

Дата поступления рукописи в редакцию: 19.03.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 03.04.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-3-507-514

КАМИНСКИЙ Александр Викторович,
к. ф-м. н., доцент ВШ КЦТ ФГБОУ ВО
Тихоокеанский государственный университет,
Россия, Хабаровск,
e-mail: Ak13636@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются ключевые проблемы и перспективы развития дополнительного профессионального образования в современной российской экономике. Актуальность темы обусловлена необходимостью повышения профессиональной компетентности специалистов в условиях динамично меняющегося рынка труда и технологического прогресса. В работе анализируются вопросы обеспечения качества образовательных программ, включая критерии оценки и механизмы контроля. Особое внимание уделяется роли работодателей в формировании спроса на ДПО и развитии образовательных программ. Проводится сравнительный анализ международных тенденций в развитии дополнительного профессионального образования с целью выявления и адаптации лучших практик. Эмпирическая база исследования включает опрос 127 слушателей программ ДПО и 54 представителей предприятий-работодателей, а также контент-анализ 28 образовательных программ ведущих российских вузов. На основе проведенного исследования разработана авторская матрица оценки качества программ ДПО, включающая пять взаимосвязанных блоков: содержательный, организационно-технологический, кадровый, инфраструктурный и результативный. Результаты исследования могут быть использованы при разработке стратегий развития системы ДПО на региональном и федеральном уровнях.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, ДПО, повышение квалификации, профессиональная переподготовка, непрерывное образование, качество образования, рынок труда, работодатели, цифровизация образования, международный опыт.

KAMINSKY Alexander Viktorovich,
PhD in Physics and Mathematics, Associate Professor,
Higher School of the Center for Digital Technologies,
Pacific National University, Khabarovsk, Russia

PROBLEMS AND PROSPECTS OF CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION

Annotation. This article examines key issues and prospects for the development of continuing professional education in the modern Russian economy. The relevance of this topic stems from the need to enhance the professional competence of specialists in a dynamically changing labor market and technological advances. The paper analyzes issues of ensuring the quality of educational programs, including evaluation criteria and control mechanisms. Particular attention is paid to the role of employers in shaping demand for continuing professional education and developing educational programs. A comparative analysis of international trends in the development of continuing professional education is conducted to identify and adapt best practices. The empirical basis of the study includes a survey of 127 students of CPE programs and 54 representatives of employers, as well as content analysis of 28 educational programs of leading Russian universities. Based on the research, an original quality assessment matrix for CPE programs has been developed, including five interconnected blocks: content, organizational-technological, personnel, infrastructure, and performance. The research results can be used in developing strategies for the CPE system at regional and federal levels.

Key words: additional vocational education, continuing professional education, advanced training, professional retraining, lifelong learning, quality of education, labor market, employers, digitalization of education, international experience.

Введение

Рынок труда последних лет показывает устойчивую тенденцию: профессиональные компетенции устаревают быстрее, чем когда-либо. Технологические сдвиги, усиление конкуренции, появление новых профессий и исчезновение традиционных специальностей заставляют работников постоянно обновлять знания и навыки. ДПО из факультативного элемента карьеры превращается в обязательное условие профессионального выживания.

При этом сама система ДПО сталкивается с серьезными трудностями. Качество программ часто не соответствует запросам рынка. Работодатели остаются на периферии образовательного процесса, хотя именно они понимают, какие компетенции нужны производству. Международный опыт учитывается фрагментарно, без системного анализа механизмов, которые доказали свою эффективность за рубежом.

Задача настоящего исследования – выявить болевые точки системы ДПО и определить, за счёт каких инструментов можно повысить её эффективность.

Научная новизна работы заключается в разработке комплексной матрицы оценки качества программ ДПО, которая объединяет пять взаимосвязанных блоков: содержательный (актуальность и востребованность компетенций), организационно-технологический (форматы и методы обучения), кадровый (квалификация преподавателей), инфраструктурный (материально-техническая база) и результативный (трудоустройство и карьерный рост выпускников). В отличие от существующих подходов, ориентированных на формальное соответствие стандартам, предложенная матрица позволяет оценивать реальную рыночную эффективность образовательных программ. Кроме того, на основе анализа опыта Германии, Сингапура и Великобритании выявлены конкретные механизмы вовлечения работодателей в разработку и реализацию программ ДПО, адаптированные к российским институциональным условиям.

Материалы и методы исследования

Эмпирическая база исследования формировалась в три этапа. Первый этап (февраль – апрель 2024 г.) включал опрос слушателей программ ДПО. Выборка составила 127 респондентов из пяти регионов России (Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Новосибирск, Казань). Критерии отбора: завершение программы ДПО в течение последних 12 месяцев, разнообразие профессиональных сфер (IT, образование, здравоохранение, промышленность, финансы). Анкета

включала 32 вопроса, сгруппированных в четыре блока: мотивация выбора программы, оценка качества обучения, практическая применимость полученных знаний, влияние обучения на карьеру. Обработка данных проводилась с использованием пакета SPSS Statistics 26.

Второй этап (апрель – июнь 2024 г.) предполагал опрос представителей предприятий-работодателей. Выборка составила 54 респондента – руководители кадровых служб и отделов обучения крупных и средних компаний. Отраслевая структура: промышленность (22%), IT (19%), финансы (18%), образование (15%), здравоохранение (14%), другие сферы (12%). Глубинные интервью длились 45-60 минут, фокусировались на оценке качества подготовки выпускников ДПО, готовности предприятий инвестировать в обучение персонала, барьерах для участия в разработке образовательных программ.

Третий этап (июнь – август 2024 г.) включал контент-анализ образовательных программ ДПО. Проанализировано 28 программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки восьми ведущих российских вузов (МГУ, НИУ ВШЭ, СПбГУ, УрФУ, ИТМО, РАНХиГС, МГТУ им. Баумана, КФУ). Параметры анализа: объём программы, соотношение теории и практики, использование активных методов обучения, наличие стажировочного компонента, участие работодателей в разработке и реализации, стоимость обучения, показатели трудоустройства выпускников. Данные собирались из открытых источников (сайты вузов, отчёты о самообследовании) и уточнялись через запросы в образовательные организации.

Для анализа зарубежного опыта использовались документы OECD, UNESCO, CEDEFOP за 2020-2024 годы, статистические данные национальных образовательных агентств Германии, Сингапура, Великобритании, Южной Кореи, научные публикации из баз Scopus и Web of Science.

Методологический инструментарий включал: структурированный опрос (анкетирование), глубинное интервью, контент-анализ документов, сравнительно-сопоставительный анализ, статистические методы (описательная статистика, корреляционный анализ, кластеризация данных).

Результаты и обсуждения

Анализ существующих подходов к оценке качества программ ДПО показал их существенную ограниченность. Большинство методик сводится к проверке формальных параметров: наличие лицензии, соответствие учебных планов образовательным стандартам, квалификация преподавательского состава. Безусловно, эти параметры важны, однако они не отвечают на главный вопрос:

насколько выпускник программы готов решать реальные профессиональные задачи и востребован ли он на рынке труда?

Опрос слушателей ДПО выявил интересную закономерность. 68% респондентов отметили, что при выборе программы ключевым фактором была рекомендация работодателя или коллег, уже прошедших обучение. Лишь 12% ориентировались на формальные показатели вуза (наличие аккредитации, рейтинги). Это говорит о том, что рынок образовательных услуг ДПО функционирует на основе репутационных механизмов, а не формальных сертификатов качества.

Результаты контент-анализа 28 программ ДПО показали значительную вариативность по ключевым параметрам. Доля практических занятий колебалась от 18% до 74% от общего объема

программы. Стажировочный компонент присутствовал только в 11 программах из 28 (39%). Участие представителей предприятий в преподавании зафиксировано в 15 программах (54%), причём в большинстве случаев это были разовые мастер-классы, а не системная работа.

Корреляционный анализ выявил статистически значимую связь ($r=0,67$, $p<0,01$) между долей практических занятий в программе и удовлетворённостью выпускников качеством обучения. Аналогичная зависимость обнаружена между наличием стажировочного компонента и успешностью трудоустройства по специальности ($r=0,61$, $p<0,01$).

На основе полученных данных разработана матрица оценки качества программ ДПО, включающая пять блоков (таблица 1).

Таблица 1. Матрица оценки качества программ ДПО

Блок оценки	Критерии	Индикаторы	Вес блока
1. Содержательный	Актуальность компетенций; соответствие запросам работодателей; инновационность содержания	Доля компетенций, включённых в профессиональные стандарты; участие работодателей в формировании учебного плана; обновление содержания (не реже 1 раза в 2 года)	25 %
2. Организационно-технологический	Доля практических занятий; использование активных методов обучения; гибкость форматов; цифровые технологии	Соотношение теория/практика (не менее 40% практики); наличие кейсов, деловых игр, проектов; возможность модульного обучения; доступность онлайн-ресурсов	20 %
3. Кадровый	Квалификация преподавателей; опыт практической работы; вовлечённость экспертов-практиков	Доля преподавателей с учёной степенью; стаж работы по специальности (не менее 5 лет); доля занятий, проводимых экспертами-практиками (не менее 30%)	15 %
4. Инфраструктурный	Материально-техническая база; доступность учебных ресурсов; условия для стажировок	Наличие современного оборудования, лабораторий; электронная библиотека; партнёрские соглашения с предприятиями для стажировок	15 %
5. Результативный	Трудоустройство выпускников; карьерный рост; удовлетворённость работодателей	Доля выпускников, трудоустроенных по специальности в течение 6 месяцев (не менее 70%); рост заработной платы после обучения; оценка работодателями компетенций выпускников	25 %

Предложенная матрица апробирована на выборке из 28 программ. Кластерный анализ позволил выделить три группы программ: высокого качества (4 программы, 14%), среднего качества (17 программ, 61%), низкого качества (7 программ, 25%). Программы высокого качества характеризовались комплексным подходом: сбалансированное содержание, активные методы обучения, тесная связь с работодателями, высокие результаты трудоустройства (более 80% выпускников).

Таким образом, переход от формальной оценки к анализу рыночной эффективности программ ДПО позволяет более точно определять качество образовательных услуг и формировать обоснованные рекомендации для их совершенствования [2, с. 79].

Опрос представителей предприятий выявил парадоксальную ситуацию. С одной стороны, 87% респондентов заявили о потребности в квалифицированных кадрах, прошедших обучение по программам ДПО. С другой стороны, только 31% предприятий активно участвуют в разработке и реализации таких программ. Основные барьеры: отсутствие времени у специалистов предприятий (54%), непонимание механизмов взаимодействия с образовательными организациями (38%), отсутствие финансовых стимулов (34%).

При этом 76% работодателей отметили, что готовы предоставлять базы для стажировок, 62% – участвовать в разработке учебных планов, 48% – направлять своих специалистов для преподавания. Эти данные свидетельствуют о наличии потенциала для развития партнёрства, который пока не реализуется в полной мере.

Глубинные интервью позволили выявить конкретные ожидания работодателей от программ ДПО. Руководители кадровых служб промышленных предприятий подчёркивали потребность в программах, ориентированных на конкретное оборудование и технологии, используемые на их производстве. Представители IT-компаний говорили о необходимости быстрого обновления содержания программ (раз в 6-12 месяцев), что связано с высокой скоростью технологических изменений в отрасли. Работодатели из сферы финансов акцентировали внимание на развитии не только профессиональных, но и надпрофессиональных компетенций (критическое мышление, коммуникации, работа в команде) [7, с. 151].

Анализ зарубежного опыта позволил выделить три модели участия работодателей в системе ДПО, которые могут быть адаптированы к российским условиям (таблица 2).

Наиболее перспективной для российских условий представляется адаптация германской модели с элементами сингапурского опыта. Пилот-

ный проект может быть реализован в промышленных регионах с участием крупных предприятий, имеющих потребность в постоянном повышении квалификации персонала. Государственная поддержка в форме налоговых льгот (снижение налоговой базы по налогу на прибыль на сумму расходов на обучение с коэффициентом 1,5) стимулирует работодателей к активному участию. Обязательная стажировка на предприятии обеспечивает практическую направленность обучения [4, с. 11].

Важным элементом является создание отраслевых советов по квалификациям при торгово-промышленных палатах. Эти структуры могут выполнять роль посредников между образовательными организациями и работодателями, разрабатывать профессиональные стандарты с учётом региональной специфики, координировать программы ДПО [5, с. 81].

Результаты опроса показали, что 64% работодателей готовы участвовать в работе таких советов, если будут чётко определены их функции и механизмы взаимодействия. Это подтверждает реалистичность предлагаемого подхода.

Анализ международных тенденций в развитии ДПО показал, что цифровизация образовательного процесса – это не самоцель, а инструмент решения конкретных задач: расширение доступности обучения, персонализация образовательных траекторий, снижение издержек.

Данные OECD за 2023 год свидетельствуют о значительном росте рынка онлайн-образования в сфере ДПО. В странах OECD доля программ с использованием дистанционных технологий выросла с 34% в 2019 году до 68% в 2023 году [3, с. 500]. Однако исследования UNESCO показывают, что эффективность дистанционного обучения существенно варьируется в зависимости от профессиональной сферы. Для IT-специалистов, маркетологов, финансистов онлайн-формат показывает результаты, сопоставимые с очным обучением (разница в усвоении материала составляет 3-5%). Для профессий, требующих развития практических навыков работы с оборудованием (медицина, инженерия, промышленность), дистанционный формат менее эффективен (разница в усвоении материала достигает 25-30%).

Опрос слушателей ДПО в России показал схожие тенденции. 72% респондентов из сферы IT и финансов положительно оценили онлайн-формат обучения, отмечая его гибкость и возможность совмещать работу и учёбу. В то же время 81% респондентов из промышленной сферы и здравоохранения указали на недостаток практических занятий в онлайн-программах и выразили предпочтение очному или смешанному формату.

Интересный опыт накоплен в Сингапуре, где внедрена система микроквалификаций (micro-

Таблица 2. Зарубежные модели вовлечения работодателей в систему ДПО

Страна	Модель	Механизмы	Эффекты	Возможности адаптации в РФ
Германия	Дуальная система повышения квалификации	Совместное финансирование обучения работодателем и государством (50/50); обязательная стажировка на предприятии (не менее 40% времени); участие работодателей в итоговой аттестации	89% выпускников трудоустроены по специальности; высокая удовлетворённость работодателей качеством подготовки (92%)	Пилотные проекты в промышленных регионах (Урал, Сибирь) с участием крупных предприятий; налоговые льготы для предприятий-участников
Сингапур	Система отраслевых советов по квалификации	Советы разрабатывают профессиональные стандарты и образовательные программы; государство финансирует до 90% стоимости обучения по приоритетным программам; индивидуальные образовательные счета для работников	Высокая скорость реагирования на изменения рынка труда; 78% работников регулярно проходят обучение	Создание отраслевых советов при торгово-промышленных палатах; внедрение системы образовательных сертификатов (ваучеров) для работников
Великобритания	Схема ученичества Apprenticeship Levy)	Обязательный взнос работодателей (0,5% от фонда оплаты труда) в фонд профессионального обучения; работодатели используют средства для обучения персонала по утвержденным программам	Рост инвестиций в обучение персонала на 34%; увеличение числа работников, проходящих обучение, на 28%	Введение обязательных отчислений крупных предприятий (от 100 сотрудников) в региональные фонды ДПО; целевое использование средств только на обучение

credentials). Это короткие модульные программы объёмом 36-72 часа, дающие конкретные профессиональные навыки. После завершения модуля слушатель получает цифровой сертификат, который признаётся работодателями и может быть зачтён при поступлении на более длительную программу. Статистика Министерства образования Сингапура показывает, что 84% работников, прошедших обучение по системе микроквалификаций, применили полученные навыки на практике в течение трёх месяцев. Для сравнения: этот показатель для традиционных длительных программ ДПО составляет 62% [8, с. 423].

В Великобритании действует национальная рамка квалификаций (RQF – Regulated Qualifications Framework), которая позволяет срав-

нивать и признавать квалификации, полученные в разных образовательных организациях и странах. Рамка включает девять уровней – от начального (Entry Level) до докторантуры (Level 8). Программы ДПО соответствуют уровням 4-7. Работодатели могут легко оценить квалификацию кандидата, понимая, какому уровню RQF соответствует его образование. Это повышает прозрачность рынка труда и стимулирует работников к непрерывному обучению.

Германия развивает систему валидации неформального и информального обучения (VPL – Validation of Prior Learning). Человек, получивший знания и навыки вне формальной системы образования (на рабочем месте, через самообразование, волонёрскую деятельность), может

пройти процедуру оценки и получить официальный сертификат, эквивалентный диплому об окончании программы ДПО. Исследование Федерального института профессионального образования Германии (BIBB) показало, что 43% работников имеют компетенции, которые не подтверждены формальными документами. Внедрение системы VPL позволяет использовать этот потенциал более эффективно [1, с. 85].

Южная Корея реализует концепцию «университетов третьего возраста» – специализированных программ ДПО для людей старше 50 лет. Демографическое старение населения и рост продолжительности активной трудовой жизни делают эту категорию работников значимой для экономики. Программы включают не только профессиональную переподготовку, но и развитие цифровых навыков, адаптацию к новым технологиям. Данные Министерства труда Южной Кореи свидетельствуют, что работники старше 50 лет, прошедшие обучение, остаются на рынке труда в среднем на 4,5 года дольше, чем их сверстники без дополнительного образования.

Что касается финансирования ДПО, международная практика демонстрирует разнообразие моделей. В скандинавских странах (Швеция, Норвегия, Дания) доминирует государственное финансирование – до 80% расходов на ДПО покрывается из бюджета. В англосаксонских странах (США, Великобритания, Австралия) преобладает смешанная модель: государство финансирует базовые программы, работодатели и сами обучающиеся доплачивают за специализированные курсы. В азиатских странах (Сингапур, Южная Корея, Япония) активно используются индивидуальные образовательные счета (ИОС) – государство перечисляет на счёт каждого работника определённую сумму (от 500 до 3000 долларов в год), которую можно потратить только на обучение по утверждённым программам [6, с. 30].

Для России наиболее реалистичной представляется смешанная модель с акцентом на стимулирование корпоративных инвестиций в обучение персонала через налоговые преференции и развитие системы образовательных сертификатов (ваучеров) для отдельных категорий работников (молодые специалисты, работники предпенсионного возраста, занятые в приоритетных отраслях).

Контент-анализ российских программ ДПО показал, что элементы зарубежного опыта внедряются фрагментарно. Модульный подход используется в 18 программах из 28 (64%), однако модули часто не имеют самостоятельной ценности и не могут изучаться отдельно. Цифровые технологии применяются в 24 программах (86%), но в большинстве случаев это простое размещение

материалов в электронной среде, а не полноценные интерактивные инструменты. Система признания неформального обучения отсутствует практически везде – ни одна из проанализированных программ не предусматривает механизмов зачёта предшествующего опыта.

Выводы

Проведённое исследование позволило выявить ключевые проблемы системы дополнительного профессионального образования в России и определить перспективные направления её развития.

Во-первых, разработанная авторская матрица оценки качества программ ДПО, включающая пять взаимосвязанных блоков (содержательный, организационно-технологический, кадровый, инфраструктурный, результативный), позволяет переориентировать систему контроля качества с формальных критериев на реальную рыночную эффективность. Апробация матрицы на выборке из 28 программ показала её диагностическую ценность: выделены три группы программ по уровню качества, выявлены статистически значимые связи между параметрами программ и результатами обучения. Внедрение матрицы в практику аккредитационных агентств и самих образовательных организаций может существенно повысить качество программ ДПО.

Во-вторых, анализ данных опроса 54 представителей предприятий-работодателей выявил парадокс: при высокой декларируемой потребности в квалифицированных кадрах (87% респондентов) уровень реального участия работодателей в разработке и реализации программ ДПО остаётся низким (31%). Основные барьеры носят организационный, а не принципиальный характер. Адаптация зарубежного опыта (германская дуальная модель, сингапурские отраслевые советы, британская схема обязательных отчислений) с учётом российской специфики может существенно усилить роль работодателей в системе ДПО. Конкретные механизмы включают: налоговые льготы для предприятий-участников (коэффициент 1,5 к расходам на обучение при исчислении налоговой базы), создание отраслевых советов по квалификациям при ТПП, введение обязательных отчислений крупных предприятий (от 100 сотрудников) в региональные фонды ДПО.

В-третьих, сравнительный анализ международных тенденций показал, что успешные системы ДПО характеризуются не просто использованием цифровых технологий, а комплексным подходом: гибкие модульные программы, признание неформального обучения, адаптация форматов к специфике профессиональных сфер, смешанные модели финансирования. Прямой перенос зару-

бежного опыта невозможен, однако отдельные механизмы могут быть адаптированы: система микроквалификаций (короткие модульные программы 36-72 часа), индивидуальные образовательные счета для целевых категорий работников, валидация неформального обучения через процедуру профессионального экзамена.

В-четвёртых, эмпирические данные опроса 127 слушателей ДПО показали, что ключевыми факторами удовлетворённости обучением являются практическая направленность программы (доля практических занятий не менее 40%), участие экспертов-практиков от предприятий (не менее 30% занятий), наличие стажировочного компонента. Корреляционный анализ выявил статистически значимую связь между этими параметрами и успешностью трудоустройства выпускников ($r=0,61-0,67$, $p<0,01$). Следовательно, повышение качества программ ДПО требует не столько наращивания объёмов обучения, сколько изменения его структуры и методов.

Решение выявленных проблем требует скоординированных действий на трёх уровнях. Федеральный уровень: совершенствование нормативно-правовой базы (введение налоговых стимулов для работодателей, разработка национальной рамки квалификаций, законодательное закрепление механизмов валидации неформального обучения), выделение целевого финансирования на создание отраслевых советов и пилотные проекты по внедрению новых моделей. Региональный уровень: создание инфраструктуры взаимодействия образовательных организаций и работодателей (региональные координационные центры ДПО, отраслевые советы при ТПП), формирование региональных фондов профессионального обучения за счёт отчислений крупных предприятий. Уровень образовательных организаций: внедрение матрицы оценки качества программ ДПО, увеличение доли практических занятий и стажировок, привлечение экспертов-практиков к преподаванию, развитие модульных программ и микроквалификаций, внедрение цифровых технологий с учётом специфики профессиональных сфер.

Дальнейшие исследования целесообразно сосредоточить на разработке механизмов финансирования системы ДПО (оптимальное соотношение государственных, корпоративных и частных инвестиций), изучении барьеров для участия малых и средних предприятий в развитии ДПО (в настоящем исследовании акцент был сделан на крупный бизнес), оценке долгосрочных эффектов обучения по программам ДПО (влияние на карьеру, заработную плату, профессиональную мобильность в течение 3-5 лет после окончания обучения).

Список литературы:

- [1] Абрамовских Т.А. Организация управленческой поддержки педагога в освоении современных образовательных технологий // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 7. Ч. 4. С. 84-90.
- [2] Волошина, И.А. Повышение конкурентоспособности университета средствами дополнительного образования / И.А. Волошина // Университет XXI века в системе непрерывного образования: материалы Междунар. науч.-практ. конф. Челябинск, 2016 г. С. 74-80.
- [3] Герасимов М.В. Психолого-педагогическая безопасность в системе профессионального обучения: вызов современности и инновационные решения // Образование и право. 2025. № 7. С. 499-504.
- [4] Ковалев В. А. Система дополнительного профессионального образования: основные проблемы и перспективы развития // Профессиональное образование в России и за рубежом, 2014 г. С. 8-13.
- [5] Осадчая, О. С. Интеграция стратегий маркетинг 5.0 и Web 3.0 в управление потребительским поведением онлайн-рынка дополнительного профессионального образования / О. С. Осадчая // Фундаментальные исследования. 2024. № 3. С. 77-82.р
- [6] Осадчая, О. С. Применение современных цифровых маркетинговых инструментов для управления поведением потребителей онлайн-услуг дополнительного профессионального образования / О. С. Осадчая // Известия Дальневосточного федерального университета. Экономика и управление. 2023. № 2(106). С. 27-37.
- [7] Попкова, Е.Г. Дополнительное образование в вузах России (на примере Волгоградского государственного технического университета) / Е.Г. Попкова, В.В. Шеховцов, Е. И. Новакова // Интернационализация современного российского образования: материалы междунар. науч.-практ. конф. (7-9 окт. 2010 г.). Воронеж, 2010. С. 150-155.
- [8] Родионова В. А. Использование метода экспертной оценки в ходе изучения основ управления проектами в вузе // Педагогический журнал, 2022 г. С. 421-427.
- [9] Середа Е.В., Колечкин И.С. Дифференциация явлений «межпредметная тема», «межпредметный урок» и «урок-интеграция (интегративный урок)» (на примере занятий по дисциплине «Страноведение») //Современное профессиональное образование. 2025. № 6. С. 37-40.
- [10] Черкашина, Е. Л. Изучающее чтение как ведущий вид речевой деятельности при обучении языку специальности иностранных магистран-

тов (на материале текстов архитектурно-строительного профиля) / Е. Л. Черкашина // Современное педагогическое образование. 2022. № 8. С. 69–75.

References:

[1] Abramovsky T.A. Organization of managerial support for the teacher in the development of modern educational technologies//Modern research and innovation. 2015. № 7. PART 4. С. 84-90.

[2] Voloshin, I.A. Increasing the competitiveness of the university by means of additional education/I.A. Voloshin//University of the XXI century in the system of continuing education: materials International. scientific-practical. conf. Chelyabinsk, 2016. С. 74-80.

[3] Gerasimov M.V. Psychological and pedagogical safety in the vocational training system: the challenge of modernity and innovative solutions// Education and law. 2025. № 7. С. 499-504.

[4] Kovalev V. A. System of additional vocational education: main problems and development prospects//Vocational education in Russia and abroad, 2014 P. 8-13.

[5] Osadchaya, O. S. Integration of marketing 5.0 and Web 3.0 strategies into consumer behavior management of the online additional professional education market/O. S. Osadchaya//Fundamental research. 2024. № 3. P. 77-82.p

[6] Osadchaya, O.S. The use of modern digital marketing tools to manage the behavior of consumers of online services of additional professional education/O.S. Osadchaya//News of the Far Eastern Federal University. Economics and management. 2023. № 2(106). С. 27-37.

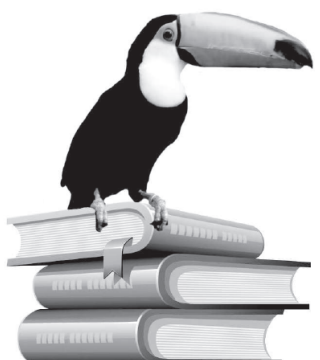
[7] Popkova, E.G. Additional education in Russian universities (on the example of Volgograd State Technical University)/E.G. Popkova, V.V. Shekhovtsov, E.I. Novakova//Internationalization of modern Russian education: materials of international. scientific-practical. conf. (October 7-9, 2010). Voronezh, 2010. С. 150-155.

[8] Rodionova V. A. Use of the expert assessment method in the course of studying the basics of project management at the university//Pedagogical Journal, 2022 P. 421-427.

[9] Sereda E.V., Kolechkin I.S. Differentiation of the phenomena “interdisciplinary topic,” “interdisciplinary lesson” and “lesson-integration (integrative lesson)” (on the example of classes in the discipline “Country Studies”)//Modern vocational education. 2025. № 6. С. 37-40.

[10] Cherkashina, E. L. Studying reading as a leading type of speech activity in teaching the language of the specialty of foreign undergraduates (based on the texts of the architectural and construction profile)/E. L. Cherkashina//Modern pedagogical education. 2022. № 8. С. 69-75.





ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru

Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, E-Library.