  - ✓ 2 550 871 – зарегистрированных пользователей;
  - ✓ 1 452 – образовательных организаций;
  - ✓ 63 619 – программ повышения квалификации;
  - ✓ 5 184 – интерактивных образовательных модулей;
  - ✓ 1 638 782 – обучающихся специалистов здравоохранения.

\*Национальные проекты России. – URL: <https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/opportunities/dlya-medikov-postoyanno-povyshat-kvalifikatsiyu>

\*\* Портал непрерывного медицинского и фармацевтического образования. – URL: <https://edu.rosminzdrav.ru/>

<sup>1</sup> Национальные проекты России: Подготовка врачей. – URL: [https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/projects/zdravookhranenie/podgotovka\\_vrachey](https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/projects/zdravookhranenie/podgotovka_vrachey)

<sup>2</sup> Национальные проекты России: Повышать квалификацию. – URL: <https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/opportunities/dlya-medikov-postoyanno-povyshat-kvalifikatsiyu>

**Национальный проект «Туризм и индустрия гостеприимства»** затрагивает важный сервис страны. В рамках национального проекта предполагается обеспечение подготовки кадров для туристической сферы (федеральный проект «Совершенствование управления в сфере туризма»). Специалисты получают самые современные «цифровые» знания и навыки<sup>1</sup>.

Данный проект предполагает повышение кадрового потенциала отечественной туристической отрасли. Для чего будет проводиться не только содействие в разработке и реализации образовательных программ среднего профессионального, высшего образования в сфере туризма, но и разработка и реализация краткосрочных программ дополнительного профессионального образования в сфере туризма, создание и развитие с прохождением программ обучения высококвалифицированных кадров (UNWTO.Ted Qual Certification)<sup>2</sup>.

Национальный проект «Туризм и индустрия гостеприимства», направленный на обеспечение путешествия по России удобными, безопасными и интересными, призван, в частности, осуществить реализацию образовательных программ (в том числе в форме ДПО) отрасли туризма в соответствии с международными стандартами ЮНВТО с последующим обучением специалистов.

Паспорт федерального проекта «Совершенствование управления в сфере туризма» (утв. Ростуризмом). – URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=aUGF8qSiudF75pM12&cacheid=420F195F3AADBDEEA5A2F4BFB6CF9BE9&mode=splus&base=LAW&n=339844#wWRQ8qS65OIZ5b6v>

**Национальный проект «Образование»** за последний год претерпел существенные изменения. Министерство просвещения России скорректировало структуру нацпроекта «Образование». Включен новый федеральный проект и исключены некоторые федеральные проекты, которые относились к компетенции Минобрнауки России.

<sup>1</sup> Национальные проекты России: Проект «Совершенствование управления в сфере туризма». – URL: <https://xn--80aарамремсчfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/projects/turizm/sovershenstvovanie-upravleniya-v-sfere-turizma>

<sup>2</sup> Паспорт федерального проекта «Совершенствование управления в сфере туризма» (утв. Ростуризмом). – URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=aUGF8qSiudF75pM12&cacheid=420F195F3AADBDEEA5A2F4BFB6CF9BE9&mode=splus&base=LAW&n=339844#wWRQ8qS65OIZ5b6v>

Из нацпроекта «Образование» исключены федеральные проекты «Новые возможности для каждого», «Экспорт образования», а также отдельные результаты федерального проекта «Молодые профессионалы».

Минпросвещения изменило структуру нацпроекта «Образование». – URL: <https://ug.ru/minprosveshheniya-izmenilo-strukturu-naczproekta-obrazovanie/>

Особое развитие в рамках национального проекта «Образование» должен получить федеральный проект «Социальный лифт для каждого»<sup>1</sup>. Новый импульс получают профессиональные конкурсы/проекты для школьников, студентов и работающего населения, которые способствуют карьерному росту. Информация о конкурсах доступна на онлайн-платформе [rsv.ru](http://rsv.ru)

Участие в конкурсах поможет, в том числе, пройти перспективную стажировку, найти работу мечты или начать карьеру управленца, найти наставника, который поможет отточить мастерство или развить лидерские качества.

Одним из примеров является проект/конкурс «Время карьеры»<sup>2</sup>. Это всероссийский проект для студентов и выпускников, которые еще находятся в профессиональном поиске.

Проект «Время карьеры» поможет найти свое место на рынке труда, получить стажировку в одной из ведущих российских компаний, подтянуть свои знания и прокачать «скилы», познакомит с лучшими работодателями страны и научит правильно презентовать себя.

Принять в нем участие могут студенты вузов и ссузов, выпускники и молодые специалисты в возрасте до 35 лет. Регистрация открыта на сайте [времякарьеры.рф](http://времякарьеры.рф)

<sup>1</sup> Национальный проект «Образование». – URL: <https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/projects/obrazovanie>

<sup>2</sup> Время карьеры. – URL: <https://rsv.ru/competitions/contests/1/47/>

*Для информации:*

Изменения в национальном проекте «Образование» в 2021 году:

- ✓ продление срока реализации нацпроекта до 2030 года;
- ✓ федеральные проекты «Учитель будущего», «Поддержка семей, имеющих детей» вошли в состав федерального проекта «Современная школа»;
- ✓ упразднен федеральный проект «Новые возможности для каждого»;
- ✓ с 2021 года будет реализовываться федеральный проект «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации».

Какие изменения в национальном проекте «Образование» в 2021 году? – URL: <https://minobraz.gov66.ru/site/item?id=3772>

***Национальный проект «Цифровая экономика»*** призван обеспечить ускоренное внедрение цифровых технологий в экономике и социальной сфере страны. Инициатива «Кадры для цифровой экономики» в рамках Национального проекта «Цифровая экономика» призвана обеспечить подготовку квалифицированных кадров для цифровой экономики, а гражданам открыть новые возможности и мотивировать их для освоения цифровых компетенций.

В 2021 году приступить к обучению в сфере ИТ смогут не менее 25 тысяч россиян. Для участия в проекте слушателям необходимо до конца 2021 года подать заявку и оплатить 50% стоимости обучения, вторую половину за студента внесет государство. Обучение предполагает глубокое изучение материала: продолжительность программ начинается от 250 академических часов, из которых не менее 144 часов посвящены программированию. За это время студенты смогут освоить необходимые материалы новой ИТ-профессии.



Всем желающим прокачать свои навыки нужно подать заявку на сайте [profidigital.ru](http://profidigital.ru)<sup>1</sup>

Россияне получили возможность получить дополнительное профессиональное образование в сфере IT при финансовой поддержке государства (Программа «Цифровые профессии»).

Воспользоваться возможностью могут граждане трудоспособного возраста, имеющие образование не ниже средне-профессионального.

Обучение проходит в онлайн-формате и доступно жителям всех регионов России.

### ***Национальный проект «Малое и среднее предпринимательство».***

В рамках данного национального проекта реализуется федеральный проект «Поддержка самозанятых».

Плательщики налога на профессиональный доход смогут воспользоваться информационно-консультационными, а также образовательными услугами, прежде доступными малым и средним предпринимателям. В центрах «Мой бизнес» самозанятые могут получить консультации, пройти дополнительное обучение по образовательным программам<sup>2</sup>.

***Развитие сферы искусства укреплено новой инициативой государства:*** получение второго высшего образования на бесплатной основе. Со следующего учебного года у граждан появится возможность бесплатно получить специальность в сфере искусств в качестве второго или последующего высшего образования. Премьер-министр Михаил Мишустин утвердил правила приема в вузы, их перечень и список специальностей.

<sup>1</sup> Получить дополнительное профессиональное образование в сфере IT. – URL: <https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/opportunities/poluchit-dopolnitelnoe-professionalnoe-obrazovanie-v-sfere-it>

<sup>2</sup> Национальные проекты России. – URL: <https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/projects/msp/podderzhka-samozanyatykh>

**Сдавать ЕГЭ для поступления не понадобится: зачисление будет проходить на конкурсной основе через творческие и профессиональные испытания, а также собеседование. По их результатам абитуриенты, набравшие наибольшее количество баллов, поступят на бюджетные места.**

В перечень специальностей включены режиссура театра, кино и телевидения, литературное творчество, художественное руководство оперно-симфоническим оркестром и академическим хором, музыкальная звукорежиссура и звукорежиссура аудиовизуальных искусств, композиция<sup>1</sup>.

### ***Национальный проект «Наука и университеты». Приоритет-2030***

- ✓ Вузу, чтобы на его базе создавались эффективные программы дополнительного образования, требуется наличие у его сотрудников других преподавательских компетенций и навыков, а «хороший проректор учебной работе или образовательной деятельности не равно хороший проректор по ДПО»;
- ✓ Для развития системы дополнительного образования в университетах стоит привлекать сторонних экспертов, которые знают, как создать востребованную у старшего поколения образовательную программу;
- ✓ На сегодняшний день в стране нет необходимости развивать отдельный федеральный проект, который бы касался исключительно вопросов функционирования системы дополнительного образования.

*Министр науки и высшего образования Российской Федерации Валерий Фальков на форуме «Университеты 2030: наука – компетенции – молодежь». –*

URL: [https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT\\_ID=25495&sphrase\\_id=225476](https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT_ID=25495&sphrase_id=225476)

<sup>1</sup> Россияне смогут бесплатно получить второе высшее образование в сфере искусств. – URL: <https://rg.ru/2021/11/07/rossiiane-smogut-besplatno-poluchit-vtoroe-vysshee-obrazovanie-v-sfere-iskusstv.html>

Согласно целям *национального проекта «Наука и университеты»*, Россия должна войти в первую пятерку стран, ведущих разработки в приоритетных областях.

В рамках нацпроекта предполагается готовить и развивать кадры в интересах различных отраслей экономики и регионов.

Федеральный проект «Развитие интеграционных процессов в сфере науки, высшего образования и индустрии» нацпроекта «Наука и университеты» определяет государственные меры, призванные сформировать в стране сети научно-образовательных центров мирового уровня (НОЦ). В каждом из НОЦ будут действовать центры развития компетенций руководителей научных, научно-технических проектов и лабораторий (далее – ЦРК)<sup>1</sup>.

Одними из ключевых показателей данного федерального проекта являются такие, как: «Численность лиц, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам в образовательных организациях высшего образования, в том числе посредством онлайн-курсов» и «Численность студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования с правом получения на бесплатной основе дополнительной квалификации».

В рамках данного национального проекта в целях развития образования, науки, территорий и университетов в России реализуется программа стратегического академического лидерства *«Приоритет-2030»*.

*Программа «Приоритет-2030»* позволит сконцентрировать ресурсы для обеспечения вклада российских университетов в достижение национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 года, повысить научно-образовательный потенциал университетов и научных организаций, а также обеспечить участие образовательных организаций

---

<sup>1</sup> Паспорт федерального проекта «Развитие интеграционных процессов в сфере науки, высшего образования и индустрии». – URL: <https://minobrnauki.gov.ru/upload/2021/09/%D0%98%D0%9D%D0%A2%D0%95%D0%93%D0%A0%D0%90%D0%A6%D0%98%D0%AF.PDF>

высшего образования в социально-экономическом развитии субъектов Российской Федерации. Цель программы «Приоритет-2030» – к 2030 году сформировать в России более 100 прогрессивных современных университетов – центров научно-технологического и социально-экономического развития страны<sup>1</sup>.

Особое внимание в рамках данной программы уделяется развитию дополнительного профессионального образования взрослых. Среди основных показателей программы:

- количество прошедших обучение по программам ДПО, в том числе посредством онлайн-курсов;
- доля студентов, бесплатно получивших дополнительную квалификацию (базовая часть гранта);
- объем доходов от реализации дополнительных профессиональных программ и основных программ профессионального обучения на 1 НПП (специальная часть гранта – «Территориальное и (или) отраслевое лидерство»).

*Для информации:*

Результаты отбора в 2021 г. вузов по госпрограмме «Приоритет-2030»:

- ✓ 46 вузов-победителей – получателей специальной части гранта. Получатели гранта распределены на три группы по каждому из направлений: «Исследовательское лидерство» и «Территориальное и/или отраслевое лидерство». Каждая группа получит разный объем финансирования исходя из коэффициентов, определенных советом;
- ✓ 106 российских университетов, получателей базовой части гранта размером 100 млн рублей.

Подведены итоги отбора университетов на получение специальной части гранта в рамках программы «Приоритет-2030». – URL: [https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT\\_ID=40889](https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT_ID=40889)

<sup>1</sup> Программа «Приоритет-2030». – URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/priority2030/>

## **Государственные программы финансирования ДПО**

В 2020 году на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации из федерального бюджета и бюджетов государственных внебюджетных фондов в Российской Федерации было потрачено более 21 553 059 776,77 рублей (табл. 2).

Таблица 2 – Расходы бюджета в 2020 году: направление «Образование»\*, руб.

Источник расходов	Федеральный бюджет		Бюджеты государственных внебюджетных фондов	
	Утверждено сводной бюджетной росписью (с учетом внесенных изменений)	Исполнено	Утверждено сводной бюджетной росписью (с учетом внесенных изменений)	Исполнено
<b>Образование</b>	<b>999 630 176 200,00</b>	<b>956 857 046 510,96</b>	<b>236 924 600,00</b>	<b>195 734 624,93</b>
В том числе:				
дополнительное образование детей	28 337 759 500,00	23 922 608 631,59		
профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	21 666 658 000,00	21 357 325 151,84	236 924 600,00	195 734 624,93

\* Источник: URL: <https://roskazna.gov.ru/ispolnenie-byudzhetrov/konsolidirovannyj-byudzheto/>

Из числа реализуемых государственных программ возможными источниками поддержки ДПО могут быть: подпрограмма «Управленческие кадры» программы «Экономическое развитие и инновационная экономика», Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики» подпрограммы «Стимулирование инновации» государственной программы «Экономическое развитие и инновационная экономика», Федеральный проект «Содействие занятости» национального проекта «Демография». Распределение бюджетных ассигнований федерального бюджета на 2021 год и на плановый период

2022 и 2023 годов по данным государственным проектам и подпрограмме выглядит следующим образом (табл. 3).

Таблица 3 – Распределение бюджетных ассигнований федерального бюджета на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов\*

Наименование расходов	Ед. измерения	2021	2022	2023
Подпрограмма «Управленческие кадры»	Тыс. руб.	1 214 893,3	1 306 336,7	945 184,6
Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики»	Тыс. руб.	1 539 411,8	2 500 000,0	3 936 327,3
Федеральный проект «Содействие занятости»	Тыс. руб.	8 303 418,9	8 866 085,4	8 864 752,7

\* Источник: Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 385-ФЗ «О федеральном бюджете на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов».

По подразделу «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации» раздела «Образование» классификации расходов бюджетов, на выполнение государственного заказа на мероприятия по профессиональному развитию федеральных государственных гражданских служащих; на выполнение государственных заданий на оказание образовательными организациями, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют Правительство Российской Федерации и (или) отдельные федеральные государственные органы, государственных услуг по реализации дополнительных профессиональных программ по приоритетным направлениям профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих; на осуществление обучения федеральных государственных гражданских служащих на основании государственного образовательного сертификата на дополнительное профессиональное образование гражданского служащего в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации предусмотрены бюджетные ассигнования в размере: на 2021 год в объеме 97 363,7 тысяч

рублей, на 2022 год в объеме 92 363,7 тысяч рублей и на 2023 год в объеме 234 526,5 тысяч рублей.

По направлению ведомственных расходов федерального бюджета «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации» в 2021 году в топ-3 министерства выделяются: Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерство здравоохранения Российской Федерации, Министерство обороны Российской Федерации (табл. 4).

Таблица 4 – Ведомственная структура расходов федерального бюджета на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов – направление расходов «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации»\*, тыс. руб.

<b>Ведомство</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
1	2	3	4
Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации	4 562 573,5	4 953 473,6	6 189 134,5
Министерство здравоохранения Российской Федерации	4 178 635,2	4 153 874,7	4 284 264,7
Министерство обороны Российской Федерации	2 279 146,4	2 334 040,1	2 415 909,60
Министерство просвещения Российской Федерации	1 201 891,6	1 242 759,7	1 290 442,4
Министерство внутренних дел Российской Федерации	1 132 174,1	1 155 913,2	1 182 065,3
Министерство экономического развития Российской Федерации	707 664,7	795 499,7	516 595,1
Министерство культуры Российской Федерации	626 921,8	359 510,3	368 038,3
Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий	626 376,4	637 120,8	645 634,6
Министерство спорта Российской Федерации	572 190,8	513 211,7	2 000

\* Источник: Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 385-ФЗ «О федеральном бюджете на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов».

1	2	3	4
Министерство сельского хозяйства Российской Федерации	343 747,5	346 509,7	359 056,3
Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации	261 557,3	321 914,5	275 406,9
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации	223 604,4	412 575,8	413 680,3
Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации	185 715,4	739,4	739,4
Министерство финансов Российской Федерации	101 396,2	96 396,2	238 113,9
Министерство промышленности и торговли Российской Федерации	100 000	100 000	100 000
Министерство иностранных дел Российской Федерации	43 835,4	44 246,6	45 931,7

По направлению ведомственных расходов федерального бюджета «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации» в 2021 году в топ-3 федеральных служб/агентств входят: Федеральная служба исполнения наказания, Федеральная таможенная служба, Федеральная служба войск национальной гвардии Российской Федерации (табл. 5).

Таблица 5 – Ведомственная структура расходов федерального бюджета на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов – направление расходов «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации»\*, тыс. руб.

Ведомство	2021	2022	2023
1	2	3	4
Федеральная служба исполнения наказаний	1 038 945,4	1 060 195,6	1 090 652,1
Федеральная таможенная служба	170 689,4	172 135	176 129,7
Федеральная служба войск национальной гвардии российской федерации	166 329,4	166 460,7	166 460,7
Федеральное медико-биологическое агентство	90 603,8	91 449	94 854,8
Федеральное агентство по печати и массовым коммуникациям	46 686,9	47 001,5	48 271,2
Федеральная антимонопольная служба	46 294,8	46 485,4	47 767,9

\* Источник: Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 385-ФЗ «О федеральном бюджете на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов».



Окончание таблицы 5

1	2	3	4
Федеральное агентство по государственным резервам	30 555,1	26 419,6	26 419,6
Федеральная служба судебных приставов	22 643,7	22 643,7	22 643,7
Федеральное агентство лесного хозяйства	20 348,5	20 514,2	21 136,8
Федеральная налоговая служба	19 775	120 402,7	122 938,6
Федеральная служба по ветеринарному и фитосанитарному надзору	12 000,00	12 000,00	12 000,00
Федеральное казначейство	6 428,5	6 287	5 392,4
Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций	4 500	4 500	4 500
Федеральное агентство воздушного транспорта	4 432,5	4 875,8	4 649,2
Федеральная служба государственной регистрации, кадастра и картографии	4 024,8	4 024,8	4 024,8
Федеральная служба по труду и занятости	3 500	3 500	3 500
Федеральная служба по надзору в сфере природопользования	2 255,5	2 255,5	1 855,5
Федеральное агентство по недропользованию	1 600,1	1 600,1	1 600,1
Федеральное агентство водных ресурсов	1 256,5	1 256,5	1 256,5
Федеральная служба государственной статистики	1 200	1 200	1 200
Федеральная прокурорская палата	945,2	945,2	945,2
Федеральное агентство железнодорожного транспорта	623,7	637,7	637,7
Федеральное агентство по делам содружества независимых государств, соотечественников, проживающих за рубежом, и по международному гуманитарному сотрудничеству	500	1 044	1 044
Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии	430	430	430
Федеральное дорожное агентство	275	275	275
Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки	179,7	178,8	175,4
Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору	156,9	150,8	150,8
Федеральное агентство связи	143,2	143,2	143,3
Федеральное агентство по туризму	105,2	–	–
Федеральная служба по финансовому мониторингу	70,1	55,3	43,8

### **3.3. Государственная компенсация затрат на обучение сотрудников: опыт Москвы**

Органы власти в России выстраивают систему поддержки как физических, так и юридических лиц, в том числе и в части прохождения дополнительного обучения.

Так, к примеру, в Москве действует Постановление Правительства Москвы от 22 августа 2017 г. № 9 552-ПП «О предоставлении субсидий, грантов в форме субсидий из бюджета города Москвы юридическим лицам, индивидуальным предпринимателям, физическим лицам» и Постановление Правительства Москвы от 17 сентября 2013 г. № 618-ПП «Об утверждении Порядка предоставления субсидий из бюджета города Москвы в целях возмещения части затрат, связанных с получением обучающимися среднего профессионального образования или дополнительного профессионального образования», которые позволяют: сотрудникам организаций получать дополнительное образование и расширять свои навыки; организациям не только повышать уровень подготовки своих сотрудников, но и в значительной степени возмещать расходы на проведение обучения персонала. Кроме того, данный механизм способствует развитию программ среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования под актуальные потребности организаций Москвы и стратегические задачи развития города.

Правительство Москвы компенсирует (выдает субсидии) столичным предпринимателям подтвержденные расходы на обучение своих сотрудников.

Профессиональные направления, на которые в 2021 году действовали субсидия<sup>1</sup>:

✓ Специальности, включенные в Общероссийский классификатор специальностей по образованию.

Программы профессиональной переподготовки:

✓ Мастер делового администрирования – Master of Business Administration (MBA);

✓ Мастер делового администрирования (высший управленческий уровень) – Executive Master of Business Administration (EMBA);

✓ Специалист по государственному и муниципальному управлению – Master of Public Administration (MPA).

*Перечень профессий рабочих и должностей служащих, приобретение которых обучающимися является основанием для предоставления организациям субсидий из бюджета города Москвы, утверждается ежегодно Департаментом предпринимательства и инновационного развития города Москвы на основании перечня профессий рабочих и должностей служащих, утвержденного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.*

О проведении ПК по изменениям Порядка предоставления субсидий организациям в целях возмещения затрат на обучение сотрудников в профессиональных образовательных организациях. – URL: <http://orv.gov.ru/Content/Item?n=30811>

<sup>1</sup> Приказ Департамента от 4 марта 2021 г. № П-18-12-63/21 «О Перечне субсидируемых направлений подготовки по профессиям, специальностям рабочих и должностям служащих, программам дополнительного профессионального образования для предоставления юридическим лицам субсидий из бюджета города Москвы в целях возмещения части затрат, связанных с получением обучающимися среднего профессионального образования и (или) дополнительного профессионального образования». – URL: [https://www.mos.ru/dpir/documents/prikazy-i-rasporiazheniia-departamenta/view/250665220/?roistat\\_visit=3688694](https://www.mos.ru/dpir/documents/prikazy-i-rasporiazheniia-departamenta/view/250665220/?roistat_visit=3688694)

*Для информации:*

- за счет субсидии из бюджета города Москвы можно вернуть до 95% фактически понесенных и документально подтвержденных затрат на обучение (но не более 10 млн рублей);
- за обучение одного обучающегося возмещается не более 120,0 тысяч рублей за каждый год обучения;
- заявитель для получения субсидии должен:
  - ✓ иметь действующий договор об обучении либо договор, по которому обучение окончилось в определенные (установленные органами власти г. Москвы) сроки до дня подачи заявки;
  - ✓ иметь подтвержденное обязательство обучающегося в срок не позднее 3-х месяцев после окончания обучения осуществлять непрерывную трудовую деятельность по основному месту работы у претендента, оплатившего обучение, на территории г. Москвы в течение не менее 12 календарных месяцев;
  - ✓ обеспечить размер заработной платы сотрудникам не ниже МРОТ в г. Москве;
  - ✓ иметь официально оформленные трудовые правоотношения с обучаемыми сотрудниками (для ИП).

Компенсация затрат на обучение сотрудников. – URL: <https://cashback.moscow.business/dpo/>

В Москве имеется высокий спрос среди организаций на получение субсидии для возмещения расходов на обучение персонала. По информации органов власти столицы возмещение расходов на обучение персонала в текущем году одобрено 169 компаниям региона, 11% из них занимаются разработкой программного обеспечения, по 8% – за учреждениями общей врачебной практики и научно-исследовательскими организациями. Субсидии по этой категории в 2021 году составили 38 млн рублей<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Власти Москвы одобрили более 2 млрд рублей субсидий и грантов бизнесу с начала года. – URL: <https://tass.ru/ekonomika/12921299>

## **4. ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ В РОССИИ**

### **4.1. Характеристики российского рынка дополнительного профессионального образования**

#### ***Структура программ, сфер и слушателей ДПО***

Среди наиболее востребованных программ ДПО в 2019 году лидировали программы повышения квалификации, почти в 4 раза меньше было реализовано программ профессиональной переподготовки. Это объясняется тем, что трудоемкость и затраты на организацию, проведение и, как следствие, длительность и конечную стоимость программ значительно выше в рамках профессиональной переподготовки.

В структуре программ повышения квалификации в 2019 году лидировали программы в сфере образования (22,4% от всего объема реализованных программ), здравоохранения и социальных услуг (19,1%). В этих же сферах наблюдались одни из наибольших показателей слушателей. Это объясняется тем, что работники социальной сферы (образования, здравоохранения и т. д.) обязаны проходить повышение квалификации через определенный промежуток времени (ежегодно/раз в два или три года).

В структуре программ профессиональной переподготовки в 2019 году наибольшее число реализованных программ пришлось на те же сферы, что и при реализации программ повышения квалификации: образование (23,7%) и деятельность в области здравоохранения и социальных услуг (19,8%). Количество слушателей также одно из самых больших в этих сферах (табл. 6).

Таблица 6 – Сведения по программам дополнительного профессионального образования в 2019 году\*

<b>Вид экономической деятельности</b>	<b>Число реализованных программ повышения квалификации, 2019</b>	<b>Число слушателей программ повышения квалификации, 2019</b>	<b>Число реализованных программ профессиональной переподготовки, 2019</b>	<b>Число слушателей программ профессиональной подготовки, 2019</b>
1	2	3	4	5
Обучено всего по программам по видам экономической деятельности:	222 747	5 603 661	62 944	734 772
сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	4 103	137 097	1 092	13 699
добыча полезных ископаемых	4 084	90 783	915	13 064
обрабатывающие производства	5 052	104554	1240	8 563
обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	8 120	144 734	2 100	9 333
водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	2 946	49 439	523	3 521
Строительство	11 344	132 275	4 093	24 064
торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	4 435	48 885	3 293	13 477
транспортировка и хранение	5 687	145305	1530	29 756
деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	1 169	20 272	420	4 716
деятельность в области информации и связи	4 573	95 749	704	9 160
деятельность финансовая и страховая	3 762	84 115	1 265	17 724

\* Источник: Сведения по программам дополнительного профессионального образования. – URL: <https://minobrnauki.gov.ru/upload/iblock/d48/d48ccac73c8979438320411a409ff09c.csv>

## Окончание таблицы 6

1	2	3	4	
деятельность по операциям с недвижимым имуществом	314	11 639	105	2 099
деятельность профессиональная, научная и техническая	23 215	367 858	3 186	41 189
деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	4 314	138 512	1 813	25 982
государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	5 318	232 436	965	21 846
Образование	49 959	1 774 866	14 930	210 674
деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	42 462	906 651	12 465	114 671
деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	3 823	84 386	1 357	18 058
предоставление прочих видов услуг	37 474	1 020 641	10 897	140 571
деятельность домашних хозяйств как работодателей; недифференцированная деятельность частных домашних хозяйств по производству товаров и оказанию услуг для собственного потребления	447	3 573	38	9 272
деятельность экстерриториальных организаций и органов	146	9 891	13	3 333

В структуре слушателей программ ДПО и в 2018 году, и в 2019 году подавляющее большинство являются работниками предприятий и организаций (59% и 58% соответственно), далее за ними следуют работники образовательных организаций (28% и 29% соответственно). В структуре слушателей программ ДПО преобладают лица, имеющие высшее (51% в 2018 году и 56% в 2019 году) и среднее образование (21% и 24%

соответственно). Таким образом, программы ДПО в большей степени пользуются спросом у людей, уже имеющих образование (табл. 7).

Таблица 7 – Сведения о численности слушателей программ дополнительного профессионального образования\*

Слушатели	Всего слушателей, обученных по программам ДПО, 2018	из них повышение квалификации, 2018	из них профессиональная подготовка, 2018	Всего слушателей, обученных по программам ДПО, 2019	из них повышение квалификации, 2019	из них профессиональная подготовка, 2019
1	2	3	4	5	6	7
Численность слушателей, всего	6 024 793	5 340 627	684 166	6 338 433	5 603 661	734 772
в том числе работники предприятий и организаций	3 570 684	3 182 174	388 510	3 635 438	3 237 372	398 066
в том числе работники образовательных организаций	1 695 264	1 550 904	144 360	1 865 661	1 712 685	152 976
в том числе лица, замещающие государственные должности и должности государственной гражданской службы	183 464	173 593	9 871	196 597	186 915	9 682
в том числе лица, замещающие муниципальные должности и должности муниципальной службы	56 034	51 721	4 313	71 896	67 102	4 794
в том числе лица, уволенные с военной службы	3 191	1 935	1 256	2 832	1 900	932
в том числе незанятые лица по направлению службы занятости	44 694	22 646	22 048	59 447	29 893	29 554

\* Источник: Сведения о численности слушателей программ дополнительного профессионального образования. – URL: [https://minobrnauki.gov.ru/opendata/9710062939-svedeniya-o-chislennosti-slushateley-programm-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya?sphrase\\_id=225603](https://minobrnauki.gov.ru/opendata/9710062939-svedeniya-o-chislennosti-slushateley-programm-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya?sphrase_id=225603)



1	2	3	4	5	6	7
из них безработные	36 614	17 266	19 348	42 264	20 230	22 034
в том числе студенты, обучающиеся по программам СПО	95 312	72 699	22 613	88 797	65 401	23 396
в том числе студенты, получающие высшее образование	94 610	67 511	27 099	97 240	71 435	25 805
Другие	281 540	217 444	64 096	320 525	230 958	89 567
из численности слушателей имеют среднее образование	1 289 361	1 141 449	147 912	1 514 739	1 339 189	175 550
из численности слушателей имеют высшее образование	3 083 869	2 782 693	301 176	3 541 672	3 181 885	359 787

В разрезе укрупненных групп специальностей и профессий (далее – УГС), по которым реализуются программы дополнительного профессионального образования, преобладает обучение специалистов государственных секторов экономики. Наибольшая доля обученных приходится на укрупненную группу «Образование и педагогические науки». Причем данная УГС характерна для слушателей как программ повышения квалификации, так и программ профессиональной переподготовки.

За анализируемый период наибольшее увеличение доли обучающихся из рассматриваемых УГС наблюдалось в технических отраслях («Техносферная безопасности и природообустройство», а также «Техника и технология кораблестроения и водного транспорта» – на 1,4 процентных пункта по каждой УГС. Незначительно снизилась эта доля в группах с самыми большими объемами подготовки («Клиническая медицина», «Образование и педагогика», а также «Экономика и управление»), что говорит о стабилизации спроса на эти программы<sup>1</sup> (рис. 9).

<sup>1</sup> Обучение и образование взрослых: востребованные программы, возрастная и отраслевая структуры / И. А. Коршунов, К. С. Кужелева, Б. А. Грачев, К. А. Сергеев. – М. : НИУ ВШЭ, 2018. – С. 9.

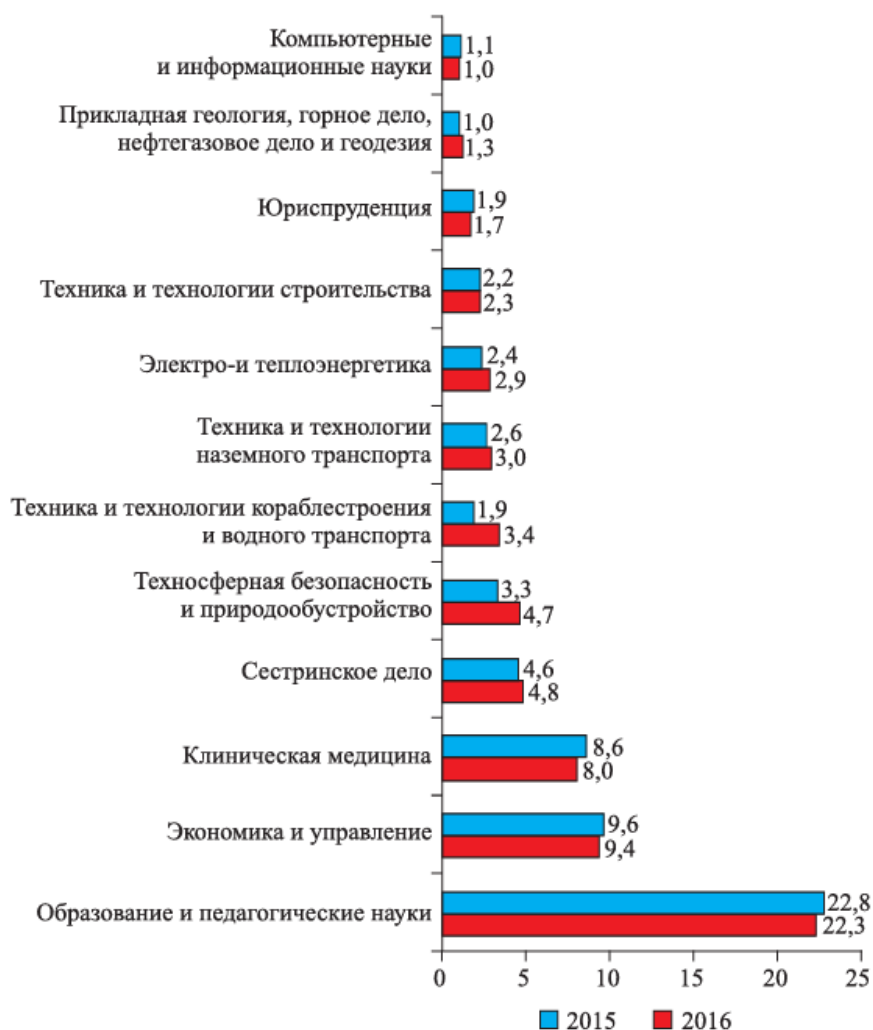


Рисунок 9 – Распределение слушателей программ ДПО по укрупненным группам специальностей

Источник: Обучение и образование взрослых: востребованные программы, возрастная и отраслевая структуры / И. А. Коршунов, К. С. Кужелева, Б. А. Грачев, К. А. Сергеев. – М. : НИУ ВШЭ, 2018. – С. 10.

### **Объем рынка ДПО в России**

По оценкам BusinesStat, в 2016–2019 годах объем рынка дополнительного профессионального образования в России вырос на 26,3%, с 579 до 731 млн акад. часов. Увеличение доли людей старшего и среднего возраста, продолжающих трудовую деятельность, государственная поддержка непрерывного образования граждан способствовали росту числа программ и слушателей дополнительного профессионального образования.

В 2020 году объем рынка дополнительного профессионального образования в России сократился на 13% по сравнению с предыдущим годом и составил 636 млн акад. час. Из-за карантина и общего ухудшения экономической ситуации часть корпоративных клиентов временно отказались от проведения обучения персонала в 2020 года. В сфере образования и медицины из-за дополнительной нагрузки, связанной с эпидемией, плановое повышение и подтверждение квалификации было перенесено на более поздние сроки. Более сильного падения рынка позволил избежать оперативный переход к дистанционным формам обучения и увеличение числа краткосрочных онлайн-программ.

В 2021 году под воздействием продолжающейся эпидемии коронавируса объем рынка дополнительного профессионального образования в России уменьшится еще на 0,4% и составит 634 млн акад. часов.

Прогнозируется, что в 2022–2025 годов рынок дополнительного профессионального образования начнет восстановление на 1,2–3,1% ежегодно. В 2025 году объем услуг дополнительного профессионального образования в России составит 682 млн акад. часов, что на 7,2% выше уровня 2020 года. Дальнейший рост рынка будет связан с переходом значительной части программ дополнительного профессионального образования в онлайн-формат и увеличением доли краткосрочных программ обучения. Кроме того, ожидается перераспределение спроса с высшего образования на более короткие программы дополнительного образования, которые позволяют освоить новые профессиональные навыки с меньшими затратами<sup>1</sup>.

В финансовом выражении в 2020 года, по оценке Сколтеха, объем рынка ДПО составил около 93,8 млрд рублей. В структуре общего рынка по трем критериям (тип слушателей, заказчик, длительность программы) наиболее динамично развивающимися являются такие сегменты как:

---

<sup>1</sup> Анализ рынка дополнительного профессионального образования в России в 2016–2020 гг, оценка влияния коронавируса и прогноз на 2021–2025 гг. – URL: <https://marketing.rbc.ru/research/27268/>

– работники предприятий, обучающиеся по программам длительностью 72 часа и 250–500 часов вне зависимости от источника финансирования;

– работники образовательных организаций, проходящие обучение по программам длительностью 16–72 часа, за счет своих организаций.

*В структуре предложения основной тенденцией является рост более чем в 2 раза количества специализированных организаций ДПО, включая корпоративные университеты, при падении доли вузов в общем количестве организаций, предоставляющих услуги ДПО<sup>1</sup>.*

### **Онлайн-сегмент российского рынка дополнительного образования**

По данным исследований, в течение 2019 года 62,7% (22,8 млн) россиян старше 18 лет, проживающих в крупных российских городах, имели опыт дополнительного обучения в том или ином формате: платном или бесплатном, формальном или неформальном, офлайн или онлайн<sup>2</sup>. По подсчетам, B2C-рынок дополнительного обучения (включая ниши лайфстайла, хобби и другие крупные сегменты) в 2019 году измерялся суммой порядка 140 млрд рублей. Онлайн-сегмент, по подсчетам экспертов, составляет 13,5% от всего рынка дополнительного образования взрослых и оценивается в 19 млрд рублей по итогам 2019 года (рис. 10).

---

<sup>1</sup> Дополнительное профессиональное образование в России. Масштабы рынка, основные игроки, позиционирование Сколтеха. – URL: [https://www.skoltech.ru/app/data/uploads/2013/12/Analiz-rynka-DPO\\_1803\\_zashhishhennyj.pdf](https://www.skoltech.ru/app/data/uploads/2013/12/Analiz-rynka-DPO_1803_zashhishhennyj.pdf)

<sup>2</sup> Исследование российского рынка онлайн образования. – URL: [https://innoagency.ru/files/Issledovanie\\_rynka\\_rossiyskogo\\_online\\_obrazovania\\_2020.pdf](https://innoagency.ru/files/Issledovanie_rynka_rossiyskogo_online_obrazovania_2020.pdf)

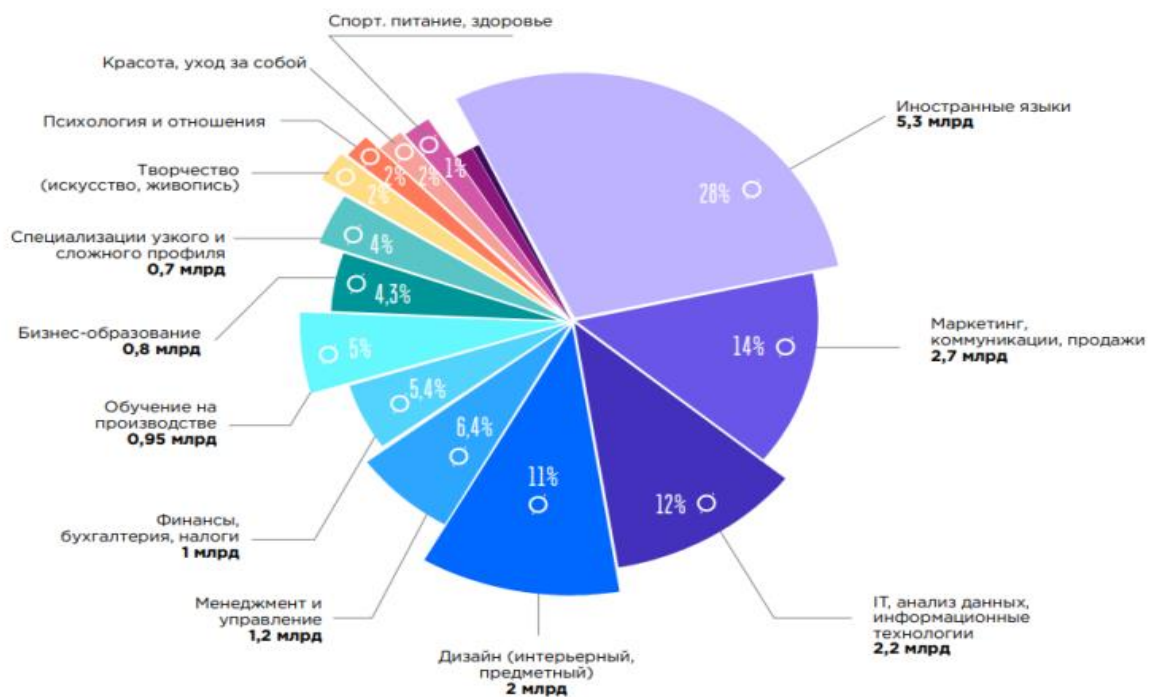


Рисунок 10 – Онлайн-сегмент рынка дополнительного B2C-обучения взрослых, млрд руб.<sup>1</sup>

### **Проблемы российского рынка онлайн-образования взрослых:**

- острая нехватка кадров в онлайн-образовании, которая пока не восполняется в достаточной мере образовательными инициативами самих его игроков;
- недостаточно широкая популяризация самого онлайн-образования (значительная часть населения до сих пор относится к нему настороженно);
- российский рынок EdTech демонстрирует высокий потенциал роста, но в мировом масштабе его доля крайне мала, и еще меньше емкость сегмента ДПО внутри него<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Исследование российского рынка онлайн-образования. – URL: [https://innoagency.ru/files/Issledovanie\\_rynka\\_rossiyskogo\\_online\\_obrazovania\\_2020.pdf](https://innoagency.ru/files/Issledovanie_rynka_rossiyskogo_online_obrazovania_2020.pdf).

<sup>2</sup> Там же.

### **Точки роста дополнительного онлайн-образования взрослых:**

- игроки рынка онлайн-образования почти не ведут активности в сфере инженерного образования, тогда как формирование подобных кадров для различных индустриальных доменов является насущной потребностью российской экономики;
- велика и будет увеличиваться потребность в онлайн-обучении медиков, и она на текущий момент фактически не закрыта EdTech компаниями;
- синие воротнички (от парикмахеров до сталеваров), онлайн-образование здесь может быть частью комплексного blended learning<sup>1</sup>.

## **4.2. Опыт реализации ДПО в ведущих вузах России. Формы и программы**

### **ДПО в ведущих российских вузах**

*НИУ ВШЭ* реализует более 500 программ ДПО на площадках в Москве, Санкт-Петербурге, Нижнем Новгороде и Перми. Программы ДПО реализуются по следующим направлениям:

- профессиональная переподготовка и повышение квалификации;
- бизнес-образование;
- для госслужащих;
- для студентов;
- для преподавателей.

Предусмотрены 4 формы обучения: дистанционная, очная, очно-заочная, заочная. В рамках бизнес-образования выделяют следующие уровни программы:

- DBA.
- Executive Master.
- Master.

---

<sup>1</sup> Исследование российского рынка онлайн образования. – URL: [https://innoagency.ru/files/Issledovanie\\_rynka\\_rossiyskogo\\_online\\_obrazovania\\_2020.pdf](https://innoagency.ru/files/Issledovanie_rynka_rossiyskogo_online_obrazovania_2020.pdf)

- Master in.
- EMBA.
- MBA.
- Программа двух дипломов.

По направлениям подготовки можно выделить следующие:

1. Бизнес-информатика.
2. Иностранный язык.
3. Корпоративное управление.
4. Логистика и управление цепями поставок.
5. Маркетинг.
6. Менеджмент.
7. Реклама и связи с общественностью.
8. Спортивный менеджмент.
9. Управление персоналом.
10. Финансы и кредит.
11. Юриспруденция.

Для госслужащих предусмотрены программы повышения квалификации в дистанционно, очно или очно-заочном формате по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление» и «Экономика».

Для преподавателей НИУ ВШЭ предлагает пройти программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки с использованием дистанционной, очно, очно-заочной, заочной форм обучения. Направления ДПО для преподавателей – Иностранный язык, Математика, Педагогическое образование.

Также существует проект повышения квалификации для учителей, цель которого – повышение качества основного и среднего общего образования, повышение профессионального мастерства учителей для подготовки выпускников с высоким уровнем образовательных результатов, ориентированных на поступление в высшие учебные заведения и готовых к обучению.

#### Направления повышения квалификации:

- экономическое;
- физико-математическое;
- гуманитарное;
- социально-гуманитарное;
- лингвистическое;
- информационные технологии;
- организация проектной и исследовательской деятельности в образовательной организации;
- психолого-педагогическое;
- педагогический дизайн.

*ЮУрГУ* в 2021 году в рамках проекта Уральского межрегионального научно-образовательного центра (УМНОЦ) начал подготовку руководителей и специалистов для ведущих предприятий Уральского региона. Для этого были разработаны и прошли апробацию 15 программ повышения квалификации. Обучение специалистов реализуется в Центре развития компетенций для руководителей научных лабораторий и научно-технических проектов и на образовательной платформе для специалистов высокотехнологических предприятий участников УМНОЦ.

Повышение квалификации руководителей и сотрудников предприятий-участников УМНОЦ проходит по следующим направлениям<sup>1</sup>:

1. Перспективы и актуальные проблемы развития техник и технологий отрасли:

- Материаловедение. Термообработка сталей.
- Современное материаловедение и термическая обработка конструкционных сплавов.
- Материаловедение. Термообработка сталей и сплавов.

---

<sup>1</sup> Официальный сайт Южно-Уральского государственного университета. – URL: <https://www.susu.ru/ru/news/2021/12/06/uralskiy-noc-gotovit-vostrebovannyh-specialistov-dlya-vedushchih-predpriyatij>



➤ Многоуровневые преобразователи частоты с релейно-векторным управлением.

2. Сквозные цифровые технологии и цифровые инструменты в отрасли. Практическое применение цифровых технологий и цифровых инструментов для решения перспективных задач отрасли:

➤ Анализ и визуализация данных в MSExcel для оптимизации бизнес-процессов.

➤ Технология машиностроения. Настройка и разработка управляющих программ для станков с ЧПУ.

➤ Численное моделирование ударного воздействия в пакете ANSYSLS-Dyna.

➤ Цифровые компетенции в профессиональной деятельности.

3. Современные инструменты организации процессов предприятий:

➤ Управление проектами в научно-технической сфере.

➤ Маркетинг и коммерциализация инноваций.

➤ Управление персоналом организации.

➤ Наставничество на промышленных предприятиях и в организациях.

➤ Повышение инновационного потенциала сотрудников на базе инструментария ТРИЗ и ФСА.

➤ Проектный интенсив по технологическому предпринимательству: прокачай свой проект.

➤ Правовая защита и коммерциализация интеллектуальной собственности.

В 2021 году в *Дальневосточном федеральном университете* (ДВФУ) в Владивостоке, Дальнереченске, Находке, Уссурийске реализуются программы дополнительного образования, в состав которых входит:

1. *Повышение квалификации:*

- 59 программ реализуются во Владивостоке;

- 4 программы реализуются в Дальнереченске;
- 4 программы реализуются в Находке;
- 27 программ реализуются в Уссурийске.

2. *Профессиональная переподготовка включает в себя следующие программы:*

- 51 программа реализуется во Владивостоке;
- 4 программы реализуется в Дальнереченске;
- 3 программы реализуется в Находке;
- 13 программ реализуется в Уссурийске.

Помимо этого, в ДВФУ реализуются *программы профессионального образования по заказу отраслевых компаний:*

- 1) специалист по техническому обслуживанию гражданских воздушных судов (совместно с Авиакомпанией «Аврора»;
- 2) инженер будущего (совместно с ПАО СИБУР «Холдинг»).

В *Казанском федеральном университете* (КФУ) дополнительное профессиональное образование реализуется через 33 отраслевых центра<sup>1</sup>:

1. Центр развития компетенций «UNIVERSUM +».
2. Центр немецкого языка.
3. Центр английского языка.
4. Центр цифровых образовательных технологий EduTech.
5. Центр романских языков.
6. Центр восточных языков.
7. Центр туристического образования и взаимодействия с туриндустрией.
8. Центр проектных компетенций.
9. Центр «Современная филология».
10. Центр арабского языка.

---

<sup>1</sup> URL: <https://kpfu.ru/edu/dopolnitelnoe-obrazovanie>

11. Учебный центр социально ориентированных программ.
12. Ресурсный центр по развитию исламского и исламоведческого образования.
13. Приволжский центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования.
14. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.
15. Научно-образовательный центр практической психологии, этнопсихологии и психологии межкультурной коммуникации.
16. Центр последипломного образования.
17. Учебный центр дополнительных образовательных услуг «Центр медиации и урегулирования конфликтов и профилактики экстремизма».
18. Центр дополнительного профессионального образования.
19. Федеральная программа подготовки управленческих кадров.
20. Учебный центр дополнительных образовательных услуг Института физики.
21. Высшая школа ландшафта и дизайна.
22. Учебно-методический центр по профессиональной переподготовке и повышению квалификации.
23. Учебный центр коммуникативной профессиональной подготовки студентов и специалистов в сфере экономики.
24. Комплексный центр обучения в сфере энергоэффективности.
25. Казанский международный лингвистический центр.
26. Учебный центр дополнительных образовательных услуг «Экология».
27. Центр образовательных технологий.
28. Центр дополнительного образования, менеджмента качества и маркетинга.
29. Учебный центр.
30. Высшая школа бизнеса.

31. Высшая школа государственного и муниципального управления.
32. Центр корпоративного обучения.
33. Центр по работе с одаренными школьниками «Малый университет».
34. Учебно-методический центр тестирования и подготовки к ЕГЭ и ГИА.

Помимо представленных выше центров, в КФУ работает «Центр корпоративного обучения», который реализует программы повышения квалификации по следующим направлениям<sup>1</sup>:

- Организация проектной деятельности в учебном процессе;
- Педагогическое мастерство или как преподавать неязыковые дисциплины на английском языке;
- IT в учебном процессе университета: прикладные аспекты;
- Разработка оценочных средств для педагогов высшей школы;
- Современные методы микроскопии в образовательной и научной деятельности;
- Фармакология лекарственных средств: избранные вопросы;
- Активное и интерактивное обучение в вузе: вопросы эффективности инновационных подходов;
- Разработка оценочных средств для педагогов высшей школы;
- Геймификация в образовательном контексте – практический курс;
- VR-технологии в образовании;
- Развитие личных компетенций педагога;
- Современные тенденции развития информационных технологий;
- Электронная информационная образовательная среда университета: цифровые ресурсы для профессиональной деятельности преподавателя высшей школы;
- Организация проектной деятельности в учебном процессе;

---

<sup>1</sup> URL: <https://kpfu.ru/fpk/kursy-na-platnoj-osnove>

- Педагогическое проектирование и психологическое сопровождение воспитательной деятельности в вузе;
- Сбор, анализ и представление данных в гуманитарных и социальных науках: новые подходы и методы;
- История и философия науки;
- Современные методы микроскопии в образовательной и научной деятельности.

*Государственный университет управления* предлагает следующие программы ДПО:

Программы МВА – профессиональная переподготовка с присвоением новой квалификации «Мастер делового администрирования – Master of Business Administration (МВА)». Программы реализуются двумя подразделениями: Высшая школа бизнеса (МВА General management) и Институт делового администрирования и бизнеса (финансы, банковский менеджмент, управление стоимостью бизнеса, управление продажами, управление гостиничным туристическим бизнесом).

Профессиональная переподготовка с предоставлением права выполнения нового вида профессиональной деятельности. Возможна по направлениям: организация управления и менеджмент, экономика и финансы, маркетинг, государственное и муниципальное управление, управление персоналом, юриспруденция, политология.

Повышение квалификации – повышение профессионального уровня по различным направлениям бизнес-деятельности. Проводится по следующим направлениям: менеджмент, маркетинг, государственное и муниципальное управление, управление персоналом, философия, языковые программы.

Дистанционные программы – обучение без очного посещения занятий.

Профессиональная переподготовка: антикризисный стратегический менеджмент, логистика и управление цепями поставок, управление человеческими ресурсами.

Повышение квалификации: антикризисное управление, оценка бизнеса, управление персоналом, управление проектами, стратегический менеджмент, бизнес-планирование, логистика (общий курс), управление продажами, основы предпринимательской деятельности, логистика складирования, общий менеджмент, инновационный менеджмент, управление изменениями, основы маркетинга, маркетинговые исследования.

### ***Дополнительное образование в вузах в период пандемии***

Обучение в центрах дополнительного образования российских вузов с начала периода самоизоляции продолжилось в дистанционном формате. Для многих из них переход в онлайн стал толчком для поиска новых идей и решений.

Впервые в дистанционном формате была запущена Президентская программа подготовки управленческих кадров в ***Новосибирском государственном университете экономики и управления***. Обучение прошли сотрудники контрольно-счетных палат из 27 регионов России. Чтобы поддержать слушателей, организаторы снизили стоимость некоторых программ и уменьшили ежемесячные платежи с пролонгацией сроков.

В ***Санкт-Петербургском политехническом университете Петра Великого*** в 2020 году в 1,2 раза увеличилось количество слушателей по программам дополнительного профессионального образования с учетом повышения квалификации и профессиональной переподготовки профессорско-преподавательского состава (порядка 3 800 человек в 2019 году и порядка 4 900 человек в 2020 году). В условиях пандемии учебный процесс по программам ДПО стартовал в новом формате с использованием платформы MS Teams. Онлайн были организованы не только теоретические лекционные, но и практические занятия – лабораторные работы с использованием

симуляторов, виртуальных лабораторий, распределенных систем контроля версий, облачных сервисов хранения данных, систем управления дистанционным обучением.

В *Северо-Кавказском федеральном университете* программы повышения квалификации по методике организации дистанционного и электронного обучения в вузах с апреля 2020 года прошли 250 слушателей Чеченского государственного университета и шести учреждений СПО Чеченской республики.

Слушатели не только получили компетенции по организации образовательного процесса в дистанционном формате, но и пополнили электронную образовательную среду своих учреждений материалами более 200 дистанционных курсов по преподаваемым дисциплинам. «В период пандемии преподаватели СКФУ в кратчайшие сроки перевели реализуемые программы на дистанционную форму обучения и разработали 180 новых программ дополнительного образования в дистанционном формате», – отмечает проректор по учебной работе СКФУ Ирина Соловьева<sup>1</sup>.

### ***Дополнительное профессиональное образование для студентов***

Для студентов *НИУ ВШЭ* предусмотрены программы повышения квалификации или программы профессиональной переподготовки кадров, также есть возможность обучения на программах двух дипломов. Предусмотрены 4 формы обучения: дистанционная, очная, очно-заочная, заочная. Кроме того, представлен достаточно широкий пакет направлений прохождения ДПО:

1. Бизнес-информатика.
2. Бухгалтерский учет, анализ и аудит.
3. Востоковедение и африканистика.
4. Градостроительство.

---

<sup>1</sup> Центры дополнительного обучения против пандемии: один – ноль. – URL: [https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT\\_ID=21459&sphrase\\_id=225733](https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT_ID=21459&sphrase_id=225733)

5. Дизайн.
6. Журналистика.
7. Иностранный язык.
8. Информатика, вычислительная техника и информационная безопасность.
9. Исследование строительных объектов и территорий, функционально связанных с ними, в том числе с целью проведения их оценки.
10. Лингвистика.
11. Логистика и управление цепями поставок.
12. Маркетинг.
13. Математика и информатика.
14. Медиакоммуникации.
15. Менеджмент.
16. Налогообложение.
17. Охрана труда на предприятии.
18. Оценка стоимости предприятия (бизнеса).
19. Педагогическое образование.
20. Прикладная математика и информатика.
21. Программная инженерия.
22. Психология.
23. Реклама и связи с общественностью.
24. Социология.
25. Статистика.
26. Строительство и ЖКХ.
27. Управление недвижимостью.
28. Управление персоналом.
29. Филология.
30. Финансы и кредит.
31. Экономика.
32. Экономика и управление недвижимостью.



33. Электроника и наноэлектроника.

34. Юриспруденция.

Гибкая система обучения в НИУ ВШЭ предполагает выбор студентом индивидуальной образовательной траектории, которая дает возможность получить знания именно в тех областях, которые для студента важны и интересны. Из дисциплин утвержденного учебного плана образовательной программы студент формирует свой индивидуальный учебный план (ИУП), содержащий обычно 60 кредитов (зачетных единиц) на один учебный год. Помимо этого, у студентов есть возможность пройти обучение на платных дополнительных профессиональных программах для студентов в рамках проекта «ВШКА+», предлагаемых различными структурными подразделениями университета.

*Государственный университет управления* предлагает для студентов следующие дополнительные курсы.

- *ИОМ:*

- Сметное дело. Программный продукт «СМЕТА.РУ»;
- Визуализация как инструмент маркетинга;
- Школа молодого управленца;
- Управление логистическими затратами.

- *ИИС:*

- Прогнозная бизнес-аналитика;
- Прогнозирование экономических процессов;
- Вероятностные модели случайных процессов в

микроэкономических системах.

- *ИМ:*

- Сторителлинг для блогеров;
- Деловой английский для маркетологов;
- Цифровой маркетинг и медиа: 360 градусов профессии.

- *ИУПСиБК:*
  - Переводчик в сфере профессиональной коммуникации (английский язык);
  - Экономическая безопасность;
  - Управление закупками для обеспечения государственных и муниципальных нужд;
  - Современные проблемы философии;
  - Актуальные проблемы истории и философии наук;
  - Английский язык для юристов;
  - Базовый английский язык А2+.
- *ИГУиП:*
  - Корпоративная юриспруденция;
  - Юрист трудового права.
- *ИЭФ:*
  - Статистическая грамотность в Excel.

В ГУУ открыт центр компетенций, где студенты будут проходить тестирование по оценке своих лидерских и управленческих навыков. После тестирования будет построен профиль каждого студента, на основе которого будут сформированы личные образовательные траектории и подобраны необходимые образовательные программы.

В *Южно-Уральском государственном университете* (ЮУрГУ) представлен институт дополнительного образования, который реализует программы повышения квалификации, а также отдельные программы дополнительного образования не только для преподавателей, но и для студентов. Программы реализуются по следующим направлениям<sup>1</sup>:

1. Менеджмент и управление.
2. Энергетика.
3. Транспорт. Автомобильный транспорт.

---

<sup>1</sup> URL: <https://www.susu.ru/ru/structure/institut-dopolnitelnogo-obrazovaniya>

4. Психологические науки. Медицина.
5. Техника и технологии. Производство.
6. Информационные технологии. Информационная безопасность.
7. Сервис и туризм. Спорт.
8. Экономика и финансы.
9. Строительство.
10. Юриспруденция.
11. Образование. Педагогика.
12. Экология.
13. Социология. Политология.

### **Количественные показатели ДПО ведущих российских университетов**

По данным мониторинга эффективности вузов 2020 года (данные за 2019 год), основные количественные характеристики ДПО в ведущих вузах выглядят следующим образом (табл. 8):

Таблица 8 – Количественные характеристики ДПО в ведущих вузах\*

<b>Вуз/ показатель</b>	<b>Общая численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, чел.</b>	<b>Общая численность слушателей программ дополнительного профессионального образования, чел.</b>	<b>Удельный вес численности слушателей из сторонних организаций в общей численности слушателей, прошедших обучение в образовательной организации по программам повышения квалификации или профессиональной переподготовки, %</b>	<b>Доля доходов вуза из внебюджетных источников, %</b>
1	2	3	4	5
РЭУ им. Г. В. Плеханова	18 309	12 369	69,74	58,19

\* Источник: Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования. – URL: <https://monitoring.miccedu.ru/?m=vpo&year=2020>

1	2	3	4	5
НИУ ВШЭ	32 435	17 356	88,36	47,76
МГУ имени М. В. Ломоно- сова	35 080	16 274	91,90	32,29
СПбГУ	19 490	4 265	94,77	30,95
РАНХиГС	19 912	40 474	98,98	42,19
МГИМО	8 536	2 558	84,05	72,44
ИТМО	12 711	2 758	91,73	42,43
Финан- совый универ- ситет	19 337	29 788	77,31	43,52
ГУУ	9 608	2 326	68,57	54,00
ННГУ им. Н. И. Лоба- чевского	17 839	10 289	70,35	50,90

По данным Росстата, общий доход российских вузов от реализации программ ДПО в 2018 году составил 28,4 млрд рублей. Из них на государственные (муниципальные) вузы пришлось 26,5 млрд рублей (94%). В географической структуре преобладает Москва – 41% от общего объема доходов<sup>1</sup> (табл. 9).

Таблица 9 – Количество обучающихся на программах ДПО и доход от их реализации в ведущих вузах в сравнении с корпоративными университетами (КУ), 2018 год\*

Вуз/показатель	Общая численность слушателей программ ДПО, тыс. чел.	Внебюджетные доходы от образовательных услуг, млрд руб.	Из них ДПО, млрд руб.	Доля ДПО, %
1	2	3	4	5
ВШЭ	24,7	5,4	1,4	26

\* Источник: Дополнительное профессиональное образование в России. Масштабы рынка, основные игроки, позиционирование Сколтеха. – URL: [https://www.skoltech.ru/app/data/uploads/2013/12/Analiz-rynka-DPO\\_1803\\_zashhishhenyj.pdf](https://www.skoltech.ru/app/data/uploads/2013/12/Analiz-rynka-DPO_1803_zashhishhenyj.pdf)

<sup>1</sup> Форма N ВПО-2 «Сведения о материально-технической и информационной базе, финансово-экономической деятельности образовательных организаций высшего образования. – URL: <https://www.minobrнауки.gov.ru/ru/activity/stat/highed/index.php>

1	2	3	4	5
РАНХиГС	75,6	10,3	2,2	18
МИСиС	4,1	0,6	0,2	25
МГТУ	9,0	1,7	0,8	45
ТПУ	4,9	0,5	0,2	38
МФТИ	5,4	0,3	0,1	44
КУ Сбербанк	34,0	3,4	3,4	100
КА Росатома	94,3	1,3	1,3	100
КУ РЖД	73,0	0,7	0,7	100
МШУ Сколково	3,1	3,1	3,1	100

### ***Стратегии развития ДПО в ведущих российских вузах***

Сегодня ведущие российские университеты определяют для себя формирование систем непрерывного образования и развитие дополнительного профессионального образования взрослых в качестве приоритетных стратегических задач. Это отражается в их Программах и Стратегиях развития на долгосрочную перспективу.

*МГУ имени М. В. Ломоносова* развитие системы дополнительных профессиональных программ определяет в следующих направлениях<sup>1</sup>:

- создать и реализовать дополнительные профессиональные образовательные программы, ориентированные на нужды реального сектора экономики, в первую очередь по приоритетным направлениям научно-технологического развития Российской Федерации;

- разработать и предлагать к реализации дополнительные профессиональные программы для муниципальных и государственных служащих, включая подготовку кадрового резерва, обеспечивая привлечение различных источников финансирования;

- разработать и предлагать к реализации дополнительные профессиональные программы для работников сферы образования (основного общего, среднего профессионального, высшего) посредством реализации

<sup>1</sup> Программа развития Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова» до 2030 года. – URL: <https://rulaws.ru/government/Rasporyazhenie-Pravitelstva-RF-ot-07.06.2021-N-1494-r/>

программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки, реализуемых в удобных заказчику формах обучения;

– разработать и предлагать к реализации дополнительные профессиональные программы для административно-управленческого персонала посредством реализации программ повышения квалификации для управленческих команд отечественных образовательных организаций (в том числе в области управления образовательными организациями, ведения международной деятельности);

– разработать и предлагать к реализации дополнительные профессиональные программы, ориентированные на нужды реального сектора экономики, а также дополнительные общеобразовательные программы, ориентированные на различные целевые аудитории (в том числе на учащихся, взрослых, лиц старшего и преклонного возраста), реализуемые в различной, в том числе дистанционной, форме.

– развивать систему обратной связи между работодателями и структурами системы дополнительного образования МГУ.

Количество научно-педагогических работников (НПР), прошедших обучение по программам дополнительного образования, необходимо до 2030 года увеличить в 1,45 раз до 3,2 тысяч человек. Но в то же время количество НПР, получивших дополнительное профессиональное образование, должно увеличиться с 250 человек в 2021 году до 520 в 2030 году.

*СПбГУ* в рамках дополнительного профессионального образования к 2030 году ставит целью нарастить количество реализованных дополнительных образовательных программ (включая онлайн-обучение) минимум до 350 единиц и увеличить долю доходов от реализации ДПО и программ профессионального обучения в общем объеме доходов от образовательной деятельности минимум до 15%<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Программа развития Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет» на 2021–2030 гг. – URL: [https://spbu.ru/sites/default/files/20210426\\_1069-p.pdf](https://spbu.ru/sites/default/files/20210426_1069-p.pdf)

*НИУ ВШЭ* будет развивать программы ДПО на всех факультетах, что позволит капитализировать уникальные интеллектуальные ресурсы университета: доля дохода от ДПО во внебюджетных доходах университета будет увеличена до 30% к 2030 году, в том числе за счет переориентации на корпоративные программы. Критериями успешности программ ДПО станут качественные метрики, такие как высокий (не менее 65 пунктов) показатель NPS (готовность выпускников программ рекомендовать их другим) и доля участников рейтинга «Эксперт-200» среди корпоративных клиентов (не менее 20%).

НИУ ВШЭ ставит целью войти в сегмент высокомаржинальных программ, в том числе программ переподготовки и повышения квалификации менеджеров высшего и среднего звена (Executive Education) в сфере бизнеса и в социальной сфере (например, образование и здравоохранение), а также развивать ДПО в массовом и секторных сегментах и индивидуальные продукты.

Для реализации поставленных задач университет осуществит реформирование системы ДПО за счет преодоления имеющейся фрагментации (укрупнения ряда имеющихся подразделений и создания новых структурных единиц); профессионализации ее менеджмента с переходом на ключевые показатели эффективности деятельности; освоения новых рынков; развития онлайн-продуктов и обновления портфеля программ; внедрения современных методов дизайна и продвижения образовательных продуктов на российском и международном рынках; внедрения цифровых образовательных технологий и единых операционных сервисов; создания инфраструктуры, аналогичной университетам мирового класса<sup>1</sup>.

В *РАНХиГС* разработаны и реализуются более 200 программ дополнительного профессионального образования. Ежегодно обновляется

---

<sup>1</sup> НИУ ВШЭ. Программа развития до 2030 года. – URL: [https://www.hse.ru/prog2030/prog1# pagetop](https://www.hse.ru/prog2030/prog1#pagetop)

около 30 процентов указанных программ. До 2030 года планируется реализация образовательных программ дополнительного профессионального образования социально-экономической и гуманитарной направленности с развитием управленческих компетенций и развитие программ дополнительного профессионального образования управленческих кадров инновационных предприятий<sup>1</sup>.

В *МГИМО* поставлена задача развивать подготовку кадров для приоритетных направлений научно-технологического развития Российской Федерации, что предполагает:

1. Развитие программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки на базе Центра академических компетенций: расширение отраслевой специфики программ и целевых аудиторий, развитие собственной онлайн-платформы и интеграция LMS нового поколения.

2. Разработка бесплатных программ для студентов для получения дополнительной квалификации (в том числе в формате стажировок и онлайн-курсов): языковые программы, программирование, работа с массивами данных и др.

Численность лиц, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, в том числе посредством онлайн-курсов, возрастет с 4 099 человек до 35 000 человек к 2030 году.

Доля обучающихся по образовательным программам бакалавриата, магистратуры по очной форме обучения, получивших на бесплатной основе дополнительную квалификацию, возрастет с 10% до 100% к 2030 году.

Объем доходов от реализации дополнительных профессиональных программ и основных программ профессионального обучения в расчете на

---

<sup>1</sup> Программа развития РАНХиГС принята до 2030 года. – URL: <https://www.ranepa.ru/ob-akademii/programma-razvitiya/index.php>



одного НПР увеличится с 316 тысяч рублей в 2020 году до 398 тысяч рублей в 2030 году<sup>1</sup>.

**Финансовый университет при Правительстве РФ** определяет для себя следующие приоритеты в области ДПО:

1. Развитие системы дополнительного профессионального образования по типу обучения на протяжении всей жизни.

2. Расширение линейки продуктов дополнительного профессионального образования, направленных на развитие компетенций по стратегическим, среднесрочным и краткосрочным приоритетным национальным направлениям развития на федеральном и региональном уровнях.

3. Разработка современных дополнительных образовательных программ по основным направлениям образовательной деятельности.

4. Разработка концепции «инженерного» бизнес-образования по программам МВА бизнес-образовательных кластеров.

5. Выстраивание образовательных программ для отраслевых сегментов, что позволит существенно расширить круг слушателей.

6. Экспорт дополнительного профессионального образования с ориентацией на программы на английском языке для иностранных граждан, работающих или планирующих работать в сфере бизнеса Российской Федерации, имеющие международную аккредитацию международной программы МВА.

7. Развитие цифрового мобильного контента программ повышения квалификации работников, позволяющего выстраивать индивидуальную модульную образовательную траекторию<sup>2</sup>.

**ННГУ им. Н. И. Лобачевского** в рамках дополнительного профессионального образования к 2030 году ставит целью увеличить численность лиц, прошедших обучение по ДПО (в том числе онлайн-курсов),

---

<sup>1</sup> Стратегия развития МГИМО. – URL: <https://mgimo.ru/upload/2021/10/mgimo-priority-2030.pdf>

<sup>2</sup> Программа развития Финуниверситета до 2030 г. – URL: <http://www.fa.ru/univer/Pages/2030.aspx>

в два раза и превысит 16 000 человек в год, увеличится количество онлайн-курсов на платформе «Современная цифровая образовательная среда» до нескольких сотен, будут размещены курсы на EdX, Coursera, создано не менее 250 новых программ ДПО<sup>1</sup>.

Анализ стратегий развития ведущих университетов России в области ДПО свидетельствует о том, что главным ориентиром для вузов является наращивание их целенаправленного вклада в достижение национальных целей развития Российской Федерации. Конкретные целевые ориентиры по данному направлению деятельности во многом детерминированы основными установками и показателями программы Приоритет-2030.

***В целом развитие ДПО в ведущих российских вузах определяется по следующим направлениям:***

- развитие системы опережающего проактивного непрерывного образования;
- наращивание количества реализуемых образовательных программ ДПО;
- повышение доли доходов от ДПО во внебюджетных доходах вуза;
- реализация программ ДПО, ориентированных на потребности реального сектора, сферы услуг, системы государственного и муниципального управления;
- развитие программ ДПО, ориентированных на разные целевые аудитории, профессиональные и возрастные группы, на элитные группы и массового потребителя;
- развитие программ ДПО для студентов, в том числе реализуемых в бесплатной форме;
- развитие модульных программ, бесшовных механизмов признания и перезачета результатов освоения;

---

<sup>1</sup> Стратегия развития Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского (Университета Лобачевского) до 2030 года. – URL: [www.unn.ru/site/about/ofitsialnye-svedeniya-i-dokumenty/strategiya-2030](http://www.unn.ru/site/about/ofitsialnye-svedeniya-i-dokumenty/strategiya-2030)

- развитие дистанционного и онлайн-образования, онлайн-курсов, цифровых технологий в системе ДПО;
- внедрение современных методов продвижения программ ДПО на российском и международном рынке;
- экспорт ДПО;
- развитие систем обратной связи в системе ДПО;
- развитие программ ДО для детей и школьников, в том числе в рамках профориентационной работы и довузовской подготовки.

### **4.3. Центры компетенций в ведущих вузах**

До конца 2021/22 учебного года в 20 регионах России на базе ведущих университетов откроются 38 Центров оценки и развития надпрофессиональных компетенций. Инициатором проекта выступает президентская платформа «Россия – страна возможностей».

В центрах компетенций студенты проходят диагностику своих надпрофессиональных компетенций (часто их еще называют soft skills), строят индивидуальные траектории развития, занимаются «прокачкой» компетенций с целью ориентации на запросы конкретных работодателей.

#### ***Проблемы создания центров компетенций***

Полностью самостоятельно выполнить задачу по развитию надпрофессиональных компетенций университетам сложно. И на то есть ряд причин:

1. Нет единого понимания набора компетенций. Представление о наборе необходимых навыков разнится среди работодателей, вузов, специальных оценочных компаний. Часто одни и те же компетенции называют по-разному, не раскрывая их содержания. Например, лидерство, стратегическое лидерство, аутентичное лидерство и т. д.

2. Отсутствуют общепринятые инструменты оценки таких компетенций. Даже если работодатель и университет говорят об одних и тех же навыках, измеряют они их по-разному.

3. У каждого конкретного работодателя (в первую очередь, конечно, крупного) – свой набор необходимых компетенций.

4. У каждого университета – свое видение подготовки студентов по направлению «гибких навыков». У некоторых такового видения нет вовсе<sup>1</sup>.

### ***Для чего нужны центры компетенций?***



Университетам: чтобы выпускать молодых специалистов, максимально адаптированных к задачам современного рынка труда.



Студентам: чтобы получить возможность эффективного социального и карьерного роста. Центры компетенций позволяют оценить свои навыки и сформировать индивидуальную траекторию их развития. На основе результатов диагностики и прохождения траектории формируется профиль студента, доступный работодателям. Это откроет учащемуся доступ к подходящим вакансиям, стажировкам и проектам.



Работодателям: чтобы привлечь молодые кадры с требуемыми компетенциями. Работодатели получают доступ к базе студентов и недавних выпускников, прошедших диагностику валидными и надежными инструментами оценки, а также сумевших развить имеющиеся навыки и подчеркнуть сильные стороны.



Регионам: деятельность центров компетенций позволит сохранять и повышать качество человеческого ресурса, не отпуская молодые таланты за пределы территории, а предлагая максимально востребованные

---

<sup>1</sup> URL: <https://rsv.ru/competitions/internship/1/198/>

позиции и возможности для карьерного и социального развития внутри региона.

### ***Типы центров компетенций***

В зависимости от особенностей и задач университетов можно выделить четыре типа центров компетенций.

1. Отраслевые центры. Их цель – обеспечить формирование кадров для определенной отрасли или группы отраслей. В качестве примера можно привести Московский государственный университет пищевых производств, на базе которого открыт центр компетенций для пищевой промышленности.

2. Региональные и макрорегиональные центры. Их цель – эффективное насыщение кадрами региональных работодателей-партнеров университета. Яркий пример – центр компетенций на базе Корпоративного университета Правительства Нижегородской области (КУПНО) в коллаборации с центром компетенций Нижегородского университета имени Лобачевского.

3. Сетевые центры, которые разворачиваются на базе вузов с широкой сеткой филиалов в регионах России (например РАНХиГС).

4. Университетские, или научно-исследовательские центры компетенций. Один из примеров – Российский национальный исследовательский медицинский университет имени Пирогова.

### ***Какие компетенции будут развивать?***

Департамент оценки и методологии АНО «Россия – страна возможностей» разработал набор необходимых инструментов диагностики для наиболее точной и полной оценки когнитивных способностей и личностного потенциала студентов. В основе методологии лежит «конструктор компетенций». Он структурирует определенный набор компетенций, в том числе через индикаторы к ним (рис. 11).



Рисунок 11 – Структура компетенций, формируемых в центрах компетенций  
 Источник: Центры компетенций. – URL: <https://rsv.ru/competitions/internship/1/198/>

### ***Действующие центры компетенций***

К декабрю 2021 года открыты 13 центров компетенций:

1. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС) – сетевой центр компетенций, охватывает 50 филиалов РАНХиГС.
2. Национальный исследовательский университет «МЭИ» – отраслевой центр компетенций в области энергетики.
3. Московский государственный университет пищевых производств (МГУПП) – отраслевой центр компетенций в области пищевых производств.
4. Сибирский федеральный университет – региональный сетевой центр компетенций в Сибирском федеральном округе.
5. Российский национальный исследовательский медицинский университет им. Н. И. Пирогова Минздрава Российской Федерации – университетский, научно-исследовательский центр компетенций в области здравоохранения.

6. Донской государственный технический университет – сетевой центр компетенций.
7. Южный федеральный университет – региональный центр компетенций в Южном федеральном округе.
8. Тюменский государственный университет – макрорегиональный центр компетенций в Уральской федеральном округе.
9. Корпоративный университет Правительства Нижегородской области (КУПНО) – региональный центр компетенций в Нижегородской области.
10. Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского – университетский центр компетенций в Нижегородской области.
11. Тамбовский государственный технический университет – региональный центр компетенций в Тамбовской области.
12. Омский государственный технический университет – региональный центр компетенций в Омской области.
13. Национальный исследовательский ядерный институт «МИФИ» – сетевой центр компетенций.

### ***Будущие центры компетенций***

До конца 2021/22 учебного года заработает еще около 20 центров компетенций на базе университетов:

1. Астраханский государственный университет.
2. Балтийский федеральный университет им. И. Канта.
3. Национальный исследовательский технологический университет МИСиС.
4. Национальный исследовательский Томский государственный университет.
5. Российский государственный социальный университет.
6. Российский университет дружбы народов.

7. Самарский государственный экономический университет.
8. Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения.
9. Санкт-Петербургский государственный экономический университет.
10. Северо-Восточный федеральный университет им. М. К. Аммосова.
11. Уральский государственный медицинский университет Минздрава Российской Федерации.
12. Уральский государственный педагогический университет.
13. Уральский государственный экономический университет.
14. Финансовый университет при Правительстве РФ.
15. Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет).
16. Московский политехнический университет.
17. Северо-Кавказский федеральный университет.
18. Национальный исследовательский Томский политехнический университет.
19. Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К. А. Тимирязева.
20. Северо-Осетинский государственный университет имени Коста Левановича Хетагурова.
21. Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова.
22. Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ».
23. Дальневосточный федеральный университет.
24. Российский государственный университет нефти и газа НИУ имени И. М. Губкина.



#### 4.4. Развитие системы непрерывного предпринимательского образования

Исследование, проведенное Институтом образования НИУ ВШЭ в 2017 году, подтвердило связь между предпринимательским образованием и предпринимательской активностью в мире и в России (данные Global Entrepreneurship Monitoring 2016)<sup>1</sup>. Статистический анализ данных показал, что развитие предпринимательской активности достоверно определяют: увеличение количества образовательных организаций и рост расходов на образование в целом, увеличение охвата населения программами предпринимательского образования на всех уровнях<sup>2</sup>.

В различных сферах профессиональной деятельности и сегментах рынка труда процессы выстраивания системы непрерывного образования, реализуемого в течение всей жизни, находятся на разных стадиях, имеют в большей или меньшей степени четкие очертания. В России сфера предпринимательского образования, как ни парадоксально, пока в недостаточной степени подвержена данным тенденциям. Хотя сегодня стоят задачи существенного наращивания кадрового потенциала малого и среднего предпринимательства как одного из факторов развития экономики и обеспечения социальной стабильности. В сложившейся в России системе образования подготовка в области предпринимательства традиционно сконцентрирована в сфере бизнес-образования взрослых. Обучение предпринимательству носит преимущественно неформальный характер, реализуется в основном в системе дополнительного образования за рамками основных образовательных программ среднего и высшего образования. Такая система сформировалась в нашей стране в 1990-е годы и для своего времени, когда в условиях перехода к рыночной экономике надо было в короткие сроки научить взрослое население заниматься бизнесом, свою задачу решала. Но сегодня становится очевидным: для того чтобы доля работников малого и

---

<sup>1</sup> Духон А. Б., Зиньковский К. В., Образцова О. И., Чепуренко А. Ю. Влияние программ предпринимательского образования на развитие малого бизнеса в России // Вопросы образования. – 2018. – № 2. – С. 139–172.

<sup>2</sup> Век живи – век учись: непрерывное образование в России / И. А. Коршунов, О. С. Гапонова, В. М. Пешкова; под ред. И. Д. Фрумина, И. А. Коршунова. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – С. 257.

среднего бизнеса, индивидуальных предпринимателей в России существенно увеличивалась, а малый и средний бизнес активно и эффективно развивался в условиях инновационной экономики, предпринимательству надо учить не только взрослых, уже действующих или начинающих предпринимателей, но, в первую очередь, молодежь – предпринимателей будущих. Поэтому предпринимательское образование должно стать полноценной частью не только дополнительного образования взрослых, но и среднего (школьного), и высшего образования, так как формирование предпринимательского сознания, первичных предпринимательских компетенций целесообразно начинать со школьного уровня и закреплять на студенческой скамье. Иными словами, в современных условиях назрела необходимость формирования целостной системы непрерывного предпринимательского образования, которая могла бы включать в себя все уровни образования, ориентированные на различные возрастные и профессиональные группы. Вузы, реализующие программы бизнес-образования, могли бы сыграть в этом системообразующую роль, выступая в качестве организационных и методических центров при создании такой системы.

Вопросы развития предпринимательского образования в высшей школе в последнее время активно обсуждаются. Однако по данным российской части Глобального исследования предпринимательского духа студентов, проведенного в 2016 году, порядка 55% студентов признали, что во время обучения им не предлагалось ни одного курса по предпринимательству вообще, при этом 11% студентов планируют заняться предпринимательской деятельностью сразу после окончания вуза, а 51% рассматривают для себя перспективу предпринимательства через 5 лет<sup>1</sup>.

Формирование системы непрерывного предпринимательского образования возможно в том случае, когда все студенты, независимо от профиля их подготовки, будут иметь возможность при желании овладевать

---

<sup>1</sup> Рубин Ю. Б., Леднев М. В., Можжухин Д. П. Матрица компетенций как инструмент обучения предпринимательству в бакалавриате // Высшее образование в России. – 2017. – № 6. – С. 5.

предпринимательскими компетенциями во время обучения в вузе. Пока такая возможность у большинства студентов отсутствует. Анализ действующих ФГОС ВО показал, что предпринимательская компонента представлена лишь в нескольких образовательных стандартах, причем в разных формах.

### ***Предпринимательское образование в профессиональной образовательной организации***

В профессиональной образовательной организации (колледже или вузе) предпринимательская деятельность может опираться на уже полученный в ходе обучения конкретный навык, который интегрируется с более детальным изучением бизнес-процессов. В результате обучающиеся часто получают возможность попробовать себя в уже существующем предпринимательском проекте в качестве участника команды или рассмотреть собственную бизнес-идею с точки зрения ее самостоятельной реализации на реальных рынках. Источником предпринимательских идей становится исследовательская деятельность коллектива, в котором оказывается студент, и где он получает возможность участвовать в подготовке заявок на получение финансирования. Если уровень разработки высок, то новая компания сможет развиваться в условиях достаточно низкой конкуренции, обеспечивая до тысячи процентов дохода на вложенный капитал.

### ***Предпринимательское образование для взрослых***

Образовательные программы по предпринимательству для взрослых, как правило, включают непосредственную работу с проектом (или его замыслом), который уже имеется у слушателя. В основе реализации базисных прорывных инноваций лежат исследовательские проекты университетов и научных учреждений, а также производственных корпораций, осуществляющих промышленные исследования и разработки. В таком случае особый акцент делается на исследовании рыночных перспектив и разработке

бизнес-модели, которая далее представляется потенциальному инвестору для получения венчурных инвестиций. При этом в состав образовательной программы включаются первые контакты с инвесторами, которым делается презентация проекта (например, в ходе венчурной ярмарки) и которые часто в режиме образовательного коучинга входят в доработку проекта. Данная модель реализуется в составе так называемых бизнес-акселераторов, где проекты фактически готовятся к получению начальных раундов государственных или частных инвестиций. Рассмотренный формат обучения, включающий доработку проекта под инвестора, обеспечивает наиболее высокую вероятность его реализации, поскольку заметно снижает риски.

После привлечения инвестиций начинается активный период становления проекта, на котором происходит экспертная, финансовая, менторская и образовательная поддержка стартапов. Поскольку появление и накопление управленческих компетенций у основателей, вышедших из исследовательской среды, происходит постепенно, то состав образовательных программ, их содержание, продолжительность и объем затрат на обучение зависят от фазы развития, на которой находится компания<sup>1</sup>.

### ***Направления развития предпринимательского образования***

Для институционализации более целостной системы непрерывного предпринимательского образования необходимо создание единого комплекса взаимосвязанных образовательных программ обучения предпринимательству на разных ступенях и уровнях непрерывного образования. Учитывая это, основные усилия университетов совместно с органами управления образованием, бизнес-сообществом сегодня, как минимум, должны быть направлены: во-первых, на разработку компетентностной модели предпринимателя с учетом ее дифференциации по всем уровням образования; во-вторых, на включение в федеральные государственные образовательные

---

<sup>1</sup> Век живи – век учись: непрерывное образование в России / И. А. Коршунов, О. С. Гапонова, В. М. Пешкова; под ред. И. Д. Фрумина, И. А. Коршунова. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – С. 259–260.

стандарты среднего и высшего образования соответствующих предпринимательских компетенций в качестве универсальных; в-третьих, на стимулирование и содействие образовательным организациям всех уровней во включении дисциплин и модулей по предпринимательскому делу в основные образовательные программы; в-четвертых, на разработку типовых учебных программ и методических материалов по предпринимательскому делу для всех уровней образования, включая методики проектного обучения; в-пятых, на подготовку преподавателей по предпринимательскому делу для школ и вузов<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Наумов С. Ю., Константинова Л. В. Формирование системы непрерывного предпринимательского образования: проблемы и решения // Высшее образование в России. – № 3. – 2019. – С. 137–146.

## 5. ДИСКУССИИ, РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСОВ, ЭКСПЕРТНЫЕ МНЕНИЯ

### О необходимости ДПО

Согласно исследованиям ВЦИОМ, большинство россиян (72%) согласны с необходимостью дополнительного обучения, при этом 34% полагают, что его нужно проходить ежегодно, а 38% считают, что это нужно делать раз в несколько лет (рис. 12). Среди молодых людей 18–24 лет необходимость дополнительного обучения признают 83%, а среди 25–34-летних – 81%. Каждый пятый опрошенный (20%) не видит такой необходимости<sup>1</sup>.

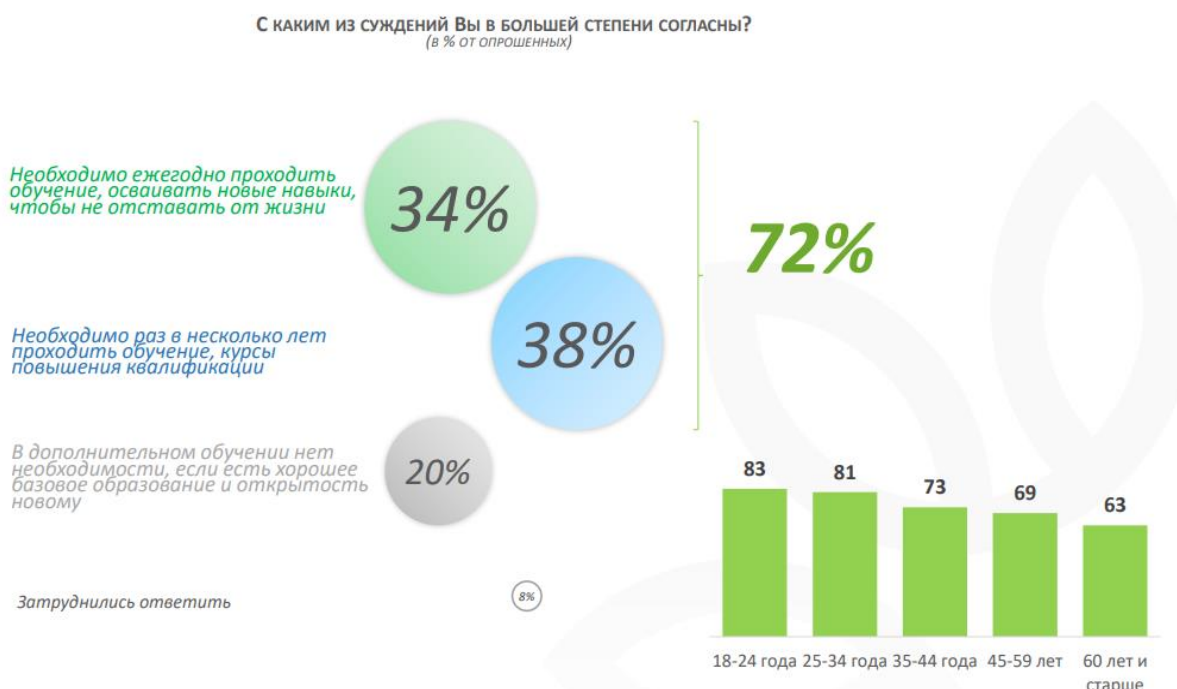


Рисунок 12 – ВЦИОМ. Запрос на образование

Источник: Презентация М. Мамонова – руководителя исследовательских проектов ВЦИОМ. – URL: [https://wciom.ru/fileadmin/user\\_upload/210520\\_Obrazovanie\\_Mamonov.pdf](https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/210520_Obrazovanie_Mamonov.pdf)

### Об отношении к непрерывному обучению<sup>2</sup>

За последний год практически каждый третий россиянин проходил какое-либо обучение (28%). Чаще учились новому граждане с высшим и

<sup>1</sup> ВЦИОМ. Запрос на образование. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/zapros-na-obrazovanie-1>

<sup>2</sup> ВЦИОМ. Непрерывное обучение – для всех. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/nepreryvnoe-obuchenie-dlja-vsekh>

неполным высшим образованием (41%), активные пользователи Интернета (36%), а также жители Москвы и Санкт-Петербурга (40%). Не обучались за последний год 71%, чаще те, кто не пользуется или эпизодически пользуется Интернетом (97%), жители сел (83%) и граждане с неполным средним образованием (90%).

Почти треть соотечественников (31%) планирует научиться чему-то новому в течение ближайшего года, 13% назвали срок 2-3 года, отложили свое обучение на срок более трех лет 3% опрошенных, у половины граждан нет планов на обучение (51%).

Активные пользователи Интернета (38%) в несколько раз чаще планируют обучение на ближайший год, чем те, кто пользуется им несколько раз в месяц (12%) или лишь эпизодически либо не пользуется совсем (10%). На ближайшие 2-3 года и позднее обучение планируют 18% активных пользователей, 13% тех, кто пользуется Интернетом несколько раз в месяц, и 6% тех, кто редко пользуется или вовсе не пользуется всемирной сетью. Совсем не имеют таких планов 43% активных пользователей, 70% тех, кто пользуется Интернетом несколько раз в месяц, и 81% соотечественников, которые почти не пользуются Интернетом.

В ближайший год планируют пройти обучение 48% жителей Москвы и Санкт-Петербурга, 39% жителей городов-миллионников и один из пяти сельских жителей (20%). Совсем не планируют обучение 36% жителей Москвы и Санкт-Петербурга, 46% жителей городов-миллионников и 63% жителей сел.

Треть (34%) опрошенных согласны с тем, что необходимо проходить обучение и осваивать новые навыки ежегодно, чтобы не отставать от жизни. Более трети (38%) считают, что обучение и повышение квалификации нужно проходить раз в несколько лет. Каждый пятый (20%) выразил уверенность, что в дополнительном образовании нет необходимости при наличии хорошего базового образования и открытости новому.

## **Аудитория дополнительного онлайн-образования взрослых: портрет, финансы, предпочтения<sup>1</sup>**

Летом 2019 года исследовательская группа провела онлайн-опрос 1 тысячи жителей российских городов с населением свыше 500 тысяч человек, которые учились или собирались учиться в ближайший год на платных онлайн-курсах.

Средний возраст взрослого слушателя онлайн-программ – 35 лет в Москве, 33 года в регионах. Средний доход в Москве – 70,4 тысяч рублей, в Санкт-Петербурге – 59,2 тысячи рублей, в регионах – 43,1 тысячи рублей.

Более половины (52%) опрошенных оценивают уровень дефицита необходимых им знаний и навыков как средний, лишь периодически дающий о себе знать, 24% – как высокий, но не критический, 5% – как критический.

Около трети респондентов проходили или собирались проходить обучение в сфере IT (что отчасти обусловлено высокой долей IT-специалистов в выборке), 29% предпочитают бизнес и управление, 24% – маркетинг, реклама и PR, 13% – дизайн, включая UX (рис. 13).

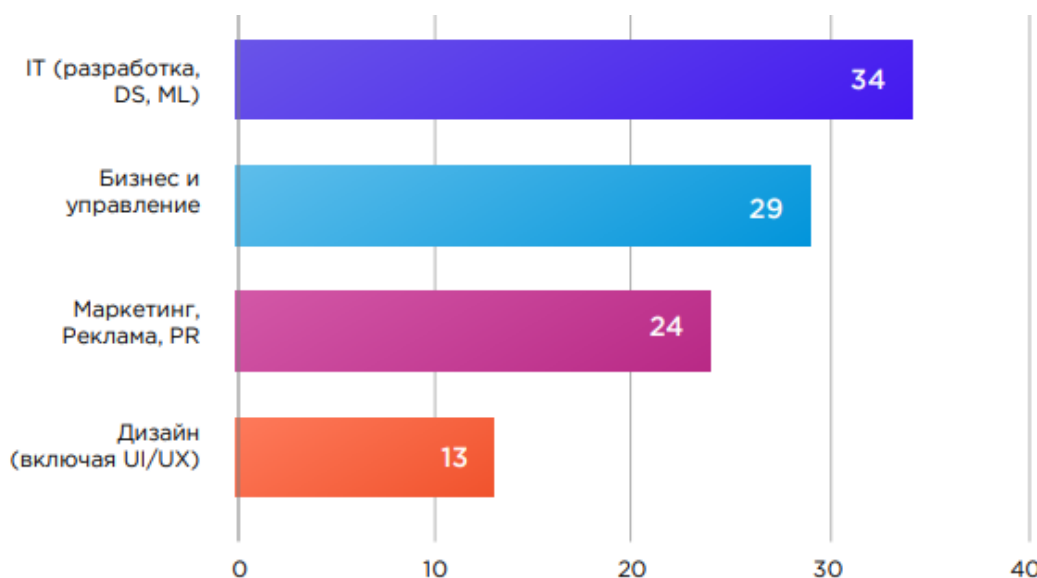


Рисунок 13 – Направление обучения по программам ДПО

Источник: Исследование российского рынка онлайн-образования. – URL: [https://innoagency.ru/files/Issledovanie\\_rynka\\_rossiyskogo\\_online\\_obrazovania\\_2020.pdf](https://innoagency.ru/files/Issledovanie_rynka_rossiyskogo_online_obrazovania_2020.pdf)

<sup>1</sup> Исследование российского рынка онлайн образования. – URL: [https://innoagency.ru/files/Issledovanie\\_rynka\\_rossiyskogo\\_online\\_obrazovania\\_2020.pdf](https://innoagency.ru/files/Issledovanie_rynka_rossiyskogo_online_obrazovania_2020.pdf)



Половина всех опрошенных имела целью усовершенствовать свои навыки в нынешней профессии, равные доли респондентов (по 22%) намеревались получить навык из другой области или освоить специальность с нуля.

Что касается формата обучения, наиболее популярны видеокурсы с сопровождением преподавателя – им отдали предпочтение 37% участников опроса.

Обучение навыкам, как показывает выборка, чаще всего осуществляется в более сжатые сроки, чем обучение профессиям, и в 43% случаев длится меньше месяца.

Наиболее приемлемый формат промежуточной оценки результативности обучения – проверка домашних заданий ментором или преподавателем либо автоматическая проверка средствами самой платформы.

### ***Отвечает ли образование в России вызовам будущего?***

Согласно исследованию, проведенному дискуссионным клубом «Валдай» совместно со ВЦИОМ<sup>1</sup> на основе оценки положения дел стран G-20 в 10 сферах, Россия находится на 12 месте общего рейтинга готовности к будущему (0,38 балла) и на том же – рейтинга готовности к изменениям в образовании (0,49 балла). В последнем лидером являются США, за ними – Германия и Великобритания. Самыми неготовыми к задачам будущего оказались Индонезия (0,13 балла), Мексика (0,12 балла) и ЮАР (0 баллов).

В своем исследовании эксперты выделили несколько основных мировых тенденций сферы образования, активное развитие которой становится одной из ключевых черт успешного государства.

1. Увеличивается количество онлайн-курсов и обучающих программ. Дистанционные программы обучения становятся доступными широким массам населения.

---

<sup>1</sup> Индекс готовности к будущему. – URL: <https://ru.valdaiclub.com/files/29386/>

2. Растет способность удерживать таланты за счет создания привлекательных условий для реализации творческого потенциала.

3. В условиях экономики знаний преимуществом обладают страны, имеющие большее количество кадров высшей квалификации<sup>1</sup>.

### ***Есть ли смысл в университетах при обучении в течение всей жизни?***

Далеко не все люди считают, что университеты вообще смогут помочь им в обучении в течение жизни. Так, опрос Gallup и Северо-Восточного университета в Массачусетсе показал, что большинство респондентов не будут рассматривать высшее образование в качестве помощника в обновлении своих навыков. Около 95% опрошенных взрослых в США, Канаде и Великобритании отметили ценность постоянного обучения, но наиболее подходящим вариантом считают программы, предлагаемые работодателями<sup>2</sup>.

### ***Более трети россиян работают не по специальности***

HeadHunter провел опрос 14–27 августа среди 2 583 российских соискателей о получении высшего образования и дальнейшего трудоустройства. Как оказалось, среди граждан с высшим образованием 39% работает не по специальности. Чаще всего это происходило из-за маленькой зарплаты и плохих условий труда.

Больше всего не по специальности работают в сфере продаж (69%) и среди административного персонала (65%). Меняли поле деятельности из-за маленькой зарплаты 46% респондентов, смутных перспектив – 31%, плохих условий труда – 24% опрошенных.

Многие (58%) респонденты пытались работать по специальности, наиболее высокая доля – среди представителей сферы продаж (71%).

---

<sup>1</sup> Готовность номер один: отвечает ли образование в России вызовам будущего. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5dcd771b9a794760ac6bf020>

<sup>2</sup> «А кто будет платить?» и другие проблемы системы непрерывного обучения. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5e1df0cc9a7947690a88fe57>

Большинство студентов (76% из тех, кто только получает первое высшее образование) планируют после окончания вуза работать по специальности, четверо из пяти рассчитывают на высокую заработную плату после окончания вуза.

В дополнение к высшему образованию 88% соискателей планируют повышать уровень своих знаний и навыков с помощью онлайн-курсов, тренингов, чтения специальной литературы. В этом больше заинтересованы представители научно-образовательной сферы (94%)<sup>1</sup>.

Сервис Rabota.ru провел похожий опрос – но не среди выпускников, а среди всех имеющих работу. В исследовании приняли участие более 5 000 пользователей сервиса старше 18 лет из всех регионов страны. И доля не работающих по специальности оказалась еще более внушительной, чем в опросе hh.ru. По данным Rabota.ru, по специальности никогда не работали 43% россиян. Еще 23% имеют опыт в профильной сфере, но сейчас в ней не работают<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Больше трети россиян работает не по специальности : исследование. – URL: <https://rb.ru/news/outside-the-profession/>

<sup>2</sup> Почему так много россиян работают не по специальности. – URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2021/09/06/885470-rabotayut-spetsialnosti>

## 6. НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

1. Ахтиева, Г. Р. Непрерывное образование как социальное явление // Непрерывное образование. – 2021. – № 1 (35). – С. 53–54. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45635208> (дата обращения: 09.09.2021).

Статья посвящена вопросам непрерывного образования взрослых как социального явления на различных этапах жизнедеятельности человека и анализу научного наследия С. Г. Вершловского по данной теме.

2. Бараник, О. А. Непрерывное профессиональное образование: история развития, современные подходы к определению // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2020. – № 6 (46). – С. 247–251. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44197889> (дата обращения: 10.09.2021).

Образование в течении всей жизни стало одним из основных ресурсов развития компаний разных отраслей экономики. Непрерывное профессиональное образование - это не только современная тенденция, но и сфера деятельности, благодаря которой появляются новые образовательные организации. На данном этапе развития образования такого вида важно проследить историю его появления. Необходимо определить основные термины: дополнительное профессиональное образование (ДПО), профессиональная переподготовка, повышение квалификации. Несмотря на активные развития образования для взрослых в СССР в настоящий момент в России такой подход к образованию только начинает формироваться. В статье также рассматривается законодательная база непрерывного профессионального образования.

3. Баскакова, М. Е. Непрерывное образование в России как механизм воспроизводства человеческого потенциала: гендерный аспект / М. Е. Баскакова, Т. В. Чубарова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2021. – Т. 14. – № 4. – С. 169–184. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46502133> (дата обращения: 09.09.2021).

В статье исследуются особенности участия российских мужчин и женщин в системе непрерывного образования. Анализ как российских, так и зарубежных исследований позволил выдвинуть гипотезу о том, что женщины и мужчины могут по-разному подходить к построению образовательных траекторий. Цель исследования заключается в оценке параметров участия женщин и мужчин в непрерывном образовании, в том числе целей его получения и источников финансирования, для того чтобы выявить как сходство, так и гендерную асимметрию его траекторий в России. На основе Выборочного наблюдения участия населения в непрерывном образовании, проведенного Росстатом в 2020 году, показано, что возрастные профили участия женщин и мужчин схожи, но уровни их вовлеченности в разные виды непрерывного образования не совпадают: мужчины более активно участвуют в сфере неформального образования, а женщины – самообразования. Сложившаяся сегрегация дополнительного обучения по специальностям и направлениям в целом отражает существующую отраслевую и профессиональную сегрегацию занятости. При этом и женщины, и мужчины редко связывают свое дополнительное обучение с расширением карьерных возможностей, что может свидетельствовать об отсутствии полноценной системы вертикальной профессиональной мобильности, основанной на росте человеческого потенциала. Расчеты авторов показали, что мужчины чаще получают от работодателей приглашение пройти дополнительное обучение, чем женщины, соответственно, женщины чаще мужчин самостоятельно несут бремя его оплаты. Женщины с детьми младшего возраста испытывают особые трудности участия в неформальном образовании и чаще других вынуждены оплачивать его сами. По мнению авторов, это способствует формированию гендерного неравенства, в связи с чем важно учитывать гендерный фактор при разработке государственных программ развития

непрерывного образования в интересах максимизации его вклада в воспроизводство человеческого потенциала.

4. Бойко, Е. Г. Непрерывное аграрное образование: тюменский опыт // Ректор вуза. – 2021. – № 7. – С. 6–11.

Одна из важных задач, которую решают аграрные вузы страны – поиск наиболее эффективных форм и методов организации непрерывного аграрного образования и профориентационной работы. К беседе о потенциале непрерывного образования, о его влиянии на развитие социальной и профессиональной мобильности обучающихся, на прирост человеческого капитала и встраивание его в быстро меняющийся рынок труда в агропромышленном комплексе мы пригласили Елену Бойко, ректора Государственного аграрного университета Северного Зауралья.

5. Быков, А. К. Проектно-программный подход к развитию дополнительного профессионального образования в университете // ЦИТИСЭ. – 2021. – № 1 (27). – С. 310–325. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45645440> (дата обращения: 023.09.2021).

В статье раскрываются три трактовки проектно-программного подхода к развитию дополнительного профессионального образования (ДПО) в университете. Обосновывается и раскрывается структура программы развития структурного подразделения ДПО на среднесрочную перспективу, включающая в себя: миссию, стратегическую цель и задачи развития структурного подразделения ДПО до 2025 года; анализ внутренней среды; анализ внешней среды; основные направления развития структурного подразделения, основные мероприятия по решению задач развития структурного подразделения; целевые показатели реализации Программы развития; прогнозную оценку эффективности Программы развития структурного подразделения ДПО. Осуществляется аргументация основных целевых показателей реализации программы развития: количество обученных слушателей по всем программам ДПО; количество реализованных программ ДПО; поступление средств от оказания услуг ДПО; количество разработанных новых образовательных программ с учетом потребностей рынка труда; количество актуализированных образовательных программ с учетом действующих профессиональных стандартов; количество реализуемых от общей трудоемкости образовательных программ с применением исключительно электронного обучения и ДОТ; заключение соглашений о сотрудничестве, о сетевом взаимодействии при реализации образовательных программ; профессионально-общественная аккредитация программ ДПО. Результаты проведенного исследования позволяют говорить о том, что современная практика развития ДПО в университетах свидетельствует о необходимости стратегического планирования деятельности в среднесрочной перспективе, широкого применения в этих целях проектно-программного подхода.

6. Владимирский, К. П. Непрерывное образование в меняющемся мире // Экстернат. РФ. – 2021. – № 2 (13). – С. 15–20. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46139151> (дата обращения: 09.09.2021).

Концепция непрерывного образования за время своего существования претерпевала изменения, но не утрачивала своей значимости для жизни взрослого поколения. Lifelong learning – обучение на протяжении всей жизни. В статье рассматривается кратко история становления понятия и его изменения на современном этапе социально-экономического развития.

7. Володина, Д. В. Непрерывное образование в реалиях дистанционного обучения / Д. В. Володина, Ю. С. Юрьева // Современный ученый. – 2020. – № 6. – С. 106–111. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44234559> (дата обращения: 10.09.2021).

Данное исследование посвящено актуальному на сегодняшний день вопросу непрерывного образования в условиях дистанционной формы обучения. В статье даны определения основным понятиям непрерывного образования и дистанционного обучения, рассмотрены элементы непрерывного образования на примере Сибирского государственного университета путей сообщения, описан опыт работы в электронных платформах, проанализированы результаты анкетирования, проведенного среди всех представителей ступеней системы непрерывного образования. Целью данного исследования было проанализировать результат активного внедрения информационных технологий при дистанционной форме обучения и рассмотреть возможность полного перехода на дистанционную форму обучения, не нарушая непрерывности в процессе образования. С этой целью было проведено анкетирование среди непосредственных участников процесса образования, результаты которого позволили выявить как преимущества, так и недостатки дистанционного обучения. Кроме того, были показаны основные навыки, формируемые при данной форме обучения. В итоге было предложено оптимальное соотношение дистанционного и традиционного (очного) обучения в системе непрерывного образования. Полученные результаты данной работы носят практико-ориентированный характер для всех образовательных учреждений, применение которых позволит грамотно организовать дистанционное обучение с учетом выявленных недостатков.

8. Воронин, В. Н. Роль дополнительного профессионального образования в системе непрерывного образования // Стандарты и качество. – 2021. – № 9. – С. 63–69. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46490293> (дата обращения: 23.09.2021).

В. Н. Воронин рассматривает роль дополнительного профессионального образования в системе непрерывного обучения, выделяет методы и средства совершенствования системы непрерывного образования.

9. Галанин, С. Ф. Непрерывное образование «школа-университет»: профессорский взгляд конца XIX столетия / С. Ф. Галанин, А. С. Хакимова // Казанский педагогический журнал. – 2020. – № 4 (141). – С. 18–24. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44110692> (дата обращения: 23.09.2021).

Статья посвящена истокам актуальной проблемы непрерывного образования студентов в конце девятнадцатого столетия. Авторами раскрывается сущность проблемы в рамках исторического дискурса дореформенной России XIX века. Изложены и проанализированы мнения профессуры Казанского университета по данному вопросу. Наглядно продемонстрированы профессорские аргументы «за» и «против» системы общего непрерывного образования формата школа – вуз. Раскрыта сущность различных подходов к постановке вопроса о российском непрерывном образовании во второй половине XIX века. Сформулированы причины периодического возникновения интереса к данной проблеме в ходе российской истории. Статья предназначена для ученых, аспирантов, студентов, педагогов, сотрудников министерств и ведомств образования, а также всех, интересующихся историей проблемы непрерывного образования.

10. Грибова, Е. Н. Онлайн-курс как инновационный подход при дистанционном обучении // Вестник современных исследований. – 2021. – № 2-3 (40). – С. 4–6. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44741413> (дата обращения: 23.09.2021).

В связи с информатизацией общественной жизни современное образование требует углубленного наблюдения. Учебный процесс XXI века уже претерпел глобальные изменения, которые впоследствии стали неотъемлемой частью познавательной деятельности для школьников, студентов и преподавателей. Исследователи предполагают, что вскоре современное образование станет первичным звеном для развития потенциала у

субъекта образования. В связи сложившимся мнением в обществе возрастает роль онлайн-обучения как одного из видов основного и дополнительного образования.

11. Дебердеева, Т. Х. Непрерывное образование современного обучающегося: проблемы и противоречия // Непрерывное образование. – 2020. – № 1 (31). – С. 13–14. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43771415> (дата обращения: 10.09.2021).

Автор исследует некоторые противоречия, сопровождающие модернизацию школьного образования и создающие препятствия для реализации непрерывного образования, которое по сути своей является нелинейным и открытым, но требует при этом направляющего начала и высокой мотивации.

12. Дьячин, А. С. Развитие отечественной системы дополнительного образования – исторические параллели // Педагогика. Вопросы теории и практики. – 2021. – Т. 6. – № 3. – С. 363–367. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46210784> (дата обращения: 23.09.2021).

Цель исследования – проведение сравнительного анализа системы дополнительного образования школьников Советского Союза конца 50-х – начала 60-х годов и современной России. В работе особое внимание уделяется установлению логических связей ключевых аспектов дополнительного образования: приоритетных направлений, реализации социального заказа государства, социализации личности. Рассмотрены и проанализированы основные нормативные документы, регламентирующие деятельность институтов дополнительного образования выбранных периодов. Научная новизна исследования состоит в сравнении дополнительного образования школьников СССР конца 50-х – начала 60-х годов XX века с современностью с точки зрения организации образовательного процесса и реализации социального заказа общества и государства, а не на основе идеологического аспекта. Результаты исследования показывают, что организация процесса обучения в учреждениях дополнительного образования 1950–1960-х годов не потеряла своей актуальности, но была модернизирована и адаптирована к современным условиям.

13. Елагина, Е. Р. «Черный лебедь» глобализации и его влияние на развитие коммуникационных парадигм // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2021. – № 3. – С. 110–113. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44888746> (дата обращения: 09.09.2021).

Рассмотрены коммуникационные парадигмы через призму актуальности их классификации в условиях пандемии. Отмечено, что коммуникационные парадигмы в своем методологическом основании имеют склонность к изменениям, учитывая взаимопроникающую интеграцию через трактовку непредсказуемости «Черного лебедя». Выдвинуто предположение о роли непрерывного образования в качестве жизненной ценности с учетом тенденций развития современного общества. Обобщены наиболее типичные факторы влияния на человека в условиях непредсказуемости. Актуализирована проблема влияния глобализации на развитие и интеграцию коммуникационных парадигм, которая, по мнению автора, требует дальнейшего анализа и особого междисциплинарного изучения.

14. Елецких, Н. А. Дополнительное образование и его роль в общей системе образования // Альманах мировой науки. – 2021. – № 5 (48). – С. 19–20. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46289444> (дата обращения: 09.09.2021).

В статье говорится о необходимости дополнительного образования для развития ребенка, о программе дополнительного образования по математике «Эврика».

15. Иванова, М. О. Система непрерывной профессиональной подготовки как фактор экономического роста в гражданской авиации / М. О. Иванова, К. К. Лавская // Креативная экономика. – 2021. – Т. 15. – № 5. – С. 1883–1896. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46184881> (дата обращения: 09.09.2021).

В статье затронуты вопросы выбора факторов экономического роста в гражданской авиации. Сделан акцент на факторах, связанных с системой образования и подготовки, поскольку в современных условиях квалификационный уровень сотрудников и их мотивационная ориентация на производительный труд являются важнейшими конкурентными преимуществами. Рассмотрены существующие подходы к выбору факторов экономического роста по группе переменных – образованию. Сделан вывод о приоритетности фактора – доля лиц, имеющих инженерное образование, и предложен вариант адаптации данного фактора к отраслевым особенностям. В статье рассмотрена система непрерывной профессиональной подготовки в гражданской авиации и показаны возможные траектории профессионального роста с уточнением особой значимости для гражданской авиации системы курсов повышения квалификации. В статье показано, что факторы, связанные с системой образования, могут двояко оказывать влияние на экономический рост – через качественный уровень трудовых ресурсов и за счет экономии на количестве обучающихся за счет средств государственного бюджета при условии удовлетворения потребностей отрасли.

16. Ильясова, О. А. Системный подход к оценке качества образования в учреждении дополнительного профессионального образования / О. А. Ильясова, С. В. Сайгушкина, Н. В. Поликарпова // Научно-методическое обеспечение оценки качества образования. – 2021. – № 1 (12). – С. 49–55. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46490163> (дата обращения: 23.09.2021).

В статье рассматривается системный подход к оценке качества образования в учреждении дополнительного профессионального образования. Представлен опыт работы по обновлению содержания и совершенствованию инструментария внутренней системы оценки качества образования, обеспечивающего контроль качества образовательной деятельности и мониторинг реализации Программы развития учреждения.

17. Кидина, Л. М. Непрерывное образование руководителей образовательных организаций в системе дополнительного профессионального образования // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2020. – Т. 9. – № 4 (33). – С. 145–148. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44356586> (дата обращения: 10.09.2021).

Эффективность управления образовательной организацией в большей степени зависит от профессиональной компетентности руководителя, которая складывается из готовности к управленческой деятельности и степени развития профессиональной компетентности субъекта. Процесс формирования и развития профессиональной компетентности руководителей образовательных организаций в системе дополнительного профессионального образования актуален и востребован. Профессионализация кадрового потенциала в сфере управления и резерва управленческих кадров выступает необходимым основанием для повышения качества управления и обеспечения качества функционирования образовательных организаций. Ее достижение связано с организацией системы целенаправленной подготовки и переподготовки управленческих кадров. Процесс непрерывного образования руководителей образовательных организаций включает курсы повышения квалификации руководящих работников (очные, заочные с применением дистанционных образовательных технологий и по модульно-накопительной системе) и межкурсовые мероприятия (учебно-методические объединения руководителей, Школа управленческого мастерства, круглые столы, мастер-классы, семинары-практикумы, вебинары, научно-практические конференции, профессиональные конкурсы). Анализ опыта организации курсов повышения квалификации руководителей образовательных



организаций показал эффективность и оптимальность модульно-накопительной системы организации курсов повышения квалификации руководящих кадров. Данная форма организации курсов повышения квалификации позволяет удовлетворить профессиональные запросы слушателей, поделиться опытом в решении определенных управленческих задач, а также повысить качество курсовой подготовки.

18. Кошкина, И. Д. Дополнительное профессиональное образование как составная часть непрерывного образования / И. Д. Кошкина, Т. А. Безусова // Январские педагогические чтения. – 2020. – № 6 (18). – С. 19–25. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42849027> (дата обращения: 17.09.2021).

В статье проведен обзор научных исследований, учебно-методической литературы для раскрытия основных характеристик понятия «непрерывное образование». Проанализирована нормативно-правовая база, координирующая проблему организации и осуществления непрерывного образования в России. Определены основные понятия области дополнительного образования и профессиональной переподготовки. Представлены результаты функционирования центра дополнительного образования в организации высшего образования.

19. Красинская, Л. Ф. Дополнительное профессиональное образование кадров: проблемы и пути их решения // Современные наукоемкие технологии. – 2021. – № 7. – С. 123–127. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46410759> (дата обращения: 10.09.2021).

В статье рассматриваются проблемы подготовки кадров в системе дополнительного профессионального образования (ДПО) и предлагаются пути их решения. Ставится вопрос о создании отраслевых кластеров ДПО с выделением головной организации, координирующей деятельность других структурных подразделений и выполняющей роль научного, методического, инновационного центра. Высказывается идея о необходимости внедрения новых дидактических моделей ДПО, в которых учитываются возможности широкого использования цифровых технологий, смешанного обучения, персонализированной подготовки слушателей с применением индивидуальных образовательных траекторий. Компетентностный подход к обучению предлагается сочетать с личностным подходом, что требует разработки персонализированных образовательных программ с учетом профессиональных запросов слушателей, погружения их в интегрирующую дидактико-развивающую среду, создания службы тьюторской поддержки обучающихся и выстраивания с ними партнерских отношений. В качестве важнейших принципов подготовки слушателей рассматриваются следующие: единства обучения и развития личности, активности и субъектности обучающихся, развития их образовательных потребностей, непрерывности и преемственности подготовки, модульности и вариативности образовательных программ, актуализации результатов обучения. Успешность повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров во многом зависит от использования современных форм и методов обучения, разработки гибких, вариативных модульных программ, а также многообразных дидактических средств, в том числе электронных.

20. Ксенофонтова, Т. Ю. Возможности онлайн-образования как драйвер развития цифровых талантов персонала регионов / Т. Ю. Ксенофонтова, О. А. Гуляева // Экономика и предпринимательство. – 2021. – № 4 (129). – С. 605–610. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45790058> (дата обращения: 20.09.2021).

В статье анализируется формирование подходов к онлайн-образованию. Отмечается, что развитие цифровых талантов персонала регионов представляет собой сложный процесс, позволяющий развиваться в профессии, постоянно получать новые знания и навыки. Образование становится разноформатным и цифровым, непрерывным, открывает новые карьерные возможности. Важным показателем является уровень качества онлайн-обучения.

Особое внимание в рамках развития региональной экономики заслуживает интеграция цифровых технологий в обучающие практики и опыт применения инновационных моделей обучения цифровым умениям и навыкам. Проекты создания цифровых устройств и онлайн-сервисов в решении профессиональных задач в цифровой среде позволяют организациям коммуницировать в изменяющейся цифровой среде. При этом в ряде случаев остро встает вопрос об управлении затратами с использованием высокотехнологичных цифровых платформ и применении методов бюджетирования и инвестиционного планирования цифровых технологий.

21. Логинов, Д. М. Образовательные траектории трех российских поколений: от дошкольной подготовки к профессиональному образованию // ЭКО. – 2021. – № 5. – С. 137–154. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45734074> (дата обращения: 20.09.2021).

В статье исследуются образовательные стратегии трех постсоветских поколений России. Выделены группы («реформенное поколение», «миллениалы» и «цифровое поколение»), которые имеют ряд схожих черт, формирующих социальные нормы, но также и ряд различий, что позволяет провести сравнительный анализ их образовательных траекторий. Исследование охватывает цикл от дошкольной подготовки до получения первого профессионального образования. Выявлено, что российские поколения демонстрируют устойчивый тренд на максимизацию образовательного потенциала, начиная уже с дошкольного этапа. Показано, что представители наиболее молодого поколения и их родители проходят школьную ступень с большим уровнем вовлеченности в формирование знаний и умений, практически применимых при переходе к следующему уровню образования; социальные связи, значимые для успешного перехода, при этом постепенно теряют актуальность. Полученные данные позволяют предполагать формирование тенденции на включение среднего профессионального образования в состав успешных образовательных траекторий. Рассмотрение межпоколенческих различий в профессионализации иллюстрирует «новый взгляд» самого молодого из поколений на успешное трудоустройство, которое в существенно большей степени связывается со сферой государственного управления и силовыми структурами. Анализ базируется на данных анкетного социологического опроса 1 600 представителей выделенных поколений, проведенного Центром экономики непрерывного образования РАНХиГС в 2019 году.

22. Магомаева, Э. Р. Непрерывное образование в системе развития персонала организации / Э. Р. Магомаева, Ф. С. Нухова // Экономика и предпринимательство. – 2021. – № 4 (129). – С. 956–959. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45790131> (дата обращения: 20.09.2021).

Одним из базовых принципов современного управления персоналом является определение непрерывного обучения в качестве одной из прямых функциональных обязанностей сотрудника, условия не только его должностного роста, но и сохранения занимаемого рабочего места. В статье определена роль непрерывного образования в системе развития персонала организации, рассмотрены базовые принципы организации непрерывного образования, проанализировано положение системы непрерывного образования в нашей стране.

23. Мингазова, З. Р. Дополнительное профессиональное образование: проблемы государственно-правового регулирования / З. Р. Мингазова, А. Р. Валиева // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2020. – № 2 (152). – С. 154–157. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42675950> (дата обращения: 17.09.2021).

В статье проводится анализ современного государственно-правового регулирования сферы дополнительного профессионального образования. Авторы приходят к выводу о

необходимости более четкого регулирования данной сферы для защиты, в первую очередь, законных прав и интересов потребителей образовательных услуг в этой области.

24. Муравьева, Л. А. Инновационные формы работы как фактор реализации миссии системы дополнительного образования в современном обществе / Л. А. Муравьева, В. В. Бурмистрова // Научное отражение. – 2021. – № 1 (23). – С. 33–35. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45630323> (дата обращения: 23.09.2021).

В статье раскрывается сущность инновационной деятельности в области дополнительного образования детей. Рассматриваются некоторые инновационные формы в пространстве работы педагога учреждения дополнительного образования.

25. Муртаева, И. И. Дополнительное профессиональное образование как способ адаптации в современных социально-экономических условиях // Социальные науки. – 2020. – № 4 (31). – С. 122–126. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44652980> (дата обращения: 17.09.2021).

Статья посвящена проблемам адаптации специалистов в условиях информатизации общества, быстро меняющейся информации, увеличения объема знаний, повышения требований работодателей к уровню образования и компетенциям специалистов, введения профессиональных стандартов. Автор рассматривает дополнительное профессиональное образование как возможность повысить свой образовательный уровень в соответствии с потребностями и интересами, найти свое место в жизни, обществе и профессиональной деятельности.

26. Непрерывная практика студентов в организациях общего и дополнительного образования как средство формирования профессиональной компетентности / Г. С. Вяликова, С. А. Ермолаева, С. С. Савельева, Т. В. Яковлева // Вестник Государственного социально-гуманитарного университета. – 2020. – № 1 (37). – С. 23–29. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43141006> (дата обращения: 10.09.2021).

В статье раскрывается проблема подготовки студентов к профессиональной педагогической деятельности в ходе непрерывной педагогической практики, включающей студента в реальную педагогическую действительность с младших курсов. Описывается история становления непрерывной (ознакомительной) практики, цели, содержание, формы и методы ее организации в ГОУ ВО МО «Государственный социально-гуманитарный университет».

27. Никитин, В. Я. Фокус-группа как технология дополнительного профессионального образования для студентов высшей школы / В. Я. Никитин, И. В. Никитин // Мир науки, культуры, образования. – 2020. – № 3 (82). – С. 223–224. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43412796> (дата обращения: 23.09.2021).

В данной статье авторы подробно рассматривают вопросы формирования социальных компетенций в системе высшего образования в формате интеграции Федеральных государственных образовательных и профессиональных стандартов. Авторы представляют краткий обзор специфики развития системы профессионального образования в рамках действия государственных образовательных стандартов; анализируют переход от «знаниевой» к «компетентностной» парадигме, сосредоточивая внимание на характеристике роли и значения введения социальных компетенций, эффективным инструментом формирования которых является технология фокус-группы. Представлен обзор подходов к трактовке понятия «фокус-группа» и «образовательный ретренинг»; выявлены их особенности как особых технологий; описаны диапазоны решаемых задач и их преимущества по отношению к другим; раскрыты возможности для реализации модели профессиональной подготовки «обучение на опыте».

28. Николаева, Н. И. Исследование образовательных запросов студентов в сфере дополнительного образования // Наука и мир. – 2020. – Т. 2. – № 4 (80). – С. 36–39. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43825132> (дата обращения: 10.09.2021).

В статье рассматриваются современные проблемы дополнительного образования, которое призвано готовить кадры, способные легко обучаться, быстро приспосабливаться к меняющимся условиям и содержанию профессиональной деятельности. Авторами рассматриваются потребности студентов в дополнительном образовании, их заинтересованность в своем непрерывном образовании и совершенствовании. Образование должно формировать у выпускников личностные качества и способности, которые позволили бы им самостоятельно ориентироваться в профессиональном пространстве и выстраивать вектор своего обучения.

29. Овсиенко, Л. В. Модель профориентационной работы вуза в контексте непрерывного образования / Л. В. Овсиенко, И. В. Зимина // Высшее образование в России. – 2020. – № 12. – С. 134–143.

Человеческий капитал в XXI веке стал важнейшим фактором развития экономики и общества, необходимым условием укрепления позиций России в условиях глобальной конкуренции. В наши дни образование рассматривается как инвестиционная сфера, определяющая масштаб и качество экономической жизни, рост благосостояния страны и каждого человека. Однако сегодня высокий формальный образовательный потенциал населения России в полной мере не капитализируется. Именно поэтому активно пересматривается роль вузов в нашей стране. Они призваны стать драйверами развития экономики России, центрами инноваций в регионах и отраслях. Это значит, что, помимо образовательной и научной, на университет возложена «третья миссия» – социальная, которая является глобальным явлением с локальными характеристиками. Обладая огромным интеллектуальным потенциалом, вуз способен влиять на отдельные региональные процессы. Реализацию актуальных идей непрерывного образования авторы рассматривают как важнейшую и уникальную миссию высшей школы по формированию будущего каждого гражданина, созданию условий для саморазвития личности, формирования ее карьерных треков.

30. Охлупина, О. В. Университет и непрерывное образование / О. В. Охлупина, О. Ю. Плещачёва // Вестник педагогических наук. – 2021. – № 1. – С. 160–163. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45600439> (дата обращения: 09.09.2021).

Четвертая промышленная революция, затронувшая все сферы жизнедеятельности общества, диктует новые условия получения образования. Согласно им, обучение должно продолжаться на протяжении всей жизни человека, чтобы обеспечивать ему конкурентоспособность на рынке труда. Возрастает роль человеческого капитала. Именно от него зависит эффективность организаций в новых условиях. Помочь индивиду в выборе образовательной траектории и движению по ней сможет высшая школа. Но для этого университет должен быть готов к внутренним изменениям, которые коснутся как сотрудников, так и самих принципов работы. Однако при этом возникает целый ряд проблем, решение которых обеспечит продуктивную работу. Чтобы успешно продвигать свои услуги, высшей школе полезно обратиться к опыту бизнес-сообществ. Адаптация многих стратегий бизнеса повысит продуктивность работы учебного заведения.

31. Песоцкая, Е. В. Конкурентные процессы в непрерывном профессиональном образовании: фрактальный подход к управлению / Е. В. Песоцкая, М. О. Иванова // Проблемы современной экономики. – 2020. – № 3. – С. 211–213.

В статье рассматривается специфика сферы непрерывного профессионального образования (НПО) и особенности конкурентных процессов, протекающих в ее пределах. Обосновывается целесообразность использования положений фрактального подхода к

исследованию структуры сферы НПО. Вводится понятие «конкурентный фрактал», раскрывается его содержание и свойства с позиций управления организациями НПО и их системой. Конкурентные фракталы исследуются с нескольких позиций, в том числе с позиций реляционного представления.

32. Плис, К. С. Непрерывное образование как инструмент управления и развития интеллектуальным капиталом предприятия // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. – 2021. – № 1 (47). – С. 71–79. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45595418> (дата обращения: 09.09.2021).

В статье рассматриваются актуальные аспекты развития системы непрерывного образования, отражаются различные подходы, раскрывается содержание системы непрерывного образования, перспективы и особенности развития в современном мире. На современном этапе общественного развития роль интеллектуального капитала в экономике страны требует внимательного и глубокого изучения. В статье поднимается проблема актуальных, современных методов управления и развития человеческого капитала предприятий. На основе всестороннего анализа обосновывается целесообразность развития инновационных методов непрерывного образования как способа управления и развития интеллектуального капитала предприятия. Приведена характеристика инновационной методики обучения – «Фабрика процессов». «Фабрика процессов» – современный формат обучения технологиям бережливого производства, который уже несколько лет развивается в зарубежных и российских корпорациях. В статье показан высокий потенциал непрерывного образования с целью развития интеллектуального капитала предприятия. Также в исследовании проанализирована деятельность крупнейшей судостроительной корпорации России «Объединенная судостроительная корпорация» (ОСК). В процессе исследования было выявлено, что политика корпорации направлена на сохранение имеющегося кадрового потенциала и его развитие, создание высокопрофессиональной команды единомышленников, способных обеспечить процесс модернизации и инновационного развития корпорации. Также в статье показана целесообразность применения системы непрерывного образования для повышения конкурентоспособности человеческого капитала компании в эпоху цифровой экономики. Таким образом, процесс развития и управления интеллектуальным капиталом предприятия носит длительный характер. Важным аспектом является его непрерывное наращивание и накопление с применением новых форм управления. Применение системы непрерывного образования является одним из важных системообразующих факторов развития интеллектуального капитала корпораций в современном мире.

33. Романова, Г. А. Непрерывное профессиональное дополнительное образование педагогов в новых условиях / Г. А. Романова, И. В. Штанько // Проблемы современного педагогического образования. – 2020. – № 67-4. – С. 335–338. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43423054> (дата обращения: 10.09.2021).

Обеспечение качества непрерывного профессионального образования обуславливает необходимость пересмотра требований к разработке содержательного компонента дополнительных образовательных программ обучения взрослых, а также технологий его реализации. Данная статья направлена на рассмотрение отдельных аспектов этой проблемы.

34. Романова, М. А. Дополнительное образование как фактор развития личности // Вестник молодежной науки Алтайского государственного аграрного университета. – 2021. – № 1. – С. 426–429. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46467321> (дата обращения: 17.09.2021).

Описываются результаты исследования по данной теме и определяется влияние дополнительного образования на развитие личности.

35. Рынок труда – новая реальность // Стандарты и качество. – 2021. – № 1. – С. 106–108. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44494317> (дата обращения: 23.09.2021).

За прошедшие несколько лет национальная система квалификаций (НСК) состоялась, и теперь стоит вопрос о ее масштабировании. В начале декабря 2020 года в Москве прошел VI Всероссийский форум «Национальная система квалификаций в России» (Форум), участники которого обсудили новые реалии рынка труда, Стратегию развития национальной системы квалификаций на период до 2030 года (Стратегия развития НСК), сопоставимость отечественных стандартов с глобальными трендами, как новая реальность представлена на международных рынках труда, роль и место дополнительного образования в системе подготовки кадров, опыт использования цифровых технологий для мониторинга и прогнозирования развития рынка труда и многое другое.

36. Селиверстова, Н. А. Заочное обучение как образовательный тренд высшей школы / Н. А. Селиверстова, М. Г. Солнышкина // Высшее образование в России. – 2021. – Т. 30. – № 3. – С. 128–141. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44888837> (дата обращения: 23.09.2021).

В исследовательской стратегии кейс-стади описываются варианты образовательных и профессиональных траекторий студентов-заочников в сопоставлении с их отношением к заочному обучению, к цели получения высшего образования, к своему профессиональному будущему. Данная исследовательская стратегия позволяет представить заочное обучение как современный образовательный тренд. Определено, что в системе непрерывного образования заочное обучение является (1) инструментом смены профессии, (2) частью продуманной карьерной стратегии, (3) гарантией трудовой занятости, (4) способом легитимации занимаемого профессионального статуса, (5) формой, облегчающей получение диплома о высшем образовании, (6) «образованием впрок», образованием на будущее. Выявлены субъективные смыслы заочного образования в связи с мотивацией, целью обучения, отношением к нему студентов. Для студентов, получающих высшее образование, это «самообразование», для тех, цель которых – диплом, это «формальность». Авторы приходят к выводу, что рассмотрение заочного образования в контексте непрерывности позволяет выявить тенденции индивидуализации и диверсификации (многообразия и вариативности образовательных программ, создания возможностей для выбора). Дана оценка перспектив заочной формы высшего образования с опорой на опыт вынужденного дистанционного обучения (март-июнь 2020).

37. Система ДПО университета как платформа для реализации федерального проекта «Новые возможности для каждого» / М. Ф. Галиханов, В. В. Кондратьев, Д. В. Елизаров, Л. Т. Мифтахутдинова // Высшее образование в России. – 2020. – № 12. – С. 119–133.

Глобальной задачей, о необходимости решения которой постоянно говорят принимаемые Правительством Российской Федерации документы, является прорывное развитие экономики России. Результаты реализации федерального проекта «Новые возможности для каждого» национального проекта «Образование» направлены на развитие человеческого капитала – фундаментального условия достижения национальных целей развития страны (повышение ожидаемой продолжительности жизни, ускорение технологического развития Российской Федерации, обеспечение ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере и др.). Дополнительное профессиональное образование в КНИТУ рассматривается как составная и органичная часть системы непрерывного образования «через всю жизнь». В рамках выполнения федерального проекта разработано и реализовано около 20 дополнительных профессиональных программ повышения квалификации.

38. Суйкова, О. А. Непрерывное профессиональное образование в Европе / О. А. Суйкова, Н. Н. Тулькибаева // Инновационное развитие профессионального образования. – 2020. – № 2 (26). – С. 78–83. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43059860> (дата обращения: 10.09.2021).

В статье дается обзор некоторых форм непрерывного профессионального образования в Европе на основе изучения современных источников, обеспечивающих информационную полноту о формах, методах и средствах повышения профессиональной квалификации, необходимых для индивидуального выбора специалистами пути своего профессионального развития.

39. Татаринов, К. А. Непрерывное образование и его роль в информационном обществе / К. А. Татаринов, И. А. Ленский // Балтийский гуманитарный журнал. – 2020. – Т. 9. – № 2 (31). – С. 106–108. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42919308> (дата обращения: 10.09.2021).

Основное право каждого россиянина в современной России – это право на непрерывное образование. Уже сейчас обычным явлением считается приобретение, дополнение и расширение квалификации и знаний в течение всей жизни. Наиболее популярной формой непрерывного обучения является электронное образование, основанное на постоянно совершенствующихся информационных технологиях, начиная от аудиокассет и до коучинг-чатов в мессенджерах. Необходимым условием развития российского информационного общества является легкий доступ к информации и соответствующие образовательные инструменты, обеспечивающие ее получение, обработку и использование. Уровень участия работающего населения в различных формах образования на протяжении жизни – это производная от уровня развития страны, которая определяется показателем размера валового внутреннего продукта на душу населения. Низкий уровень участия взрослых в обучении в течение всей жизни в России объясняется отсутствием эффективной господдержки и социального климата. В статье главное внимание уделено принципам непрерывного образования и одной из его актуальных форм – электронному обучению. Авторы отмечают, что инвестиции в себя, в свой собственный индивидуальный интеллектуальный капитал в сегодняшнее время – это насущная необходимость, которая требует финансовых и временных ресурсов, начиная с самых молодых до поздних лет человеческой жизни.

40. Татаринов, К. А. Непрерывное образование как основа карьерного роста / К. А. Татаринов, Д. А. Шидеев // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2020. – Т. 9. – № 3 (32). – С. 296–298. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43913910> (дата обращения: 10.09.2021).

Современные экономические условия означают, что навыки работников, связанные с темпами научно-технического прогресса, получают все большее признание. Простые и повторяющиеся задачи устраниваются и заменяются техническими устройствами. Развитие современной экономики все больше зависит от способности приобретать, генерировать, обрабатывать и использовать знания. Непрерывное образование становится сердцем общества. Обучение в течение всей жизни соответствует потребностям современного общества, учитывает изменения во времени, рыночных ценностях и ритме индивидуального существования. Социально-экономические условия требуют от работника XXI века постоянного обновления своих знаний и профессиональной компетенции. Карьера сегодня – это непрерывная модель, состоящая из внезапных поворотов карьерного пути. Условием успеха на рынке труда является положительное отношение к непрерывному обучению, которое длится столько же, сколько и сама профкарьера. В данной статье рассматривается проблема пожизненного обучения как характерного элемента современной карьеры работников, а также рассматривается ее отношение к условиям российского рынка дополнительного образования. Автор

повышенное внимание уделяет абсолютной невостребованности профессиональных навыков, полученных при обучении в вузах по так называемым «безработным» специальностям. Только поддержание непрерывности и регулярности процесса обучения, с одной стороны, обеспечивает устойчивое развитие, а с другой – защищает от устаревших знаний.

41. Фетисова, Т. Н. Непрерывное профессиональное образование: отечественный опыт и зарубежная практика // Инновационная наука. – 2021. – № 4. – С. 183–185. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45040427> (дата обращения: 09.09.2021).

В статье рассмотрены современные проблемы реализации непрерывного профессионального образования в российской практике. Показано, что в настоящее время основными положениями конкурентоспособности каждого человека является совершенствование его знаний и практического опыта. Представлены основные моменты зарубежной практики в вопросах развития непрерывного профессионального образования. Логичным представлен вывод о надобности последующей эффективности обучения в течение всей жизни посредством развития современных компетенций.

42. Фетисова, Т. Н. Непрерывное профессиональное образование в современных условиях как вызов образовательным организациям высшего образования // Академическая публицистика. – 2021. – № 3. – С. 357–360. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44870163> (дата обращения: 09.09.2021).

Современные тенденции развития образования своей целью определяют идею непрерывного профессионального образования. Развитие инновационных образовательных технологий привело к смене классической модели образования концепцией Life Long Learning (LLL) «Обучение в течение всей жизни», что вынуждает человека совершенствовать свои практические навыки и формировать новые компетенции. В связи с этим целесообразно проанализировать современный опыт и значение непрерывного профессионального образования в рамках формирования новых компетенций преподавателей высшей школы.

43. Хорошилов, А. В. Цифровая эпоха: новые компетенции и профессии, определяющие устойчивое развитие в условиях промышленной революции 4.0 // Вопросы статистики. – 2021. – Т. 28. – № 3. – С. 31–44. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46227153> (дата обращения: 10.09.2021).

Статья посвящена проблемам подготовки статистиков нового поколения, обладающих ключевыми компетенциями XXI века, необходимыми для жизни, работы и творчества в цифровом обществе в условиях ПР 4.0. Наряду с экономической целесообразностью, привлекательностью повышения качества жизни и новыми возможностями раскрытия творческого потенциала человека ПР 4.0 таит в себе риски дестабилизации мировой социально-экономической системы, одновременно формируя новый культурно-исторический контекст развития человечества, когда сеть становится средой обитания человека, а цифровые технологии проникают во все сферы его деятельности, что требует развития цифровых навыков, которые никогда еще не были столь важными как сегодня. Обобщение результатов проектов по развитию цифровых навыков позволило статистическому институту ЮНЕСКО разработать «Глобальную рамку измерения цифровой грамотности», являющуюся основой для создания национальных рамок цифровой грамотности населения и моделей цифровых компетенций для различных профессий. В статье обосновывается важность цифровых компетенций и целесообразность разработки единых требований к цифровой грамотности в государствах – членах ЕАЭС и формирования системы ее развития с единым научно-образовательным и методологическим центром, который одновременно станет ядром новой экосистемы непрерывного статистического обучения, призванной исправить ситуацию, когда на рынке



труда найти специалиста по статистике, обладающего необходимыми компетенциями, практически невозможно. Одной из причин этого является несоответствие существующей системы статистического образования требованиям времени, что требует реализации новых подходов к организации систем непрерывного образования. Однако цифровая повестка предполагает не только развитие цифровых компетенций, включая статистическую грамотность, но и появление новых «цифровых» профессий, к которым может быть отнесена и профессия статистика в случае наполнения ее компетенциями, перечень которых приводится в статье. Это позволит занять статистике достойное место среди профессий, определяющих устойчивое развитие в цифровую эпоху.

44. Хохлова, Н. В. Инновационные методы и технологии в дополнительном образовании как фактор повышения человеческого капитала // Экономика и эффективность организации производства. – 2021. – № 33. – С. 36–39. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45761165> (дата обращения: 23.09.2021).

В статье рассмотрены особенности и виды инновационных технологий в системе дополнительного образования, а также представлены основные направления инновационной деятельности в сфере дополнительного образования детей.

45. Шилов, В. В. Экономические и социально-педагогические аспекты традиционного и дистанционного обучения / В. В. Шилов, И. В. Крепышева // Экономика и предпринимательство. – 2020. – № 11. – С. 1025–1030.

Рассматривается дискуссионная форма образования на дистанте, проблема применения интернет-технологий, сложных для части преподавателей и тех, кто им обучается. Несмотря на более полувековой мировой опыт дистанционной формы обучения, в современной России, особенно после вынужденного и очень быстрого перехода учебных заведений на удаленный формат обучения, в связи с угрозой заражения COVID-19, в процессе обучения выявилось значительное количество проблем, требующих осмысления и решения. На основе проведенного социологического опроса анализируются сильные и слабые стороны дистанционного обучения, проходившего с марта по июнь 2020 года в Березниковском филиале Пермского национального исследовательского политехнического университета. Несмотря на наличие острых проблем периода обучения на «удаленке» проводится утверждение о необходимости развивать эту довольно непростую, но важную форму обучения, позволяющую более полно осуществлять непрерывное образование личности.

46. Шингаев, С. М. Непрерывное образование взрослых в трудах С. Г. Вершловского / С. М. Шингаев, С. А. Кирилова // Непрерывное образование. – 2021. – № 1 (35). – С. 9–12. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45635198> (дата обращения: 23.09.2021).

Статья посвящена анализу научного наследия доктора педагогических наук, профессора Семена Григорьевича Вершловского, прежде всего с точки зрения становления и развития такой темы, как непрерывное образование взрослых. Рассматриваются ключевые работы по данной теме и их основное содержание. Описываются важнейшие положения андрагогики, имеющие отношение к каждому этапу жизнедеятельности человека.

Материал подготовлен на основе открытых источников

*Составители:*

Константинова Лариса Владимировна	директор НИИ развития образования, доктор социологических наук, профессор
Гагиев Николай Николаевич	ведущий научный сотрудник, кандидат экономических наук
Смирнова Екатерина Андреевна	ведущий научный сотрудник, кандидат экономических наук
Петров Антон Маркович	ведущий научный сотрудник, кандидат экономических наук
Никонова Ольга Дмитриевна	младший научный сотрудник
Шестакова Анна Александровна	лаборант-исследователь

*Перечень научных публикаций предоставлен Научно-информационным библиотечным центром имени академика Л. И. Абалкина РЭУ им. Г. В. Плеханова*

Научно-исследовательский институт развития образования  
Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова

E-mail: [ro-public@rea.ru](mailto:ro-public@rea.ru)

Тел.: +7 (499) 236-50-79; +7 (499) 237-95-52

Напечатано в ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова».  
115054, Москва, Стремянный пер., 36.

