

## Международный опыт разработки программ повышения квалификации

Печников Кирилл Дмитриевич

*Yes.al99@icloud.com*

*Казанский (Приволжский) федеральный университет, Россия, г. Елабуга*

**Аннотация.** В статье проанализирован международный опыт разработки программ повышения квалификации (далее – ППК). Рассмотрены понятие и функции ППК, сравнение модели разработок ППК в России и зарубежных стран, перечислены ведущие образовательные организации, разрабатывающие ППК, а также выполнен сравнительный анализ разработки ППК в России и зарубежных странах на примерах конкретных университетов.

**Ключевые слова:** программа повышения квалификации, компетенции, непрерывное образование

В условиях цифровой трансформации экономики, ускоренной смены технологий и растущих требований к профессиональным компетенциям непрерывное образование становится стратегическим инструментом поддержания конкурентоспособности специалистов и организаций. Программы повышения квалификации (ППК) – важная составляющая системы дополнительного профессионального образования, предназначенная для обновления и расширения профессиональных компетенций [1].

Цель исследования – проанализировать международный опыт разработки ППК, выделить сходства и различия практик России и зарубежных стран, а также показать примеры реализации программ в конкретных университетах.

Программы повышения квалификации (ППК) традиционно рассматриваются как краткосрочные и среднесрочные формы дополнительного профессионального образования, направленные на обновление, углубление или расширение профессиональных знаний и навыков специалистов, уже имеющих профильное образование и/или опыт работы [2]. В англоязычной и международной практике эквивалентным термином часто выступает Continuing Professional Development (далее – CPD) – непрерывное профессиональное развитие, включающее обучение на рабочем месте и формальные курсы. CPD выполняют ряд ключевых функций: 1) актуализация знаний и навыков в быстро меняющейся профессиональной среде; 2) расширение компетенций и освоение новых профессиональных ролей; 3) подтверждение профессионального уровня через сертификаты и удостоверения; 4) адаптация к цифровым и организационным изменениям (upskilling/reskilling); 5) повышение конкурентоспособности работников и организаций; 6) обеспечение качества профессиональной практики через стандарты и оценивание [3].

Современные программы проектируются с использованием следующих подходов: модульность (помодульное прохождение), смешанные форматы обучения, вовлечение работодателей и экспертов-практиков, а также использование дистанционных/онлайн-платформ для масштабирования. Международные руководства по CPD подчёркивают важность связки обучения и рабочего процесса, наличия системы оценки и признания результатов обучения [4].

В России основную долю программ повышения квалификации предоставляют:

1. Государственные и федеральные университеты (МГИМО, НИУ ВШЭ, ТПУ, МГУ и др.);
2. Специализированные центры ДПО при факультетах и институты корпоративного образования внутри университетов.
3. Частные образовательные организации и бизнес-школы, а также зарубежные филиалы и совместные центры (корпоративное обучение).

За рубежом провайдером ППК/CPD являются:

1. Университетские подразделения непрерывного и дополнительного образования (Oxford Department for Continuing Education, Cambridge PACE, Harvard Division of Continuing Education, University of Edinburgh CPD).
2. Профессиональные ассоциации и советы (медицинские общества, юридические коллегии), международные организации (WHO, UNESCO) и специализированные платформы (POLHN – для здравоохранения в регионе Тихого океана).
3. Частные поставщики образования, MOOC-платформы и корпоративные университеты международных компаний.

В Европе и в международной практике важную роль играют рамки и стандарты, обеспечивающие сопоставимость и качество квалификаций. Ключевые документы и инициативы:

1. Standards and Guidelines for Quality Assurance (ESG) – европейский набор стандартов по обеспечению качества образования [5].
2. European Qualifications Framework (EQF) – инструмент сопоставления национальных квалификаций и продвижения принципов learning outcomes [6].
3. Международные рекомендации по CPD (публикации IFLA, WHO и др.), выделяющие принципы дизайна и оценки CPD [7].

Нами были выявлены ключевые сходства и отличия в подходах к разработке и реализации ППК. Выявленные сходства ППК, разработанных в России и зарубежных странах:

- Ориентация на актуализацию профессиональных компетенций и прикладную направленность.
- Широкое использование модульной структуры и смешанных форматов (очно + онлайн).
- Рост международного компонента (партнёрства, приглашённые лекторы, международные стандарты качества) [8].
- Интеграция оценки результатов обучения и выдача удостоверений/сертификатов.

Выявленные сходства ППК, разработанных в России и зарубежных странах:

1. Система регулирования и признания: в Европе и ряде стран действует более развитая рамочная система (EQF, национальные рамки), что упрощает национальное признание результатов обучения. В России процесс гармонизации с европейскими стандартами идёт, но рамки сопоставимости часто носят добровольный характер.

2. Масштаб и провайдеры: в западных университетах (Oxford, Cambridge, Harvard) подразделения непрерывного образования при университетах предоставляют крупные, брендированные CPD-программы для международной аудитории. В России ведущие университеты также имеют сильные ДПО-центры, но рынок более фрагментирован и включает множество коммерческих игроков.

3. Стандарты качества и аккредитация: европейская практика более активно использует внешние стандартные процедуры качества (аккредитация, внешнее QA по ESG), что влияет и на дизайн ППК. В России элементы внешних стандартов внедряются, но роль внутренних регламентов и локальных практик остаётся высокой.

Оценка сильных и слабых сторон подходов. Сильные стороны зарубежных моделей:

1. Сильный бренд и международное признание (Oxford, Cambridge, Harvard).
2. Системы качества и сопоставимости (EQF, ESG).
3. Развитые онлайн-платформы и модели масштабирования (stackable credentials).

Сильные стороны российских моделей:

1. Сильная отраслево-ориентированная направленность и адаптация к локальным рынкам.
2. Развитая сеть корпоративных программ и гибкость в разработке заказных программ [9].

Слабые стороны и вызовы:

1. Вопросы международного признания российских краткосрочных удостоверений.
2. Масштабирование при сохранении качества и актуальности содержания для массовых аудиторий.

Анализ показывает, что международный опыт разработки программ повышения квалификации ориентирован на совместимость, модульность и практическую применимость, поддерживаемую рамками качества (EQF, ESG) и международными рекомендациями по CPD. Российские вузы активно развивают ДПО, заимствуя международные практики, но сталкиваются с задачей увеличения трансграничного признания и масштабирования качественных программ. Практическое применение рекомендаций может повысить качество и конкурентоспособность ППК российских провайдеров.

#### **Список литературы**

- [1]. Международная федерация библиотечных ассоциаций (IFLA). Continuing Professional Development and Workplace Learning Section (CPDWL) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.ifla.org/units/cpdwl/> (дата обращения: 16.10.2025).
- [2]. European Qualifications Framework (EQF) [Электронный ресурс]. - Europass Portal. - Режим доступа: <https://europass.europa.eu/en/european-qualifications-framework-eqf> (дата обращения: 19.10.2025).
- [3]. Московский государственный институт международных отношений (МГИМО). Дополнительное профессиональное образование [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://mgimo.ru/study/add-edu/> (дата обращения: 19.10.2025).

- [4]. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ). Каталог программ дополнительного образования [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.hse.ru/edu/dpo/> (дата обращения: 18.10.2025).
- [5]. University of Oxford. Continuing Professional Development [Электронный ресурс]. - Oxford University Department for Continuing Education. - Режим доступа: <https://lifelong-learning.ox.ac.uk/about/continuing-professional-development> (дата обращения: 19.10.2025).
- [6]. University of Cambridge. Professional and Continuing Education (PACE) [Электронный ресурс]. - University of Cambridge. - Режим доступа: <https://www.pace.cam.ac.uk/> (дата обращения: 14.10.2025).
- [7]. Harvard University. Division of Continuing Education [Электронный ресурс]. - Harvard University. - Режим доступа: <https://dce.harvard.edu/> (дата обращения: 11.10.2025).
- [8]. Кузьмина, Н. В. Непрерывное профессиональное развитие и повышение квалификации специалистов: мировой опыт и тенденции развития // Вестник образования. - 2021. - № 4. - С. 45–52.
- [9]. Демидова, Т. Ю., Соколова, И. А. Современные модели программ повышения квалификации: сравнительный анализ России и Европы // Образовательные технологии и общество. - 2020. - Т. 23, № 3. - С. 120–131.