

ПРОГРАММА

ОБСЛЕДОВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ПО ВОПРОСАМ УЧАСТИЯ В НЕПРЕРЫВНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Введение

Участие населения в непрерывном образовании является одним из ключевых показателей уровня экономического развития во многих странах. Международным ориентиром для развитых и развивающихся стран в выработке национальной политики и осуществлении международного сотрудничества с целью совместной борьбы с глобальными вызовами являются Цели Организации объединенных наций в области устойчивого развития¹. Цель 4 «Образование» не просто связана с тематикой образования, но акцентирует внимание именно на непрерывном образовании. Сама цель, а также включенные в нее задачи, направлены на обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования, и поощрения возможности обучения на протяжении всей жизни для всех. Глобальный индикатор ее достижения – коэффициент участия молодежи и взрослых в формальном и неформальном образовании и профессиональной подготовке.

Для России развитие системы непрерывного образования и стимулирование участия взрослых граждан в процессах обучения является одной из стратегических целей развития Российской Федерации. В 2020-2021 гг. запущены и реализованы в целях поддержки занятости населения следующие федеральные образовательные инициативы по вовлечению взрослых граждан в непрерывное образование:

профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование лиц предпенсионного возраста и лиц старшей возрастной когорты (ФП «Старшее поколение» НП «Демография»),

обучение наиболее уязвимых категорий граждан (ФП «Содействие занятости»),

организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц, пострадавших от последствий распространения коронавирусной инфекции.

Активное развитие цифровых технологий и их проникновение в различные области экономики делает необходимым широкомасштабное освоение, актуализацию цифровых компетенций и навыков у населения вне зависимости от уровня образования и сферы деятельности. Такая задача поставлена в *федеральном проекте «Кадры для цифровой экономики»* национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации»². Кроме

¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/>.

² Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» утверждена протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 4 июня 2019 г. № 7.

того, в этом федеральном проекте в качестве приоритетной также обозначена задача повышения доступности непрерывного образования для населения за счет расширения онлайн-обучения.

С одной стороны, навыки и компетенции являются ключевой ценностью, приобретаемой во время обучения. С другой стороны, формирование дефицита знаний, потребность в навыках является начальной точкой, катализатором для поиска возможностей их восполнения, а, следовательно, участия в непрерывном образовании. Международная организация труда (далее МОТ) предлагает для оценки квалификационного соответствия и выявления дефицитов навыков выделять следующие ключевые типы навыков³:

- профессиональные/технические навыки (job-specific/technical skills) – навыки, относящиеся к той или иной профессии, включая специальные знания, необходимые для выполнения своих обязанностей, знание конкретных производимых продуктов или услуг, умение использовать специализированные технические средства.

- базовые навыки (basic skills) – это навыки грамотности, счета и ИКТ, являющиеся необходимыми для дальнейшего обучения и подготовки, а также для приобретения передаваемых и технических навыков;

- передаваемые навыки (transferable skills) – навыки, используемые в различных видах и областях профессиональной деятельности; они легко «переносятся» работниками с одного места работы на другое – это навыки решения проблем, командной работы, инициативность, стрессоустойчивость, способность работать в режиме многозадачности и др.

Международная организация ЮНИСЕФ, действующая под эгидой ООН, в 2019 г. разработала программу «Global framework on transferable skills»⁴, рамочная основа которой помогает отделениям ЮНИСЕФ, директивным органам, программистам и преподавателям внедрять технологии развития передаваемых навыков в различные системы образования и обучения, что приводит к развитию целого ряда передаваемых навыков с помощью формального, неформального образования и самообразования. В своем материале ЮНИСЕФ к передаваемым навыкам, которые необходимы для расширения возможностей трудоустройства, занятости (employability), то есть тех навыков, на которые ожидается спрос со стороны работодателей, предлагает относить: когнитивные навыки (креативное мышление, умение сосредотачиваться, решать проблемы, устанавливать планы и цели),

³ Руководство по расширению возможностей трудоустройства молодежи – руководство по основным навыкам, необходимым для работы – «Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills» (МОТ, 2013 г.) wcms_213452.pdf (ilo.org).

⁴ <https://www.unicef.org/reports/global-framework-transferable-skills>.

социальные навыки (умение взаимодействовать с другими коллегами, способность общаться, сотрудничать, разрешать конфликты, вести переговоры), эмоциональные навыки (умение справляться с собственными эмоциями, со стрессом, понимание эмоций других людей и способность сопереживать другим).

приводятся результаты экспертной оценки передаваемых навыков (transferable skills). К ним экспертами отнесены:

- *универсальные навыки* – навыки коммуникации, решения проблем, планирования и организации, гибкости, кооперации, самоконтроля, устойчивости к стрессу, креативности, клиентоориентированности, дисциплинированности, аккуратности, уверенности в себе, понимания других, лидерства, аналитического мышления, ориентированности на результат, инициативности и т.д.;

- *ключевые общие навыки* – знание иностранных языков, ИКТ-навыки, базовые компетенции в науке и технологиях, экономике, знание правовых основ;

- *ключевые специальные навыки* – администрирование информации и документации, подготовка документов и информационных материалов.

Также встречаются и другие инициативы классификации навыков, в том числе – предложение экспертов Европейского Союза (ЕС) в публикации «Transferability of Skills across Economic Sectors: Role and Importance for Employment at European Level»⁵.

По результатам анализа международных подходов к изучению навыков (прежде всего, МОТ, ЮНИСЕФ, ОЭСР⁶) экспертами был разработан перечень, который использовался в выборочном обследовании выпускников СПО и ВО Росстата 2021 года, и был взят за основу в анкету о непрерывном образовании Мониторинга экономики образования 2022 года (таблица 1).

Таблица 1 - Перечень навыков

Навыки	Тип навыков в соответствии с международными подходами	Соответствие международным стандартам
Профессиональные (технические) навыки, относящиеся к работе	Профессиональные навыки	Рекомендации МОТ (опыт ряда стран)
Навыки общения, ведения переговоров, разрешения конфликтов	Социальные навыки	Рекомендации МОТ, ЮНИСЕФ
Способность к сотрудничеству, умение работать в команде	Социальные навыки	Рекомендации МОТ, ЮНИСЕФ, РИАС

⁵ <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/21d614b0-5da2-41e9-b71d-1cb470fa9789>

⁶ «Global framework on transferable skills», 2019 (<https://www.unicef.org/reports/global-framework-transferable-skills>)?, Enhancing Youth Employability: What? Why? And How? Guide to Core Skills, 2013 (https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_213452/lang--en/index.htm), Guidelines Concerning Measurement of Qualifications and Skills Mismatches of Persons in Employment, 2018 (Microsoft Word - 20th ICLS draft guidelines skills mismatch OCT 2018_English post ICLS clean.docx (ilo.org)), международная программа оценки компетенций взрослого населения (РИАС), целью которого является оценка когнитивных и других навыков на работе и в повседневной жизни, которые наиболее необходимы для успешной социализации и экономического развития в целом.

Навыки	Тип навыков в соответствии с международными подходами	Соответствие международным стандартам
Соблюдение трудовой дисциплины, правил организации	Социальные навыки	Рекомендации МОТ, ЮНИСЕФ
Навыки поиска новых идей, приемов работы	Когнитивные навыки	Рекомендации МОТ, ЮНИСЕФ, РПАС
Навыки поиска, интерпретации и обобщения информации	Когнитивные навыки	Рекомендации МОТ, ЮНИСЕФ, РПАС
Умение брать на себя ответственность, принимать решения	Когнитивные навыки	Рекомендации МОТ, ЮНИСЕФ
Инициативность и способность к предпринимательству	Когнитивные навыки	Рекомендации МОТ, ЮНИСЕФ
Самоконтроль, самоорганизация	Когнитивные навыки	Рекомендации МОТ, ЮНИСЕФ, РПАС
Способность работать в режиме многозадачности	Когнитивные навыки	Рекомендации МОТ, ЮНИСЕФ, РПАС
Способность к обучению	Когнитивные навыки	Рекомендации МОТ, ЮНИСЕФ, РПАС
Стрессоустойчивость	Эмоциональные навыки	Рекомендации МОТ, ЮНИСЕФ
Знание иностранного языка	Базовые навыки	Рекомендации МОТ
Базовые теоретические знания	Базовые навыки	Рекомендации МОТ
Базовые компьютерные навыки для работы с базовыми программами	Базовые навыки	Рекомендации МОТ
Продвинутое компьютерные навыки для работы со специализированными программами	Базовые навыки	Рекомендации МОТ
Технологическая грамотность (знания, навыки работы с технологиями, оборудованием)	Базовые навыки	Рекомендации МОТ, ЮНИСЕФ

Восполнить потребности в обновлении навыков, устранить дефициты навыков возможно посредством участия в непрерывном образовании. Согласно российскому законодательству к непрерывному образованию относится освоение определенных образовательных программ в течение всей жизни. В соответствии с частью 2 статьи 10 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ)⁷ образование подразделяется на общее образование, профессиональное образование, дополнительное образование и профессиональное обучение, обеспечивающие возможность реализации права на образование в течение всей жизни (непрерывное образование). Согласно части 7 статьи 10 Федерального закона № 273-ФЗ, система образования создает условия для непрерывного образования посредством реализации основных образовательных программ и различных дополнительных образовательных программ, предоставления возможности одновременного освоения нескольких образовательных программ, а также учета имеющихся образования, квалификации, опыта практической деятельности при получении образования. В международной практике непрерывное образование понимается более

⁷ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 31 июля 2020 г.) «Об образовании в Российской Федерации»

широко. Так, к нему, помимо упомянутых в статье 10 Федерального закона № 273-ФЗ, относится обучение, не являющееся образовательными программами.

В обследовании взрослого населения по вопросам участия населения в непрерывном образовании, проводимого в рамках Мониторинга экономики образования, используется следующее определение непрерывного образования: к непрерывному образованию, или образованию в течение всей жизни (lifelong learning), относятся все целенаправленные виды получения знаний, навыков или умений, осуществляемые на непрерывной основе по личным, гражданским, социальным или профессиональным причинам, основная цель которых совершенствование знаний, навыков и умений⁸. Подобное определение утверждено Евростатом и широко используется в международной практике при проведении межстрановых сопоставлений. Непрерывное образование включает формальное, неформальное образование и самообразование (информальное образование).

Формальное (основное) образование включает образование разных уровней (начальное общее, основное общее, среднее общее, среднее профессиональное, высшее), которое осуществляется в образовательных организациях.

Неформальное (дополнительное) образование включает организованные виды обучения, которые не являются частью программ формального образования, в частности, программы повышения квалификации, профессиональной переподготовки, программы профессионального обучения, дополнительные общеобразовательные программы, профессиональные и любительские курсы, лекции, семинары, тренинги (проводимые на рабочих местах на регулярной основе или разовые).

Самообразование (информальное образование) – обучение, которое в отличие от формального и неформального образования, осуществляется самостоятельного, без участия наставника. При этом оно не фиксируется получением диплома или иного документа, но вносит вклад в расширение знаний и умений.

В России показатели участия населения в непрерывном образовании отслеживаются в рамках, Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения, а также федеральных статистических наблюдений (далее – ФСН) Росстата. С периодичностью раз в 3-4 года осуществляется сбор информации за обучением работников предприятий и организаций по основным программам профессионального образования, программам дополнительного профессионального образования по форме ФСН № 1-кадры «Сведения о подготовке (профессиональном образовании и профессиональном обучении) и дополнительном образовании работников организаций». Показатели участия занятого

⁸ Евростат: Словарь терминов (Glossary). Электронный источник: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Lifelong_learning.

населения в дополнительном образовании включены в обследование рабочей силы – форма ФСН № 1-3 «Анкета выборочного обследования рабочей силы». Однако полноценное обследование участия населения в непрерывном образовании проводится Росстатом с периодичностью раз в 5 лет в рамках формы ФСН № 1-НО «Анкета выборочного наблюдения за участием населения в непрерывном образовании». Данная форма является специальным модулем обследования рабочей силы к форме № 1-3. Впервые это обследование, проводилось в 2015 году, вторая волна состоялась в 2021 году. В нем изучается подробный перечень различных видов образовательной активности, и опрашиваются лица в возрасте от 15 до 72 лет.

Инструментарий обследования в рамках Мониторинга экономики образования разрабатывался на первоначальных этапах с учетом методики, используемой Евростатом в рамках исследования рабочей силы (Labor force survey) и исследования образования взрослых (Adult education survey). Отметим, по актуальной методологии Евростата в статистике образования и обучения (в отличие от теоретической концепции непрерывного образования) охват населения непрерывным образованием оценивается как участие населения в формальном и неформальном образовании; участие населения в самообразовании оценивается отдельно. Эти показатели рассчитываются для населения в возрасте от 25 до 64 лет включительно. Вместе с тем актуальный инструментальный опроса о непрерывном образовании МЭО 2022 синхронизирован в ключевых моментах с формой ФСН № 1-НО «Анкета выборочного наблюдения за участием населения в непрерывном образовании».

Структура обследования

Объектом обследования являются лица в возрасте 18–64 лет – члены домохозяйств⁹.

Предметом обследования является самооценки навыков населения и потребности в их обновлении, участие взрослого населения (в возрасте 25–64 лет) в формальном, неформальном и самообразовании в последние 12 месяцев, мотивация участия и другие аспекты участия населения в образовательной активности.

Целью обследования является оценка потенциала участия населения взрослого населения в различных видах образовательной активности (в том числе в формальном, неформальном и самообразовании) с учетом факторов занятости, других социально-экономических факторов.

⁹ При определении «домохозяйства» используется методология, применяемая в выборочном обследовании рабочей силы Росстата, зафиксированная в Приказе Росстата от 21 декабря 2010 г. № 452 «Об утверждении методологических положений по проведению выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследование рабочей силы)». При разработке методологии домохозяйства Росстат использовал принцип преемственности и сопоставимости с терминологией международной статистики, используемой при определении понятия «домохозяйство».

На достижение поставленной в рамках данного исследования цели направлены следующие задачи:

- Выявить основные дефициты навыков взрослого населения, в том числе среди занятого населения;
- Определить дефициты навыков и компетенций работников в зависимости от категории персонала и отрасли занятости граждан;
- Оценить распространенность потребности занятого населения в получении новых знаний, навыков в профессиональной сфере, для работы;
- Изучить релевантные и востребованные форматы обновления разного вида компетенций занятого населения, а также получить сведения о востребованных документах об образовании для целей последующего карьерного развития;
- Охарактеризовать роль институтов непрерывного образования (вузы, колледжи, внешние организации ДПО, онлайн-платформы) в приобретении разных групп навыков;
- Изучить роль бизнеса в вовлечении работников в непрерывное образование;
- Определить основные механизмы вовлечения работников в непрерывное образование в компаниях;
- Охарактеризовать и оценить вовлеченность населения в различные формы формального и неформального образования;
- Охарактеризовать и оценить вовлеченность населения в различные формы самообразования;
- Изучить основные источники финансирования формального, неформального и самообразования взрослого населения;
- Изучить основные цели и мотивы участия в непрерывном образовании, экономические и социальные эффекты от участия в непрерывном образовании;
- Оценить распространенность планов участия населения в формальном и неформальном образовании.

В этой связи выделяются следующие основные тематические направления исследования:

- Потребность в навыках, знаниях, умениях населения
- Динамика рынка труда в новых условиях и ее влияние на потребности населения в непрерывном образовании
- Участие населения в непрерывном образовании (основном, дополнительном)

- Механизмы вовлечения в непрерывное образование в компаниях
- Использование ИКТ в непрерывном образовании
- Интерес населения в будущем к участию в непрерывном образовании
- Роль самообразования
- Социально-демографический портрет респондентов

Тематические направления и обоснование их выбора

1. Потребность в навыках, знаниях, умениях населения

Овладение знаниями, навыками, умениями позволяют людям устанавливать, планировать и достигать своих собственных целей. Это подразумевает не только то, что люди получают определенные навыки, но и то, что они становятся самостоятельными в обучении и полагаются на свои собственные способности к обучению. Компании заинтересованы в работниках, которые мотивированы и занимаются своим профессиональным развитием. Обучение на протяжении всей жизни становится обязательным условием для профессиональной сферы и для повседневной жизни. В рамках данного тематического направления будут изучены вопросы, связанные с оценкой недостатка навыков и потребности в их обновлении, в возможностях и условиях их приобретения, формирования. Особое внимание уделяется изучению требований к обновлению навыков со стороны работодателей в отношении работающих респондентов и причинам изменения потребностей в обновлении навыков, что в значительной степени определяет образовательные предпочтения работающих граждан.

Оценка навыков предполагается по совокупной шкале навыков, включающей профессиональные, базовые и мягкие навыки, так более детальная оценка в отдельных областях – в области ИКТ, навыки владения иностранными языками. В перечнях навыков МОТ и ЮНИСЕФ рассматривается наряду с профессиональными и универсальными базовые навыки, в том числе цифровые навыки и языковые навыки, так как они становятся базовыми элементами в иерархии навыков для расширения возможностей трудоустройства, занятости (employability). Кроме того, повышение цифровой грамотности населения обозначено в качестве приоритета в Национальной программе «Цифровая экономика». В опросе будут изучаться цифровые навыки населения по 4 группам: навыки работы с прикладными программами (software skills), навыки работы с цифровым оборудованием (problem solving skills), навыки коммуникации в цифровой среде (communication skills) и навыки работы с цифровой информацией (information skills), а также уровень владения программным обеспечением. Подобный подход к изучению цифровых навыков

применяется Евростатом¹⁰, при этом данные, измеряемые по этой методике, публикуются по широкому кругу стран¹¹.

Наряду с оценкой потребности населения, в том числе занятого населения в обновлении навыков, также исследуются наиболее предпочтительные способы формирования, совершенствования навыков, включая обучение на рабочем месте или других организациях. В данном случае исследуется склонность к активным или пассивным способам обучения, краткосрочным и долгосрочным и др.

Изучение предпочтений в документах об образовании и востребованных форматах обучения позволит лучшим образом установить образовательные предпочтения среди различных профессиональных и возрастных групп респондентов.

2. Динамика рынка труда в новых условиях и ее влияние на потребности населения в непрерывном образовании

Потребности в навыках и возможности их развития напрямую связаны с характером занятости, в том числе с ожидаемыми изменениями в условиях занятости, потенциалом адаптации респондентов. Еще в связи с пандемией COVID в 2020 г. развивались процессы перехода на дистанционную форму работы, альтернативные формы занятости, происходили сокращение и оптимизация персонала в компаниях. Вместе с тем в текущих условиях, определяемых санкциями и курсом на импортозамещение, частичной мобилизацией можно прогнозировать рост спроса на обучение персонала. В этой связи актуальным становится краткосрочная оценка состояния рынка труда, основанная на опыте и ожиданиях занятого населения, которая включает оценку негативных эффектов и масштабов основных рисков, связанных с занятостью, заработками (увольнения, снижения зарплаты, сокращения рабочего времени, повышение нагрузки, изменения условий работы и др.), и план действий в случае негативных сценариев, в том числе обновление своих знаний, навыков и умений. Актуальным становится изучение адаптационного потенциала работающего населения - готовности населения к смене работы, мобильности, миграции, возможностей перехода на дистанционный режим работы, запросов на непрерывное образование.

3. Участие населения в непрерывном образовании

Спрос на навыки, потребность в обновлении знаний является одним из определяющих факторов вовлеченности населения в непрерывное образование, однако на фактическое участие в непрерывном образовании также оказывают влияния и другие факторы, в том числе финансовые ресурсы семей, отношение работодателей и условия

¹⁰ До 2021 года методика https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/tepsr_sp410_esmsip2.htm

¹¹ https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=isoc_sk_dskl_i&lang=en

профессионального развития в компаниях, государственная политика и др. В рамках данного тематического направления будет изучаться фактическая активность участия населения в различных видах непрерывного образования, в частности в основном образовании (обучение на образовательных программах общего образования, среднего профессионального образования, высшего образования, на дополнительных профессиональных программах, программах профессионального обучения), в дополнительном образовании (обучение на профессиональных конференциях, семинарах, тренингах на регулярной и/или разовой основе; курсах по обучению любительским занятиям; частные уроки с преподавателем, инструктором и др.), выявляться наиболее распространенные виды непрерывного образования. Помимо стандартной оценки вовлеченности в эти активности за последние 12 месяцев, также оценивается опыт участия в непрерывном образовании за последние 3 года, исходя из гипотезы, что предыдущий опыт участия влияет на текущую образовательную активность респондента.

Для проходивших обучение, получавших образование анализируются основные цели участия в этих видах непрерывного образования и длительность обучения, при этом учитывается, было ли участие в обучении инициировано работодателем или самим работником. Ранее проведенные исследования показали¹², что картина имеющихся дефицитов навыков и, как следствие, вовлеченность работников в процесс непрерывного образования, значительно различается по мнению работодателей и работников. Так, работодатели отмечают, что у сотрудников не развиты необходимые предприятию компетенции (узкопрофессиональные и профессиональные навыки), а работники больше внимания уделяют преодолению дефицита навыков, необходимых для их индивидуального карьерного роста и саморазвития. При выборе образовательных программ работники в большей степени обращают внимание на внешние атрибуты (удобное расписание, бренд организации), а работодатели – содержанию образовательной программы (результативности обучения и специфике приобретаемых навыков для своих сотрудников). Ориентация работодателей на содержательные характеристики образовательной программы объясняется приоритетом накопления специфического человеческого капитала, соответствующего потребностям конкретного предприятия, а ориентация сотрудников на внешние условия реализации — более высокой оценкой полученной квалификации другими работодателями. Проведение исследования на большей выборке позволит

¹² Коршунов И. А., Тюнин А. М., Ширкова Н. Н., Мирошников М. С., Фролова О. А. Как учатся взрослые: факторы выбора образовательных программ // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. No 2. С. 286—314. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.2.1627>. [Электронный ресурс] URL: <https://monitoringjournal.ru/index.php/monitoring/article/view/1627/1519> (Дата обращения: 11.10.2022 г.)

уточнить полученные ранее выводы. Кроме того, будет изучено, сотрудники из каких профессиональных групп наиболее часто способны инициировать собственное обучение, и как именно этот выбор соотносится с имеющимися у них дефицитами навыков. Для лиц, не участвовавших в обучении, изучаются основные причины неучастия, отражающие основные барьеры для участия в непрерывном образовании, в том числе важен вопрос готовности жертвовать свободным временем ради собственного развития.

Наряду с детальным изучением видов образования и обучения, в которых участвовали респонденты, часть вопросов позволяет получить информацию, как и где преимущественно восполнялись различные виды навыков. Отдельно рассматривается опыт приобретения и развития цифровых навыков, он анализируется с учетом ранее описанной методики оценки цифровой грамотности.

Российские и международные исследования подтверждают, что участие в формальном и неформальном образовании в среднем оказывает положительный экономический эффект как на деятельность работника и компании в целом, так и на уровень его оплаты. В частности, этот вопрос рассматривался в рамках международного исследовательского проекта «Эффекты от участия в непрерывном образовании в Европе» (Bell Project), проведенного в странах Западной и Восточной Европы [Manninen J., Sgier I., Fleige M., etc. *Benefits of Lifelong Learning in Europe: main results of the Bell-Project*, 2014]. По результатам проведенного количественного опроса участвовавшие в обучении, даже не подтверждаемом документально, массово отмечали, что такое обучение позитивно повлияло на их мотивацию к дальнейшему обучению в течение жизни, на социальное самочувствие (включая социальные взаимоотношения, социальные связи, самооценку, удовлетворенность своей жизнью, формирование жизненных целей, уверенность в своей способности эффективно вести себя в непредвиденных ситуациях). Кроме того, отмечался и эффект, который от родителей передавался детям, на примере семей, в которых родители, занимавшиеся самообразованием, оказывают более эффективную помощь детям в освоении новых знаний, навыков, в том числе школьной программы. По результатам исследований подтверждается основной тезис концепции развития непрерывного образования о том, что получение знаний в течение всей жизни, среди прочего способствует личной самореализации и трудовой адаптации взрослого населения страны, повышает качество человеческого капитала экономики.

В рамках данного тематического направления предполагается проанализировать мнения участвовавших в непрерывном образовании за последний год об уровне удовлетворенности пройденным обучением, полученным образованием, удалось ли им восполнить необходимые пробелы в знаниях, навыках с помощью непрерывного

образования, и как повлияло участие в непрерывном образовании на различные аспекты их жизни (карьеры), учитывалось ли участие в непрерывном образовании их работодателем.

В рамках задачи изучения развития непрерывного образования взрослых в России важно получить оценки не только фактического участия населения в непрерывном образовании, но и объема инвестируемых на эти цели средств. Данные о расходах на непрерывное образование имеют ценность для понимания распространенности различных источников финансирования, объемов и структуры затрат, связанных с получением образования, обучением, самообразованием населения. От кого преимущественно получают финансовую поддержку - от государства, работодателя, или оплачивают сами (в том числе с помощью родственников, друзей) по видам образования, обучения? Кроме того, оценивается готовность населения платить за различные виды обучения. Дополнительно будет изучено, какую сумму готовы потратить граждане на приобретение различных видов навыков, в случае если обучение инициировано самим работником/гражданином.

4. Механизмы вовлечения в непрерывное образование в компаниях

Наставничество – один из ключевых элементов развития компания. В современных условиях рынка труда и требований к бизнесу важно, когда сотрудники обучаются без отрыва от работы при поддержке своих опытных коллег. Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером, поскольку никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям. В глобальном понимании наставничество логично воспринимать в качестве одного из ключевых элементов концепции самообучающейся организации. Будучи гибким, практическим и экономически эффективным методом, наставничество может одинаково успешно «работать» в компаниях любого масштаба, любой отраслевой направленности и находящихся на любой стадии организационного развития.

Также тема наставничества обозначена в федеральном проекте «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» Национального проекта «Образование» в качестве одного из наиболее перспективных и предполагаемых к широкому использованию при подготовке квалифицированных специалистов, ведь система наставничества является одним из неотъемлемых элементов непрерывного образования. В рамках данного сюжета будут описаны практики наставничества в современных компаниях: в том числе будут изучаться участие населения в этих практиках, распространенные функции наставников, меры поощрения за их выполнение, а также прохождение специальной подготовки для их осуществления. Также дополнительно будут идентифицированы основные профессиональные группы работников, выступающие в роли наставников для менее опытных сотрудников, и

отраслевая направленность предприятий, использующих систему наставничества для развития собственного персонала.¹³

Независимая оценка квалификации (НОК) – это процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или иным квалификационным требованиям. НОК проводится уполномоченными центрами оценки квалификаций, а сам экзамен состоит из теоретической и практической частей. Успешное прохождение НОК позволяет соискателю подтвердить свою квалификацию независимо от способа её получения, расширить возможности трудоустройства, получить допуск к определенным видам работ. В рамках данного тематического направления будут проанализированы практики участия в независимой оценке квалификаций и в конкурсах профессионального мастерства как способах оценки уровня профессиональных навыков, знаний и умений, их соответствия требованиям рынка труда. Кроме того, будет исследоваться роль работодателей, стимулируют ли они участие работников в этих механизмах профессионального развития. Также дополнительно будут идентифицированы основные профессиональные группы работников, участвующих в системе независимой оценки квалификаций для подтверждения собственного профессионального опыта.

5. Использование ИКТ в непрерывном образовании

В связи с развитием цифровых технологий меняется и сфера образования, благодаря новым технологиям обучения расширяются возможности для непрерывного образования, повышается доступность новых знаний. В рамках опроса оценивается активность использования цифровых технологий при получении образования, обучении (в том числе использование различных ИКТ ресурсов, дистанционного/онлайн-формата обучения). В ходе реализации Национальных проектов «Образование» и «Цифровая экономика» запланировано развитие открытых онлайн-платформ для непрерывного образования, с помощью которых все желающие могут пройти онлайн-обучение, выбрав нужный доступный курс, ресурс, в том числе обучение на массовых открытых онлайн-курсах (МООК). В опрос населения включены вопросы, измеряющие уровень информированности о МООК, ожидания относительно обучения на них, а также имеющийся опыт обучения.

В рамках исследования предполагается проанализировать проникновение ИКТ в обучение в территориальном и социально-демографическом разрезах, выделить приоритетные ИКТ-инструменты, используемые в непрерывном образовании. Эти данные

¹³ В соответствии с Федеральным законом № 238 ФЗ «О независимой оценке квалификации» (далее – Закон № 238 ФЗ), устанавливающий порядок прохождения такой оценки работниками. Одна из целей введения этой процедуры – создание для работника возможности подтвердить свою квалификацию не у своего работодателя или образовательном учреждении, а в других, независимых, специально созданных для этого организациях. Предполагается, что такая оценка будет удобна не только для работников, но и для работодателей.

имеют важное значение для планирования развития программ непрерывного образования в рамках Национальных проектов, разработки приоритетных направлений и методов обучения в региональном и возрастном разрезе.

Кроме того, по итогам исследования необходимо будет оценить перспективность различных каналов продвижения информации о реализации ИКТ-насыщенных программ непрерывного образования с тем, чтобы в следующие периоды в условиях ограниченности финансовых возможностей пользователи аналитических материалов имели возможности принятия обоснованных решений по приоритетам финансирования.

6. Интерес населения в будущем к участию в непрерывном образовании

Наряду с фактическим опытом участия в исследовании изучаются и планы участия различных групп населения в непрерывном образовании, по которым оценивается востребованность различных видов и направлений программ. Дополнительное внимание уделено анализу причин интереса к различным видам, направлениям основного и дополнительного образования, а также готовности самостоятельно оплачивать эти занятия, в том числе в случае существенного снижения доходов семьи. В силу наличия ряда ограничений (наличия финансов, проблемы свободного времени уточняются основные предпочитаемые формы, форматы обучения.

7. Роль самообразования

Реализация концепции непрерывного образования в современном обществе [European report on quality indicators of lifelong learning (Report based on the work of the Working Group on Quality Indicators), 2002] не может и не должна базироваться лишь на реализации формального и неформального образования и неотделима от постоянного самообразования. В этой связи предполагается также изучить распространенность других способов приобретения новых знаний и навыков: самообразование с использованием печатных материалов; экскурсии; посещение библиотек, учебные передачи по радио, ТВ; обучение с использованием аудио- и видеозаписей, компьютера, освоение производственных навыков на рабочем месте самостоятельно или под руководством коллег, освоение полезных навыков под руководством друзей или членов семьи и др. Какие способы самообразования наиболее распространены в различных группах населения, особенно с учетом развития ИКТ, образовательных ресурсов и платформ? С какими целями участвуют в самообразовании? Сколько требуется денежных ресурсов для самообразования?

8. Социально-демографический портрет

В рамках данного направления будет собрана информация о респондентах – пол, возраст, род деятельности, уровень образования, материальное положение и доход, семейное положение, поведенческие характеристики. Данные сведения позволят провести

сравнение по основным сюжетам обследования и получить более полную информацию о практиках участия различных групп населения в непрерывном образовании.

Таким образом, в настоящем обследовании в соответствии с ранее обозначенными задачами предусмотрено в рамках предложенных тематических направлений изучение следующих вопросов:

- Оценка потребности в навыках, знаниях, умениях населения
 - Достаточность знаний, навыков для карьеры, соответствие имеющейся специальности/профессии текущей работе
 - Требования работодателей к навыкам работников, основные причины изменения требований к навыкам
 - Основные дефициты навыков (профессиональных, универсальных), в том числе при смене работы
 - Наиболее эффективные, предпочитаемые способы формирования, совершенствования навыков
 - Оценка цифровых навыков
 - Оценка знаний иностранных языков
 - Наиболее значимые документы об образовании/обучении для дальнейшего развития карьеры
- Динамика рынка труда в новых условиях и ее влияние на потребности населения в непрерывном образовании
 - Негативные эффекты и основные риски, связанные с занятостью, заработками (увольнения, снижения зарплаты, сокращения рабочего времени, повышение нагрузки и др.)
 - Изменения в условиях работы, переход на дистанционный формат
 - Готовность населения к смене работы, мобильности, миграции
 - Изменение характера спроса на непрерывное образование в связи с состоянием рынка труда
- Участие населения в непрерывном образовании
 - Вовлеченность работающего и неработающего населения в основные виды непрерывного образования: основное, дополнительное, в том числе курсы повышения квалификации, стажировки, в текущем году и история участия в дополнительном образовании за последние 3 года
 - Особенности вовлеченности работающего населения в обучение, инициированное работодателем / работником
 - Мотивы (цели) участия в непрерывном образовании

- Удовлетворенность и основные эффекты от участия в непрерывном образовании
- Опыт развития и совершенствования различных групп навыков в ходе непрерывного образования

- Опыт приобретения, развития цифровых навыков
- Наиболее востребованные форматы обучения для приобретения различных групп навыков

- Причины неучастия в непрерывном образовании
- Расходы на непрерывное образование и источники финансирования
 - Механизмы вовлечения в непрерывное образование в компаниях
- Наставничество
- Независимая оценка квалификации
- Изменения активности работодателей в организации мероприятий по профессиональному развитию

- Использование ИКТ в процессе непрерывного образования
- Заинтересованность в использовании ИКТ, в том числе интерес к MOOC
- Ключевые виды используемых цифровых инструментов, ресурсов в непрерывном образовании

- Ожидаемые эффекты использования ИКТ
 - Интерес населения в будущем к участию в непрерывном образовании
- Планы участия, основные направления, в том числе среди работающих для профессиональной самореализации, развития карьеры

- Наиболее предпочитаемые форматы обучения
- Готовность платить за обучение
 - Роль самообразования
- Вовлеченность в самообразование, изменение активности в области самообразования

- Основные мотивы, направления развития
- Основные эффекты от самообразования
- Использование ИКТ в самообразовании
- Расходы на самообразование

Актуализация инструментария

Программа обследования 20202 года сформирована с учетом необходимости сохранения его мониторингового характера и одновременно актуализирована с учетом текущих тенденций в сфере непрерывного образования. Анкета построена по модульному принципу, в соответствии с которым формируются тематические блоки, содержащие

вопросы, динамика которых отслеживается ежегодно, и те, которые вводятся впервые или периодически.

В обследовании сохранены показатели, имеющие динамические ряды:

- участие населения формальном и неформальном образовании
- расходы на непрерывное образование и источники финансирования
- потребность в новых знаниях, намерения участвовать в основном и дополнительном образовании в ближайшие 12 месяцев

- участие населения в самообразовании.
- удовлетворенность и эффекты от участия в непрерывном образовании

В обследование 2022 года включены также новые блоки, в частности, это вопросы, касающиеся

- оценки дефицитов навыков, в том числе оценки цифровых навыков, знания иностранных языков, и необходимости получения новых знаний
- предпочтительных форм обновления навыков, обучения
- независимой оценки квалификаций,
- участия в конкурсах профессионального мастерства,
- участия в наставничестве,
- массовых открытых онлайн-курсов и др.

В таблице 2 перечислены вопросы анкеты, отражающие содержание основных тематических направлений.

Таблица 2-Распределение вопросов анкеты по тематическим направлениям

Название тематического направления	Номера вопросов
Потребность в навыках, знаниях, умениях населения	Work6a- Work6b, Work7.1-7.3, Work8-14, WORK35, WORK38. Qualif39-Qualif43, Digital60- Digital63, Lang66-69
Динамика рынка труда в новых условиях и ее влияние на потребности населения в непрерывном образовании	Work15- Work22, Work_reg_1, Work23, WPlans24- WPlans28, WORK30-WORK34. WORK36, Work_reg_2
Участие населения в непрерывном образовании (основном, дополнительном)	Qualif44-45, Dop46_1-Dop46_6, Dop46_9a-Dop46_9b, Dop46_10-Dop46_11, Digital64-65, Educ70-74, Educ76-80, Dop81- Dop89, Dop92-Dop93_2
Механизмы вовлечения в непрерывное образование в компаниях	NWork47- NWork54, Qualif55- Qualif59
Использование ИКТ в непрерывном образовании	Educ75, Dop90-91, Self109, MOOC113-MOOC115
Интерес населения в будущем к участию в непрерывном образовании	DOP46_8, Dop46_12- Dop46_13, Educ94-95, Work22a- Work22b, Plan96-Plan101
Роль самообразования	Self102- Self108, Dop110, Self111A-Self112
Социально-демографический портрет респондентов	Socdem1, Qincome3, Socdem5, Socdem29, SOCDEM116- SOCDEM122

Данное обследование позволит подтвердить или опровергнуть следующие предположения:

1. Большинство опрошенных сообщают о потребности в обновлении как профессиональных знаний и навыков, так и универсальных (общих) навыков. Важную роль в развитии последних играют неформальные практики обучения (в том числе на рабочем месте, с помощью коллег, наставников, через самообразование).

2. В существующих условиях нестабильной экономической, политической и социальной ситуации работники больше предпочитают проходить обучение, направленное на повышение собственного благополучия (стрессоустойчивость, переговоры, самоконтроль, разрешение конфликтов и т.д.)

3. Лица с высшим уровнем образования чаще прибегают к приобретению новых навыков и компетенций посредством неформального обучения и самообразования, а лица со средним и средним профессиональным образованием – к формальному обучению.

4. Дефицит различных групп навыков преимущественно устраняется при использовании разных форматов и форм обучения: профессиональные – через обучение на различных курсах и программах дополнительного профессионального образования, а надпрофессиональные навыки – через самообразование и обучение на рабочем месте.

5. Уровень базовых цифровых навыков существенно различается в зависимости от возраста, места проживания и уровня образования, существенно ниже уровень цифровых навыков среди старших возрастов, жителей сельской местности, респондентов с низким уровнем образования. Углубленные цифровые навыки (настройка программного обеспечения, цифровых устройств, программирование), пока мало распространены, в основном среди молодежи, среди респондентов с высшим образованием.

6. Несмотря на потребности в обновлении знаний и навыков, в связи с ухудшением экономического положения в регионах, снижением располагаемых денежных доходов, участие взрослого населения в непрерывном образовании за последний год в лучшем случае не изменилось, но наиболее вероятно снизилось.

7. Работники предпочитают получать документы об обучении в вузе, и в то же время в большей степени хотят приобретать новые компетенции посредством самообразования или обучения на рабочем месте.

8. Работники, выбравшие обучение по собственной инициативе, чаще осваивают программы для приобретения надпрофессиональных навыков с целью дальнейшего профессионального развития и смены карьерной траектории, в то время как обучение, инициированное работодателем, скорее, направлено на развитие

узкопрофессиональных навыков сотрудника с целью поддержания производства на предприятии.

9. Работники, чья профессиональная деятельность в большей степени связана с кооперацией, сотрудничеством и общением, чаще предпочитают программы для развития надпрофессиональных групп навыков, в то время как работники, занятые физическим, рутинным трудом, - предпочитают развивать профессиональные компетенции.

10. В самообразование вовлечена большая доля населения, чем в основное и дополнительное образование.

11. Чаще всего основное и дополнительное образование оплачивается из государственных средств или средств компаний.

12. Средства, которые готовы люди самостоятельно потратить на своё обучение, зависит от исходного уровня образования, профессиональной категории и отрасли компании, в которой занят респондент.

13. Увеличивается среди участвовавших в непрерывном образовании доля тех, кто обучался с помощью цифровых технологий, с использованием ИКТ ресурсов, однако пока это не является массовой практикой.

14. Участие в непрерывном образовании создает множественные эффекты, не только экономического характера (в виде роста доходов), но и социальные (улучшение взаимоотношений, качества жизни, расширение социальных связей, др.).

15. Намерения в будущем участвовать в непрерывном образовании выражает меньшинство опрошенных, и выше вероятность формирования таких планов среди респондентов, ранее уже участвовавших в непрерывном образовании в предыдущие 12 месяцев (у активных участников).

16. У значительной части работающего населения существует потребность в приобретении новых знаний, навыков в профессиональной сфере, но существенно у меньшего числа уже сформированы планы на ближайший год пройти необходимое обучение.

17. Чаще имеют намерения продолжить обучение в дальнейшем респонденты в возрасте 25-45 лет, респонденты, имеющие высшее образование, особенно руководители и специалисты.

18. Подавляющее число респондентов в качестве приоритетных форматов обновления компетенций предпочтут гибкие формы обучения, подразумевающие обучение от коллег и руководителей. Напротив, выбор относительно продолжительных программ подготовки (программ высшего образования, программ повышения квалификации) будет характерен для респондентов, относящихся к таким профессиональным группам, как

руководители высшего или среднего звена.

19. В системе наставничества чаще участвуют респонденты с высшим образованием, работающие в отраслях, в большей степени, связанных с кооперацией, общением и взаимодействием с людьми.

20. В прохождении системы независимой оценки компетенций чаще заинтересованы граждане со средним или средним профессиональным образованием, занятые в технологических отраслях (сельское и лесное хозяйство, добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, обеспечение электроэнергией, строительство, транспорт) для подтверждения опыта владения профессиональными компетенциями на высоком уровне.

Выборка обследования и методика сбора данных

В обследовании будет опрошено не менее 6500 респондентов в возрасте от 18 до 64 лет не менее чем в 40 субъектах РФ.

Выборка для обследования 2020 года проектируется как стратифицированная, где в качестве стратообразующих параметров используются:

- Региональная принадлежность (г. Москва; Северо-западный ФО; Центральный ФО (без г. Москва); Приволжский ФО; Южный ФО (включая Крым), Сев.-Кавказ. ФО; Уральский ФО; Сибирский ФО; Дальневосточный ФО)
- Тип населенного пункта (Город более 1 млн., город от 100 тыс. до 1 млн., город менее 100 тыс. чел., села (ПГТ))
- Возраст респондента (18-24 года, 25-34 года, 35-44 года, 45-54 года, 55-64 года)
- Уровень образования (общее и ниже, среднее профессиональное, высшее образование)

В целом по выборке должно быть обеспечено пропорциональное распределение по уровню материального положения в соответствии с эталонным распределением по РФ согласно данным ФОМ.

Опрос проводится в формате личного интервью по месту жительства респондента с использованием формализованной анкеты (на планшетах, бумажных анкетах).