

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

Светлана Альбертовна Храмова¹, Наталья Петровна Атаманова²

Воронежский государственный педагогический университет^{1,2}
Воронеж, Россия

¹ Аспирант кафедры общей педагогики,
ORCID ID: 0000-0001-6632-7290, тел.: (4732) 53-25-82, e-mail: sa.hramova@gmail.com
² Аспирант кафедры общей педагогики,
ORCID ID: 0000-0002-8833-6806, тел.: (473) 253-25-82, e-mail: atamanova_n@mail.ru

Аннотация. В работе освещается проблема развития непрерывного образования в России и за рубежом на современном этапе в ситуации необходимости обучения в течение всей жизни. Цель статьи – проанализировать исследования в области непрерывного образования с точки зрения развития человеческого капитала, новых навыков и компетенций, дающих возможность повышения квалификации и переподготовки населения. В статье рассматриваются основные факторы, оказывающие существенное воздействие на формы и содержание концепции непрерывного образования, проведён анализ исследований Европейского центра по развитию профессионального образования (CEDEFOP). В этой же области проанализированы особенности в развитии образовательного пространства в Российской Федерации на основании индикаторов образования и данных Института статистических исследований и экономики знаний Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Росстата. Авторами проведены исследования аналитических и анкетных данных ГКУ Воронежской области ЦЗН города Воронежа, даны оценки мотивированности взрослого населения с потенциалом непрерывного обучения, современные проблемы и задачи. Сделаны выводы об ответственности высших учебных заведений за развитие стремления к образованию в течение всей жизни, о месте концепции непрерывного образования в общей структуре российского образования.

Ключевые слова: непрерывное образование взрослых, человеческий капитал, компетенции, трудоустройство, образование, дополнительное образование и переподготовка.

Для цитирования: Храмова С.А., Атаманова Н.П. Современные проблемы развития непрерывного образования взрослых // Известия Воронежского государственного педагогического университета. 2022. № 3. С. 25–30. DOI: 10.47438/2309-7078_2022_3_25

Введение

Основополагающим принципом непрерывного образования является обучение на протяжении всей жизни, при котором приобретаются знания и навыки для сохранения компетентности и профессионализма в своей области деятельности. Непрерывное образование охватывает все формальные, неформальные и учебные процессы, которые предназначены для повышения и поддержания основных компетенций личностного самосовершенствования, необходимых для самореализации и развития, социальной интеграции и трудоустройства, в том числе способность учиться. Н.С. Семенова считает, что «в основу обеспечения непрерывного образования положены шесть принципов: новые базовые знания и навыки для всех, увеличение инвестиций в человеческие ресурсы, инновационные методики преподавания и учения, новая система оценки полученного образования, развитие наставничества и консультирования, приближение образования к дому, используя информационные технологии» [9]. Е.П. Белозерцев отмечает, что «формирование навыков

протекает в соответствии с рядом законов: законом изменения скорости в развитии навыка, законом плато в развитии навыка, законом отсутствия предела в развитии навыка, законом угасания навыка, законом переноса навыка и др. Общий вывод таков: чем шире круг объектов, к которым человек может правильно применить освоенные навыки, тем шире круг задач, которые он в состоянии решить на основе сформированных и автоматизированных действий, т.е. чем шире перенос освоенных навыков у человека, тем плодотворнее результаты его учения» [1; 8]. Развитие личности при формировании ключевых компетенций и навыков в процессе непрерывного образования исследовалось в работах А.В. Хуторского [11]. Формирование компетенций непрерывного образования, раскрывающих сущность механизма личностного и профессионального развития человека, таких как образовательная компетенция, как инструмент познавательной деятельности, обеспечивающий постоянное наращивание потенциала личности через овладение различными знаниями и навыками, представлены в работах А.А. Вербицкого [3]. «Образовательная компетенция (умение учиться) как инвариант цели, со-

держания и результата такого процесса, включенная в ФГОСы всех уровней образования, может эффективно стать его системообразующим фактором, а сами стандарты – реальным руководством по выстраиванию всех звеньев образования в соответствии с логикой непрерывного развития личности» [8; 39]. Сегодня практически во всех областях деятельности общепризнана важность образования на протяжении всей жизни, что связано с возросшими общественными надеждами на ответственность самого человека в поддержании своей профессиональной компетентности. Основными социально-экономическими факторами, влияющими на непрерывное образование, являются динамичное развитие общества в эпоху цифровизации промышленности и основных приоритетных отраслей экономики, острая потребность в квалифицированных рабочих и конкуренция между образовательными организациями и корпоративными центрами. Чтобы управлять современными тенденциями в экономике и обществе, которые тесно связаны с проблемами экологии и цифровизации, взрослое население должно совершенствовать полученные основные навыки, компетенции, являющиеся базисом высококачественного человеческого капитала.

Инвестиции в образование важны не только для работника, который получает большую заработную плату и пользуется более высоким спросом на рынке труда, чем менее образованные коллеги, но и для работодателя, поскольку работа образованного работника отличается высоким качеством и эффективностью. Эффективное использование социального и человеческого капитала имеет существенные выгоды и способствует экономическому росту в мировом сообществе, что, в свою очередь, является важнейшим фактором профессиональной и социальной реализации, формирующим новые знания, умения, навыки [6]. Сегодняшние требования в промышленной сфере ставят задачи перед хорошо подготовленной рабочей силой, навыки которой на всех уровнях постоянно обновляются и совершенствуются. Хорошо функционирующие и скоординированные системы непрерывного профессионального образования и переподготовки доступны всем. Квалифицированный сотрудник, формируя свое будущее, имеет возможность не только адаптироваться в современном мире, но и трансформировать развитие экономики и общества, что требует сложных институциональных и управленческих механизмов.

Целью исследования является изучение факторов, влияющих на привлечение взрослого населения в систему непрерывного образования при повышении квалификации и получении дополнительного образования, в соответствии с которыми необходимо предусмотреть планирование и реализацию мер, помогающих приобретать и развивать знания, навыки и компетенции, необходимые для адаптации населения к современным изменениям в различных сферах жизни.

В статье методологию исследований составили системный и социокультурный подходы, использован комплекс методов теоретического и аналитического исследования данных (анализ, синтез, обобщение), метод библиометрического анализа.

Результаты

Согласно европейским исследованиям, не менее двух третей взрослого населения в государствах Евросоюза согласны с мнением о необходимости выделения государством инвестиций на обучение взрослых. Европейский центр по развитию профессионального образования (CEDEFOP – «Centre

Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle») доказывает, что в течении ближайших 10 лет обучение и профессиональная подготовка взрослых становится важным фактором для карьерного роста, это подкрепляется мнением 88 % респондентов, заявляющих о требовании постоянно обновлять навыки в их работе [13]. На основании проведенного с декабря 2017 по июнь 2019 года опроса в рамках проекта «Потенциал обучения на рабочем месте в разработке путей повышения квалификации» центр CEDEFOP опубликовал исследование «Расширение прав и возможностей взрослых при повышении квалификации и переподготовке (Empowering adults through upskilling and reskilling pathways)», на основании которых можно сделать выводы, что обучение приносит реальную пользу для работы и личного развития. В Евросоюзе около 90 % респондентов старше 16 лет согласны с мнением о необходимости продолжения обучения для поиска новой работы, карьерного роста и повышения заработной платы, считая обучение и профессиональную подготовку взрослых такими же важными, как учёба в школе или в университете [13]. В частности, в Германии, Франции и Испании не менее 75 % респондентов рассматривают обучение и подготовку взрослых как способ получения эквивалента университетского диплома, 72% согласны с тем, имеют широкий спектр возможностей для обучения взрослых. В среднем по ЕС 69% респондентов признают качество обучения взрослых в их стране хорошим; а в Италии большинство отмечают скорее плохим (48%), чем хорошим (43 %) [12]. Опрос общественного мнения, проведенный центром CEDEFOP в период с мая по июль 2019 года, включал 40 466 телефонных интервью с людьми в возрасте 25 лет и старше, проживающими в странах Евросоюза, Исландии и Норвегии [14]. В сферу непрерывного обучения и переподготовки взрослых была включена любая учебная деятельность, осуществляемая взрослыми (трудоустроенными и безработными) с целью улучшить свои знания или навыки. Респонденты также отвечали на вопросы о ценности обучения взрослых для достижения желаемых результатов, таких как личностный рост, развитие навыков и карьеры. Евросоюз уже более 20 лет системно работает над расширением участия взрослых в обучении и профессиональной подготовке, но во многих государствах – членах ЕС оно остается ниже желаемого диапазона, притом, что респонденты позитивно относятся к обучению. Положительный образ обучения и профессиональной подготовки взрослых, подтвержденный опросом более 40 000 человек в ЕС, Норвегии и Исландии, дает государствам приоритет для инвестиций в образование взрослых. Несмотря на активное положительное представление людей о непрерывном образовании, респонденты в 22 из 30 опрошенных стран Евросоюза считают, что основная причина, по которой взрослые пассивны, заключается в отсутствии мотивации, несмотря на изменения в профессиональных требованиях или необходимость найти работу. Так, в Румынии самая распространенная причина отказа в участии в получении дополнительного образования заключается в том, что респонденты чувствуют себя людьми преклонного возраста, не способными понять ничего нового. На мотивацию в обучения взрослых влияет также готовность работодателей инвестировать в своих сотрудников. В последние годы число тренингов, спонсируемых работодателем, увеличилось [14].

2020 год стал годом быстрой адаптации, переход к современному цифровому обучению резко ускорился в связи с пандемией и сложившейся геополитической ситуацией. Пандемия Covid-19 заставила многие образовательные организации внести изменения в свои рабочие программы и познакомить слушателей с новыми формами дистанционного обучения, в результате чего выявились проблемы в работе с цифровыми инфраструктурами. В зоне особого риска оказались лица из более низкого социально-экономического положения, безработные, низкоквалифицированные группы, особенно страдающие в моменты финансовых катаклизмов. Взрослые с заниженными когнитивными навыками или низким уровнем образования являются уязвимым сегментом населения, характеризующимся низким уровнем занятости, доходов, качества здоровья, невысокой гражданской и социальной активностью и реальной вероятностью вовлечения в преступную деятельность. В исследованиях делается вывод, что повышение квалификации взрослого населения стран Евросоюза в случае ускорения текущих тенденций приведет к среднегодовому приросту в размере 200 миллиардов евро в десятилетний период с 2015 по 2025 год. По оценкам данных Центра по развитию профессионального образования CEDEFOP в Евросоюзе насчитывается 128 миллионов взрослых с потенциалом дополнительного образования [15].

Анализируя тенденции, влияющие на непрерывное образование в России, можно в первую очередь сделать вывод о резком снижении темпов активности вовлеченности населения, что является основным индикатором развития человеческого капитала в связи с политической и экономической кризисной ситуацией, возникшей в 2014 году. Уровень развития экономики, сформированный из массы факторов, влияющих на основные аспекты, такие как благосостояние, платёжеспособность, рынок труда, квалифицированность специалистов повлиял на падение интереса взрослого населения к дополнительному образованию. Мы наблюдали пик участия населения до кризиса 2014–2015 гг. и дальнейший спад. После 2017 года отмечался незначительный рост активности, который до сих пор не компенсирован даже темпами 2015 года, наблюдается отставание на 5 % от общего числа участников в непрерывном образовании населения (в том числе на 6,7 % среди мужчин и 3,6 % среди женщин) [5].

Согласно опубликованному Национальным исследовательским университетом «Высшая школа

экономики» сборнику индикаторов образования в 2022 году, использовавшему данные Федеральной службы государственной статистики, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Федерального казначейства, Организации экономического сотрудничества и развития, Международной ассоциации по оценке учебных достижений (IEA), а также собственные методологические и аналитические разработки Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ, намерение населения продолжить образование подтвердили 57,9 % респондентов, из них мужчины – 56,7 %, женщины – 59,2 %. При этом 30,7 % отказываются продолжать образование (из них мужчины – 31,8 %, женщины 29,5 %). 11,4 % не определились. По рабочему статусу стоит отметить, что в непрерывном образовании участвовали 49,1 % работающих, 31,5 % безработных и 21,8 % – лица, не входящие в состав рабочей силы [4]. При этом по данным Росстата численность рабочей силы в стране в феврале 2022 г. составила 74,8 млн человек, из них 71,7 млн человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 3,1 млн человек – как безработные, уровень занятости населения (доля занятого населения в общей численности населения соответствующего возраста) составил 59,6 % [7].

Исследования целей дополнительного образования взрослых показывают, что традиционно основной задачей является получение новых знаний – 44,9 %, достижение более высоких результатов работы – 27,6 %, особая значимость непрерывного образования в расширении кругозора, повышение культурного уровня, развитие повседневных навыков – 8,9 %, продвижение по службе – 8,5 %, повышение заработной платы – 7,1 %, устройство на работу, получение новой работы – 4,9 %. Источниками финансирования в первую очередь являются собственная организация, работодатель – 63,4 %, оплачивали полностью сами (семья) – 20,2 %, бесплатное обучение (службы занятости, благотворительность, волонтерское обучение) – 12,7 %, другие источники – 3,7 % [4].

Нами проанализированы аналитические данные Государственной информационной системы Федеральной службы по труду и занятости, ГКУ ВО Центра занятости населения города Воронежа за период 2019–2021 гг., включая анкетирование в мае и июне этого года 123 респондентов – участников дополнительного образования (рис. 1).

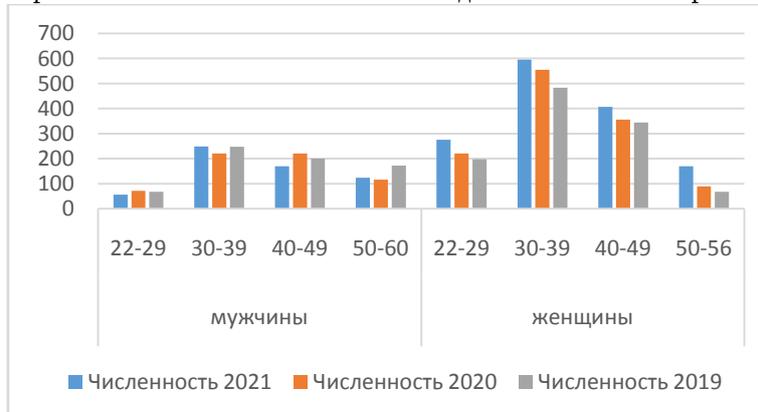


Рис. 1 – Статистическая информация за 2019–2021 гг. участников образовательных проектов ГКУ ВО ЦЗН г. Воронежа

Согласно полученным данным, в Воронеже и Воронежской области в рамках государственной программы «Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование граждан» обращались в 2021 году 2047 человек; что на 13,14 % больше по сравнению с 2019 годом и на 9,7% больше по сравнению с 2020 годом. При этом увеличение числа участников сформировано в основном за счёт женщин возрастной группы 30–39 лет, но при этом стоит отметить резкий скачок в возрастной группе 50–60 лет, в 2021 году за дополнитель-

ным образованием обратились на 60 % больше по сравнению с 2019 годом и на 47,6% больше по сравнению с 2020 годом. Обратная тенденция наблюдается у мужчин, количество обучающихся уменьшилось. В 2021 году мужчин стало меньше на 12,68 % по сравнению с 2019 годом и на 8,45 % меньше по сравнению с 2020 годом. Эта тенденция наблюдалась во всех возрастных группах, но резкое уменьшение было заметно в группе от 50 до 60 лет, что говорит о влиянии пандемии Covid-19 (рис. 2).



Рис. 2 – Структура образования участников образовательных проектов ГКУ ВО ЦЗН г. Воронежа за 2019–2021 гг.

Проведённое в мае – июне 2022 года анкетирование 123 участников образовательных проектов ГКУ ВО ЦЗН г. Воронежа показало, что основное количество респондентов составляли женщины возрастной группы 30–39 лет; преимущественно участники с высшим образованием – 65,8 % от общего числа опрошенных, из них женщин – 42,3 %, мужчин – 23,5 %. По результатам опроса, качеством полученных ранее знаний удовлетворены 70 % респондентов, не удовлетворены 7 % опрошенных. Уровнем своего личностного развития удовлетворены 54,2 % респондентов, не удовлетворены 9,3 %. Из 119 ответивших 64 % не вполне довольны уровнем своего дохода, абсолютно не довольны 25 %, устраивал он только 11 % опрошенных. При этом готовы к получению новых знаний 81 % респондентов, 19 % не задумывались о новом образовании или не готовы к нему, 20 % опрошенных отметили, что постоянно получают образование; 37 % отметили, что учатся периодически и 31 % респондентов считают, что им сложно найти время на учёбу.

На основании результатов исследования предложена дальнейшая совместная работа с Центром занятости населения города Воронежа и структурами дополнительного профессионального образования вузов для коррекции образовательных программ для взрослых и студентов, востребованных курсов профессиональной переподготовки. Формируются рекомендации для преподавателей и кураторов вузов, а также руководителей служб управления персоналом в организациях, целью которых является совершенствование процесса адаптации взрослого населения в векторе усиления социализации и повышения профессиональной активности, оптимизации адаптационных процессов, учитывая влияние развития современных цифровых технологий и онлайн-образования.

Выводы

Исследования непрерывного образования взрослого населения как в России в целом, так и Воро-

нежском регионе в частности, позволяют сделать выводы о ряде общих целей и задач в области непрерывного образования. Одна из главных задач – популяризация образования в течение всей жизни среди взрослых, повышение заинтересованности или привлекательности, формирование новых стимулов. Люди видят необходимость обучения в абстрактных терминах, но не могут найти мотивацию и возможность, соответствующие их личным потребностям. Инвестирование в дополнительное образование напрямую ведёт к формированию системы управления человеческим капиталом и должно строиться на мотивации и симулировании, что приведёт к повышению эффективности и производительности труда. Для чего необходимо обеспечить условия, отвечающие потребностям и сотрудникам, и работодателей; создать систему вознаграждений за достигнутые результаты, уверенность в достижимости поставленных целей. Следующая глобальная задача – развитие цифровых технологий, приводящих к разнообразным педагогическим ресурсам, создающим условия и возможности для обучения, развития, социализации человека. В рамках исследовательской работы по проблеме непрерывного образования взрослых разрабатывается программа онлайн-образования в векторе взаимодействия с работодателями, включающая инновационную схему решений, бизнес-тренинги профессиональной идентичности и управления карьерой.

Концепция непрерывного образования органично входит в общую структуру российского образования. «Для того чтобы педагогическое образование отвечало требованиям общества, необходимо научно обосновать прогностическую модель педагогического вуза. Будучи составной частью системы непрерывного образования, он является самостоятельной системой», отмечал Е.П. Белозерцев [2, с. 153]. Высшие учебные заведения ответственны за повышение ценности знаний. В данном вопросе так же велика и роль государства. Сегодня вопросы разви-

7. ROSSTAT: *Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie rabotnikov v organizatsiyakh* [ROSSTAT: Additional professional education of employees in organizations]. Available from: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13287> (accessed July 25, 2022). (in Russian)
8. Rybakina, N.A. (2018) *Obrazovatel'naya kompetentsiya: sushchnost' i pedagogicheskaya model' formirovaniya v kontekste nepreryvnogo obrazovaniya* [Educational competence: the essence and pedagogical model of formation in the context of continuing education]. *Obrazovanie i nauka*. 5 (20), 32–55. (in Russian)
9. Semenova, N.S. (2015) *Pravovye osnovy politiki evropeiskogo soyuza v sfere obrazovaniya* [Legal basis of the European Union policy in the field of education]. *Pravo i obrazovanie*. (6), 27. (in Russian)
10. *O natsional'nykh tselyakh i strategicheskikh zadachakh razvitiya Rossiiskoi Federatsii na period do 2024 goda : ukaz Prezidenta RF ot 7 maya 2018 g.* [Decree of the President of the Russian Federation No. 204 dated May 7, 2018 "On National goals and strategic objectives of the Development of the Russian Federation for the period up to 2024"]. Available from: <https://rg.ru/2018/05/08/president-ukaz204-site-dok.html> (accessed July 25, 2022).
11. Khutorskoi, A.V. (2003) *Klyuchevye kompetentsii kak komponent lichnostno-orientirovannoi paradigmy obrazovaniya* [Key competencies as a component of the personality-oriented paradigm of education]. *Narodnoe obrazovanie*. (2), 58–64. (in Russian)
12. *Adult learning and continuing vocational education and training valued by Europeans*. Available from: [Adult learning and continuing vocational education and training valued by Europeans \(europa.eu\)](http://europa.eu) (accessed July 25, 2022).
13. *Adult learning: empowering adults through upskilling and reskilling*. Available from: [Adult learning: empowering adults through upskilling and reskilling | CEDEFOP \(europa.eu\)](http://europa.eu) (accessed July 25, 2022).
14. *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 1: adult population with potential for upskilling and reskilling (2020). Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop reference series.* (112), 97. Available from: [doi:10.2801/475393](https://doi.org/10.2801/475393)
15. *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 2: Cedefop analytical framework for developing coordinated and coherent approaches to upskilling pathways for low-skilled adults. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop reference series.* (113), 136. Available from: [doi:10.2801/61322](https://doi.org/10.2801/61322)

Поступила в редакцию 15.08.2022
Подписана в печать 27.09.2022

Original article
UDC 37.013
DOI 10.47438/2309-7078_2022_3_25

TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF CONTINUING EDUCATION IN MODERN CONDITIONS

Svetlana A. Khramova¹, Natalia P. Atamanova²

*Voronezh State Pedagogical University^{1, 2}
Voronezh, Russia*

¹*Postgraduate Student of the Department of General Pedagogy, ORCID ID: 0000-0001-6632-7290,
tel.: (473) 253-25-82, e-mail: sa.hramova@gmail.com*

²*Postgraduate Student of the Department of General Pedagogy, ORCID ID: 0000-0002-8833-8606,
tel.: (4732) 53-25-82, e-mail: atamanova_n@mail.ru*

Abstract. The paper highlights the development of the concept of continuing education in Russia and abroad at the present stage, in the light of the trends of the need for lifelong learning. The purpose of the article is to analyze research in the field of continuing education from the point of view of the development of human capital, new skills and competencies that enable advanced training and retraining of the population. The article examines the main factors that have a significant impact on the forms and content of the concept of continuing education, analyzes the research of the European Center for the Development of Vocational Education (CEDEFOP). In the same area, the features in the development of the educational space in the Russian Federation are analyzed on the basis of education indicators and data from the Institute for Statistical Studies and the Economics of Knowledge of the National Research University "Higher School of Economics", Federal State Statistics Service. The authors carried out research of analytical and questionnaire data of the Voronezh Regional State Institution of the Voronezh TSN of the city of Voronezh. Estimates of the motivation of the adult population with the potential for continuous learning, modern problems and tasks are given. Conclusions are drawn about the responsibility of higher educational institutions for the development of lifelong learning, about the place of the concept of continuing education in the overall structure of Russian education.

Key words: concept of continuing education, human capital, competencies, employment, education, additional education and retraining.

Cite as: Khramova, S.A., Atamanova, N.P. (2022) Trends in the development of the system of continuing education in modern conditions. *Izvestia Voronezh State Pedagogical University*. (3), 25–30. (In Russ., abstract in Eng.). DOI: 10.47438/2309-7078_2022_3_25

Received 15.08.2022
Accepted 27.09.2022