

Непрерывное образование в течение жизни. Образование разных уровней Lifelong learning. Different levels of education

Научная статья
УДК 378.126
DOI: 10.14529/ped240101

ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

К.Н. Волченкова, volchenkovakn@susu.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1345-5082>
Южно-Уральский государственный университет, Челябинск, Россия

Аннотация. Институты дополнительного образования университетов призваны развивать в сотрудниках компетенции, необходимые для успешной профессиональной деятельности. К сожалению, в силу объективных причин внутренние программы повышения квалификации вузов не всегда успевают за развитием современных технологий и постоянно меняющимися требованиями к сотрудникам. Сократить данный разрыв может анализ трендов дополнительного образования в мире, изучение лучших практик корпоративных университетов и ведущих зарубежных вузов. Целью статьи является выявление трендов дополнительного образования для расширения пула программ повышения квалификации институтов дополнительного образования университетов. Автор описывает глобальные тренды дополнительного образования, лучшие практики корпоративных университетов Российской Федерации, а также предлагает рекомендации для дальнейшего развития системы дополнительного образования в университетах. Автором выявлено, что основными глобальными трендами дополнительного образования являются рост интереса к смешанным форматам обучения, запрос на более тесную связь между обучением и трудоустройством, активное внедрение технологий искусственного интеллекта (ИИ), мобильное микрообучение, запрос на обучение у профессионалов-практиков, увеличение интереса к коучингу и наставничеству. Результаты исследования можно использовать для определения основных направлений развития институтов дополнительного образования университетов и разработки внутренних курсов повышения квалификации для сотрудников.

Ключевые слова: непрерывное образование, дополнительное образование, тренды, корпоративное обучение

Для цитирования: Волченкова К.Н. Тренды развития дополнительного профессионального образования // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». 2024. Т. 16, № 1. С. 5–15. DOI: 10.14529/ped240101

Original article
DOI: 10.14529/ped240101

TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION

K.N. Volchenkova, volchenkovakn@susu.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1345-5082>
South Ural State University, Chelyabinsk, Russia

Abstract. Institutes of continuing education at universities aim to develop the competencies necessary for successful professional activities in employees. However, these internal advanced training programs often struggle to keep pace with the rapid development of modern technologies and evolving employee requirements. To bridge this gap, it is important to analyze global trends in continuing education and study the best practices of corporate universities. This article seeks to identify the trends in continuing education to expand the pool of advanced training programs at institutions of continuing education. The author explores global trends in continuing education, best practices of corporate universities in the Russian Federation and abroad, and offers recommendations for further development of the university's system of continuing

education. The main trends identified include an increased interest in blended learning formats, a demand for a closer connection between training and employment, the active integration of artificial intelligence (AI) technologies, mobile microlearning, a growing request for training from practitioners, and an increased interest in coaching and mentoring. The findings of this study can inform the development of institutes of continuing education at universities and guide the creation of internal advanced training courses for employees.

Keywords: lifelong learning, continuing education, trends, corporate training

For citation: Volchenkova K.N. Trends in the development of continuing professional education. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Educational Sciences.* 2024;16(1):5–15. (In Russ.) DOI: 10.14529/ped240101

Постановка проблемы

При быстром устаревании знаний, полученных в результате обучения на программах формального образования, спрос на дополнительное профессиональное образование (ДПО) среди населения непрерывно растет [1, 7, 15]. Для того чтобы оставаться конкурентоспособным на рынке ДПО и понимать, какие изменения будут происходить в ДПО через пять–десять лет, необходимо уметь предугадывать актуальные направления развития ДПО. Институты ДПО в университетах при этом должны занимать проактивную, а не реактивную позицию по отношению к изменениям, происходящим в обществе и в образовании. Однако бурное развитие онлайн-образования и коммерческих образовательных платформ при одновременном недостаточном расширении перечня и содержания программ ДПО университетов [5] приводят к уменьшению спроса на формальное ДПО в университетах и увеличению спроса на неформальное дополнительное образование.

Учеными были изучены факторы успешности вузов в реализации программ ДПО. И.А. Коршунов, Н.Н. Ширкова, Е.С. Сжённов, И.А. Ефремов, Г.А. Чахоян к факторам успешности относят: «наличие разработанной стратегии непрерывного образования; участие вуза в федеральных проектах и программах для обучения взрослого населения; расширение линейки предлагаемых программ (ориентация на различные целевые аудитории, обучение корпоративных групп слушателей, запуск программ для развития надпрофессиональных и цифровых навыков); цифровизация программ непрерывного образования и использование сетевых форм сотрудничества; учёт потребностей работодателей в навыках специалистов; расширение отношений с предприятиями и бизнес-партнёрами в регионе»

[13, с. 9]. Н.Н. Аниськина отмечает необходимость активного взаимодействия организаций, реализующих программы ДПО, и органов законодательной власти, как фактора успешности развития сектора ДПО. К сожалению, в настоящее время на законодательном уровне наблюдается «высокая степень зарегулированности ДПО, непонимание его специфики со стороны законодателей и федеральных органов» [1, с. 1]. Многие ученые сходятся во мнении, что для успешной реализации программ ДПО вузами необходимо оперативно реагировать на социально-экономические, политические изменения, происходящие в обществе и в мире, активно взаимодействовать с работодателями в области выявления актуальных компетенций для повышения квалификации персонала предприятий и организаций, реализовывать концепцию третьей миссии университета [3, 7, 8].

Фактором успеха развития систем ДПО также является высокая степень осведомленности об успешном российском и зарубежном опыте в области разработки и реализации программ ДПО. При этом нужно учитывать, что с развитием технологий, появлением новых трендов, форм и парадигм развития ДПО расширяется и терминологическая база ДПО. В российскую действительность данные тренды развития, а вместе с ними и термины попадают из-за рубежа. Не всегда корректно переведенные на русский язык, а затем закрепившиеся в практике ДПО термины ДПО затрудняют анализ трендов ДПО и вызывают вопросы у исследователей и практиков дополнительного профессионального образования. Поэтому в данной статье, автор предпринимает попытку разграничить значение основных терминов дополнительного образования, в частности терминов «lifelong learning», «continuous education», «professional develop-

ment», «continuing education» и «further education» и на основании уточненных терминов провести анализ трендов ДПО.

Целью исследования является выявление трендов дополнительного профессионального образования для расширения пула программ повышения квалификации институтов дополнительного образования университетов. Для достижения поставленной цели автор формулирует две задачи:

1) разграничить значения ключевых терминов дополнительного профессионального образования;

2) выявить основные тренды дополнительного профессионального образования.

Методы

Для решения задачи разграничения основных терминов ДПО использованы методы анализа и синтеза онлайн-словарей и программных документов ДПО. В качестве программных документов ДПО автор проанализировал рекомендации ЮНЕСКО по развитию образования взрослых, принятые на девятнадцатой сессии Генеральной конференцией ЮНЕСКО в Найроби 26 ноября 1976 г. [26]; Меморандум Комиссии Европейского Союза по непрерывному обучению, принятый в Брюсселе в 2000 году [24], и Резолюцию Совета Европы от 27 июня 2002 г. [17] об обучении на протяжении всей жизни. Анализ позволил выделить ключевые термины ДПО для анализа трендов развития системы развития дополнительного профессионального образования, к которым относятся «lifelong learning», «continuous education», «professional development», «continuing education» и «further education». Анализ значений данных терминов как в программных документах, так и в толковых онлайн-словарях (Cambridge Dictionary, Macmillan Dictionary, Longman Dictionary of Contemporary English, Collins Online Dictionary) позволил автору уточнить значения ключевых терминов ДПО и разграничить их.

Для решения задачи выявления основных трендов ДПО автором осуществлен поиск научных статей в базах данных Science Direct, Research Gate, e-library и проанализированы сайты ведущих корпоративных университетов Сбербанк, Банка России, компании Сибур, РЖД, группы НЛМК.

Поиск статей в базах данных осуществлен по следующим критериям:

1) период публикации статей 2020–2024 годы;

2) полнотекстовые статьи в журналах;

3) ключевые слова: «lifelong learning», «continuous education», «professional development», «continuing education», «further education».

В результате отбора по вышеуказанным критериям были отобраны 19 статей для анализа и выявлены основные тренды развития ДПО.

Результаты

Для выявления трендов ДПО необходимо было уточнить значения основных терминов ДПО.

Под термином «lifelong learning» или «обучение на протяжении жизни» понимается «любая целенаправленная образовательная деятельность, реализуемая на протяжении всей жизни человека, с целью расширения его знаний, развития навыков и приобретения компетенций» [23, с. 33]. П. Джарвис трактует данный термин с философской точки зрения как процесс приобретения экзистенциального опыта человека. Он определяет «lifelong learning» как обучение на протяжении всей жизни, которое относится ко всем процессам, которые преобразуют тело, разум и социальный опыт человека в интеллектуальной, эмоциональной и профессиональной сферах, а также как интеграцию данных знаний в его жизнь и, как результат, расширение опыта человека [20]. Н. Лонгворт определяет данное понятие как обучение на протяжении всей жизни, как процесс развития человеческого потенциала, который дает людям возможность приобретать необходимые знания, навыки и умения, которые им потребуются в социальной жизни, выполнении различных социальных ролей [21]. В целом «lifelong learning» – это *концепция* обучения как процесса, который продолжается на протяжении всей жизни и направлен на удовлетворение потребностей человека в обучении. Сходный по значению термин «continuous education» описывает *образ мышления*, направленный на постоянное самосовершенствование и бесконечное развитие навыков на протяжении всей жизни. Данный термин соответствует русскому термину «непрерывное образование». Следующий термин по широте охвата в дополнительном образовании – это термин «professional development», а закрепленный за ним термин в русском языке – профессиональное развитие. Это зонтичный термин, описывающий обучение сотрудников, приобретающих

новые навыки и знания, которые они могут использовать для более успешного выполнения профессиональной деятельности. При этом термин профессиональное развитие шире понятия дополнительное образование, так как включает себя более разнообразные формы получения послевузовского образования, в которые входит повышение квалификации, переподготовка, участие в конференциях, подкасты, наставничество, вебинары, мастер-классы. Термину дополнительное образование в разной степени соответствуют два англоязычных термина: «continuing education» и «further education». Дополнительное образование «continuing education» – это общий термин для всех программ последипломного образования, сертифицированных программ дополнительного образования с получением удостоверения или диплома о переподготовке, а также программ и мероприятий дополнительного образования с сертификатом о посещении. Термин «continuing education» используется в основном в США и Канаде как процесс обновления знаний, навыков и умений. Слушатели осваивают учебный материал, измеряемый в кредитах дополнительного образования Continuing Education Units (CEU's). Ключевыми моментами в данном случае является то, что, во-первых, по окончании программ дополнительного образования выдается удостоверение или диплом о переподготовке и, во-вторых, как и в Российской Федерации, удостоверения и дипломы о переподготовке выдаются лицам, которые закончили тот или иной уровень формального высшего образования. Термин «further education» в значении дополнительного образования используется в таких странах, как Ирландия и Великобритания. Принципиальное отличие в значении данного термина от термина «continuing education» заключается в том, что «further education» обозначает любое образование после средней школы, результатом которого не является диплом бакалавра или магистратуры. Это то, чему вы научитесь после 16 лет, но не в университете. Таким образом, проведя краткий анализ значений терминов, можно сделать вывод о том, что термину «непрерывное образование» в наибольшей степени соответствуют англоязычные термины «lifelong learning» и «continuous education», а термину дополнительное образование соответствует термин «continuing education».

На основе анализа отобранных статей автором были выявлены следующие тренды

развития дополнительного профессионального образования.

Рост интереса к дополнительному профессиональному образованию. Во времена, характеризующиеся неопределенностью, рост интереса к дополнительному профессиональному образованию неизменно растет. Согласно исследованию Высшей школы экономики, за последние пять лет доля взрослых россиян, которые продолжают учиться самостоятельно – на курсах повышения квалификации, в бизнес-школах, очно и онлайн увеличилась с 21 % до 37 %. Исследования A2Z Market Research [18] показывают, что доходы мирового рынка дополнительного образования, реализуемого онлайн, как ожидается, вырастут более чем на 12 % в период 2023–2030 годы. К наиболее востребованным направлениям обучения в области дополнительного профессионального образования эксперты относят: IT-разработку, IT-дизайн, надпрофессиональные навыки, управленческие компетенции. В 2022 году образовательные платформы онлайн-образования зафиксировали существенный рост спроса на IT-обучение – на 30–50 % по сравнению с докризисным периодом. Курсы по программированию в 2022 году выбрали 59 % всех студентов «Яндекс Практикума» [2]. Сотрудникам компаний интересны soft skills и кросс-функциональные навыки. Так, по данным LXP-платформы для корпоративного обучения K-AMPUS, сотрудники чаще всего изучали программы по личной эффективности (21 %), управлению проектами (27,4 %), agile-техникам (18 %), дизайн-мышлению (12 %) и целеполаганию (22 %) [14].

Рост интереса к смешанным форматам обучения. После нескольких лет пандемии, когда слушатели вынуждены были учиться онлайн и социальные контакты значительно сократились, усиливается интерес к смешанным форматам обучения. С одной стороны, все материалы для обучения можно получить онлайн, а с другой стороны, у слушателей курсов повышения квалификации накопилась усталость от удаленных контактов во всех сферах жизни, и они предпочитают обучение в группах, создавая комьюнити и развивая нетворкинг в процессе обучения. Т.Н. Лустина, И.Н. Чурилина в своем исследовании отмечают, что очный формат обучения остается предпочтительным (43 % слушателей), онлайн-формат в режиме реального времени с преподавателем выбирают 20 % слушателей, в то

время как режим самостоятельного обучения с помощью записанных онлайн-курсов выбирают только 15 % слушателей [9].

Запрос на более тесную связь между обучением и трудоустройством. Бурное развитие технологий и быстрое устаревание знаний приводит к сужению горизонта планирования россиян. Поэтому один из основных запросов слушателей в 2023 году – быстро получить прикладную профессию и в течение 4–6 месяцев трудоустроиться или монетизировать свои компетенции. Так, в Skillbox отмечают, что 66 % студентов приходят в школу, чтобы сменить работу, а среди студентов Elbrus Bootcamp такую цель ставят перед собой 79 % обучающихся [2].

Развитие искусственного интеллекта (ИИ). Массовое внедрение нейросетей, например, ChatGPT, привело к интересу использования данных технологий как в образовательном процессе высшей школы, так и в дополнительном профессиональном образовании [11, 19, 25]. Нейросети уже помогают автоматизировать учебный процесс, проверяют усвоенный материал и обеспечивают круглосуточную поддержку студентов. Разрабатываются алгоритмы ИИ для управления онлайн-курсами, банками вопросов, управления системой домашних заданий, мониторинга процесса онлайн-обучения и управления данными [28]. Инструменты ИИ уже используются Duolingo, Thinkster. Российские компании используют технологии искусственного интеллекта для учебной аналитики, изучения запросов пользователей, проверки домашних заданий, создания учебных материалов курсов, решения задач продвижения курсов. По мнению С. Jäger и S. Tewes, к основным целям использования ИИ в образовании относятся обеспечение динамической оценки знаний, прозрачности результатов обучения, и максимальной степени индивидуализации обучения, когда количество траекторий приравнивается к количеству обучающихся [19].

В академической среде в связи с активным развитием ИИ обсуждается вопрос о новом виде грамотности – грамотности в области использования ИИ (AI literacy) [16, 22]. Ученые подчеркивают, что преподаватели должны обладать хотя бы базовым пониманием искусственного интеллекта, чтобы быть способными эффективно внедрять ИИ в образовательный процесс.

Персонализация, адаптивность. С развитием технологий ИИ в образовании на глобальных рынках растет фокус на управление талантами и обучение с индивидуальными траекториями развития. Одна из ведущих компаний в данной области – китайская компания Squirrel AI. Компания разработала систему персонализированного онлайн-обучения, которая успешно выполняет следующие задачи: оценка способностей учащегося; выбор задач в соответствии с определенным уровнем знаний; обеспечение мгновенной интеллектуальной обратной связи, включая подробные объяснения к знаниям; задача поддержки обучения (предоставление учебных материалов соответствующего уровня). Содержание курса обучения описывается в виде суммы единиц, так называемых точек знаний. Такое дробление материала позволяет получить более детальную оценку уровня знаний. Данная система обучения позволяет на практике реализовать адаптивный подход к обучению, в котором признается интеллектуальная уникальность каждого обучающегося [27].

Мобильное микрообучение. Микрообучение становится одним из популярных форматов получения знаний в области дополнительного образования [6]. Это обусловлено рядом факторов: экспоненциальным ростом объемов информации при одновременном снижении времени концентрации внимания слушателей и ухудшении способности запоминать большие объемы информации. Микрообучение, адаптированное под мобильные устройства, становится дополнением к классическим обучающим форматам [4]. При реализации данной технологии обучения большие объемы информации делятся на блоки, а из информации в каждом блоке делается выжимка основных идей, которые в привлекательной для запоминания форме представляются слушателям. Переработанные тексты, короткие видеоролики, игры занимают не больше 10 минут и позволяют обеспечить в четыре раза более высокий уровень вовлеченности студентов. Российская компания Skill Cup, резидент Сколково, реализует методику микрообучения на одноименной платформе. На платформе можно найти короткие интерактивные курсы по маркетингу, публичным выступлениям, продвижению. Несмотря на популярность данного формата, методисты отмечают его ограничения. Данный формат

не подходит для фундаментального изучения предметов, необходимого для глубокой проработки отдельных тем.

Развитие коучинга и наставничества.

Данный тренд направлен, с одной стороны, на поиск и развитие талантливых сотрудников, которые со временем смогут занять руководящие позиции в организации, а с другой стороны, на поддержку активных сотрудников, которые хотят развиваться профессионально. Приобретение навыков, необходимых для перехода на новую должность в организации, развитие надпрофессиональных навыков для продвижения по карьерной лестнице, работа в новом отделе и выполнение новых обязанностей пройдут более успешно, если у сотрудника есть поддержка в виде персонального коуча или наставника [12].

Усиление роли государства.

Нехватка квалифицированных кадров, необходимость их быстрого переобучения для выполнения новых задач, стоящих перед государством, актуализирует «skills gap» – «квалификационную яму» – нехватку компетенций у работников не только малого и среднего бизнеса, но и государственных учреждений. При этом финансирование программ профессионального обучения – общий тренд для стран с сильным государственным регулированием сферы образования. В Российской Федерации разработан и реализуется ряд проектов, направленных на решение данных проблем. К ним относятся национальный проект «Образование», федеральные проекты «Новые возможности для каждого», «Цифровая экономика Российской Федерации», «Кадры для цифровой экономики» [10]. Государство привлекает к реализации крупных федеральных проектов как крупные компании из сектора Ed-tech, так и институты дополнительного образования университетов. Так «Нетология» участвует в реализации программы персональных цифровых сертификатов проекта «Кадры для цифровой экономики». Компания обучает слушателя, а в случае его успешного завершения обучения или устройства на работу компании выплачивается от 50 до 100 % от суммы обучения. Кроме того, компании из сектора Ed-tech активно сотрудничают с университетами, около 50 % онлайн-программ на рынке высшего образования университеты реализуют совместно с «Нетологией», Skillbox, SkillFactory.

Рост корпоративных университетов.

Корпоративные университеты, как и быстро растущие и развивающиеся Ed-tech компании, выступают в качестве локомотивов развития дополнительного образования. Несмотря на то, что само понятие «корпоративный университет» ввела в оборот компания Motorola, а первый международный центр по подготовке менеджеров был создан в 1961 компанией McDonald's, корпоративные университеты сегодня являются серьезными игроками на рынке ДПО и, в отличие от институтов дополнительного образования университетов, занимают не реактивную, а проактивную позицию по подготовке, «доводке» и повышению квалификации кадров. Корпоративное образование успешнее конкурирует с университетскими центрами и институтами ДПО, поскольку более гибко реагирует на потребности рынка, достаточно инвестирует в развитие персонала, имеет конкретную цель – подготовку сотрудника для выполнения конкретных задач. Но, с другой стороны, цель подготовки специалистов в университете принципиально отличается от цели корпоративных университетов. Цель университетского образования – дать выпускникам фундаментальную подготовку, на которую можно надстраивать любые дополнительные компетенции. Тем не менее центрам ДПО университетов есть чему поучиться у корпоративных университетов, а опираясь на тренды развития корпоративных университетов, можно спрогнозировать и выстроить стратегию развития институтов ДПО в вузах и кастомизировать программы ДПО под потребности работников университета.

Лучшие практики корпоративных университетов. Лидерами среди корпоративных университетов России являются корпоративные университеты Сбербанка, Банка России, компании Сибур, РЖД, группы НЛМК. Корпоративный университет Сбербанка организует ежегодные конференции в области образования, на которых происходит обмен мнениями, бенчмаркинг и активное обсуждение трендов развития в области образования. Так, на VII конференции СберУниверситета «Будущее уже наступило: человек, дополненный технологиями» лидеры в корпоративном обучении неоднократно подчеркивали, что любой корпоративный университет является самообучающейся организацией: программы

обучения выстраиваются на основе потребностей пользователей; курсы ПК обновляются ежегодно в зависимости от запроса пользователей и стратегических целей развития; около 50 % контента дополнительных программ меняется ежегодно; разработчиками контента являются эксперты; активно внедряется самоорганизующаяся система наставничества.

Образовательные программы делятся на следующие категории: *профессиональные, управленческие, социальные, и программы, направленные на развитие корпоративной культуры*. В практике программ корпоративного образования сложился пул методов для обучения персонала компаний, который существенно отличается от стандартных форм дополнительного образования в вузе. К формам повышения квалификации в корпоративных университетах относятся: стажировки, ротации; шедоунг – наблюдение за процессом работы специалиста; коучинг; наставничество; супервизия; баддинг; тьюторинг; бизнес-симуляции или имитации управления предприятием; хакатоны; мастермайнд; бенчмаркинг.

В корпоративных университетах наблюдается три основных вектора развития: развитие программ, направленных на совершенствование профессиональных навыков (*hard skills*), надпрофессиональных навыков (*soft skills*) и цифровых навыков (*digital skills*). Причем количество курсов по непрофессиональным навыкам увеличивается. Так, в корпоративном университете банка России пул курсов пять лет назад составляли 10 % по надпрофессиональным навыкам и 90 % по профессиональным навыкам. К 2023 году данное соотношение изменилось: корпоративный университет Банка России реализует 30 % курсов, направленных на развитие надпрофессиональных навыков, и 60 % – на развитие профессиональных навыков. Лучшие практики университета Сбербанка подтверждают данную тенденцию. Программы обучения корпоративного университета Сбербанка распределены следующим образом: 30 % программ направлены на развитие надпрофессиональных навыков; 30 % – на развитие профессиональных навыков и 30 % – на развитие цифровых компетенций. Нестандартное мышление, критическое мышление, человекоцентричность, отношение к риску, умение учиться на ошибках (быстро восстанавливаться после неудач на психологическом уровне)

являются наиболее востребованными программами среди работников.

В целом модель корпоративных компетенций эволюционирует от модели развития *эффективного менеджера* (управленца) к модели развития *лидера* (эксперта, стратега, аналитика). К актуальными надпрофессиональным навыкам руководителя относят командную эффективность, критическое мышление, достижение целей, ментальную гибкость, осознанность и управление собой, готовность к риску, коммуникацию, цифровую грамотность и тайм-менеджмент. Топовыми компетенциями для современных руководителей, работающих в условиях неопределенности, считаются *визионерство, человекоцентричность, владение ИТ-технологиями на уровне диджитал нейтив*.

Заключение

Цель исследования – выявить тренды развития ДПО для усовершенствования работы институтов дополнительного образования университетов. Для того чтобы институты ДПО в вузах были конкурентоспособными на рынке дополнительных образовательных услуг и успешно готовили сотрудников к выполнению профессиональных обязанностей в условиях неопределенности, необходимо знать глобальные и локальные тренды развития дополнительного профессионального образования. Тренды развития ДПО и лучшие практики корпоративных университетов позволяют как сформулировать актуальные задачи развития институтов ДПО, так и разработать ряд мер, способствующих повышению квалификации кадров для выполнения стратегических задач развития университетов. Актуальными задачами ДПО на сегодняшний день являются: дифференциация курсов повышения квалификации и программ переподготовки в зависимости от категории сотрудников (молодые ученые, начинающие преподаватели, опытные преподаватели, административно-управленческий персонал университета); определение пула курсов ПК, способствующих не только профессиональному, но и личностному развитию НПП университета. Для успешного академического развития НПП университета необходимо: разработать кадровую политику университета, в которой прописаны цели, задачи, стратегия развития кадрового потенциала вуза и мероприятия, необходимые для достижения по-

ставленных целей; выделить ключевые кластеры компетенций, необходимых НПП для достижения задач стратегического развития университета; провести анализ существующих в университете курсов ПК и программ переподготовки, выявить лакуны и разработать курсы ПК, закрывающие данные лакуны; разработать систему опережающего, а не

реактивного повышения квалификации; использовать лучшие практики зарубежных университетов и корпоративных университетов России; привлекать к разработке курсов ПК и программ переподготовки внешних экспертов; ежегодно обновлять курсы ПК в соответствии с запросами пользователей, работодателей и рынка труда.

Список литературы

1. Аниськина, Н.Н. Проблемы развития и нормативной поддержки дополнительного профессионального образования в Российской Федерации / Н.Н. Аниськина // *Доп. проф. образование в стране и мире*. – 2019. – № 2 (44). – С. 1–6.
2. Главные тренды ДПО в 2023 году: что ждет российский рынок. – <https://edtechs.ru/analitika-i-intervyu/glavnye-trendy-dpo-v-2023-godu-cto-zhdet-rossijskij-rynok/> (дата обращения: 12.01.2024).
3. Дополнительное профессиональное образование в университетах: состояние и стратегия интеграции с научными исследованиями / А.В. Келлер, И.А. Кориунов, Н.Н. Ширкова и др. // *Высшее образование в России*. – 2023. – Т. 32, № 11. – С. 9–36. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-11-9-36
4. Жуков, В.Н. Дополнительное профессиональное образование: основные тренды в эпоху цифровизации / В.Н. Жуков, О.В. Романова, Т.А. Сварник // *Вестник Ун-та Правительства Москвы*. – 2020. – № 4. – С. 51–55.
5. Константинова, Л.В. Деинституционализация образования в условиях глобального профессионального сдвига / Л.В. Константинова, Н.Н. Гагиев, Д.А. Штырно // *Проблемы образования*. – 2022. – Т. 26, № 3. – С. 66–74. DOI: 10.21686/1818-4243-2022-4-66-74
6. Кочергина, А.Г. Тренды рынка онлайн-образования в России / А.Г. Кочергина // *Когнитивные науки в информ. обществе*. – 2022. – Т. 2. – № 3. – С. 1–10.
7. Мироненко, Е.С. Дополнительное профессиональное образование в современной России: проблемы и тенденции развития / Е.С. Мироненко // *Образование и право*. – 2022. – № 3. – С. 164–176.
8. Нотова, С.В. Система ДПО как основа непрерывного профессионального образования / С.В. Нотова, И.А. Подосенова // *Высшее образование в России*. – 2021. – Т. 30, № 8-9. – С. 134–143. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-8-9-134-143
9. Развитие корпоративного обучения в России в индустрии гостеприимства / Т.Н. Лустина, И.Н. Чурилина, Ю.Н. Короленко, А.В. Сорока // *Сервис в России и за рубежом*. – 2023. – Т. 17, № 2. – С. 76–86. DOI: 10.5281/zenodo.8113488
10. 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. – Т. 29, № 12. – С. 119–133. DOI: 10.31992/0869-3617-2020-29-12-119-13
11. Сысоев, П.В. Искусственный интеллект в образовании: осведомлённость, готовность и практика применения преподавателями высшей школы технологий искусственного интеллекта в профессиональной деятельности / П.В. Сысоев // *Высшее образование в России*. – 2023. – Т. 32, № 10. – С. 9–33. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-10-9-33
12. Татаринов, К.А. Роль коучинга в системе дополнительного профессионального обучения / К.А. Татаринов, А.Ф. Зверев // *Балтийский гуманитар. журнал*. – 2020. – Т. 9, № 2 (31). – С. 81–84.
13. Управленческие практики и результативность вузов в реализации непрерывного образования / И.А. Кориунов, Н.Н. Ширкова, Е.С. Сжёнов и др. // *Высшее образование в России*. – 2023. – Т. 32, № 1. – С. 9–34. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-32-1-9-34
14. Чему учиться в 2022 году: как сохранить и повысить свою ценность. – <https://trends.rbc.ru/trends/education/61f3dd8b9a7947793fe7cf3c> (дата обращения: 20.11.2023).
15. Шеховцов, В.В. Проблемы и тенденции развития дополнительного профессионального образования / В.В. Шеховцов, И.Л. Гоник // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки»*. – 2017. – № 3. – С. 102–108.

16. *Artificial intelligence literacy in higher and adult education: A scoping literature review* / M.C. Laupichler, A. Aster, J. Schirch, T. Raupach // *Computers and Education: Artificial Intelligence*. – 2022. – No. 3. – P. 1–15. DOI: 10.1016/j.caeai.2022.100101
17. *Council Resolution of 27 June 2002 on lifelong learning (OJ C, C/163, 09.07.2002, p. 1.* – [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32002G0709\(01\)\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32002G0709(01))) (дата обращения: 20.01.2024).
18. *Global Continuing education Market Report 2021 – Growth, Trend and Forecast 2027.* – <https://a2zmarketresearch.com/data/Continuing-education-Market/414617> (дата обращения: 20.01.2024).
19. Jäger, C. *AI in Continuing Education of the Future* / C. Jäger, S. Tewes. Ed. by I. Knapertsbusch, K. Gondlach. *Work and AI 2030*. Springer, Wiesbaden. – 2023. – P. 361–371. DOI: 10.1007/978-3-658-40232-7_40
20. Jarvis, P. *Learning to be a person in society: Learning to be me* / P. Jarvis. Ed by K. Illeris, *Contemporary learning theories: Learning theorists in their own words*. New York, NY: Routledge, 2009. – 240 p.
21. Longworth, N. *Lifelong Learning in Action: Transforming Education in the 21st Century* / N. Longworth // Routledge. – 2003. – 212 p. DOI: 10.4324/9780203465684
22. Luan, H. *Challenges and future directions of big data and artificial intelligence in education* / Luan H., Geczy P., Lai H. et al. // *Frontiers in Psychology*. – 2020. – Iss. 11. – P. 1–11. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.580820
23. *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality. Communication from the Commission. DG for Education and Culture, DG for Employment and Social Affairs. November, 2001. European Commission.* – <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MitteilungEng.pdf> (дата обращения: 18.11.2023).
24. *Memorandum on Lifelong Learning Commission of the European Communities, Brussels, 2000.* – https://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf (дата обращения: 20.01.2024).
25. Nguyen, N.D. *Exploring the role of AI in education* / N.D. Nguyen // *London Journal of Social Sciences*. – 2023. – No. 6. – P. 84–95. DOI: 10.31039/ljss.2023.6.108
26. *Recommendation on the development of adult education, adopted by the General Conference at its nineteenth session Nairobi 26 November 1976. UNESCO.* – https://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/AdultEducation/Confintea/en/Nairobi%20Recommendation_Eng.pdf (дата обращения: 20.01.2024).
27. Zheng, S. *Design and Implementation of Continuing Education Online Training System Based on Artificial Intelligence Algorithm* // *Mobile Information Systems*. – 2022. – P. 1–10. DOI: 10.1155/2022/5465340
28. Wang, S. *When adaptive learning is effective learning: comparison of an adaptive learning system to teacher-led instruction* / S. Wang, C. Christensen, W. Cui et al. // *Interactive Learning Environments*. – 2023. – Iss. 31. – No. 2. – P. 793–803.

References

1. Anis'kina N.N. [Problems of the Development and Regulatory Support of Continuing Professional education in the Russian Federation]. *Continuing Professional Education in the Country and the World*, 2019, no. 44, pp. 1–6. (in Russ.)
2. *Glavnye trendy dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya v 2023 godu: chto zhdet rossiyskiy rynek* [Main Trends of Continuing Professional Development in 2023: what Waits the Russian Market]. Available at: <https://edtechs.ru/analitika-i-intervyu/glavnye-trendy-dpo-v-2023-godu-chto-zhdet-rossijskij-rynok/> (accessed: 12.01.2024).
3. [Lifelong Learning in the System of Higher Education: State of the Problem and the Strategy of Integrating Educational Activities and Research]. Keller A.V., Korshunov I.A., Shirikova N.N. et al. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia], 2023, iss. 32, no. 11, pp. 9–36. (in Russ.). DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-11-9-36
4. Zhukov V.N., Romanova O.V., Svarnik T.A. [Continuing Professional Education: Main Trends in the Era of Digitalization]. *Bulletin of the University of Moscow Government*, 2020, no. 4, pp. 51–55. (in Russ.)

5. Konstantinova L.V., Gagiev N.N., Shtykhno D.A. [Deinstitutionalization of Education in the Context of a Global Professional Shift]. *Problems of Education*, 2022, iss. 26, no. 3, pp. 66–74. (in Russ.)
6. Kochergina A.G. [Online Education Market Trends in Russia]. *Cognitive Sciences in the Information Society*, 2022, no. 2 (3), pp. 1–10. (in Russ.)
7. Mironenko E.S. [Additional Vocational Education in Modern Russia: Problems and Development trends]. *Education and Law*, 2022, no. 3, pp. 164–176. (in Russ.)
8. Notova S.V., Podosenova I.A. [System of Additional Professional Education as a Basis of Lifelong Professional Education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia], 2021, iss. 30, no. 8-9, pp. 134–143. (In Russ.) DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-8-9-134-143
9. Lustina T.N., Churilina I.N., Korolenko Yu.N., Soroka A.V. [Development of Corporate Training in Russia in the Hospitality Industry]. *Service in Russia and Abroad*, 2023, iss. 17, no. 2, pp. 76–86. (in Russ.)
10. Galikhanov M.F., Kondratyev V.V., Elizarov D.V., Miftakhutdinova L.T. [The System of Additional Professional Education of the University as a Platform for Implementation of the Federal Project “New Opportunities for Everyone”]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia], 2020, iss. 29, no. 12, pp. 119–133. (in Russ.) DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-12-119-13>
11. Sysoev P.V. [Artificial Intelligence in Education: Awareness, Readiness and Practice of Using Artificial Intelligence Technologies in Professional Activities by Higher School Teachers]. *Higher Education in Russia*, 2023, iss. 32, no. 10, pp. 9–33. (in Russ.) DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-10-9-33
12. Tatarinov K.A., Zverev A.F. [Coaching in the System of Continuing Professional Learning]. *Baltic Humanitarian Journal*, 2020, iss. 9, no. 2 (31) pp. 81–84.
13. Korshunov I.A., Shirkova N.N., Szhenov E.S. et al. [Management Practices and Effectiveness of Universities at Lifelong Learning Realization]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia], 2023, iss. 32, no. 1, pp. 9–34. (in Russ.) DOI: 10.31992/0869-3617-2022-32-1-9-34
14. *Chemu učit'sya v 2022 godu: kak sohranit' i povysit' svoyu cennost'* [What to Learn in 2022: how to Maintain and Increase your Value]. Available at: <https://trends.rbc.ru/trends/education/61f3dd8b9a7947793fe7cf3c> (accessed 20.11.2023).
15. Sekhovtsov V.V., Gonik I.L. [Problems and Trends in the Development of Additional Professional Education]. *Bulletin of South Ural State University. Ser. Education. Pedagogical Sciences*, 2017, vol. 3, pp. 102–108.
16. Laupichler M.C., Aster A., Schirch J., Raupach T. Artificial Intelligence Literacy in Higher and Adult Education: A Scoping Literature Review. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 2022, no. 3, pp. 1–15. DOI: 10.1016/j.caeai.2022.100101
17. Council Resolution of 27 June 2002 on Lifelong Learning (OJ C, C/163, 09.07.2002, p. 1. Available at: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32002G0709\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32002G0709(01))) (accessed 20.01.2024).
18. Global Continuing Education Market Report 2021 – Growth, Trend and Forecast 2027. Available at: <https://a2zmarketresearch.com/data/Continuing-education-Market/414617> (accessed 20.01.2024).
19. Jäger C., Tewes S. AI in Continuing Education of the Future. *Knappertsbusch I., Gondlach K. (Eds.) Work and AI 2030*. Springer, Wiesbaden, 2023, pp. 361–371. DOI: 10.1007/978-3-658-40232-7_40
20. Jarvis P. Learning to be a person in society: Learning to be me. *Illeris K. (Ed.) Contemporary Learning Theories: Learning Theorists in their Own Words*. New York, NY, Routledge Publ., 2009. 240 p.
21. Longworth N. Lifelong Learning in Action: Transforming Education in the 21st Century. *Routledge*, 2003. 212 p. DOI: 10.4324/9780203465684 (accessed 24.11.2023).
22. Luan H., Geczy P., Lai H. et al. Challenges and Future Directions of big Data and Artificial Intelligence in Education. *Frontiers in Psychology*, 2020, vol. 11, pp. 1–11.
23. Making a European Area of Lifelong Learning a Reality. Communication from the Commission. DG for Education and Culture, DG for Employment and Social Affairs. November, 2001. European Commission. Available at: <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MitteilungEng.pdf> (accessed 18.11.2023).
24. Memorandum on Lifelong Learning Commission of the European Communities, Brussels, 2000. Available at: https://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf (accessed 20.01.2024).

25. Nguyen N. D. Exploring the Role of AI in Education. *London Journal of Social Sciences*, 2023, no. 6, pp. 84–95. DOI: 10.31039/ljss.2023.6.108

26. Recommendation on the Development of Adult Education, Adopted by the General Conference at its Nineteenth Session Nairobi 26 November 1976. UNESCO. Available at: https://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/AdultEducation/Confintea/en/Nairobi%20Recommendation_Eng.pdf (accessed 20.01.2024).

27. Zheng S. Design and Implementation of Continuing Education Online Training System Based on Artificial Intelligence Algorithm. *Mobile Information Systems*, 2022, pp. 1–10. DOI: 10.1155/2022/5465340

28. Wang S., Christensen C., Cui W., Tong T., Yarnall L., Shear L., Feng M. When Adaptive Learning is Effective Learning: Comparison of an Adaptive Learning System to Teacher-led Instruction. *Interactive Learning Environments*, 2023, iss. 1, vol. 2, pp. 793–803.

Информация об авторе

Волченкова Ксения Николаевна, кандидат педагогических наук, заведующий кафедрой иностранных языков Института лингвистики и международных коммуникаций, Южно-Уральский государственный университет, Челябинск, Россия.

Information about the author

Ksenia N. Volchenkova, Candidate of Pedagogy, Head of the Department of Foreign Languages, Institute of Linguistics and International Communications, South Ural State University, Chelyabinsk, Russia.

Статья поступила в редакцию 18.12.2023

The article was submitted 18.12.2023