

DOI: 10.30680/ECO0131-7652-2022-12-106-126

«Пожизненное обучение» как императив реформирования государственно-частной системы образования в России

С.А. БАРКОВ, доктор социологических наук

E-mail: barkserg@live.ru; ORCID: 0000-0002-7382-767X

А.В. МАРКЕЕВА, кандидат социологических наук

E-mail: anna_markeeva@mail.ru; ORCID: 0000-0002-7439-1599

МГУ им. М.В. Ломоносова, Москва

Аннотация. В статье исследуется структура системы непрерывного образования в России, установлено, что одной из важнейших проблем реформирования национальной системы образования является ее адаптация к запросам лиц среднего и старшего возрастов. В настоящее время существуют серьезные входные барьеры к получению ими высшего образования, а содержание и организация образовательного процесса не соответствуют запросам возрастной аудитории. Авторы приходят к выводу, что государство должно рациональным образом стимулировать работодателей и самих граждан получать дополнительное образование не только в рамках государственных структур, но и в частных образовательных центрах, корпоративных университетах. При этом разработка государственных образовательных программ для взрослых требует серьезного предварительного анализа адекватности получаемых знаний жизненным стратегиям людей.

Ключевые слова: непрерывное образование; пожизненное обучение; реформа образования; профессиональные стандарты; образование взрослых; частное образование; корпоративные университеты; образовательные программы для пенсионеров

Непрерывное образование давно превратилось из концепции в констатацию. Сегодня стало общепринятым фактом, что в условиях стремительного научно-технического прогресса и существенных социальных изменений знания и навыки людей быстро устаревают и требуют постоянного возобновления. В ответ на этот социально-экономический запрос и появилась концепция непрерывного образования. Примечательно, что у нее с самого момента возникновения наличествовали два аспекта, которые подчеркивались ее английским и русским названиями. Во-первых, образование должно быть lifelong, «пожизненным» – на этом делается акцент в англоязычной интерпретации термина. Во-вторых, оно не может носить фрагментарный характер

и должно быть непрерывным¹ – это выделено в русской версии названия. Как водится, разные слова, обозначающие некий феномен, подчеркивают одни его составляющие, неявно отодвигая другие на второй план. И в России не следует забывать об «английском» аспекте данной концепции-констатации. Тем более что потребность в образовании людей среднего и старшего возрастов сегодня велика как никогда.

Считается, что в ближайшие пять лет для работников, остающихся на своих должностях, изменятся 40% основных навыков, а 50% всех работающих будут нуждаться в переквалификации². В России нарастающий разрыв между навыками, имеющимися у сотрудников, и теми, что требуются для эффективной работы современных организаций, вызывает потребность именно в длительном дообучении. Так, 40,1% работников нуждаются в образовательных программах протяженностью от шести месяцев и больше, из них 23,3% – свыше 1 года³. Фактически речь должна идти не только о точечных (локальных) проблемах переквалификации отдельных профессиональных групп, но и о необходимости массового переобучения работников разных сфер деятельности.

Влияние технологического фактора усиливается демографическими дисбалансами в структуре рабочей силы. Старение населения создает дополнительные стимулы к «пожизненному обучению». Работники старших возрастов вынуждены трудиться дольше, и в этой связи возрастает необходимость их постоянного включения в обновление профессиональных знаний и умений.

Предстоящее реформирование отечественного образования, не слишком удачно выстроенного по болонской модели, должно быть ориентировано не только на радикальное изменение двухуровневой системы подготовки молодых кадров (бакалавр-магистр) [Барков, Зубков, 2022], но и на императив «пожизненного обучения». Как оказалось, болонская система и в этом плане была несовершенной и в ряде своих аспектов даже менее

¹ Если бы в англоязычной версии акцент также ставился на непрерывности образования, были бы использованы другие термины – continuous, sustained, progressive или другой.

² См.: The Future of Jobs. Report 2020//World Economic Forum. October 2020. P. 5. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/> (дата обращения: 15.06.2022).

³ Там же. P. 100.

пригодной для дальнейшего развития в сравнении с той, что была сформирована в советское время.

Временное измерение «пожизненного обучения»

Традиционно во всех культурах жизнь человека в профессии распалась на два этапа: учеба и работа. Построение системы образования всегда учитывало эту дихотомию. Система непрерывного образования стремится разрушить четкие границы между этапами, но делает это постепенно. Создается новый институциональный контекст, способствующий тому, чтобы учеба длилась всю жизнь⁴.

Институциональные основы развития системы эффективного непрерывного образования должны закладываться в саму структуру образовательной системы, начиная со средней школы и включая высшую. По понятным причинам означенные два этапа в жизни человека будут сохраняться, но национальная система образования чем дальше, тем все меньше ассоциируется только с тем, чем занимается человек в детстве и юности. В самые разные периоды жизни, даже в финальные, человек должен соприкоснуться с образовательной системой в различных ее ипостасях. При этом получение высшего образования в зрелом возрасте должно стать абсолютно реальной возможностью. Одновременно образование, получаемое на работе, должно стать в институциональном плане равнозначным традиционному «государственному диплому».

Смешанная экономика и пожизненное обучение

И на уровне обыденного сознания, и в документах, имеющих юридическую силу, система образования в России прежде всего ассоциируется с деятельностью государственных структур. Это

⁴ На пути создания такого контекста в России существуют очевидные провалы, обусловленные развитием «инновационной бюрократии», заставляющей людей безо всякой необходимости постоянно проходить курсы повышения квалификации. Во многих государственных и частных организациях (в том числе в образовании, здравоохранении, силовых структурах и др.) для управленцев стало характерным «коллекционирование» дипломов о разного рода образовательных курсах, притом что их работа от этого никак не изменилась и только стала более нервной и напряженной из-за необходимости постоянно совмещать работу и учебу. Подробнее см.: [Барков, 2018].

логично, поскольку образование – дело государственной важности. Кроме того, в СССР все образование было государственным, и сформировавшиеся тогда учебные заведения до сих пор составляют большинство. Вместе с тем уже с начала 1990-х гг. в стране активно развивается частный сектор образования, причем в очень разных формах. Первой и наиболее известной из них выступают частные школы и вузы. Среди частных школ наличествуют очень разные организации, но в целом они ориентированы на богатых людей и не стали заметным явлением в стране. А вот частные вузы своим не слишком успешным функционированием только укрепили впечатление о том, что подлинное образование может быть только государственным. В России нет ни одного частного университета, который по своему значению и качеству обучения сравнился бы с ведущими государственными вузами.

Вторую форму частного образования представляют образовательные центры, нацеленные на передачу конкретных знаний и не претендующие на звание институтов или университетов. Их огромное количество. Именно они успешно осваивали дистанционные формы обучения. Они предлагают конкретные знания и умения по определенным направлениям – допуску к сетям высокого напряжения, работе в агрессивных средах, бухгалтерскому учету, вождению автомобиля, владению иностранными языками, освоению компьютерных программ и др. В последние несколько лет появились специализированные онлайн-образовательные платформы, осуществляющие и обучение, и помощь в трудоустройстве в востребованных на рынке профессиях (Skillbox, Яндекс.Практикум и др.). Их работа в целом может быть признана очень эффективной и, главное, отвечающей реальным запросам населения, которое в данном случае платит не за «корочку», а за нужные ему знания. Воспользоваться их услугами люди могут в любом возрасте.

Наконец, третьей формой частного образования служит корпоративное – осуществляемое компаниями и предприятиями для своих работников. Оно может быть организовано с привлечением частных и государственных учебных заведений и/или самостоятельно, силами собственных специалистов.

Если оценивать результаты деятельности всех трех форм частного образования в России, оно перестает восприниматься как некий маленький «довесок» к государственному.

Миллионы людей получают новые знания и навыки именно в рамках частного сектора образования. Эти знания реально востребованы, и по своему качеству и проценту использования вполне сопоставимы с теми, которые получают ученики и студенты в государственных школах и вузах.

Структура «пожизненного обучения» и ее наполнение в России

Если наложить временные параметры пожизненного обучения на принадлежность элементов образовательной системы к государственному и частному сектору, мы получим матрицу операциональных структур образования (табл. 1). Разные ее квадранты отличаются своим содержанием, целями и степенью развитости в той или иной стране. При этом для эффективного функционирования системы пожизненного образования нужно соблюдать баланс между различными ее составляющими.

Таблица 1. Структура непрерывного образования

Образование молодежи	Государственные школы и вузы, учреждения среднего профессионального образования, государственные образовательные программы по отдельным направлениям (музыкальные и художественные школы, кружки в дворцах молодежи и др.)	Частные школы и вузы, а также отдельные образовательные программы
Образование лиц среднего и пожилого возраста	Государственные образовательные программы (например, для безработных); «серебряные университеты» для пенсионеров	Образовательные программы частных учебных центров и образовательных онлайн-платформ; подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала организаций
	Государственное	Частное

Если исходить из представленной структуры, становится очевидным, что политика государства не должна замыкаться только на управлении и реформировании государственного сектора образовательной системы. В различных формах – стимулирование, контроль, финансовая поддержка и др. – государство обязано наладить взаимодействие с частно-корпоративным сектором образовательной сферы. Его успехи тоже важны для будущего России, как и успехи выпускников государственных школ и вузов страны.

В современной России имеются все элементы структуры непрерывного образования (табл. 2). Но развиваются они с разными интенсивностью и эффективностью.

Таблица 2. Структура непрерывного образования
в современной России

Образование молодежи	1. Школы 2. Вузы и учреждения среднего профессионального образования ⁵ 3. Образовательные программы по отдельным направлениям (музыкальные и художественные школы, кружки в дворцах молодежи и др.)	1. Школы 2. Вузы 3. Программы, предоставляемые частными учебными центрами, образовательными онлайн-платформами или отдельными преподавателями (например, репетиторство)
Образование лиц среднего возраста	1. Учреждения высшего и среднего профессионального образования 2. Образовательные программы для отдельных категорий граждан	1. Программы частных учебных центров и образовательных онлайн-платформ 2. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала организаций
Образование лиц пожилого возраста	1. «Серебряные университеты» в государственных вузах 2. Государственные программы обучения пенсионеров и предпенсионеров	1. Программы частных учебных центров и образовательных онлайн-платформ 2. Образовательные программы организаций для возрастных работников, «обратное» наставничество
	Государственное	Частное

Наиболее развитым элементом данной структуры в нашей стране является государственное образование для молодежи. Его опережающее относительно других частей развитие приводит к тому, что оно начинает восприниматься как некая закрытая система, преобразование которой осуществляется исходя из очевидных и правильных, но очень узких задач, например, первичного трудоустройства выпускников. Однако в рамках модели непрерывного образования – это только этап длительного процесса, лишь одна составляющая сложной системы. Для эффективного и просто рационально сбалансированного пожизненного обучения реформирование одного элемента системы должно быть увязано с развитием всех остальных частей.

Приведем очевидный пример смещения государственно-частного баланса в сфере образования. Корпоративные университеты в России часто воспринимают просто как дань моде

⁵ Включая создание образовательно-производственных центров (кластеров), представляющих собой интеграцию колледжей и организаций реального сектора экономики в рамках Федерального проекта «Профессионалитет», и центров опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП) в рамках Федерального проекта «Молодые профессионалы».

или как некий несерьезный довесок к базовой государственной системе образования по аналогии со всем известным *Hamburger University* корпорации *McDonalds* с его базовой специализацией – гамбургерология. Но стоит вспомнить, что в некоторых странах именно корпоративные университеты дали толчок к развитию современной образовательной системы. Речь идет прежде всего о развивающихся странах, где государственные университеты были коррумпированы и выдавали дипломы тем, кто мало в чем разбирался. Когда крупные международные корпорации приходили туда, они были вынуждены организовывать свои образовательные центры, которые давали реальное высококачественное образование. Отметим также, что в Великобритании и США признаются дипломы образовательных программ разного уровня упомянутого *Hamburger University*, на их основании можно получить ученую степень [Anderson, 1981]. Как будет показано далее, «легализация» корпоративных университетов в России может стать значимым шагом в реализации системы пожизненного образования.

Однако вернемся к главному дисбалансу российской структуры пожизненного образовательного процесса – явной недооценке важности образования взрослых. В текущих условиях очередной реформы системы высшего образования в России, в попытке определить особый путь ее дальнейшего развития необходимо учесть фактор старения населения.

Сегодня государство концентрирует усилия на обучении молодежи, фактически оставляя без внимания образование людей в среднем возрасте (исключения составляют фрагментарные программы для безработных и иных небольших групп населения), и лишь в самое последнее время появился формат «серебряных университетов», создаваемых в рамках государственных вузов. Расширение задействования представителей старших поколений в образовании связано не только с удлинением профессиональной жизни, оно выступает важным фактором благополучия пожилых людей: большинство исследований подтверждает, что наличие среднего профессионального или высшего образования увеличивает шансы на успешное старение [Huaqing Liu et al., 2017; Subramaniam et al., 2019].

При выработке целевых ориентиров модернизации национальной образовательной системы необходимо понять: (1) должна ли

система высшего образования решать задачи переобучения и получения новых профессий представителями средних и старших возрастных групп или эти функции должны быть вверены системе дополнительного профессионального обучения; (2) востребовано ли со стороны всех ключевых стейкхолдеров (работодателей, государства и самих возрастных работников) включение старших возрастов в систему формального образования; (3) готовы ли к этим новым вызовам российские вузы.

Входные барьеры в систему образования для россиян среднего и старшего возрастов

В 2020-х охват непрерывным образованием в РФ составлял 43,2% от общей численности населения 25–64 лет, из них в формальное государственное образование были включены только 1,6%, в частно-корпоративное – 26,1%, а 27,8% занимались самообразованием⁶. Уровень включенности заметно падает в более старших возрастных когортах (табл. 3). Самое сильное падение происходит именно в системе формального государственного образования при переходе условной возрастной границы, выделяющей молодежь из общего населения страны. Только 0,8% россиян в возрасте 40–44 лет и 0,2% в группах 50–54, 55–59 лет проходили обучение в государственных образовательных учреждениях или в рамках государственных образовательных программ.

В целом по охвату высшим образованием населения мы продолжаем оставаться достаточно «образованной страной», хотя и не дотягиваем до традиционных лидеров, преимущественно из-за невысокого охвата высшим образованием лиц старших возрастов. Следует отметить, что вопреки существующему стереотипу о том, что сейчас «высшее образование менее доступно, чем в советское время» (согласно ВЦИОМ в 2021 г. так считали 59% опрошенных респондентов)⁷, и оптимистичным данным ряда специалистов [Зборовский, Амбарова, 2017], официальная

⁶ См.: Образование в цифрах: 2021: краткий статистический сборник / Л. М. Гохберг, О. К. Озерова, Е. В. Саутина и др. М.: НИУ ВШЭ, 2021. С. 24.

⁷ См.: Образование в России: востребованность, доступность и качество // ВЦИОМ. Аналитический обзор. 28.01.2022. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/obrazovanie-v-rossii-vostrebovannost-dostupnost-kachestvo> (дата обращения: 28.05.2022).

статистика указывает на сокращение абсолютной численности студентов бакалавриата, специалитета и магистратуры старше 26 лет более чем в два раза – с 1,6 млн (2010/2011) до 771 тыс. (2018/2019)⁸. Существующая система высшего образования продолжает фокусироваться на молодых. Анализ целевых показателей государственных и региональных программ, принимаемых в последние годы в отношении старшего поколения, а также механизмов планирования бюджетных мест в российских вузах, подтверждает, что высшее образование и дальше будет ориентироваться преимущественно на молодые аудитории, а проблема образования старших возвратных групп останется «защитой» в общие формулировки законодательных актов, растворяясь в риторике непрерывного обучения «для всех» [Амбарова, Зборовский, 2019. С. 72–73].

Таблица 1. Уровень участия в различных формах образования россиян в возрасте 40 лет и старше, % к населению соответствующего возраста

Возрастная группа	Население, участвующее в непрерывном образовании	Из них по формам участия		
		общее или профессиональное образование	дополнительное образование или профессиональное обучение	самообразование
25–29	56,9	7,1	33,7	37,9
40–44	44,9	0,8	29,4	27,1
45–49	44,0	0,6	28,8	26,7
50–54	39,5	0,2	25,3	23,4
55–59	32,5	0,2	17,9	20,8

Источник. Итоги выборочного статистического наблюдения участия населения в непрерывном образовании. 2020. Росстат. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/inobr2020/index.html. (дата обращения: 17.05.2022).

Система высшего образования откликнулась на императивы непрерывного образования преимущественно расширением программ дополнительного образования, но не устранением реальных барьеров для включения представителей старших поколений в высшее профессиональное образование. Формальные препятствия (возрастные цензы для программ бакалавриата и магистратуры) были в России устранены, но ключевые особенности сложившейся системы – формат поступления и обучения – так

⁸ См.: Индикаторы образования 2020: стат. сборник / Н. В. Бондаренко, Д. Р. Бородин, Л. М. Гохберг и др. М.: НИУ ВШЭ, 2020. С. 184.

и остались адаптированными под вчерашних школьников (для бакалавриата) и выпускников вузов (для магистратуры).

Большинство людей в нашей стране ассоциируют болонскую систему в первую очередь с введением ЕГЭ. Этот элемент делает её менее демократичной по сравнению с «советской системой» с точки зрения возможности поступления в высшие учебные заведения лиц среднего и старшего возрастов.

При всем желании лишь единицы возрастных абитуриентов могут сдать требуемые ЕГЭ или их аналоги на базе вузов для поступления в бакалавриат (особенно если иметь в виду, что многие осваивали общее среднее образование еще в советских школах, в которых формат тестовых заданий практически не использовался). Кроме непосредственной подготовки к подобного рода экзаменам им еще нужно будет пройти ряд бюрократических процедур, связанных со специальной регистрацией в центрах сдачи ЕГЭ и т.д. Пусть меньшие, чем в бакалавриате, но все же чувствительные барьеры на вход существуют и на уровне магистратуры. Так ли легко представителю старшего возраста написать вступительный экзамен, когда большинство его заданий формируется с учетом текущих программ бакалавриата? Существующая система высшего образования, будучи очень инерционной и консервативной, в принципе не учитывает подобные запросы и не реагирует на них.

В советское время были специальные заочные вузы, рассчитанные прежде всего на возрастных студентов. Их вступительные испытания и программы создавались с учетом того, что человек закончил школу давно и готов воспринимать не абстрактно полезные, а непосредственно нужные ему на работе знания. В результате недавней кампании по укрупнению вузов почти все они либо сами приобрели статус традиционных высших учебных заведений, либо влились в них. Сегодня многие заочные программы воспринимаются как некая возможность легко получить диплом (вплоть до его «покупки») не блестящими интеллектом и не мотивированными молодыми людьми.

Таким образом в стране оказались максимально сокращены возможности для получения высшего образования в среднем возрасте. Фактически они начинают появляться только с попаданием человека в возрастную когорту, на которую рассчитаны «серебряные университеты».

Отсутствие возможности получить высшее образование негативно сказывается на нормальной рациональной мотивации к его получению. Как это часто бывает, она замещается искусственными бюрократическими стимулами. Введение профстандартов, регламентирующих образовательный ценз для занятия тех или иных должностей, фактически закрепило необходимость получения диплома соответствующего уровня и квалификации, вне зависимости от возраста работника и стажа его работы (особенно ярко это проявляется в секторе государственного управления, бюджетной сфере – где введение профстандартов стало обязательным). Таким образом, множество сотрудников среднего и старшего возрастов, не имеющих соответствующей квалификации, поставлены в условия необходимости получения диплома для сохранения своей позиции или нового трудоустройства.

Особую озабоченность вызывает тот факт, что упор на обеспечение связи высшего образования и профессиональных стандартов выступает триггером к выхолащиванию содержания образования и снижению его реальной ценности. Создаются условия, когда включенность в образование диктуется не желанием получить или обновить знания, а просто стремлением обрести заветные «корочки», которые позволяют сохранять занятость или открывают доступ к новым сегментам на рынке труда [Воронина, Попов, 2019. С. 143]. При этом не происходит реальной передачи знаний и увеличения человеческого капитала, качество образовательного продукта также оказывается неважным.

На наш взгляд, расширение профстандартов (на текущий момент их принято свыше 1200) и все более активное их принятие в системе российского управления персоналом (профстандартами пытаются совершенно неоправданно формализовать даже креативные и творческие профессии) будут способствовать искусственному втягиванию старших возрастов в образование без реального получения знаний, а также формированию сегмента образовательного рынка, нацеленного на удовлетворение потребности в имитации образования.

Мировой опыт свидетельствует, что экономическая мотивация значительно более рациональна, чем бюрократическая. Так, в отдельных странах акцент делается на экономическом стимулировании работодателей, в других – на стимулировании

самих работников. Например, в Австралии оказалась достаточно результативной отмена государственного финансирования образовательных программ и замена ее введением образовательных ваучеров для лиц 25 лет и старше. Акцент делается на индивидуальный выбор студента вместо централизованного распределения средств без учета реальных запросов этой возрастной категории. Введение ваучеров увеличивает охват профессиональным образованием в зрелом возрасте и улучшает качество набора на курсы [Polidano, van de Ven & Voitchovsky, 2021].

Чему учить возрастных студентов?

Современные формальные образовательные системы крайне нечувствительны к запросам старшего поколения: ни в отношении формата и технологий обучения, ни в отношении содержания образовательных программ. Несмотря на то, что за последние десятилетия в стране сменилось несколько поколений образовательных стандартов, всегда формулировки результатов обучения в них в части общекультурных, универсальных (а отчасти и профессиональных) компетенций отвечали только задачам социализации и становления личности в молодые годы. Эти формулировки приводили и приводят к введению в образовательные программы многочисленных учебных дисциплин общекультурной направленности, «де-факто» обязательных для любого направления подготовки: русский язык, философия, правоведение и т.д. Но так ли важны и необходимы эти предметы сформировавшемуся человеку, успевшему уже реализоваться и нуждающемуся в получении/обновлении именно профессиональных знаний? Безусловно, они расширяют кругозор, формируя новые горизонты для личности в любом возрасте, но их освоение в предлагаемом формате (объеме часов) рассчитано именно на молодую, еще не обладающую этими знаниями, аудиторию. Проблема характерна не только для бакалавриата, но и для магистратуры, где блоки обязательных универсальных и общепрофессиональных компетенций также предписывают необходимость включения подобных курсов в образовательные программы.

Между тем многим людям среднего и старшего возрастов требуются не общекультурные знания, а некоторые дополнительные навыки и умения, относящиеся к жизни в социальной среде.

Например, как показывает практика, у них может быть востребовано совершенствование навыков поиска работы и самопрезентации. Взрослые россияне, которые социализировались и проходили путь профессионального становления в иных социально-экономических условиях, могут испытывать серьезные трудности при поиске и частой смене работы. Опыт Южной Кореи по вовлечению старших и средних возрастов в образовательные программы показывает важность развития «навыков поиска работы», которые состоят из способности к самоанализу, готовности к карьерной мобильности и навыков поиска информации о рабочих местах и видах деятельности [Kim Yun-Jeong, 2021].

Как учить возрастных студентов?

Помимо содержания важны формат обучения и адаптация образовательного процесса к социально-психологическим особенностям старших возрастов. Жизненные ситуации старших поколений, как правило, уже имеющих семьи, детей и часто возрастных родителей требуют большей гибкости форматов. Однако российская система образования даже в своей «болонской», якобы гибкой ипостаси, представляет собой по большей части «образовательный конвейер», который выпускает массовый продукт с унифицированными характеристиками. Эта аналогия с конвейером весьма символична: несмотря на заверения о персонализации и индивидуальных образовательных траекториях, индустриальный подход проявляется во всем – в формировании учебных групп, системах отчетности, в стандартизированных требованиях к разного рода работам (от выполнения эссе или проекта до сдачи выпускной квалификационной работы). Готова ли современная система создать необходимый образовательный продукт для старших возрастов – вопрос открытый.

Потребности представителей старших возрастов в образовании иные, и соответственно учебные программы должны существенно отличаться от тех, что предлагаются молодым (по длительности, содержанию, технологиям преподавания и т.д.). Помимо специфических требований к профессиональным занятиям и навыкам нельзя сбрасывать со счетов и особый экзистенциальный мотив включения в образование, присущий только возрастной аудитории – продолжение обучения в вузе

как особая стратегия преодоления дисхроноза (противоречия между биологическим, психологическим и социальным возрастом).

Серьезной организационной и одновременно содержательной проблемой является выбор более адекватной российским условиям модели образования старших возрастов: интегративной или сегрегационной. Первая направлена на формирование гетерогенных по возрасту студенческих групп или, в крайнем случае, на создание специализированных подразделений на базе вузов, вторая – на создание отдельных институтов/ организаций для возрастных обучающихся.

Несмотря на выделяемый рядом российских исследователей потенциал интегративной модели [Зборовский, Амбарова, 2017], особенно в организации межпоколенческого диалога студентов, необходимо указать на неготовность преподавательского состава вузов к реализации подобной модели на практике. Ее внедрение сопряжено с освоением дополнительных методик преподавания, особенно в части проектной деятельности и организации практических занятий. В перспективе потребуется массовое дополнительное повышение квалификации профессорско-преподавательского состава.

При движении к интегративной модели необходимо взвесить все «за» и «против» необходимости включения классических и исследовательских университетов в этот процесс. Эти структуры при всех существующих изменениях продолжают неплохо работать на систему формирования и воспроизводства молодых научных кадров. И вменение им дополнительных непрофильных задач по включению или переориентации на старшие аудитории с присущими им специфическими запросами как к самому образованию, так и способу его получения, будет создавать многочисленные проблемы, приводить к значительным потерям качества образования.

Негативным фактором для расширения включенности средних и старших возрастов в высшее образование становится развитие онлайн-формата. Во-первых, фактическое закрепление в результате пандемии дистанционных элементов как при поступлении в вуз (от подачи документов до вступительных испытаний), так и непосредственно в ходе обучения показало, что с ним не вполне

справляются даже технически более подкованные молодые люди⁹. Для представителей старших поколений и без того сложный входной барьер в виде вступительного экзамена превращается в почти непреодолимый. В 2020 г. 47,4% россиян (45–54 года) и 48,4% (55–64 лет) обладали низким уровнем цифровых навыков, а 56,4% (65–74 лет) не пользовались Интернетом¹⁰. Пандемия, заставившая население совершенствовать цифровые навыки, несколько улучшила ситуацию, но не изменила кардинально.

Во-вторых, нельзя сбрасывать со счетов социально-психологический дискомфорт – взрослому человеку предлагается не только вернуться к роли ученика, но и сделать это в синхронном или асинхронном дистанционном формате. Люди среднего и старшего возраста привыкли общаться «в реале», они хотят задавать вопросы и быть полностью включенными в невербальные коммуникации.

В-третьих, оставляя в стороне многочисленные споры о качестве и эффективности традиционных и онлайн-форм обучения, следует признать, что многие навыки и умения не могут быть полноценно сформированы в онлайн-режиме, а ряд важнейших процессов университетской жизни слабо поддается цифровизации и переносу в виртуальное пространство¹¹. В этой связи возрастные студенты, нацеленные преимущественно на получение прикладных знаний и навыков в профессиональной сфере, будут в наименьшей степени заинтересованы в онлайн-форматах обучения.

Частное и государственное образование для представителей среднего и старшего возрастов

Эффективным решением задачи повышения квалификации, профессиональной переподготовки и освоения новых профессий в старших возрастах представляется поступательное развитие

⁹ См.: Шторм первых недель: как высшее образование шагнуло в реальность пандемии / авт. коллектив: А. В. Клягин и др. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. М.: НИУ ВШЭ, 2020. С. 66–67 (Современная аналитика образования. № 6 (36)).

¹⁰ Индикаторы цифровой экономики: 2021: статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2021. С. 169.

¹¹ Уроки «стресс-теста»: вузы в условиях пандемии и после нее. Аналитический доклад / Н. Ю. Анисимов, В. Н. Васильев, А. Е. Волков и др.; Мин. образования и науки, июнь 2020. С. 22.

внутрикорпоративного образования. Согласно данным, ВЦИОМ в 2020 г. наиболее востребованными для российских работодателей мерами по восполнению дефицита знаний и умений работников выступали: наставничество (26%), инструктажи (23%), обучение в образовательных организациях (21%), лекции и мастер-классы (18%), корпоративное обучение (10%)¹². Только 2% организаций вообще не занимались обучением сотрудников.

Понятно, что в России, как и большинству других стран, образование лиц среднего и старшего возрастов «по определению» стало делом работодателей. Однако и в этой части сформированной системы непрерывного образования существуют барьеры, затрудняющие эффективную реализацию функций профессиональной подготовки и повышения квалификации. Наиболее существенным из них служит невозможность обеспечить выдачу документов государственного образца в значительной части программ дополнительного профессионального образования. Такая ситуация обуславливает их низкую востребованность у возрастных работников. Российская HR-сфера очень бюрократизирована, и при найме или продвижении сотрудников требуется формальное подтверждение квалификации. Причем это характерно не только для государственного, но и для частно-корпоративного сектора занятости.

Корпоративные учебные центры по природе своей не нацелены на «торговлю дипломами», чем грешили, да и ныне нередко грешат и частные учебные заведения, и за что они поплатились многократным усложнением процедуры государственного лицензирования. Как уже отмечалось, в рамках смешанной экономики корпоративное образование является такой же важной частью национальной образовательной системы, как и государственное. Для лиц среднего и старшего возрастов именно оно становится наиболее возможным и востребованным. Поэтому для реализации императива непрерывного образования в стране было бы вполне логично разрешить корпоративным университетам выдавать дипломы государственного образца.

Одновременно следует изыскивать те сегменты образовательной деятельности, в которых и государство могло бы эффективно

¹² Работодатели определили требования к кандидатам: топ-5 востребованных компетенций на российском рынке труда // ВЦИОМ. Аналитический обзор. 11 марта. 2020. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10191> (дата обращения: 15.06.2022).

задействовать в качестве аудитории лиц среднего и старшего возрастов. В настоящее время с этим явно не всё в порядке. Так, реализация программ дополнительного профессионального образования в рамках государственных и региональных программ (например, повышение квалификации и переобучение предпенсионеров в рамках программы «Старшее поколение» национального проекта «Демография»), помимо низких показателей вовлечения граждан в большинстве российских регионов, работает не на расширение качественной занятости старших возрастов, а скорее закрепления их в зоне низкоквалифицированной и «прекарной» занятости (так называемая зона *лораq*)¹³.

Анализ российских региональных программ по переобучению предпенсионеров показал, что формируются они на основании перечней приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, преимущественно под текущие потребности регионов в незакрытых вакансиях. Как правило, это рабочие специальности или профессии в сфере сервиса, не требующие высокой квалификации. Востребованность этих программ со стороны самих предпенсионеров не учитывается, как и физические возможности пожилых людей выполнять подобного рода работы.

Инициация и реализация государственных программ обучения людей среднего и старшего возраста должны осуществляться не только сообразно здравому смыслу чиновников. Им должны предшествовать социологические исследования, раскрывающие специфику понимания образовательного процесса и его результатов этим контингентом, по-прежнему «специфическим» для государственных образовательных структур.

Сегодня трудно, а, может, и невозможно представить все направления реформ, которые позволили бы реализовать непрерывность и пожизненность образования в государственных и частных организациях. В качестве возможных предложений по этому вопросу, на наш взгляд, следует обсудить:

¹³ *Лораq* рабочие места – это места с неполным рабочим днем, низкой заработной платой и низкой квалификацией (низких формальных требований к квалификации). Подробнее см.: Lain, D. (2012). Working past 65 in the UK and the USA: segregation into 'Loraq' occupations? *Work, Employment & Society*. Vol. 26. No. 1. Pp. 78–94; Lain, D. (2016). *The Reconstruction of Retirement: Work and Welfare in the UK and USA*. Bristol, Policy Press.

- возрождение небольших заочных государственных вузов;
- включение корпоративных университетов в обучение старших возрастов с правом выдачи документов государственного образца;
- апробирование в ряде государственных и частных вузов сегрегированной модели обучения лиц среднего возраста;
- государственную поддержку частных образовательных центров, специализирующихся в важных для социально-экономического развития страны областях¹⁴.

В целом, решения о модернизации системы российского образования требуют разработки концепции старения с учётом институциональных особенностей нашей страны и текущих вызовов, касающихся образования старших поколений [Сорокин, Гаврилюк, 2017; Григорьева, Богданова, 2020; Резер, 2021].

* * *

Характерные для настоящего времени разочарование в реализованной в РФ болонской системе и общая неудовлетворенность состоянием национального образования стимулируют множественные инициативы по преобразованию данной сферы. При этом традиционно реформы ориентируются в основном на единственный элемент системы – государственное образование молодежи. Однако в постиндустриальной общественной практике реформирование не должно замыкаться на этом элементе, его необходимо увязать с изменениями различных видов образования для лиц среднего и старшего возрастов. Во многом от качества этой «увязки» и от внимания к тому, чему и как будут учить наших соотечественников на протяжении всей их жизни, зависят те достижения, которых способна достичь отечественная система образования, а с ней вместе и общество в целом.

¹⁴ Например, одним из направлений деятельности таких центров могло бы стать изучение китайского языка. Вызванное внешнеполитическими событиями сближение России и Китая с необходимостью потребует, да и уже сегодня требует большого количества специалистов, знающих китайский язык. Китай еще долго, а скорее всего навсегда останется страной, где английский язык (используемый для международного общения в других странах) будет знать очень небольшое количество людей. Частные университеты и лингвистические центры, готовящие специалистов по китайскому языку, могут стать серьезным подспорьем в осуществлении внешней политики России на государственном уровне.

Литература

Амбарова П. А., Зборовский Г. Е. Профессиональное образование для людей «серебряного возраста» // Образование и наука. 2019. Т. 21, № 10. С. 59–88. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-10-59-88.

Барков С. А. Инновационная бюрократия // ЭКО. 2018. № 2. С. 72–89.

Барков С. А., Зубков В. И. Высшее образование: непреодолимый институциональный разрыв с рынком труда // ЭКО. 2022. № 4. С. 8–30. DOI: <https://doi.org/10.30680/ЕСО0131-7652-2022-4-8-30>

Воронина Н. Д., Попов Д. С. Востребованность образования взрослых и факторы, связанные с участием в нем: Россия на фоне стран ОЭСР // Экономическая социология. Т. 20. № 2. Март 2019. С. 122–153. DOI: 10.17323/1726-3247-2019-2-122-153

Григорьева И. А., Богданова Е. А. Концепция активного старения в России и Европе перед лицом пандемии Covid-19 // Laboratorium: журнал социальных исследований. 2020. Т. 12. № 2. С. 187–211. DOI: 10.25285/2078-1938-2020-12-2-187-211

Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. «Взросление» студенчества как феномен меняющегося высшего образования // Высшее образование в России. 2017. № 4 (211). С. 38–48.

Резер Т. М. Методология организации профессионального обучения граждан старшего возраста: общая концепция // Образование и наука. 2021. Т. 23. № 4. С. 11–42. DOI: 10.17853/1994-5639-2021-4-11-42

Сорокин Г. Г., Гаврилюк В. В. Геронтообразование как способ сокращения межкультурной дистанции поколений // Вестник Тюменского государственного университета: Социально-экономические и правовые исследования. 2017. Т. 3. № 2. С. 36–52

Anderson S. S. Hamburger U. offers a break; elk grove village // The New York Times. 1981. 30 August.

Huaqing Liu, Julie E Byles, Xiaoyue Xu, Min Zhang, Xuesen Wu, Hall J. Evaluation of successful aging among older people in China: Results from China health and retirement longitudinal study // Geriatrics and Gerontology International. 2017. Vol. 17(8). Pp. 1183–1190. DOI: 10.1111/ggi.12848

Kim Yun-Jeong The mediating effect of basic vocational competency in the effect of self-esteem on job search skills of Korean middle-aged job seekers // Perspectives of Science and Education. 2021. № 53 (5). Pp. 560–568. DOI: 10.32744/pse.2021.5.38

Polidano C., van de Ven J., Voitchovsky S. Are Broad-Based Vouchers an Effective Way to Support Life-Long Learning? // Evidence from an Australian Reform Research in Higher Education. 2021. № 62. Pp. 998–1038. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11162-021-09631-1>

Subramaniam M., Abdin E., Vaingankar J., Sambasivam R., Seow E., Picco L., Hong Choon Chua, Mahendran R., Li Ling Ng, Siow Ann Chong Successful ageing in Singapore: prevalence and correlates from a national survey of older adults // Singapore Medical Journal. 2019. Vol. 60(1). Pp. 22–30. DOI: 10.11622/smedj.2018050

Статья поступила 08.08.2022

Статья принята к публикации 28.08.2022

Для цитирования: Барков С. А., Маркеева А. В. «Пожизненное обучение» как императив реформирования государственно-частной системы образования в современной России // ЭКО. 2022. № 12. С. 106–126. DOI: 10.30680/ECO0131-7652-2022-12-106-126

Summary

Barkov, S.A., Doct. Sci.(Sociology). E-mail: barkserg@live.ru

Markeeva, A.V., PhD (Sociology). E-mail: anna_markeeva@mail.ru

Lomonosov Moscow State University, Moscow

Lifelong Learning" as an Imperative for Reforming the Public-Private Education System in Russia

Abstract. The paper investigates the structure of continuous education system in the country, establishing that one of the most important problems of education system reform in Russia is its adaptation to the needs of middle-aged and older people. Currently, there are serious entry barriers to higher education for those groups, and the content and organization of the educational process do not meet the needs of the adult audience. The authors conclude that the State should rationally stimulate employers and citizens to receive additional education not only within the state structures, but also in private educational centers, corporate universities. In this case, the development of public educational programs for adults requires a serious preliminary analysis of the adequacy of knowledge to the life strategies of people.

Keywords: *continuous education; lifelong learning; educational reforms; professional standards; adult education; private education; corporate universities; educational programs for retirees*

References

- Ambarova, P.A., Zborovsky, G.E. (2019). Vocational education for people of the third age. *The Education and Science Journal*. Vol. 21. No. 10. Pp. 59–88. (In Russ). DOI: 10.17853/1994–5639–2019–10–59–88
- Anderson, S.S. (1981). Hamburger U. offers a break; elk grove village. *The New York Times*. 30 August. Section 12. P. 27.
- Barkov, S.A. (2018) Innovation bureaucracy. *ECO*. Vol.48. No. 2. Pp. 72–89. (In Russ.). DOI: <https://doi.org/10.30680/ECO0131–7652–2018–2–72–89>
- Barkov, S.A., Zubkov, V.I. (2022) Higher Education: An Insurmountable Institutional Gap with the Labor Market. *ECO*. Vol.52. No. 4. Pp. 8–30. (In Russ). DOI: <https://doi.org/10.30680/ECO0131–7652–2022–4–8–30>
- Grigoryeva, I., Bogdanova, E. (2020) The concept of active aging in Europe and Russia in the face of the COVID-19 pandemic. *Laboratorium: Russian Review of Social Research*. Vol. 12. No. 2. Pp. 187–211. (In Russ). DOI: 10.25285/2078–1938–2020–12–2–187–211
- Huaqing, Liu, Julie E Byles, Xiaoyue Xu, Min Zhang, Xuesen Wu& Hall, J. (2017). Evaluation of successful aging among older people in China: Results from China health and retirement longitudinal study. *Geriatrics and Gerontology International*. Vol. 17(8). Pp. 1183–1190 DOI:10.1111/ggi.12848
- Kim, Yun-Jeong (2021).The mediating effect of basic vocational competency in the effect of self-esteem on job search skills of Korean middle-aged job seekers.

Perspectives of Science and Education. No. 53 (5). Pp. 560–568. DOI: 10.32744/pse.2021.5.38.

Polidano, C., van de Ven J. & Voitchovsky, S. (2021). Are Broad-Based Vouchers an Effective Way to Support Life-Long Learning? *Evidence from an Australian Reform Research in Higher Education*. No. 62. Pp. 998–1038. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11162-021-09631-1>

Rezer, T.M. (2021). Methodology for the organization of professional training of senior citizens: General concept. *The Education and Science Journal*. Vol. 23. No. 4. Pp. 11–42. DOI: 10.17853/1994-5639-2021-4-11-42 (In Russ)

Sorokin, G.G., Gavriljuk, V.V. (2017) Education of Older People as a Way to Reduce the Intercultural Distance of Generations. *Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research*. Vol. 3. No. 2. Pp. 36–52. (In Russ). DOI: 10.21684/2411-7897-2017-3-2-36-52

Subramaniam, M., Abdin, E., Vaingankar, J., Sambasivam R., Seow, E., Picco, L., Hong Choon Chua, Mahendran, R., Li Ling Ng & Siow Ann Chong (2019). Successful ageing in Singapore: prevalence and correlates from a national survey of older adults. *Singapore Medical Journal*. Vol. 60(1). Pp. 22–30. DOI: 10.11622/smedj.2018050

Voronina, N.D., Popov, D.S. (2019) Participation in Adult Education: Russia in Comparison with OECD Countries. *Journal of Economic Sociology*. Vol. 20. No. 2. Pp. 122–153. (In Russ). DOI: 10.17323/1726-3247-2019-2-122-153

Zborovsky, G.E., Ambarova, P.A. (2017). «Growing Up» of Students as a Phenomenon of Changing Higher Education. *Higher Education in Russia*. No. 4 (211). Pp. 38–49. (In Russ).

For citation: Barkov, S.A., Markeeva, A.V. (2022). Lifelong Learning as an Imperative for Reforming the Public-Private Education System in Russia. *ECO*. No. 12. Pp. 106–126. (In Russ.) DOI: 10.30680/ECO0131-7652-2022-12-106-126