

Развитие и состояние дел в области образования взрослых Национальный доклад Российской Федерации

(подготовлен Министерством образования и науки Российской Федерации)

Состояние образования взрослых в России

Образование взрослых в Российской Федерации становится всё более важной сферой образовательных услуг, ему принадлежит ведущая роль в развитии непрерывного образования. В последние годы сфера образовательных услуг для взрослых активно развивается в количественном и качественном отношении.

К настоящему времени в России существуют различные формы образования взрослых:

- формальное образование взрослых - общее среднее образование, начальное, среднее профессиональное образование, высшее образование, послевузовское профессиональное образование (аспирантура и докторантура), повышение квалификации и переподготовка специалистов и руководителей с высшим и средним профессиональным образованием в институтах, на факультетах и курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

- неформальное образование взрослых - профессионально направленные и общекультурные курсы обучения в народных университетах, центрах непрерывного образования, центрах образования взрослых, в лекториях общества "Знание", по телевидению, на различных курсах интенсивного обучения.

Образование взрослых охватывает значительную часть потребителей образовательных услуг в сфере как формального, так и неформального образования. Своевременное получение образования, включая профессиональное, его повышение и возможность при необходимости пройти курс переподготовки дает возможность не снижать и повышать уровень

грамотности населения, обеспечивать постоянный рост квалификации работников всех образовательных уровней. Развитие и социальная интеграция молодежи, включая детей школьного возраста, не имеющая (или не имевшая ранее) возможность по различным причинам (война, эмиграция, экологические катастрофы, бедность и т.п.) посещать школу или любое другое образовательное учреждение возможны прежде всего через образование взрослых. В повышении квалификации и переподготовке нуждается также большинство действующих специалистов, демобилизованные военнослужащие, безработные, заключенные.

Всеми формами образования взрослых охвачено около 30% населения России.

Первая составляющая системы образования взрослых – дополнительное профессиональное образование (ДПО) способствует формированию профессиональной основы кадрового потенциала современной высокотехнологичной экономики. Потребителями услуг данной части системы непрерывного образования является социально адаптированная часть населения, получающая образование последовательно на всех его уровнях, включая послевузовское.

Вторая часть системы образования взрослых обеспечивает разнообразным группам населения возможность адаптироваться к изменяющимся условиям жизни. Эта подсистема включает в себя образование, направленное на адаптацию и реабилитацию социальных и профессиональных групп, не способных самостоятельно приспособиться к быстроменяющейся социальной среде. Кроме того, в эту подсистему вовлекаются граждане, не имеющие в силу различных причин доступа к формальной системе профессионального образования, что создает для них угрозу десоциализации.

Эта часть системы образования взрослых обеспечивает также вовлечение в образовательный процесс мигрантов, беженцев и вынужденных переселенцев, а также граждан подвергшимся по тем или иным причинам

десоциализации. Она включает в себя, с одной стороны, программы базового образования, позволяющие, в частности получить более четкое представление об основах современного устройства государства и экономики, а, с другой – программы профессиональной подготовки, обеспечивающие в том числе приобретение новых профессий, развитие имеющихся навыков и знаний и т.д. и облегчающие доступ на рынок труда.

Третья составляющая системы образования взрослых обеспечивает удовлетворение разнообразных индивидуальных образовательных потребностей граждан, например, языковую подготовку, получение психологических, культурологических и иных гуманитарных знаний, коммуникативных навыков, навыков автовождения и т.п.

Согласно официальной статистике в России более двух тысяч учебных заведений реализуют программы дополнительного профессионального образования, в которых ежегодно около 1,5 млн. чел. проходят повышение квалификации и более 100 тыс. чел. – профессиональную переподготовку. Здесь не учтены миллионы слушателей, обучающихся по краткосрочным (до 72 часов) программам и в рамках системы внутрифирменного обучения. Если включить в эту систему структуры внутрифирменного обучения на производстве, а также повышения квалификации рабочих, то общее число образовательных структур, обеспечивающих получение ДПО, составляет около 3 тысяч человек.

В последние годы в системе дополнительного профессионального образования специалистов наблюдается быстрый рост числа обучаемых. За последние 5 лет они выросли с 898,4 тыс. чел. до 1432,9 тыс. чел. или на 59,5% (и это без учета повышения квалификации и переподготовки рабочих кадров). Основную долю ДПО составляет повышение квалификации – 92,1%; профессиональная переподготовка, соответственно, 7,9%. В профессиональную переподготовку входят и программы «Мастер делового администрирования» (МДА), на которые в настоящее время предъявляется

повышенный спрос. В целом за 5 лет объем профессиональной переподготовки вырос в 2,2 раза.

Наибольшую роль профессиональная переподготовка играет при переобучении военных, уволенных в запас (ее доля для указанного контингента достигает 85,5%), а также безработных, направляемых в образовательные учреждения службами занятости (38,8%). Однако повышение квалификации и переподготовка военных и безработных занимают крайне небольшое место в системе дополнительного профессионального образования специалистов – всего 1,3%. Более масштабная профессиональная переподготовка и повышение квалификации безработных ведутся по рабочим профессиям.

Доля государственных служащих в общей численности специалистов, проходящих повышение квалификации и профессиональную переподготовку составила в 2002 и 2003 гг. менее 5%. Вместе с тем она выросла за 5 лет более чем в 1,5 раза и в ближайшей перспективе должна в связи с административной реформой расти высокими темпами.

К формализованным структурам ДПО примыкают различные неформальные структуры (тренинговые группы, внутрифирменная подготовка и переподготовка и т.п.) которые иногда действуют на базе формализованных структур, а нередко образуются неформально, как правило, на короткий срок.

В настоящее время в российской системе образования взрослых идет формирование гибких структур оказания образовательных услуг по индивидуализированным заказам работодателей. В последние годы наметилась тенденция к институционализации их деятельности в рамках аккредитованных структур, поскольку как организации, так и сами работники все больше настроены на формализацию (официальную фиксацию) получаемых дополнительных профессиональных знаний и квалификаций (в виде различных сертификатов и дипломов, учитываемых при приеме на работу и карьерном росте).

К этой системе примыкает открытое образование взрослых в его различных формах, а также дистанционное обучение.

Вместе с тем, хотя система ДПО является наиболее динамично развивающейся частью образования взрослых, она в ее современном виде не может удовлетворить быстро растущий спрос агентов рынка труда на повышение квалификации, профессиональную переподготовку и развитие профессиональных компетенций. Особенно большой неудовлетворенный спрос концентрируется на сегменте подготовки, повышения квалификации и переподготовки рабочих кадров. Одна из особенностей современного отечественного рынка труда заключается в том, что, с одной стороны, существует высокая потребность в высококвалифицированных кадрах рабочих профессий, а с другой стороны - переизбыток выпуска специалистов с высшим образованием. Невостребованными на рынке труда остаются специалисты с самыми «модными» профессиями – экономисты, юристы, менеджеры, работники социально-гуманитарного профиля (предложение в 6–8 раз опережает спрос).

При решении этой проблемы необходимо обеспечить объединение усилий учебных заведений систем начального и среднего профессионального образования, структур, обеспечивающих развитие персонала на предприятиях и внутрифирменную (внутрипроизводственную) подготовку квалифицированных рабочих. В этом процессе должно быть обеспечено «социальное партнерство», интенсифицировано участие работодателей в повышении квалификационного потенциала российских предприятий и сферы услуг.

Развитии ДПО взаимосвязано с системой социальной адаптации взрослого населения, включая мигрантов, значительная часть из которых нуждается как в профессиональной, так и социальной адаптации, поскольку более 50% не имеют профессионального образования, а более 6% - общего среднего (речь идет о лицах старше 16 лет).

В ближайшие годы ожидается сокращение числа обучаемых в системах начального, среднего и высшего профессионального образования в среднем на 25-30%, что обусловлено демографической ситуацией. Одновременно ожидается резкий рост контингентов в системе образования взрослых, что делает ее развитие приоритетным.

Общее число лиц, нуждающихся в дополнительных образовательных услугах в виде различных форм повышения квалификации и профессиональной переподготовки, можно оценить в 6,5-7,0 млн. чел. (10-11%% занятого населения, в это число входит повышение квалификации и переподготовка не только специалистов, но и рабочих, а также работников, получающих различные формы внутрифирменного обучения), что потребует резкого расширения деятельности и повышения ее эффективности как действующей системы ДПО, так и других образовательных структур, работающих на этом рынке.

Эффективным средством развития системы непрерывного образования является создание корпоративных университетов, обеспечивающих чередование получения фундаментальных знаний с практической деятельностью.

Развитие непрерывного образования позволяет создавать условия для формирования гибких образовательных траекторий и выравнивания доступа к качественному образованию на всех уровнях образовательной системы, обеспечит набор образовательных услуг, отражающих динамично меняющиеся потребности личности, общества, экономики.

Развитие образования взрослых

1. Политика, законодательство, финансирование

Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2006-2010 годы, является на данный момент основным документом, определяющим как понятие непрерывного образования, так и отдельные его элементы, включая образование взрослых. В Концепции утверждается, что

«"непрерывное образование" - процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение всей жизни на основе использования системы государственных и общественных институтов и в соответствии с потребностями личности и общества. Необходимость непрерывного образования обусловлена прогрессом науки и техники, широким применением инновационных технологий. По некоторым оценкам, среднегодовой темп прироста новых знаний составляет 4-6 процентов. Это означает, что около 50 процентов профессиональных знаний специалист должен получить после окончания учебного заведения. Объем времени, необходимый для обновления профессиональных знаний для специалистов с высшим образованием, составляет 28 процентов общего объема времени, которым работник располагает в течение всего трудоспособного периода».

Дается и определение непрерывного профессионального образования. По мнению авторов концепции, это **«понятие "непрерывное образование", используемое применительно к сфере профессионального образования и профессиональной подготовки».** При этом «Непрерывное профессиональное образование лиц старшего школьного возраста и взрослых создает условия постоянного профессионального, карьерного и личностного роста в течение всей жизни». В разделе II Концепции указаны факторы, влияющие на социально-экономическое развитие страны в первую очередь. На первом месте из всех факторов находится «развитие современной системы непрерывного образования».

Основной стратегической целью программы документ называет «обеспечение условий для удовлетворения потребностей граждан, общества и рынка труда в качественном образовании путем создания новых институциональных механизмов регулирования в сфере образования, обновления структуры и содержания образования, развития фундаментальности и практической направленности образовательных программ, формирования системы непрерывного образования.» Даются и

мероприятия, позволяющие достичь указанной цели, в том числе, внедрение моделей непрерывного профессионального образования, обеспечивающего каждому человеку возможность формирования индивидуальной образовательной траектории для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста; внедрение новых образовательных технологий и принципов организации учебного процесса, обеспечивающих эффективную реализацию новых моделей и содержания непрерывного образования, в том числе с использованием современных информационных и коммуникационных технологий; реализация системы мер по обеспечению участия России в Болонском и Копенгагенском процессах с целью повышения конкурентоспособности российского профессионального образования на международном рынке образовательных услуг и обеспечения возможности участия российских студентов и выпускников образовательных учреждений в системе международного непрерывного образования».

Важным направлением государственной политики в сфере образования взрослых является деятельность России в рамках СНГ. Межпарламентской Ассамблеей СНГ были приняты модельные законодательные акты "Об образовании взрослых", "О просветительской деятельности". В 2006 г. принята Концепция развития образования взрослых, разработан план мероприятий по реализации Концепции развития образования взрослых в государствах - участниках Содружества Независимых Государств.

Финансирование образования взрослых

Финансирование образования взрослых осуществляется из трех основных источников: бюджетное финансирование, финансирование обучения за счет работодателей и оплата обучения самими гражданами.

1.2.1. Бюджетное финансирование образования взрослых

а) Доля расходов на переподготовку и повышение квалификации в федеральном бюджете Российской Федерации составила в 2007 г. 1,65% от общих расходов федерального бюджета на образование, в 2008 г. – 1,4%.

б) Доля расходов на переподготовку и повышение квалификации в консолидированном бюджете Российской Федерации на образование составила 3%, на здравоохранение – 1,43%.

с) Бюджетное финансирование обучения взрослых включает в себя следующие составляющие:

- финансирование обучения в государственных учреждениях среднего и высшего образования, а также в аспирантуре и докторантуре граждан старше 25 лет, прошедших по конкурсу на бюджетные места;

- финансирование довузовской подготовки (на подготовительных курсах государственных вузов) граждан, отслуживших в Вооруженных силах Российской Федерации (ВС) по контракту солдатами, матросами, сержантами и старшинами не менее 3-х лет;

- финансирование переподготовки военнослужащих (офицеров), ушедших в отставку из рядов ВС;

- финансирование повышения квалификации и профессиональной переподготовки 1 раз в 5 лет работников бюджетной сферы, государственных и муниципальных служащих, а также офицерского состава ВС;

- финансирование переобучения безработных, направленных на учебу службами занятости.

Приток в Российскую Федерацию значительного числа трудовых мигрантов (в ближайшем будущем их поток может достичь, по экспертным оценкам, 1 млн. чел. в год) ставит в повестку дня вопрос бюджетного финансирования процессов их социальной адаптации (обучение русскому языку, основам российского законодательства, истории и т.п.).

Бюджетное финансирование обучения взрослых распределяется следующим образом по уровням бюджетной системы:

Из федерального бюджета финансируется обучение:

- граждан старше 25 лет в государственных учреждениях среднего профессионального образования, обучающихся на бюджетных местах, в

случае, если эти учреждения подведомственны федеральным органам исполнительной власти (ФОИВ);

- граждан старше 25 лет в государственных (федеральных) учреждениях высшего профессионального образования, обучающихся на бюджетных местах;

- аспирантов и докторантов, прошедших конкурс на обучение на бюджетных местах в аспирантурах и докторантурах федеральных государственных вузов и научно-исследовательских институтов Российской академии наук (РАН), а также других ведомств;

- на подготовительных курсах федеральных государственных вузов граждан, отслуживших в рядах ВС солдатами, матросами, сержантами и старшинами по контракту не менее 3 лет;

- вышедших в отставку офицеров ВС при получении ими гражданских специальностей;

- повышение квалификации и профессиональная переподготовка преподавателей федеральных государственных вузов и других образовательных учреждений, подведомственных ФОИВ (осуществляется 1 раз в пять лет);

- переподготовка и повышение квалификации медицинских работников федеральных медицинских учреждений (осуществляется 1 раз в пять лет);

- переподготовка и повышение квалификации государственных служащих, работающих в федеральных органах государственной власти (осуществляется 1 раз в пять лет);

- переподготовка и повышение квалификации офицеров Вооруженных сил Российской Федерации.

Из бюджетов субъектов Российской Федерации финансируются программы обучения:

- граждан старше 25 лет в государственных учреждениях среднего профессионального образования, обучающихся на бюджетных местах, в

случае, если эти учреждения подведомственны органам управления образованием субъектов РФ;

- граждан старше 25 лет в государственных учреждениях высшего профессионального образования, обучающихся на бюджетных местах, подведомственных органам управления образованием субъектов РФ;

- переподготовка и повышение квалификации учителей государственных и муниципальных общеобразовательных школ, преподавателей и мастеров производственного обучения государственных учреждений начального профессионального образования, преподавателей государственных учреждений среднего профессионального образования, подведомственных органам управления образованием субъектов РФ (осуществляется 1 раз в пять лет);

- переподготовка и повышение квалификации медицинских работников региональных и муниципальных медицинских учреждений (осуществляется 1 раз в пять лет);

- переподготовка и повышение квалификации государственных служащих, работающих в органах государственной власти субъектов РФ (осуществляется 1 раз в пять лет);

- переобучение безработных по направлению службы занятости.

Из муниципальных бюджетов финансируется:

- переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих (осуществляется 1 раз в пять лет).

1.2.3. Расходы корпоративного сектора на образование взрослых

Расходы работодателей (бизнеса, корпоративного сектора) в образование взрослых достигли в 2007 г., по экспертным оценкам, приблизительно 200 млрд. руб.

Основные формы дополнительного обучения и переподготовки новых работников по отдельным категориям персонала представлены в табл. 1

**Основные формы дополнительного обучения/переподготовки
новых работников по отдельным категориям персонала
(по данным Мониторинга экономики образования 2006 года)**

	Функциональные специалисты	линейные специалисты	служащие	квалиф. рабочие
не требуется доп. обучение	62	54	62	45
на курсах повышения квалификации вне предприятия	16	16	11	12
на семинарах, курсах, организованных опытными работниками на предприятии	9	15	10	7
в том числе с доп.оплатой работников	7	9	5	3
в том числе без оплаты	2	6	5	3
прикрепление новичка к опытному работнику	11	11	15	29
в том числе с доп.оплатой	2	3	4	14
в том числе без доп.оплаты	9	8	11	15
новичок "доучивался" самостоятельно	2	4	2	4

* в % по столбцу указана доля от числа предприятий, которые принимали "новичков" на соответствующие вакансии

В финансовом плане более затратными для предприятий, нанимавших новых сотрудников, оказывается дообучение новичков-специалистов: чаще всего именно их дополнительное обучение приходилось оплачивать предприятиям в форме оплаты внешним организациям или оплаты консультаций более опытных сотрудников на самом предприятии. В

основном для "доводки" специалистов нужны специальные, "организованные", формы обучения. Но если функциональные специалисты чаще обучаются на курсах переподготовки/повышения квалификации вне предприятия, то линейные специалисты чаще проходят дополнительное обучение именно на самом предприятии, так как для этой категории специалистов, в первую очередь, требуются знания и навыки, связанные с деятельностью конкретного предприятия.

Доучивание вновь принятых служащих и квалифицированных рабочих связано с меньшими прямыми финансовыми затратами, их дообучение чаще всего происходит непосредственно на рабочем месте (в ходе работы) через прикрепление к более опытному работнику или самостоятельно.

Продолжительность дополнительного обучения/переподготовки новых работников по отдельным категориям персонала представлена в табл. 2

Табл. 2

Продолжительность дополнительного обучения/переподготовки новых работников по отдельным категориям персонала (по данным Мониторинга экономики образования 2006 года)

	Функциональные специалисты	линейные специалисты	служащие	квалиф. рабочие
не требуется доп. обучение	62	54	62	45
Требуется доп. обучение в течение...				
одного месяца и менее	20	28	23	27
более одного, но не более трех месяцев	11	12	10	23
более трех месяцев, но не более шести месяцев	5	4	4	4
более полугода	2	2	2	2

* в % по столбцу указана доля предприятий, где необходима указанная длительность дообучения для нового работника

По оценкам самих работодателей, для "среднестатистического" вновь принятого работника требуется не более 1 месяца "дообучения". Более длительной оказывается "доводка" квалифицированного рабочего - 0,8 месяца. Для сравнения - "дообучение" служащего требует примерно полмесяца.

Согласно опросу Левада-центра¹, работодатели считают, что из вновь принятых (вне зависимости от того, имеют они опыт предыдущей работы или нет) примерно треть квалифицированных рабочих, и приблизительно каждый четвертый специалист с высшим образованием нуждаются в дополнительном обучении. Ситуация различается в зависимости от отрасли. Для почти половины вновь принятых высококвалифицированных специалистов в сфере деловых услуг требуется, по мнению работодателей, дополнительное обучение. Такое же мнение высказывают работодатели – руководители промышленных предприятий: почти 40% принятых на работу квалифицированных рабочих нуждаются в дополнительном обучении. Менее всего нуждаются в нем вновь принятые работники в строительстве и на транспорте (от 10 до 20% в зависимости от категории работника).

Имеющиеся исследования позволяют заключить, что на сегодняшний день масштаб обучения персонала, особенно в сфере промышленности, совершенно недостаточен. В качестве причин такого положения рассматриваются²:

- низкая инвестиционная и инновационная активность;
- короткие (3-5 лет) горизонты планирования;
- отсутствие механизмов удержания обученных работников, боязнь их переманивания извне.

Тем не менее, в 2005 году более 70% предприятий промышленности, связи, сферы деловых услуг организовывали переподготовку, повышение квалификации или стажировку работников. Вместе с тем только 56% предприятий торговли занимались повышением квалификации, а также переподготовкой сотрудников. В промышленности, в строительстве большая часть предприятий организовывало переподготовку квалифицированных рабочих (около 50% предприятий), а также специалистов (54% предприятий).

¹ М. Красильникова, Н. Бондаренко. Оценка качества профессиональной подготовки работников.

² Данные ГУ-ВШЭ

Переподготовкой специалистов активнее всего занимались в сфере деловых услуг (62% предприятий) и связи (68% предприятий)³.

В структуре финансовых затрат бизнеса на цели повышения квалификации и переподготовку персонала основное место занимает оплата услуг «внешних» организаций – образовательных и прочих учреждений и организаций, которые обеспечивают профессиональное совершенствование работников. Если опираться только на количественные ответы о размере произведенных затрат, то оказывается, что такие расходы составляют около 60%, и из них около половины перечисляется в учреждения высшего профессионального образования. Две другие наиболее распространенные статьи образовательных расходов предприятия – это приобретение учебной литературы и т.п. (63% предприятий имеют такие расходы) и затраты на организацию курсов, семинаров повышения квалификации и переподготовки внутри предприятия, силами его работников (43%). По сумме затрат на эти статьи расходов приходится чуть менее трети: 18% - на приобретение литературы и 11% - на организацию образовательных мероприятий внутри предприятия.

Материальная помощь работникам предприятия на образовательные цели также в основном осуществляется в форме прямого перечисления средств образовательным учреждениям, в которых они учатся, а не в виде материальной помощи лично работнику.

В ходе опроса Левада-центра 43% работодателей сообщили, что руководимое ими предприятие финансирует обучение работников в каких-либо учебных заведениях. Чаще всего речь идет об обучении в вузах (23%) или на учебных курсах, курсах профподготовки, повышения квалификации по профильной специальности (30%). Обучение в средних и начальных учебных заведениях финансируется крайне редко (соответственно, 6% и 4% дали такой ответ). При этом в подавляющем большинстве случаев работодатели предпочитают перечислять оплату за обучение

³ Данные Левада-центра

непосредственно в образовательные учреждения, а не предоставлять финансовую помощь своим работникам. Если речь идет об обучении в вузе, то 71% работодателей сообщили, что они перечисляют плату за обучение непосредственно в вуз. Оплата услуг курсов повышения квалификации практически полностью перечисляется напрямую (94%).

На переподготовку и повышение квалификации предприятия малого бизнеса расходуют в среднем на 1 работающего от 3 до 15 тыс. руб. в год, среднего бизнеса – от 10 до 45 тыс. руб. в год.

Предприятия крупного бизнеса ведут интенсивную деятельность по повышению квалификации и переподготовке своих работников, расходуют значительные суммы на обучение персонала.

Крупный бизнес быстро и эффективно развивает (и финансирует) образовательные структуры, осуществляющие переобучение: корпоративные образовательные центры, школы менеджеров, учебные центры, центры подготовки кадров, сети региональных тренинг-менеджеров, системы выездных семинаров, обучение по президентской программе подготовки менеджеров, дистанционное обучение, корпоративные университеты и подготовку специалистов по системе МДА, дистанционное обучение. Расходы крупного бизнеса в среднем на обучение 1 работника в год оцениваются в диапазоне от 50 до 150 тыс. руб.

1.2.5. Расходы граждан на обучение

В рамках проекта «Мониторинг экономики образования», выполняемого по заказу Министерства образования и науки Российской Федерации и Федерального агентства по образованию в конце 2006 года Фондом «Общественное мнение» был проведен опрос 9000 российских семей (домохозяйств), проживающих в городах и селах всех регионов Российской

Федерации, по территориальной общенациональной репрезентативной выборке.

Всего по общероссийской выборке было опрошено 8998 домохозяйств, в том числе: 516 – в Москве, 294 – в Санкт-Петербурге, 822 – в региональных центрах численностью более 1 млн жителей, 1530 – в региональных центрах менее 1 млн жителей, 3405 – в малых городах и поселках городского типа, 2431 – в селах.

Кроме того, по сепаратной репрезентативной московской выборке было обследовано 2999 домохозяйств.

В рамках проведенного опроса выявлялись вовлеченность взрослого населения Российской Федерации в процессы образования и расходы граждан (домохозяйств на образование взрослых).

61% взрослых обучались на платной основе. Чаще всего обучение оплачивала семья (или сам обучающийся) – 33%, несколько реже (22%) – предприятие, где работает обучающийся, а в единичных случаях (1%) оплату брала на себя служба занятости.

Семьи обучавшихся взрослых чаще всего несли такие затраты, как плата за поступление и за обучение (31% и 41% соответственно), сопутствующие расходы при поступлении и при обучении (покупка учебников, канцелярских товаров, ксерокопирование) – 24% и 30% соответственно. По оценкам респондентов, в среднем семья тратила на поступление взрослого на учебу 3324 рубля. Причем в крупных городах респонденты оценили затраты на поступление в несколько меньшую сумму – 2660 рублей, а в селах, наоборот, в большую – 4433 рубля. Вероятнее всего, все дело здесь в транспортных расходах. А вот само обучение жителям мегаполисов обходится более чем в два раза дороже, чем сельчанам (16757 руб. и 6850 руб. соответственно).

Обеспечение образования взрослых и образовательные учреждения

Система образования взрослых является составной частью единой системы непрерывного образования, удовлетворяющей потребности граждан в знаниях и умениях, необходимых для профессионального роста и развития личности в период самостоятельной жизни. В ее структуру входят следующие взаимодействующие компоненты:

- сеть образовательных учреждений;
- органы управления на национальном, региональном и местном уровнях;
- исследовательские центры;
- образовательные программы различной направленности;
- дидактические системы, учитывающие особенности взрослого учащегося;
- организации образования взрослых;
- – социальные службы, причастные к образованию;
- – просветительские учреждения и организации;
- учреждения науки и культуры – в той мере, в какой они занимаются просветительской деятельностью;
- учебно-методические объединения;
- средства массовой коммуникации, используемые в образовательных целях.

При понимании непрерывного образования как **образования взрослых** для России должны быть отнесены большинство форм институционализированного образования, начиная с уровня среднего профессионального образования. Вместе с тем в него необходимо включить те программы начального профессионального образования, которые связаны с переподготовкой безработных (по рабочим профессиям), социальным образованием (начальное профессиональное образование мигрантов, программы профессиональной реабилитации), а также все программы высшего профессионального и послевузовского образования, дополнительного профессионального образования. Кроме того, к этой категории могут быть отнесены и ряд образовательных программ, не имеющих выраженной профессиональной направленности: языковые курсы, курсы по психологии, дизайну и т.п. В непрерывное образование взрослых входят также программы открытого и дистанционного образования. В этой

сфере все большее развитие получают неинституционализованные формы, включая различные формы самообразования.

Коренное отличие образования взрослых лежит в области образовательных технологий и связано с тем, что взрослые, как правило, имеют уже как опыт образовательной деятельности, так и навыки практической работы. Их запросы более конкретны и прагматичны, когда речь идет о программах профессионального образования. Кроме того, в отличие от образования детей и молодежи образование взрослых имеет особые требования к организации обучения. Как правило, оно имеет жесткие временные рамки, поскольку либо протекает одновременно с трудовой деятельностью, либо отрыв от трудовой деятельности должен быть предельно сжат по срокам. Вместе с тем образование взрослых обычно имеет более выраженную мотивацию по сравнению с образованием молодежи.

Тем не менее, при анализе собственно образования взрослых возникает проблема, которая не артикулируется при рассмотрении непрерывного образования как образования на протяжении всей жизни. Это проблема вычленения взрослого контингента. В России до сих пор нет четкого определения, кто относится к числу взрослых. Этот момент характерен и для системы образования.

В промежуток от 15 до 30 лет попадает и получение общего образования и различных уровней профессионального образования, включая послевузовское (аспирантура), причем это образование не рассматривается как специфически взрослое.

Отнесение к образованию взрослых послешкольного образования, т.е. обучение лиц, имеющих либо опыт практической деятельности, либо диплом формального образования, также не решает проблемы, поскольку в этом случае к данной системе может быть отнесен студент, получающий первое высшее образование и одновременно работающий. Однако данный контингент, как правило, не включается в рассмотрение при анализе образования взрослых.

Таким образом, можно констатировать «наложение» или пересечение различных по смыслу образовательных процессов в рамках системы непрерывного образования, что с одной стороны, показывает, что в этой сфере могут возникать достаточно сложные конфигурации образовательных программ, как по содержанию обучения, так и по возрастным параметрам, а с другой, встает задача стыковки (обеспечения преемственности) различных уровней образования и многообразных образовательных программ.

Данная проблема неоднозначности возрастной границы и интерференции образовательных программ не является специфичной для России.

Развитие современной экономики со всей остротой ставит задачу подготовки квалифицированных кадров, потерянных за время рыночной реформации. Об этом свидетельствует и нарастающий дефицит на современном рынке труда квалифицированных рабочих и технических специалистов. Новые профессиональные требования к бизнес-специалистам предъявляет и современная экономика. При этом на университетском «поле» все чаще появляются внутрифирменные образовательные структуры, что еще раз подтверждает тенденцию, характеризующую содержательные изменения в спросе на образование в сторону его большей профессионализации.

Это новое давление на классический университет со стороны рынка приводит к тому, что институты высшего образования перестают быть особыми социальными институтами, на них все более распространяются те же правила игры, которые существуют для рыночных производственных и коммерческих предприятий.

В современных условиях наиболее актуальным представляется поиск инновационных форм образовательной и научной деятельности классического университета, а также взаимовыгодных форм его взаимодействия с бизнесом. Одной из таких форм, как свидетельствует мировая практика развития

эффективных систем образовательных структур, может служить альянс корпоративного университета с традиционными учебными заведениями.

Неформальное образование взрослых

Растущее многообразие познавательных-информационных запросов разных слоев населения невозможно удовлетворить в рамках существующих форм традиционного образования. Обостряется проблема несоответствия сложившейся системы образования новым потребностям общества и человека. Это порождает требование иного подхода к организации массовой образовательной деятельности взрослых – обучение должно отвечать разноуровневым интересам и возможностям граждан, органично вписываться в их образ жизни, учитывать специфику запросов того или иного контингента и даже отдельных групп обучаемых. Процессы непрерывного образования понимаются теперь не только как «учение длиною в жизнь» (lifelong learning), но и как «учение шириною в жизнь» (lifewide learning). Последнее акцентирует внимание на разнообразии видов образования – формальное, неформальное, информальное, – которые сопутствуют любой сфере жизнедеятельности современного человека – профессиональной, досуговой и даже семейно-бытовой.

Образование для взрослых призвано повышать уровень общих знаний и расширять возможности участия граждан в культурной, социальной и политической деятельности страны. Оно должно внести вклад в дальнейшую демократизацию общества, а также способствовать усилению позиции человека в профессиональной деятельности.

В этих условиях необходим новый взгляд на роль и значение массового неформального образования взрослых, отвечающего самым разным (но в каждом случае вполне определенным) образовательным потребностям. Неформальное образование, хотя и может планироваться «сверху», но реально возникает и осуществляется только как ответ на конкретный образовательный запрос «снизу». При этом активность обучающихся поддерживается «изнутри»

за счет реализации их актуальных интересов и потребностей. В этом смысле можно говорить о том, что неформальное образование в отличие от формального (и тем более информального) прямо и непосредственно способствует личностному росту человека, выполняя роль руководящей и направляющей внешней (по отношению к самому человеку) и одновременно его собственной внутренней силы.

Отвечая образовательным потребностям разных групп населения, система неформального образования должна обеспечиваться соответствующим – достаточно гибким, но не менее компетентным, чем это принято в структуре традиционного (формального) образования, научно-методическим руководством.

Назрела необходимость в разработке теоретически обоснованных, практически значимых и убедительных концептуальных подходов к организации и осуществлению массового образования взрослых в России.

В связи с этим отметим, что одна из наиболее существенных проблем на пути становления системы массового образования взрослых состоит *в преодолении стереотипа отношения к неформальному образованию как маловажному и несущественному*. Недооценка формирующего потенциала неформального образования приводит сегодня к социальным потерям и прямым экономическим издержкам, значительно превышающим затраты, необходимые для профилактической работы с целью предупреждения целого ряда негативных явлений – социального сиротства, наркомании, алкоголизма и т.п. Эта работа должна осуществляться, в том числе и посредством неформального образования.

Непонимание специфики неформального образования и его социального потенциала (по сравнению с традиционным школьным или высшим образованием), на наш взгляд, порождается недостаточным вниманием к изучению проблем «взрослого» образования, особенно специфики педагогического (точнее андрагогического) взаимодействия с аудиторией взрослых.

Необходимо в масштабах страны проанализировать деятельность сложившейся сферы нетрадиционных видов и форм образовательной деятельности взрослых. Это позволит выявить специфику неформальной познавательной и учебной деятельности разного контингента взрослых, мотивационные особенности и механизмы самоорганизации этой деятельности (в условиях той или иной повседневной занятости, профессиональной деятельности, в семейном воспитании, во время досуга, отпуска и т.п.). К услугам исследователей разнообразный эмпирический материал, накопленный деятельностью общества «Знание», народных университетов, клубов, студий и других образовательных структур, как в России, так и за рубежом – материал, который практически еще мало востребован для изучения.

Понятие неформального образования взрослых частично совпадает с такими понятиями, как «дополнительное» и «продолженное». Однако именно неформальное образование, как никакое другое, непосредственно отражает и удовлетворяет личностные потребности и запросы индивидуума, мобилизуя тем самым его естественную способность к самосовершенствованию, к духовному внутреннему росту. Одновременно неформальный образовательный процесс выступает и главным условием этого роста. При этом не только развиваются интеллектуальные способности обучающегося, но повышается и его психологическая защищенность от деструктивных влияний социума, поскольку, удовлетворяя и одновременно развивая свою естественную познавательную активность, человек реализует себя, свою «свободную» энергию в позитивном отношении к предметному миру, к себе и к другим людям. Тем самым он защищает себя и общество от разрушающих тенденций личностной самореализации в таких негативных видах деятельности, как соперничество, агрессия, захват любой ценой все большего количества материальных благ и т.п.

Опыт «свободного» неформального обучения взрослых подтверждает возможность восстановления позитивных социальных ориентаций в структуре личности обучающихся в результате первичного удовлетворения и

последующего постепенного развития у них потребности в доступной и лично значимой образовательной деятельности. Благодаря условиям «свободного обучения» у большинства учащихся появилась возможность по-новому осмыслить существующие жизненные проблемы, что создало основу для внутреннего преодоления асоциальных потребностей и освобождения от негативных социальных влияний. Формированию позитивного отношения к учебе способствовала также практика самостоятельного выбора (конечно, в определенных рамках) предметного содержания и режима занятий. Это укрепило взрослых в желании получить для себя что-то полезное в результате обучения. Интересно, что при этом многие из них продолжали считать, что диплом об образовании не столь важен, как это обычно принято думать.

Нетрудно увидеть, что отмеченные особенности деятельности школ «свободного обучения» отвечают сущности неформального образования. Результаты работы этих школ убедительно свидетельствуют о том, что при соответствующем подходе к проблеме массового образования взрослых разноплановое и разноуровневое неформальное образование может достаточно эффективно содействовать преодолению негативных тенденций в личностном развитии человека на протяжении всей жизни.

Таким образом, создание системы неформального образования может обеспечить условия для самореализации каждой личности, нравственного совершенствования за счет предоставления широких возможностей в выборе направления и форм образовательной деятельности, как в профессиональной сфере, так и в самых разных областях досуга.

Мониторинг и оценка программ и результатов обучения

В рамках одного из проектов в 2006 г. сотрудниками Академии народного хозяйства было проведено мониторинговое исследование системы дополнительного образования в двух российских регионах: Воронежская область, Чувашская Республика.

Одним из выводов по результатам исследования явилось то, что развитие *дополнительного профессионального образования в регионах*, т.е. внедрение широкого спектра программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации уже работающего населения является важным направлением формирования системы непрерывного образования. Пока отраслевая система переподготовки еще не сложилась, учреждения профобразования вполне способны «перехватить» инициативу. Их задача - серьезно изучая спрос и взаимодействуя в этом плане с работодателями, предложить на рынке образовательных услуг востребованные учебные курсы. При этом конкурентные преимущества образовательных учреждений составляют уже сформированная материальная база и сложившийся корпус квалифицированных кадров. Важным ресурсом укрепления позиций учреждений профессионального образования на рынке образовательных услуг продолжает оставаться взаимодействие с социальными партнерами: предприятиями, службой занятости, профсоюзами, общественными объединениями работодателей.

Специалисты сферы дополнительного профессионального образования в обоих регионах на фокус-группах неоднократно отмечали, что процент выпускников, не удовлетворенных полученным в вузе образованием, растет ежегодно. По их словам, более половины студентов выпускных курсов вузов убеждены в том, что никогда не будут работать по специальности, что образование, полученное в вузе, оказывается бесполезным. Однако молодые специалисты, закончившие вузы и начавшие карьеру несколько лет назад, дали несколько иные интерпретации.

Они менее требовательны к нему как к профессиональному, рассматривают его часто как продолжение общего образования, цель которого – не профессиональное, а личностное развитие. Соответственно, растут требования к сфере дополнительного поствузовского обучения, которая зачастую и является для выпускников вузов основой профессиональной подготовки. Отсюда – рост платежеспособного спроса,

отмечаемый всеми специалистами сферы непрерывного образования. Как показывают результаты опроса, в группе намеренных продолжить учебу 31% готов платить за нее «сколько потребуется», 44% собираются платить, но цена услуг является для них самым важным фактором в их выборе. Лишь 13% в данной группе выпускников не готовы вообще платить за услуги поствузовского обучения.

Впрочем, по единодушному мнению региональных экспертов, специалистов сферы непрерывного образования, и молодых специалистов, главным препятствием на пути получения качественного поствузовского образования является не низкая платежеспособность, а отсутствие необходимого информационного обеспечения. Как потребители, так и производители услуг непрерывного образования испытывают дефицит информации. Из-за низкой информационной насыщенности сфера непрерывного образования непрозрачна, в ней затруднено принятие обоснованных решений.

Молодые специалисты сформулировали следующий рейтинг препятствий на пути к поствузовскому обучению:

- 1) Недостаточно информации.
- 2) Недостаточно средств.
- 3) Нет времени.

Этот рейтинг регионально инвариативен, в таком порядке молодые специалисты располагают препятствующие им «барьеры» и в Чувашии, и в Воронежской области.

Дополнительное образование взрослых можно получить на выездных курсах повышения квалификации по заявкам организаций и учреждений, в учреждениях бизнес-образования, профессиональной подготовки и переподготовки.

Организационно-правовые формы этих организаций различны: государственные образовательные учреждения, бизнес-школы, негосударственные учебные организации, автономные некоммерческие

организации, коммерческие партнерства, общества с ограниченной ответственностью и индивидуальные предприниматели.

Распределение количества структур бизнес-образования по годам таково: 2002 год – 53, 2003 год – 58, 2004 год – 64, 2005 год – 67, 2006 год – 69. Необходимо также отметить изменение спектра предлагаемых на региональном рынке услуг бизнес-образования. Если 5 лет назад предложение ограничивалось тренингами эффективных продаж, компьютерными и бухгалтерскими курсами, то, начиная с 2004 года, активно проводятся семинары и тренинги по управлению брендами, средствами рекламы и PR, моделированию и реорганизации бизнес-процессов, формированию и анализу каналов сбыта, мотивации персонала, стресс-менеджменту и т.д.

Курсовая подготовка. Наряду с институтами бизнес-образования, своего рода нарождающейся элитой среди региональных производителей услуг дополнительного образования, активно развиваются многочисленные курсы, ориентированные на широкие слои населения.

В последние годы резко выросло число курсов иностранных языков. По экспертным оценкам, на таких курсах в Воронежской области ежегодно обучается около 2000 человек. Действуют как языковые школы и центры при высших учебных заведениях (государственных, таких как Воронежский государственный университет, коммерческих, таких как Институт менеджмента, маркетинга и финансов), так и самостоятельные организации, специализирующиеся на оказании услуг по обучению. Некоторые организации предлагают весьма широкий спектр обучающих программ в Великобритании, Ирландии, других странах Западной Европы, США, Канаде, Австралии и Новой Зеландии. При этом программы рассчитаны на разные категории слушателей: школьников, студентов, специалистов. В том числе существуют программы повышения квалификации для учителей иностранных языков, бизнесменов, работников различных отраслей.

Отдельно следует упомянуть систему обучения на компьютерных курсах, существуют компьютерные курсы для безработных граждан, лиц с ограниченной трудоспособностью и т.д.

Как отметили молодые специалисты, участвовавшие в фокус-группах, количество рекламируемых курсов иностранного языка и компьютерной грамотности за последние годы возросло многократно. Эта форма дополнительного обучения стала массовой, в то же время падает удовлетворенность качеством услуг.

В настоящее время в Воронежской области активно осуществляют подготовку по непрофессиональной деятельности свыше 200 курсов и школ. Они значительно дифференцированы по направлениям и численности слушателей.

Социальное образование, повышение квалификации и переподготовка кадров. Программы социального образования (социальной или профессиональной реабилитации) в **Чувашии** реализуются в центрах, занимающихся переподготовкой безработных и в образовательных учреждениях, которые сотрудничают со службой занятости.

Для обучения безработных граждан с учетом специфики обучения взрослого населения в 1993 году был создан республиканский учебно-методический центр. Сейчас это - многопрофильное образовательное учреждение, осуществляющее профессиональное обучение граждан по 29 профессиям (специальностям) и оказывающее услуги по профессиональной ориентации, психологической поддержке и социальной адаптации. Для большей доступности профессионального обучения для безработных граждан, проживающих в городах и районах республики, проводится профессиональное обучение по месту жительства или в учебных заведениях, расположенных на небольшом расстоянии от места проживания.

В **Воронежской области** программы социального образования в настоящее время представлены в рамках переподготовки и повышения квалификации работников социальной сферы. По экспертным оценкам,

отдельные элементы социального образования получают специалисты в рамках получения профессионального образования (специальность «психолог» и т.п.).

Мигранты и переселенцы при необходимости проходят обучение через общую систему. Однако некоторые изменения в этом отношении наметились. Так общественная организация «Духовное единство» реализует программу повышения компьютерной грамотности для вынужденных переселенцев, проживающих на территории Воронежской области.

в Воронежской области сложилась система профессионального обучения граждан, которая позволила обучить, в среднем, каждого шестого безработного, расширить до 100 перечень профессий и специальностей, по которым организована подготовка, строить ее на основе программно-целевого подхода к обучению различных социальных групп безработных с учетом их половозрастных, образовательных, профессиональных характеристик, производственного опыта, индивидуальных особенностей.

При областной службе занятости созданы информационно-консультационные пункты в профессиональных общеобразовательных учреждениях, информационное агентство, центр профориентации и психологической поддержки безработных граждан и незанятого населения, учебный центр «Кадры», областной модельный центр профессиональной и медико-социальной реабилитации инвалидов, Воронежский городской молодежный центр занятости. Они составляют технологическую цепочку: информирование – профориентирование – профессиональное обучение – трудоустройство. Наряду с другими социальными партнерами данные структуры обеспечивают информационное и профориентационное сопровождение обучения безработных, реализацию образовательных программ, прошедших конкурсный отбор в департаменте занятости.

Важным направлением образовательной деятельности учебного центра «Кадры» является обучение безработных граждан в сельской местности. Для них разрабатываются специальные программы, учитывающие потребности

местного рынка труда. Большим спросом здесь пользуются курсы парикмахеров, вязальщиц, портных и других профессий сферы обслуживания населения. Учитывая, что по данным специальностям возможно вести предпринимательскую деятельность, в каждую учебную программу включен блок по изучению основ малого бизнеса.

В отличие от прочих «игроков» на поле непрерывного образования, институты социального образования, повышения квалификации и переподготовки не могут вести собственной образовательной политики, самостоятельно выбирая свою образовательную стратегию. Их стратегия должна определяться императивами социальной политики в регионе. Однако мы не можем сказать с уверенностью, что контуры такой политики прослеживаются в их деятельности. Скорее, эти институты непрерывного образования функционируют в «инерционном» режиме, унаследованном от прежней системы подготовки и повышения квалификации кадров.

Внутрифирменное обучение. Теоретически, внутрифирменное обучение – прототип корпоративного образования. Предполагается, что по мере развития программ внутрифирменного обучения будут появляться и развиваться корпоративные учебные центры, однако пока этот сегмент еще находится в зачаточном состоянии.

Развитие этого вида обучения (например в Чувашской Республике) в последние годы обнаруживает тенденцию к интеграции крупных работодателей и институтов непрерывного образования. Формируется система переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов предприятий, организаций с участием вузов. Этот вектор развития – сотрудничество институтов непрерывного образования и крупных предприятий – сохраняет и поддерживает существующее в сфере непрерывного образования отраслевое разделение.

В Чувашской Республике на сегодняшний день весьма отчетливо прослеживаются тенденции к созданию региональной системы корпоративного обучения. Уже выделились организации, которые служат

центрами распространения практик получения непрерывного образования на базе крупных предприятий. Ведется образовательная деятельность по 255 программам переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров, активно работает Корпоративный университет.

Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) провел экспертный опрос представителей корпоративных университетов и учебных центров крупных российских компаний с целью изучения места и роли корпоративной системы обучения в структуре российского образования, а также определения потенциала и возможных форм взаимодействия корпоративных форм обучения и классических университетов.

При этом в качестве основных исследовательских задач выступали как оценка существующей ситуации в сфере корпоративного образования, так и изучение возможностей классических и технических университетов по их встраиванию в бизнес-процесс по подготовке кадров и повышению их профессионального уровня.

Для реализации поставленных задач был проведен экспертный опрос среди представителей 11 крупных компаний, имеющих в своей структуре Корпоративный Университет (КУ) или Учебный центр. Помимо этого, основные выводы и положения исследования базируются на изучении состоянии дел в области корпоративного образования по материалам конференций, круглых столов, результатов исследований других научных центров, статей в прессе, информации на сайтах и др.

Основной и доминирующей предпосылкой возникновения корпоративного образования, по мнению участников экспертного опроса, выступают внутренние причины, связанные с развитием бизнеса. Для многих компаний возможности экстенсивного роста, характерного для 90-х годов, исчерпали себя; сейчас для того, чтобы поддерживать свои конкурентные позиции, перед ними стоит задача проведения качественных изменений, прежде всего, внутри своей организации. Поэтому постепенно изменяются их

принципы работы с кадрами, они по-новому смотрят на стратегии переподготовки и повышения квалификации сотрудников.

В начале 90-х, когда шел процесс активной приватизации, многие избавлялись, как им казалось, от непрофильных функций, и многие посчитали непрофильной подготовку кадров. Но постепенно руководители начинают понимать, что это главный капитал компании. А раз так, то надо постоянно заниматься повышением квалификации.

Кроме того, следует отметить, что в России, как впрочем, и во всем мире, наблюдается устойчивая тенденция к слиянию компаний, к созданию крупных холдингов. При покупке одними компаниями других встает проблема разных систем управления, ценностей, «стыковки» корпоративных структур. И здесь наиболее эффективным инструментом выступает корпоративный университет, который через единые учебные программы обеспечивает унификацию бизнес-технологий и транслирование целей и ценностей бизнеса.

Актуальность внедрения корпоративного образования в российских компаниях напрямую связана и с потребностью привлечения иностранного капитала. Когда финансовые группы принимают решение об инвестировании, они смотрят не только на прибыльность бизнеса, но и еще на то, насколько безопасно в него вкладывать деньги. Все агентства, которые выставляют инвестиционные рейтинги, называют два основных фактора. Первый – финансовая прозрачность, второй – прозрачность управленческая. А последняя определяется наличием внутри фирмы системы обучения менеджерского состава, наличием единых, современных стандартов в управлении людьми, в действии менеджеров на различных позициях.

Одним из ключевых моментов в деятельности корпоративного университета является выбор его целевой аудитории; от этого выбора зависят и масштабы деятельности, и специфика организации тренинговых программ. В России существует большой разброс мнений о том, кого и чему надо учить в корпоративном университете.

Несмотря на, казалось бы, существенно различные модели корпоративного образования в исследуемых компаниях, их целевую аудиторию можно определить одной группой – сотрудники этих компаний, практически независимо от их должностной принадлежности. Специфика же той или иной компании заключается в соотношении объема образовательных услуг для тех или иных должностных уровней. Для одних компаний подавляющий объем занимают образовательные услуги для технического персонала, для других – менеджеров среднего звена, для третьих – весомую роль играет формирование и развитие кадрового управленческого резерва и т.п. Но, пожалуй, единым для всех является наличие в утверждаемом плане обучения компании образовательных программ для сотрудников всех уровней и должностей.

Безусловно, такое положение во многом связано с наличием тех предпосылок, которые обусловили становление системы внутрифирменного обучения. Прежде всего, к ним относятся потребности внутреннего развития при одновременном понимании необходимости восстановления системы повышения квалификации кадров.

При этом в рамках одной компании практически не существует альтернативы в выборе образования – для одних сотрудников необходимо бизнес-образование, для других – повышение профессиональной квалификации. В рамках одной компании существует и технический тренинг, и тренинг инновационной направленности.

Что же касается дополнительных курсов по адаптации вновь пришедших молодых сотрудников, то здесь достаточно схожая ситуация среди многих компаний. По оценкам экспертов, кадровая политика их компаний направлена прежде всего на подбор «готовых» сотрудников, в отношении которых не нужно вводить дополнительные курсы по адаптации их на рабочем месте.

В системе внутрифирменного обучения особое внимание уделяется подготовке кадрового резерва непосредственно в высших учебных заведениях. По большей части это касается технических, инженерных

специальностей. Многие компании–участники исследования достаточно активно сотрудничают с классическими университетами, уже практически на последних курсах формируя кадровый резерв прежде всего для своих производств, предоставляя в качестве практических навыков работу на собственных предприятиях, защиту дипломных работ и т.д., практически восполняя тот пробел (оторванность от практических знаний), которым характеризуется современная система высшего образования.

Таким образом, можно выделить несколько направлений корпоративного образовательного процесса – обучение менеджерского состава компании (здесь различаются обучающие программы среднего менеджерского звена и топ-менеджента компании, формирование управленческого резерва компании), формирование и подготовка кадрового резерва среди молодых специалистов, повышение квалификации технических сотрудников и обязательная подготовка и аттестация рабочих специальностей. То есть корпоративные университеты как система внутрифирменной подготовки кадров практически занимают нишу инженерного (в широком смысле этого слова) образования, которое фактически «выпадает» из современной системы российского образования, участвуя в подготовке профессиональных кадров практически на всех образовательных уровнях (среднем специальном, высшем и послевузовском).

В то же время, несмотря на обнаружившиеся в ходе исследования недостатки современной системы образования, прежде всего высшей школы, многими экспертами отмечалась возможность использования ресурсов традиционных классических вузов. Так, представители корпоративных университетов и учебных центров компаний, участвовавших в опросе, отмечали, что готовы работать на персональной основе с отдельными преподавателями, отвечающими требованиям, предъявляемым корпорациями к тренерам, а именно: готовностью разрабатывать курсы с учетом специфики заказчика и постоянно обновлять свои знания, соответствовать текущему моменту в российском бизнесе, иметь определенный практический опыт

консультационной работы, владеть современными техническими средствами обучения, во всех смыслах иметь «ориентацию на рынок».

Единая система критериев эффективности корпоративных университетов (КУ) вряд ли возможна, поскольку они решают различные задачи, обладают различными ресурсами и существуют в весьма неоднородной среде. Тем не менее подавляющее число экспертов в качестве такого критерия называет показатели развития бизнеса, его конкурентоспособность, повышение капитализации компании. В меньшей степени – ускоренный карьерный рост сотрудников, признание дипломов корпоративных университетов. Эффективность корпоративного университета практически не связана с тенденцией перерастания в отраслевой университет. Последнее, по мнению экспертов, является несколько иным уровнем развития корпоративного образования, характеризующим скорее качественно новую ступень развития, нежели показатель экономической эффективности этого вида образовательного процесса.

В отношении такого критерия, как переход корпоративного университета к самоокупаемости и прибыльности, мнения экспертов разделились. По мнению ряда экспертов, переход на самоокупаемость и самофинансирование в конечном счете отрицательно скажется на качестве обучения персонала компании, поскольку образовательная структура будет решать собственные задачи по обеспечению прибыльности и доходности.

Особого внимания заслуживает рассмотрение снижения текучести кадров как возможный показатель эффективности корпоративного образования. Практически всеми экспертами снижение текучести кадров не рассматривается в качестве показателя экономической эффективности, поскольку существование самой системы внутрифирменного обучения связано не столько с проблемами удержания кадров на рабочих местах, сколько с повышением их профессионального потенциала в целях развития компании.

Многие эксперты обращали внимание на наличие определенной взаимосвязи между обучением персонала и уровнем текучести. Причем эта взаимосвязь имеет два аспекта: обучение персонала может способствовать

текучести, повышая конкурентоспособность отдельного сотрудника, или, наоборот, наличие в компании обучения способствует закреплению сотрудников.

Выше уже отмечалось, что функции КУ чаще всего делятся на три основных направления – повышение квалификации технического персонала, набор и адаптация нового персонала (работа с вузами) и повышение квалификации управленческих кадров.

Первые два направления на многих предприятиях были развиты еще с советских времен, и схема работы по этим направлениям отлажена на многих предприятиях уже годами. Третье же направление обрело актуальность сравнительно недавно, потому что современные требования к управленческим кадрам в современной конкурентной среде кардинально отличаются от того, что было на предприятиях раньше.

Обучение менеджеров происходит на самом разном уровне, от линейных руководителей нижнего звена (бригадиров, мастеров) до подготовки кадрового резерва высшего менеджмента предприятий. Повышение квалификации высшего менеджмента на большинстве предприятий находится в руках самих топ – менеджеров, поскольку:

- они и так достаточно квалифицированные специалисты (несколько высших образований, МДА, большой опыт), поэтому им уже не нужно преподавание первичных навыков менеджмента;
- им нужны очень специфические новые знания и навыки, которые они могут получить, по большей части, лишь общаясь с себе подобными;
- строгая субординация и иерархия в большинстве случаев не позволяет сотрудникам учебного центра, как бы авторитетны они в компании ни были, оценивать высший персонал и давать ему советы по повышению квалификации.

Отсюда следует, что учебные подразделения фокусируются на подготовке управленческого персонала от самого низшего до кадрового резерва топ – менеджмента.

Понимание необходимости именно этого направления и работа по повышению квалификации управленцев ведутся во всех учебных центрах. Это – самое главное, что их сближает и что может стать основой дальнейшей совместной работы. В данном направлении не важен сектор экономики, в котором работает компания, поскольку основные принципы менеджмента едины во всех сферах. Кроме того, в этой ситуации (кросс-секторальная работа) значительным образом смягчаются вопросы конкуренции и закрытости информации.

Научные исследования, инновации и положительный опыт

В образовании взрослых осуществляются значительные теоретические исследования и достигаются весомые практические результаты, оказывающее мощное воздействие на развитие всего спектра образовательных услуг в стране. Образование взрослых дало мощный толчок исследовательской мысли и вызвало к жизни появление андрагогики, ставшей в последние годы одной из важнейших наук об образовании.

Систематические научные исследования в сфере образования взрослых осуществляет Государственное научное учреждение "Институт образования взрослых Российской Академии образования" (ГНУ "ИОВ РАО") в Санкт-Петербурге - единственный в стране академический институт, который занимается проблемами образования, просвещения и обучения взрослых.

Институт:

- разрабатывает стратегию и реализует отношения социального партнерства в сфере общего и профессионального, формального и неформального образования взрослых с государственными и общественными организациями;
- во взаимодействии с международными организациями и ведущими мировыми центрами образования взрослых формирует, научные, организационно-правовые предпосылки выработки политики образования взрослых в России и странах СНГ с учетом современных мировых тенденций;

- осуществляет все виды комплексных междисциплинарных исследований по своему профилю;
- координирует научные исследования и практическую деятельность по образованию взрослых в региональных центрах образования взрослых в России;
- готовит кадры высшей научно-педагогической квалификации для России и стран СНГ;
- развивает многообразные виды образовательной деятельности в сфере обучения различных групп взрослого населения (родителей; персонала фирм; безработных; инвалидов; военнослужащих, уволенных в запас; экстернов; мигрантов; лиц, отбывающих наказание в местах лишения свободы);
- осуществляет издательскую деятельность;
- проводит международные, всероссийские, межрегиональные конференции, семинары, акции по проблемам образования взрослых;
- оказывает консультативные и образовательные услуги учреждениям, органам управления, социальной сферы, гражданам.

В рамках проекта «Мониторинг экономики образования», выполняемого по заказу Министерства образования и науки Российской Федерации и Федерального агентства по образованию в конце 2006 года Фондом «Общественное мнение» был проведен опрос 9000 российских семей (домохозяйств), проживающих в городах и селах всех регионов Российской Федерации, по территориальной общенациональной репрезентативной выборке.

Всего по общероссийской выборке было опрошено 8998 домохозяйств, в том числе: 516 – в Москве, 294 – в Санкт-Петербурге, 822 – в региональных центрах численностью более 1 млн. жителей, 1530 – в региональных центрах менее 1 млн. жителей, 3405 – в малых городах и поселках городского типа, 2431 – в селах.

Кроме того, по сепаратной репрезентативной московской выборке было обследовано 2999 домохозяйств.

В 70% домохозяйств из 8998 принявших участие в опросе были взрослые члены семьи в возрасте от 23 до 60 лет. Из них 14% обучались в 2005/2006 учебном году: в 7% домохозяйств взрослые члены семьи

обучались на курсах профессиональной переподготовки, повышения квалификации, 3% – завершали свое первое высшее образование, 1,5% – получали второе высшее образование.

Иными словами, каждый второй из всех обучающихся взрослых совершенствовался в своей нынешней профессиональной деятельности (48% повышали квалификацию по месту своей основной работы, а 2% – за ее пределами). Каждый пятый взрослый получал (или завершал) первое высшее образование (15% – по программе бакалавра, 6% – по программе магистра). 5% от всех обучавшихся учились ради смены специальности: 4% – по программе второго высшего образования, 1% – в аспирантуре, докторантуре. С учетом всех форм переподготовки, 57% обучавшихся взрослых повышали свою квалификацию, 17% овладевали своей первой профессией, а 9% переучивались с одной специальности на другую.

В ближайшие год-два пятая часть взрослых (21%) намерена пойти учиться. Среди них 5% составляют те, кто учился в текущем учебном году (т. е. будет продолжать обучение).

Из любительских интересов в рассматриваемый период времени обучались 5%, на компьютерных курсах (которые можно рассматривать как получение и любительских, и профессиональных навыков) – 10% от общего числа обучавшихся взрослых.

Средний возраст обучавшихся взрослых – 35 лет, однако треть из них (33%) – не старше 30 лет. Женщины (72%) обучаются в 2,5 раза активнее мужчин (28%). Чаще всего обучавшиеся взрослые встречаются среди специалистов (их 48% среди обучавшихся и 27% среди всех участников опроса), а реже всего – среди рабочих (9% и 32% соответственно).

Пожалуй, основное отличие обучавшихся взрослых от прочих респондентов состоит в том, что они активнее других пользуются современными техническими устройствами и финансовыми инструментами. Среди них 84% имеют опыт пользования компьютером, в том числе 52% работали на нем в последние сутки. Каждый второй (54%) среди

обучавшихся взрослых имеет опыт пользования Интернетом, половина из них (24%) пользовались им в последние сутки. Почти половина (45%) среди обучавшихся взрослых уже брали банковский кредит (в среднем по выборке такой опыт имеют 36% респондентов). Более трети – получали заработную плату на пластиковую карточку (37% против 27% в среднем). Каждый четвертый в этой группе (24% против 13% в среднем) расплачивается за покупки пластиковой карточкой, а каждому пятому (20% против 11%) приходилось обменивать валюту на рубли и наоборот.

Главными стимулами для дополнительного образования взрослых служат потребности в новых знаниях на работе (63% обучавшихся взрослых), собственный интерес (14%), стремление найти более высокооплачиваемую работу (10%), желание найти более интересную работу (7%).

Отвечая на вопрос: “Каких знаний, умений, навыков Вам более всего сегодня не хватает?”, 27% обучавшихся взрослых ответили: “правовых знаний”, 33% – “владения компьютером”, 19% – “владения иностранными языками”.

Четвертая часть (26%) взрослых занимались своей переподготовкой меньше месяца, а 38% – от одного до пяти месяцев. От полугода до года обучались лишь 4%, а от года до шести лет обучался каждый третий (31%) представитель рассматриваемой группы.

Почти две трети (59%) взрослых проходили обучение в дневной форме, а четверть (24%) – учились заочно. Дистанционные формы обучения использовали только 2% от всех обучавшихся взрослых (см. рис. 11).

Здесь уместно напомнить, что ежедневно пользуется Интернетом (а значит, имеет условия для дистанционного образования) каждый четвертый из обучавшихся взрослых. Иными словами, сегодня освоена едва ли десятая часть имеющейся емкости рынка дистанционного образования.

Большинство взрослых (61%) обучались на платной основе. Чаще всего обучение оплачивала семья (или сам обучающийся) – 33%, несколько реже

(22%) – предприятие, где работает обучающийся, а в единичных случаях (1%) оплату брала на себя служба занятости.

Семьи обучавшихся взрослых чаще всего несли такие затраты, как плата за поступление и за обучение (31% и 41% соответственно), сопутствующие расходы при поступлении и при обучении (покупка учебников, канцелярских товаров, ксерокопирование) – 24% и 30% соответственно. По оценкам респондентов, в среднем семья тратила на поступление взрослого на учебу 3324 рубля. Причем в крупных городах респонденты оценили затраты на поступление в несколько меньшую сумму – 2660 рублей, а в селах, наоборот, в большую – 4433 рубля. Вероятнее всего, все дело здесь в транспортных расходах. А вот само обучение жителям мегаполисов обходится более чем в два раза дороже, чем сельчанам (16757 руб. и 6850 руб. соответственно). Учитывая то обстоятельство, что доли семей, оплачивающих обучение взрослых и в мегаполисах, и в селах примерно одинаковы, такая разница в суммах оплаты объясняется скорее всего тем, что образовательные амбиции сельских жителей, по-видимому, скромнее.

О случаях неофициальных выплат, связанных с переподготовкой взрослых, слышали примерно треть обучающихся взрослых: 31% – о выплатах при поступлении, 33% – при обучении, 31% – при выдаче диплома (напомним, что о коррупции в вузах респонденты были осведомлены в 1,5 раза чаще). Судя по оценкам сумм коррупционных выплат (при поступлении – 33285 рублей, при обучении – 19700 рублей, при окончании – 18651 рубль), самые серьезные барьеры респондентам приходится преодолевать, чтобы “войти” в систему переподготовки. Напомним о слабой освоенности услуг переподготовки с помощью дистанционного образования, которое могло бы снизить коррупционные затраты на обучение взрослых.

Сфера образования взрослых в нашей стране сталкивается с целым рядом проблем, которые серьезно тормозят ее развитие и, как следствие, социально-экономический прогресс России. Одни из основных проблем:

- недостаточное научное теоретическое обоснование и научно-методическое обеспечение обучения взрослых;
- практически полное отсутствие специально подготовленных для обучения взрослых преподавательских кадров.

Решение указанных проблем возможно только в рамках и на базе андрагогики как самостоятельной науки об обучении взрослых и специальности высшего профессионального образования.

Каковы же нынешнее состояние андрагогики и перспективы ее развития в России?

Теоретические и технологические основы обучения взрослых, а также и подготовки специалистов-андрагогов в нашей стране в последние 5-6 лет стали объектом исследований уже более десятка диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата педагогических наук.

Проблемы образования взрослых, деятельности и подготовки специалистов-андрагогов стали предметом глубокого анализа в ряде монографий и научных сборников, опубликованных в последние годы.

Конкретные вопросы обучения людей разных возрастов в различных условиях и по различным направлениям или учебным дисциплинам анализировались в последние годы в десятках статей в научных и научно-популярных журналах. Журнал «Новые знания», издаваемый Всероссийским обществом «Знание», полностью посвящен указанным выше проблемам.

Таким образом, можно констатировать, что теоретические, методологические и технологические проблемы обучения взрослых в настоящее время находятся в России в стадии достаточно стабильного и неуклонного развития.

Нынешние масштабы развития образования взрослых в России требуют значительно более широких и углубленных фундаментальных и прикладных психолого-андрагогических, философских и социологических исследований.

Необходимы дальнейшие, более масштабные и целенаправленные усилия научной, преподавательской, организационно-управленческой

общественности и самих взрослых, обучающихся в рамках формального и неформального образования взрослых, прежде всего в сфере высшего и дополнительного профессионального образования, для того, чтобы обеспечить прочную научно и методически обоснованную базу под дальнейшее развитие сферы образовательных услуг для взрослых.

Инновации

Одним из примеров наилучшей практики образования для взрослых является использование тренажёрного комплекса «Финансовая грамотность», разработанный в Академии народного хозяйства при Правительстве РФ. Тренажёр разрабатывался как одно из практических решений развития современных финансовых институтов через повышение финансовой грамотности населения. Наиболее эффективным методом обучения для решения данной задачи является прохождение обучаемого через имитируемые реальные ситуации принятия финансовых решений. Это возможно организовать с применением современных активных методов обучения - тренажеров и симуляторов. При этом возможно организовать массовый доступ к учебным модулям с использованием Интернет-технологий или через распространение CD-ROM с учебной программой.

Тренажёрный комплекс в себя включает:

- пакет тренировочных и контрольных заданий для формирования базовых финансовых компетенций;
- контекстный визуальный «справочник-букварь», формирующий понимание используемых в финансовой сфере принципов, основ, моделей и технологий;
- вспомогательное учебное пособие в электронном и печатном виде;
- сопровождающие учебный модуль методические разработки.

Построение тренажера на принципах модульности даёт возможность:

- обучаемым – гибко формировать траекторию освоения финансовых техник;
- разработчикам – по мере необходимости создавать и вводить в эксплуатацию дополнительные и обновленные тематические модули;

- в дальнейшем в случае необходимости, вводить часть модулей в программы общеобразовательной школы и высших учебных заведений.

Разработанный тренажёрный комплекс позволяет обучающемуся повышать свою финансовую грамотность в любое время и без посредничества преподавателей, просто выходя в сеть Интернет. А также обеспечивать массовость при минимуме финансовых и временных ресурсов.

Положительный опыт

Одним из примеров успешной деятельности в сфере образования взрослых является работа Высшей народной школы Санкт-Петербурга, созданной в 1998 г. 7 лет работы ВНШ позволили накопить опыт работы с пожилыми людьми, заинтересовать студенческую молодежь в проведении совместных программ, создать место притяжения для многих интересных людей, не только слушателей, но и преподавателей.

Образование в Народной школе решает важную социальную функцию, помогая пожилому человеку ориентироваться в современной жизни, адекватно реагировать на происходящие в жизни изменения (как в ближайшем окружении, так и в мире в целом). *Работа ВНШ способствует смягчению социальной напряженности в обществе, созданию условий для общения и активного участия в жизни старшего поколения людей.*

ВНШ активно сотрудничает с 18 театрами, многими музеями, вузами, особенно с Консерваторией, РГПУ им А.И. Герцена и Академией культуры и искусств, научно - исследовательскими институтами, Федерацией профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Деятельность ВНШ поддержана Комитетом по науке и высшей школе.

Занятия в Высшей народной школе проводятся ведущими профессорами, высококвалифицированными специалистами и самими слушателями почти ежедневно по специально составленному расписанию.

В программе *лекции, семинары, клубы, кружки, встречи, экскурсии и поездки, посещение музеев и театров, тематические прогулки и др.*, которые выбирают сами слушатели. Это история и культура, медицина и экология, страноведение и евроведение, психология общения, иностранные языки, компьютерная грамотность, журналистика и этнология, литература и основы архитектуры, экономический и правовой всеобуч, этика и многое другое.

ВНШ имеет широкие международные связи и постоянные связи со многими регионами России. Модель, разработанная на основе работы Высшей народной школы Санкт-Петербурга, получила распространение в ряде территорий России и стран СНГ, с которыми поддерживаются постоянные рабочие контакты:

с 1999 г. действует ВНШ при Дальневосточном Государственном техническом университете (Владивосток);

с 2002 г. действует ВНШ в Центре образования взрослых г. Казани;

с 2003 г. действует ВНШ в г. Боровичи Новгородской области;

с 2003 г. действует ВНШ при Астраханском государственном университете;

с 2004 г. действует ВНШ в г. Кострома;

В ВНШ регулярно проводятся социологические обследования в целях совершенствования работы и уточнения интересов и предпочтений слушателей. Первое анкетирование выявило демографические характеристики и уровень образования учащихся школы. В первом семестре 1998-1999 учебный год занималось около 600 человек. 72% из них имели высшее образование. 76% - пенсионеры, нигде не работали, 24% заняты неполный рабочий день. Большинство обучающихся живет в семье. Примерно 40% живут самостоятельно. По возрасту слушатели распределялись следующим образом: 1915-1920гг. - 4,4%, 1922-1927гг.-11%, 1928-1934гг.-19%, 1935-1939гг. - 44%, 1940-1945гг.-19,5%, 1947-1956гг.-2,1%.

В 2001 году социологическое обследование охватило репрезентативную группу учащихся, из которых только 24% обучались один семестр. Большинство опрошенных посещали школу 2-3 года. Все опрошенные отметили, что активно посещают лекции, 25% занимаются в кружках, 78% участвуют в работе клубов, 84% ходят на экскурсии. Наиболее популярны курсы, связанные с культурой и историей нашего города, такие, как: «Дворцы Санкт – Петербурга» (71%), «Клуб интересных встреч» (37%), клуб «Классика» (32%), «Мастера эпохи возрождения»(37%), «Евроведение» (27%) и т.д. Менее популярны естественнонаучные программы и беседы о здоровье. 62% слушателей ответили положительно на вопрос «Помогает ли Вам обучение лучше понимать события, происходящие в России?». Для 33% Высшая народная школа представляется миром новых знаний, для 29% - местом, где встречаются и общаются люди, для 25% означает активную и интересную жизнь.

Весной 2004 года очередное социологическое исследование было проведено студентами Педагогического Университета. Было опрошено более 90% слушателей. Исследователей интересовало, почему пожилые люди решили учиться. Общем мнением было то, что в пожилом возрасте интерес к знаниям не притупляется и люди чувствуют в себе силы к освоению новых знаний, к расширению круга знакомых. Многие указывают на то, что им хотелось бы узнать то, что не удалось получить в трудоспособном возрасте, они видят в Школе место для реализации своих возможностей. Слушатели отмечают необходимость для себя продолжения обучения для того, чтобы лучше понимать современную молодежь, чувствовать себя не на обочине жизни, а в гуще ее. Поскольку большинство слушателей имеют высшее техническое образование, то наибольший интерес у них вызывает гуманитарные направления: психология, литература, история, страноведение, дизайн, архитектура.

Другим примером положительного опыта может служить ситуация с обучением взрослых в одном из районной Новгородской области. С 2001 г.

город Боровичи и Боровичский район Новгородской области работают над муниципальным проектом - «Обучающееся сообщество». Этот *пионерный для России* проект позволяет увидеть реальные горизонты в преодолении отставания в развитии образования взрослых.

В г. Боровичи практически нет безработицы. Важное значение приобретает кадровый ресурс муниципалитета, участие гражданского общества в подготовке и воспитании кадров. Взаимодействие местной власти в данной области происходит с учреждениями различных форм собственности, общественными организациями, населением, целью которого является обеспечение соответствия подготовки кадров требованиям рынка труда. В последние годы развиваются муниципальные структуры, которые берут на себя функции непрерывного обучения в нетрадиционных формах.

Положительные тенденции в экономике и занятости населения позволили приступить к последовательной реализации стратегии – *формированию благоприятной среды для непрерывного образования населения*. При поддержке товаропроизводителей развивается обучение по договорам, на принципах дуальной системы, с использованием дистанционных технологий.

В качестве основополагающих условий развития современных институтов формального и неформального образования в рамках обучающегося сообщества рассматриваются: координация деятельности предприятий, учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, образовательных учреждений и общественных организаций; развитие технологий социального партнерства и различных видов социальных институтов.

Формирование обучающегося сообщества на территории призвано обеспечить доступ каждого жителя к овладению навыками, знаниями и информацией, создать возможность полноценного участия в жизни города и района.

Грамотность взрослых

В 1958 г. ЮНЕСКО определяло неграмотного как "человека, не владеющего чтением и письмом настолько, чтобы понимать простые и краткие сообщения, касающиеся его повседневной жизни". Два десятилетия спустя в обиход вошло более развернутое определение функциональной неграмотности как "неспособности осуществлять действия по чтению, письму и счету, необходимые для соответствующей жизнедеятельности и развития, как самого человека, так и всего его социального окружения".

В широком смысле под "новой неграмотностью" надо понимать неспособность людей адекватно ответить на изменяющуюся ситуацию на рынке труда и вообще в своем микросоциуме. Уровень грамотности сегодня определяется количеством специальностей или рабочих мест, на которые человек в состоянии претендовать. Можно четко указать те категории взрослых, которые уязвимы к происходящим переменам и, следовательно, более всего нуждаются в реабилитирующем образовании. Это женщины, иммигранты, пожилые работники, лица с ограниченными возможностями, представители национальных меньшинств и другие.

По данным Госкомстата РФ грамотное население в России составляет 99,8%. Согласно российскому закону «Об образовании», гарантирующему "адаптивность системы образования к уровням и особенностям развития и подготовки обучающихся", любой взрослый может повышать свой образовательный уровень, начиная с самой нижней ступени (в том числе и овладевая базовой грамотностью) в государственной системе вечерних общеобразовательных школ.

Для представителей социально уязвимых групп населения (безработные, заключенные, мигранты) реальный уровень базовой грамотности российского взрослого населения отстает от декларируемого.