

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФУНДАМЕНТАЛЬНАЯ ОСНОВА ОБУЧЕНИЯ НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕЙ ЖИЗНИ

ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION AS A FUNDAMENTAL BASIS FOR LIFELONG LEARNING

*E. Popova
G. Stepanova*

Summary: In the context of the rapid transformation of the global economy, technological revolutions, and the dynamic labor market, the concept of Lifelong Learning (LLL) is not only relevant but critically essential for both professional and personal fulfillment. This article substantiates the thesis that Continuing Professional Education (CPE) serves as a fundamental basis for the successful implementation of this concept. The key functions of CPE within the LLL framework are analyzed, including the continuous updating of knowledge and competencies, adaptation to the demands of new professions and technologies, support for professional mobility and career growth, and the development of personal potential. The article explores current trends in the development of CPE, such as digitalization, individualized learning paths, and the growing demand for flexible and short-term programs. It emphasizes the importance of a systemic approach to developing CPE as a strategic resource for the economy and society, requiring support from the state, businesses, and educational institutions. It is argued that an effectively functioning CPE system is a crucial component in building a knowledge-based society and ensuring sustainable development in the 21st century.

Keywords: Continuing Professional Education (CPE), Lifelong Learning (LLL), continuing education, professional development, labor market adaptation, workforce retraining, advanced training, future competencies, digital transformation of education, professional mobility.

Попова Екатерина Валерьевна

Аспирант, Сургутский государственный педагогический университет
625847@mail.ru

Степанова Галина Алексеевна

доктор педагогических наук, профессор, Сургутский государственный педагогический университет

Аннотация: В условиях стремительной трансформации глобальной экономики, технологических революций и динамичного рынка труда концепция обучения на протяжении всей жизни (Lifelong Learning - LLL) становится не просто актуальной, а критически необходимой для профессиональной и личной реализации человека. Данная статья обосновывает тезис о том, что дополнительное профессиональное образование (ДПО) выступает фундаментальной основой успешной реализации данной концепции. Анализируются ключевые функции ДПО в контексте LLL: обеспечение непрерывного обновления знаний и компетенций, адаптация к требованиям новых профессий и технологий, поддержка профессиональной мобильности и карьерного роста, развитие личностного потенциала. Рассматриваются современные тенденции в развитии ДПО, включая цифровизацию, индивидуализацию траекторий обучения, рост спроса на гибкие и короткие программы. Статья подчеркивает важность системного подхода к развитию ДПО как стратегического ресурса экономики и общества, требующего поддержки со стороны государства, бизнеса и образовательных институтов. Доказывается, что эффективно функционирующая система ДПО является важной частью построения общества, основанного на знаниях, и устойчивого развития в XXI веке.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование (ДПО), обучение на протяжении всей жизни (Lifelong Learning), непрерывное образование, профессиональное развитие, адаптация к рынку труда, переподготовка кадров, повышение квалификации, компетенции будущего, цифровая трансформация образования, профессиональная мобильность.

Введение

Современный мир характеризуется беспрецедентной скоростью изменений. Технологические прорывы (искусственный интеллект, большие данные, роботизация, биотехнологии), глобализация экономических процессов, трансформация рынков труда и социальных структур создают новую реальность, в которой полученное однажды базовое образование перестает быть гарантией профессиональной успешности и востребованности на протяжении всей карьеры. На смену традиционной модели «образование на всю жизнь» приходит парадигма «образование через всю жизнь» (Lifelong Learning - LLL). Это непрерывный, целенаправленный процесс приобретения и обновления знаний, навыков, компетенций и установок, необходимых для

полноценной жизни в обществе, профессиональной деятельности и личностного роста.

В рамках этой парадигмы дополнительное профессиональное образование (ДПО) выходит на первый план, трансформируясь из периферийного элемента образовательной системы в ее фундаментальную основу для взрослого населения. ДПО перестает быть просто «дополнением» к основному образованию, а становится ключевым механизмом обеспечения профессиональной гибкости, адаптивности и конкурентоспособности человека в условиях постоянных изменений [1].

Материалы и методы

Исследование основано на комплексном анализе

различных источников и подходов. В качестве нормативно-правовой базы были использованы Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также стратегические документы Министерства экономического развития. Статистическая основа включала официальные данные Росстата за 2023 год, отражающие охват дополнительного профессионального образования и динамику развития образовательных программ. Для обоснования теоретических положений использовались академические публикации, включая метаанализы исследований ОЭСР (2021) и ЮНЕСКО (2022), посвящённые цифровизации образовательного пространства. Эмпирическая база исследования опиралась на социологические данные, полученные в рамках опросов и аналитических отчётов НАРК (2022), РАНХиГС (2023) и SuperJob (2023), отражающих актуальные потребности рынка труда. Также был проведён сравнительный анализ международного опыта на основе докладов Всемирного экономического форума (2023) и Европейской комиссии (2020), касающихся реализации концепции обучения на протяжении всей жизни (LLL). В процессе работы применялись методы контент-анализа, статистической обработки данных и экспертной оценки.

Результаты и обсуждения

1. Охват ДПО в РФ вырос на 30% (2020-2023), но 68% программ сосредоточены в 10 регионах (Росстат, 2023) [9].
2. 89% IT-специалистов проходят ежегодное обучение включая 42% в традиционных секторах (SuperJob, 2023) [10].
3. Только 35% работодателей системно инвестируют в ДПО персонала (НАРК, 2022) [4].
4. Онлайн-формат доминирует (74% программ), но 40% слушателей отмечают проблемы с практической составляющей (РАНХиГС, 2023) [5].

ДПО: Сущность и Эволюция в Контексте Lifelong Learning

Дополнительное профессиональное образование (ДПО), законодательно определенное как вид образования, направленный на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека и обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды (Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), является краеугольным камнем современной парадигмы непрерывного обучения. Его основные формы – повышение квалификации, обеспечивающее краткосрочное обновление знаний и навыков в рамках существующей профессии, и профессиональная переподготовка, открывающая путь к получению новой квалификации. Эволюция ДПО неразрывно связана с утверждением концепции

обучения на протяжении всей жизни (Lifelong Learning - LLL). Исторически ДПО воспринималось как эпизодическое мероприятие, например, обязательные курсы повышения квалификации раз в несколько лет. Сегодня оно трансформировалось в постоянную потребность и регулярную практику, обусловленную скоростью изменений. На смену универсальным, стандартным программам пришла мощная тенденция к персонализации, выражающаяся в построении индивидуальных образовательных траекторий, учитывающих уникальные потребности, накопленный опыт и конкретные цели каждого обучающегося. Параллельно произошел важный сдвиг от формальности к актуальности: если ранее ключевым результатом часто было получение удостоверения, то сейчас фокус сместился на реальное приобретение компетенций, востребованных динамичным рынком труда. Наконец, цифровизация коренным образом изменила способы доставки знаний: переход от исключительно очного формата к смешанным моделям и доминированию онлайн-обучения сделал ДПО гибким и доступным независимо от географического положения и временных ограничений обучающегося [2, 8]. Таким образом, ДПО эволюционировало в критически важное связующее звено, позволяющее специалисту непрерывно «надстраивать» и «перестраивать» свою профессиональную идентичность поверх базового образования, гарантируя его актуальность и востребованность на протяжении всей карьеры.

Фундаментальные Функции ДПО в Обеспечении Lifelong Learning

Роль ДПО как фундаментальной основы LLL проявляется через выполнение ряда ключевых функций, взаимодополняющих друг друга. Первостепенной является функция адаптации и обновления. В эпоху стремительного устаревания знаний и технологий, ДПО предоставляет незаменимые инструменты для освоения новых методов работы, технологических решений и актуальных нормативных требований. Ярким примером служит сфера информационных технологий, где отсутствие регулярных курсов повышения квалификации и актуальных сертификатов быстро приводит к потере конкурентоспособности специалиста [3]. Не менее важна функция профессиональной трансформации и мобильности. В условиях динамичного рынка труда, где профессии трансформируются, исчезают и возникают новые, ДПО (прежде всего через программы переподготовки) выступает основным механизмом для кардинальной смены профессиональной сферы, обеспечивая мобильность работника и снижая социальные риски, связанные с безработицей [9]. Значимость функции развития «компетенций будущего» (soft skills) резко возросла. Современный работник ценится не только за узкоспециальные знания, но и за критическое мышление, креативность, коммуникативные навыки, умение работать в команде, эмоциональный интеллект и способность к самообучению.

Многие программы ДПО целенаправленно фокусируются на развитии этих метакомпетенций, универсальных и долговечных в любой профессиональной области [4]. Для поддержки вертикального и горизонтального роста реализуется функция поддержки карьерного роста. Развитие управленческих, лидерских и стратегических компетенций, необходимых для занятия более высоких позиций, обеспечивается программами MBA, Executive Education и специализированными тренингами в рамках ДПО. Наконец, ДПО выполняет важную функцию личностного развития и самореализации, удовлетворяя потребности взрослых обучающихся, мотивированных не только карьерными амбициями, но и личными интересами, стремлением к творчеству, освоению новых сфер (языки, искусство, здоровый образ жизни), что в конечном итоге способствует повышению качества жизни и социальной активности [10].

Современные Тенденции и Вызовы в Развитии ДПО как Основы LLL

Система ДПО находится в состоянии активной трансформации, формируемой технологическими инновациями и меняющимися запросами общества. Цифровизация и онлайн-обучение стали доминирующими трендами. Развитие платформ MOOC (Massive Open Online Courses), специализированных онлайн-академий, вебинаров и симуляторов радикально повысило доступность ДПО. Параллельно растет популярность микрообучения (microlearning) и наностепеней (nanodegrees) – сверхкоротких программ, сфокусированных на получении конкретного, узконаправленного навыка [5, 8]. Тенденция к персонализации и гибкости выражается в приоритете построения индивидуальных образовательных траекторий, основанных на детальном анализе разрыва между текущими и требуемыми компетенциями (skill gap analysis) и четких карьерных целях обучающегося. Этому способствует развитие систем цифровых портфолио и «скилл-паспортов», фиксирующих достижения. Практико-ориентированность и проектное обучение выходят на первый план: программы все чаще строятся вокруг решения реальных кейсов, выполнения проектов и прохождения стажировок, обеспечивая немедленное применение полученных знаний и навыков на практике. Ключевым драйвером развития становится партнерство образования и бизнеса. Крупные компании активно участвуют в разработке профессиональных стандартов и образовательных программ ДПО, создают корпоративные университеты, видя в инвестициях в обучение персонала стратегический ресурс инноваций и конкурентоспособности [6]. Все большее признание получает ценность неформального и информального обучения (самообразование, профессиональные сообщества, стажировки, наставничество), а задача системы ДПО – разрабатывать эффективные механизмы валидации и сертификации знаний, полученных этими путями.

Однако на пути развития ДПО как основы LLL стоят значительные вызовы. Цифровое неравенство остается серьезной проблемой: не все социальные группы и регионы имеют равные возможности доступа к качественным цифровым образовательным ресурсам и необходимой инфраструктуре. Вопросы обеспечения качества и достоверности результатов обучения обострились с ростом числа поставщиков ДПО, особенно в онлайн-среде, что требует создания надежных систем аккредитации программ и независимой оценки знаний. Финансирование и мотивация к непрерывному обучению остаются актуальными: необходимо выстраивание сбалансированных моделей (личные вложения, инвестиции работодателя, государственная поддержка) и разработка действенных стимулов как для компаний, так и для сотрудников. Наконец, для реализации всего потенциала ДПО критически важна модернизация инфраструктуры и подготовка преподавательских кадров, способных эффективно работать с взрослой аудиторией, используя современные цифровые инструменты и методики [7].

Роль Государства, Бизнеса и Образовательных Организаций в Развитии ДПО

Успешное функционирование ДПО как фундаментальной основы обучения на протяжении всей жизни возможно только при условии синергии и четкого распределения ролей между ключевыми стейкхолдерами. Со стороны государства требуется последовательная работа по разработке и актуализации нормативно-правовой базы, стимулирующей развитие рынка ДПО. Важнейшим элементом является создание и поддержание актуальной Национальной системы квалификаций (НСК) и профессиональных стандартов, задающих объективные ориентиры для содержания программ ДПО. Финансовая поддержка (субсидии, налоговые льготы для компаний, инвестирующих в обучение; образовательные сертификаты или льготные кредиты для граждан) является мощным стимулом. Развитие инфраструктуры, включая национальные цифровые платформы и сеть центров оценки квалификаций, а также содействие признанию результатов неформального и информального обучения – ключевые направления государственной политики [7, 9]. Бизнес-сообщество должно осознавать инвестиции в ДПО персонала как стратегический вклад в развитие человеческого капитала – ключевого актива компании. Формирование корпоративной культуры, поощряющей непрерывное обучение, активное участие в разработке и экспертизе образовательных программ, обеспечение сотрудников временем и ресурсами для обучения, а также создание внутренних систем наставничества и обмена знаниями – вот зона ответственности бизнеса [6]. Образовательные организации (университеты, колледжи, учебные центры ДПО) обязаны разрабатывать актуальные, гибкие и максимально практико-ориентированные программы, напрямую отвечающие запросам рынка тру-

да и требованиям профстандартов. Внедрение инновационных образовательных технологий (смешанное обучение, геймификация, VR/AR), построение эффективных систем оценки качества и обратной связи, подготовка высококвалифицированных преподавателей-практиков и тьюторов, а также активное развитие партнерств с бизнесом и другими образовательными институтами – их основные задачи в этой экосистеме [10].

Обсуждение

Анализ современных тенденций и эффективности системы дополнительного профессионального образования (ДПО) как основы обучения на протяжении всей жизни (LLL) выявил комплекс системных противоречий и вызовов, требующих незамедлительного решения. Институциональный диссонанс между прогрессивной нормативной базой и практикой реализации остается одной из ключевых проблем. Несмотря на закрепленные в статье 76 Федерального закона № 273-ФЗ [1] возможности валидации неформального обучения, реальное функционирование таких механизмов наблюдается лишь в 12% российских вузов, что подтверждается данными Национального агентства развития квалификаций (НАРК) [4]. Это явление соответствует выводам Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) о характерном для стран БРИКС «нормативном опережении практики» [7]. Ярким примером служит ситуация с профессиональными стандартами: при их внедрении в 82% отраслей (инициатива Минтруда), только 41% учебных центров ДПО адаптировали программы под эти стандарты, как показало исследование РАНХиГС [5].

Экономическая эффективность ДПО демонстрирует парадоксальный контраст с социальной справедливостью. Данные Росстата [9] свидетельствуют о значительном росте охвата ДПО в РФ (на 30% за 2020-2023 гг.), однако его распределение крайне неравномерно: 68% программ сосредоточены лишь в 10 регионах. При этом корпоративные программы ДПО в высокодоходных секторах, таких как IT и финансы, демонстрируют впечатляющую рентабельность инвестиций (ROI до 142%). В то же время государственное финансирование программ переподготовки для уязвимых групп сократилось на 18% за 2021-2023 гг., а в малых городах доступ к качественному ДПО имеют не более 23% населения. Эта диспропорция полностью согласуется с позицией Всемирного экономического форума (WEF), отмечающей, что «инвестиции в LLL носят элитарный характер, усиливая социальное неравенство» [3]. Опыт Европейского Союза, в частности модель «образовательных ваучеров», успешно апробированная в Финляндии и приведшая к росту охвата ДПО среди низкоквалифицированных работников до 67%, представляет собой практическое решение этой дилеммы [2].

Цифровая трансформация ДПО, несмотря на коли-

чественный рост онлайн-формата (74% программ по данным РАНХиГС [5]), сталкивается с серьезными качественными ограничениями. Хотя 89% российских вузов внедрили онлайн-платформы (ЮНЕСКО, 2022 [8]), сохраняются фундаментальные проблемы. Качество контента оставляет желать лучшего: 76% MOOC-курсов дублируют содержание традиционных вузовских программ, не фокусируясь на развитии актуальных hard skills, что подтверждают исследования РАНХиГС [5]. Кроме того, инфраструктурные ограничения остаются критическим барьером: в 45% регионов РФ скорость интернет-соединения недостаточна для использования современных инструментов, таких как VR-симуляторы или интерактивные платформы (Росстат, 2023 [9]). Это создает разительный контраст с глобальными лидерами: сингапурская система SkillsFuture, интегрирующая цифровые симуляторы и геймификацию, повысила усвоение практических навыков на 70%, согласно отчету WEF [3].

Роль бизнеса в развитии ДПО характеризуется выраженной поляризацией. Исследование SuperJob [10] четко дифференцирует подходы: передовые компании (такие как Сбер, Яндекс, Тинькофф) инвестируют 8-12% бюджета в обучение персонала, получая в результате до 32% роста инновационной активности. В то же время традиционный бизнес зачастую рассматривает ДПО как затратную статью, ограничивая вложения в среднем 0.7% бюджета. Международный опыт, обобщенный ОЭСР [7], предлагает действенные стимулы: налоговые льготы в размере до 15% от сумм инвестиций в ДПО (реализованные в Канаде) повышают вовлеченность бизнеса в 4 раза. В России аналогичные механизмы, предложенные Минэкономразвития в «Стратегии развития МСП до 2030 года» [6], реализованы лишь фрагментарно.

Персонализация обучения, декларируемая как ключевая, на практике зачастую остается мифом. Несмотря на широкое обсуждение индивидуальных траекторий, лишь 11% платформ ДПО используют технологии искусственного интеллекта для реальной адаптации программ, как отмечает ЮНЕСКО [8]. Опросы SuperJob [10] показывают, что 78% слушателей получают типовые, а не персонализированные рекомендации курсов. Однако позитивные примеры существуют: система «Цифровой куратор», разработанная РАНХиГС, сократила время подбора релевантных программ на 83%, а практика компании Siemens по внедрению цифровых «скилл-паспортов» повысила соответствие обучения потребностям сотрудников на 90%, согласно отчету WEF [3]. Эти кейсы доказывают возможность преодоления разрыва между риторикой и реальностью при условии системных инвестиций и применения передовых технологий.

Заключение

Дополнительное профессиональное образование

переживает период своей наибольшей востребованности и трансформации. Уже невозможно представить успешную профессиональную траекторию современного человека без постоянного обращения к ресурсам ДПО. Оно перестало быть факультативным элементом и утвердилось в качестве фундаментальной основы концепции обучения на протяжении всей жизни.

ДПО обеспечивает необходимую гибкость и адаптивность в условиях турбулентного рынка труда, является главным инструментом профессиональной мобильности и карьерного роста, способствует развитию критически важных «компетенций будущего» и личностной самореализации. Цифровизация, персонализация и практико-ориентированность – ключевые векторы его развития.

Однако для полной реализации потенциала ДПО как

основы LLL необходимо преодолеть существующие вызовы: обеспечить всеобщий доступ к качественным образовательным ресурсам, развивать надежные системы оценки и валидации компетенций, выстроить эффективные модели финансирования и мотивации, модернизировать инфраструктуру и подготовку кадров.

Успех зависит от конструктивного взаимодействия и разделения ответственности между государством, создающим благоприятные условия и стимулы; бизнесом, инвестирующим в человеческий капитал как ключевой актив; и образовательными организациями, предлагающими актуальные и качественные программы. Только тогда ДПО сможет в полной мере выполнить свою миссию – стать прочным фундаментом для построения общества непрерывного обучения, динамичной экономики знаний и достойной, реализованной жизни каждого человека в эпоху постоянных изменений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями на 25.12.2023) // Статья 76 «Дополнительное профессиональное образование».
2. Европейская комиссия. Европейская повестка в области обучения взрослых: совершенствование навыков и квалификаций. Брюссель, 2020.
3. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2023. Женева, 2023.
4. Национальное агентство развития квалификаций (НАРК). Мониторинг потребности в квалификациях и профессиональном образовании за 2022 г. Москва, 2023.
5. РАНХиГС, Центр экономики непрерывного образования. Тенденции развития дополнительного профессионального образования в России. Москва, 2023.
6. Министерство экономического развития Российской Федерации. Стратегия развития малого и среднего предпринимательства в РФ на период до 2030 года. Москва, 2021.
7. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Образование и навыки для жизни: перспективы ОЭСР. Париж, 2021.
8. ЮНЕСКО. Цифровое обучение и трансформация образования. Париж, 2022.
9. Росстат. Образование в Российской Федерации: статистический сборник (разделы по дополнительному профессиональному образованию). Москва, 2023.
10. Исследовательский центр SuperJob. Рынок труда и ДПО: запросы работодателей и работников — аналитический отчет, Москва, 2023.

© Попова Екатерина Валерьевна (625847@mail.ru), Степанова Галина Алексеевна.

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»