



Влияние неформального образования на человеческий капитал: поколенческий подход

*М. Н. Кичерова**, *Г. З. Ефимова*

*ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет»,
г. Тюмень, Россия,*

** m.n.kicherova@utmn.ru*

Введение. Тренд современной жизни – скорость обновления информации и интенсивность социальных преобразований. Чтобы оставаться конкурентоспособной личностью, человеку необходимо обновлять компетенции и навыки. Неформальное образование становится наиболее мобильным способом решить поставленные задачи, позволяя быстро приобретать актуальные знания и опыт. Исследовательский интерес сконцентрирован на влиянии неформального образования на формирование и развитие человеческого капитала населения. Цель статьи – изучение вовлеченности в неформальное образование представителей различных поколений.

Материалы и методы. Исследование основано на методике интерпретационного анализа глубинного интервью. Данные получены с использованием метода фокус-групп: серия из 27 групповых интервью, по 9 для каждой возрастной категории (молодежь, зрелый и старший возраст). Участниками фокус-групп выступили 253 чел. – жители городов Тюмень, Тобольск, Ишим и населенных пунктов юга Тюменской области.

Результаты исследования. По итогам анализа интенсивности образовательных практик выделены три типа акторов в зависимости от вовлеченности в неформальное образование: активный «вечный студент», умеренный «ситуативный» и пассивный «безразличный», которые проявлялись у представителей разных поколений. Определены мотиваторы и демотиваторы к получению неформального образования: социально-психологические поколенческие установки, институциональные барьеры, общественные стереотипы. Раскрыты возможности неформального образования в процессе накопления и реализации человеческого капитала: оперативное обновление компетенций, освоение личностных и профессиональных навыков для конкретной профессиональной позиции, сокращение квалификационного отставания. В результате анализа практик неформального образования молодежи, людей зрелого возраста и старшего поколения авторы установили, что неформальное образование существенно влияет на динамику профессионализации, характер социально-трудовых перемещений.

Обсуждение и заключение. Результаты исследования помогут детализировать влияние неформального образования на человеческий капитал с точки зрения поколенческого подхода. Материалы статьи полезны для построения образовательной экосистемы на региональном и национальном уровне, практического применения в ходе разработки и корректировки стратегий работы с населением различных возрастных групп.

Ключевые слова: неформальное образование, теория поколений, человеческий капитал, образовательные потребности, непрерывное образование, центениалы, миллениалы, поколение Z, поколение X, поколение Y

Финансирование: исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-011-00701 «Неформальное образование как фактор развития человеческого капитала» (руководитель: канд. социол. наук М. Н. Кичерова)

Для цитирования: Кичерова, М. Н. Влияние неформального образования на человеческий капитал: поколенческий подход / М. Н. Кичерова, Г. З. Ефимова. – DOI 10.15507/1991-9468.099.024.202002.316-338 // Интеграция образования. – 2020. – Т. 24, № 2. – С. 316–338.

© Кичерова М. Н., Ефимова Г. З., 2020



Контент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.
The content is available under Creative Commons Attribution 4.0 License.

The Impact of Non-Formal Education on Human Capital: A Generational Approach

M. N. Kicherova*, G. Z. Efimova
University of Tyumen, Tyumen, Russia,
*m.n.kicherova@utmn.ru

Introduction. The update rate of information and the scope of social transformations became a trend of modern life. To remain competitive, a person needs to foster his/her competencies and skills. Non-formal education is becoming the most mobile way to solve the tasks, allowing to quickly acquire relevant knowledge and experience. Research interest is focused on the impact of non-formal education on the formation and development of the human capital. The purpose of the article is to study the involvement of representatives of various generations in a non-formal education.

Materials and Methods. The research draws on the methodology of the in-depth interview interpretation analysis. The data was obtained using the focus group method: a series of 27 group interviews, 9 for each age category (youth, mature and older). The focus groups included 253 people – residents of Tyumen, Tobolsk, Ishim, and settlements in the South of the Tyumen region.

Results. The possibilities of non-formal education in the process of accumulation and realization of human capital were revealed. The analysis of the practices of youth, adult and older generation's non-formal education was carried out. Based on the study of generational theories, the educational attitudes of various age groups and the needs for non-formal learning were analyzed. Based on the analysis of the intensity of educational practices, three types of actors were identified depending on their involvement in non-formal education: the active type "eternal student", the moderate type "situational student" and the passive type "indifferent student", which were found in representatives of different generations. The authors identified the following things that motivate and demotivate people to receive non-formal education: operational updating of competencies, fostering of personal and professional skills for a specific professional position, reducing the qualification gap. Analysing the non-formal educational practices of youth, adults, and the older generation, the authors found that non-formal education significantly affects the dynamics of professionalization, the nature of social and labour transfers.

Discussion and Conclusion. The results of the study will aid in sizing the impact of non-formal education on human capital in terms of the generational approach. The materials of the article are useful for building an educational ecosystem at the regional and national level and for practical application in the development and adjustment of strategies for working with people of different age groups.

Keywords: non-formal education, theory of generations, human capital, educational needs, lifelong learning, centennials, millennials, generation Z, generation X, generation Y

Funding: The study was funded by the Russian Foundation for Basic Research, Project No. 19-011-00701 "Non-formal education as a factor of human capital development" (supervisor: Ph.D. (Sociology) M.N. Kicherova).

For citation: Kicherova M.N., Efimova G.Z. The Impact of Non-Formal Education on Human Capital: A Generational Approach. *Integratsiya obrazovaniya* = Integration of Education. 2020; 24(2):316-338. DOI: <https://doi.org/10.15507/1991-9468.099.024.202002.316-338>

Введение

Социальные преобразования современности отличаются динамичностью, ключевым трендом стала технологическая модернизация, основанная на развитии и внедрении цифровых технологий. Новые процессы являются глубокими и непрерывными, отражают переход к постиндустриальному обществу, проявляются во всех сферах жизни, особенно остро в сфере труда и занятости. Люди вынуждены быстро адапти-

роваться, осваивать навыки, используя для этого формальное и неформальное образование. Человеческий капитал как совокупность показателей здоровья, образования, профессионального опыта и социальной компетентности индивида становится главным ресурсом для экономики постиндустриального общества. Возможно ли с помощью неформального образования быстро наращивать человеческий капитал? Цель статьи – изучить вовлеченность в неформальное



образование представителей разных возрастных групп и раскрыть потенциал неформального образования для формирования человеческого капитала представителей разных поколений – молодежи, людей зрелого возраста и старшего поколения.

В ходе исследования рассмотрим ряд ключевых вопросов. Как представители разных поколений включены в неформальное образование? В чем выражаются основные запросы, интересы, самостоятельная активность, каковы возможности применения полученных знаний у представителей разных поколений? Какие мотиваторы и демотиваторы влияют на получение неформального образования, становятся барьерами применения его результатов в практической деятельности? Обозначенные вопросы определили теоретическую рамку и задачи исследования.

Обзор литературы

Теоретическим основанием для исследования практик неформального образования выступили концепции непрерывного образования, обучения в течение всей жизни (life long learning), современные разработки в области человеческого капитала, а также теории поколений. Обучение на протяжении всей жизни является необходимостью и направлено на развитие потенциала человека [1]. Образование переориентируется с репродуктивной модели передачи знаний к развитию у личности стремления к самообучению – «научить учиться», поэтому образовательные учреждения формируют самостоятельное стремление личности к знаниям, новому опыту [2]. Высокий уровень метакогнитивного фактора благоприятствует развитию независимости образования, новыми принципами стали «метапознание», «четырёхмерное образование», «саморегуляция образования». Эксперты

выделяют характеристики процесса обучения, основанного на саморегуляции, включая классификацию методов и техник когнитивного процесса, стратегии обучения [3]. Современные исследования подтверждают наличие значительной связи между неформальным образованием и личностным развитием взрослых [4–7].

Неформальное образование распространяется за пределами классных комнат, не всегда сопровождается выдачей диплома или сертификата, включает в себя занятия с репетитором, семинары и тренинги, мастер-классы, обучение на рабочем месте. Неформальное образование в документах международных организаций рассматривается как часть непрерывного образования, наряду с формальным и информальным (самообразованием). Среди организаций, деятельность которых направлена на изучение и реформирование систем образования, углубление понимания педагогических подходов, связанных с преподаванием и обучением в формальном, неформальном и информальном образовании, следует назвать UNESCO MGIEP (Mahatma Gandhi Institute of Education for Peace and Sustainable Development)¹. Подобно экосистемам в природе, образование рассматривается как сложная система, способная адаптироваться к меняющимся условиям и нагрузкам.

Интеграция формального, неформального и информального образования «придает образовательному процессу целостность, строится на комплементарной основе особенностей форм, способствует повышению качества образования, потенциальных возможностей образования за счет появления новых характеристик целостного процесса образования» [8]. Программы обучения, проектируемые на основе интеграции формального и неформального образования, представляют собой «варианты

¹ What Does it Take to Change the World? [Электронный ресурс] / Институт Махатмы Ганди по образованию в интересах мира и устойчивого развития. 2015. Р. 3. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259926?posInSet=1&queryId=9f0259be-26d1-4c6b-8f35-eaf02f3b77f6> (дата обращения: 20.01.2020).

максимально приближенные к индивидуальным образовательным программам (индивидуализация обучения), которые строятся за счет организации рефлексии особого типа, в ходе которой действия обучающегося в конкретной ситуации сопоставляются с его актуальными качествами: знаниями, представлениями, опытом, индивидуальностью (опытом, способностями, компетентностью и т. д.)» [9, с. 74–75].

Повестка дня в области развития образования на период до 2030 г. в качестве приоритетов ставит «образование в интересах устойчивого развития» (“Education for Sustainable Development”) и «глобальное гражданское образование» (“Global Citizenship Education”) в центр формального, неформального и информального образования посредством комплексных мер и академической поддержки². В аналитических докладах представлены результаты сопоставительных межстрановых исследований (Programme for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC), раскрывающих уровень образования взрослых, однако именно неформальное образование, его вклад в капитализацию человеческих ресурсов раскрыт недостаточно. В России при широком охвате формальным образованием наблюдается дефицит компетенций, недостаток их применения в трудовой деятельности, «квалификационное отставание». Дальнейших разработок требуют и поколенческие особенности современных образовательных практик, вопросы развития компетенций взрослых.

Поколение как научная категория характеризует совокупность индивидов, которые принадлежат к разным социальным слоям, однако их жизнедеятельность разворачивается на одном историческом этапе. Каждое поколение имеет свое местоположение в социальном пространстве и времени, отличается

тенденцией, ориентирующей на определенные способы поведения, чувствования и мышления. С точки зрения социологического анализа важны социальная среда и условия, в которых происходило взросление, нормы и ценности, сложившиеся под влиянием внешних факторов, экономических и политических событий.

По мнению В. В. Радаева, межпоколенческие различия значимы и устойчивы, хотя единой схемы межпоколенческой динамики нет. На российских данных, по итогам мониторинга Высшей школы экономики (ВШЭ), выделены шесть поколений – центениалы, миллениалы, реформенное поколение, поколение застоя, поколение оттепели и мобилизационное поколение [10], характеристики которых будут раскрыты далее.

Человеческий капитал в классическом понимании представляет «совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотивации, целесообразное использование которых способствует увеличению дохода» (Г. Беккер)³. Важно отметить, что в рамках экономического подхода человеческий капитал рассматривается исключительно как «мера воплощенной в человеке способности приносить доход» (А. Фишер) [11], «приведенная стоимость прошлых инвестиций в навыки людей, а не ценность людей самих по себе» (М. Блауг) [12]. Вместе с этим параметры человека, которые можно «капитализировать», успешно использовать/продавать на рынке труда, достаточно обширны: это не только накопленный человеком запас знаний и навыков, применяемый в процессе трудовой деятельности и способствующий росту производительности труда, повышению заработка [13; 14]. В контексте перехода к новому технологическому укладу ценность приобретают и другие параметры человеческого капитала. Поми-

² López N., Operti R., Vargas T. C. Youth and Changing Realities: Rethinking Secondary Education in Latin America [Электронный ресурс]. UNESCO, 2017. 72 p. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247577?posInSet=1&queryId=9f0259be-26d1-4c6b-8f35-eaf02f3b77f6> (дата обращения: 20.01.2020).

³ Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd ed. University of Chicago Press, 1993. 412 p. URL: <https://www.nber.org/books/beck94-1> (дата обращения: 15.01.2020).



мо показателей здоровья, образования, профессиональных навыков и опыта в экономике нового уклада востребованы эмоциональный интеллект, социальные навыки, способность взаимодействовать в команде, быстро реагировать на изменения, цифровые навыки. В связи с этим мы предлагаем дополнить параметры человеческого капитала такими компонентами, как эмоциональный интеллект и цифровые навыки.

Эмоциональный интеллект (Д. Гоулмэн) – параметр человеческого капитала, под которым часто понимают социальные или мягкие навыки (“soft skills”) – способность использовать чувства, эмоции для продуктивного взаимодействия, в том числе и в рабочих процессах [15].

Цифровые навыки и компетенции – следующий параметр человеческого капитала, определяющий возможность осознанного и ответственного использования цифровых технологий в обучении, на работе и общественной жизни⁴. Европейской комиссией определен план действий по развитию цифрового образования (DEAP, 2018⁵), раскрыты основные категории: в основе цифровой грамотности (digital fluency) лежат цифровые компетенции (digital competencies), которые формируются на базе цифровых навыков (digital skills) – «доведенных до автоматизма моделей поведения, основанных на знаниях и умениях в области использования цифровых устройств, коммуникационных приложений и сетей для доступа к информации и управления ей»⁶. Цифровые навыки становятся ключевыми как для повседневной жизни, так и для профессиональной деятельности, предоставляют человеку доступ к неформальному обучению, выводя его за пределы формального образования и делая его более экспансивным, расширяющим возможности⁷. Н. Селвин указывает на возрастающий личностный акцент

в неформальном образовании, опосредованный цифровыми технологиями и возможностями совместного обучения [16].

В качестве ключевых параметров человеческого капитала определены следующие показатели: образование, профессиональные умения, здоровье, эмоциональный интеллект и цифровые навыки.

Теоретическая рамка исследования. Концепция нашего исследования сконструирована на основе теории поколений, человеческого капитала, а также с опорой на социологические «микротории» – символический интеракционизм и феноменологию, которые использовались при интерпретации результатов. Анализ теоретических подходов к градации поколений позволил определить возрастные границы, выделить дополнительные индикаторы для характеристики поколений [17]. Среди них: особенности системы формального образования (введение Единого государственного экзамена, образовательные стандарты, этасы образования) [18, с. 72], уровень технологического развития (информационные технологии), национальные особенности сферы труда и занятости определенного периода (переход к рыночной экономике, диверсификация предприятий). Эти показатели социального времени и пространства существенно повлияли на динамику приращения/обесценивания человеческого капитала в России, на формирование образовательных установок, в том числе в области неформального образования.

Американские исследователи Н. Хау и У. Штраус, опираясь на общемировые особенности, выделили двадцать пять поколений, начиная с XV в. [19]. Рассмотрим пять поколений из указанной типологии, представители которых ныне живут на земле: это поколения Z, Y, X, «беби-бумеры» и «молчаливое поколение». Период ротации поколенче-

⁴ Обучение цифровым навыкам: глобальные вызовы и передовые практики: аналитический отчет. М.: АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка», 2018. 136 с.

⁵ Digital Education Action Plan. European Union [Электронный ресурс]. URL: https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/digital-education-action-plan_en (дата обращения: 20.01.2020).

⁶ Nunes M. What Space is Cyberspace? // D. Holmes (ed.) Virtual Politics. London: Sage, 1997. p. 163-178.

⁷ Digital Sociology: Critical Perspectives / K. Orton-Johnson, N. Prior (ed.). Springer, 2013. P. 249.

ских когорт происходит примерно один раз в двадцать лет. Каждое поколение отличается от предыдущего по ключевым ценностям, отношению к трудовой деятельности и прочим основаниям. Один цикл формируют четыре поколения, каждые восемьдесят лет «круг замыкается». Отечественные исследователи Е. Шамис и А. Антипов представили версию теории поколений Н. Хау и У. Штрауса, адаптированную под российские реалии [20].

Еще одна значимая для нашего исследования типология предложена М. Пренски, который разделил поколе-

ния в зависимости от уровня интеграции в цифровую среду на «цифровых аборигенов», «цифровых иммигрантов» и «цифровых аутсайдеров» [21]. Сопоставительный анализ типологий поколений представлен в таблице 1. Уточним, что диапазон годов, на которые приходится демаркационные линии, разделяющие поколения, является дискуссионным. Это связано с неравномерностью социально-экономического и технологического развития, что детерминирует различие границ поколений в разных странах.

Т а б л и ц а 1. Сопоставительный анализ типологии поколений
 Table 1. Comparative analysis of the typology of generations

Возрастная категория / Age category	Типология поколений / Typology of generations		
	В. В. Радаев / V. V. Radaev	Н. Хау и У. Штраус / N. Howe & W. Strauss	М. Пренски / M. Prensky
Молодежь / Youth	Поколение Z – центениалы (2001 и позднее) / Generation Z (Centennials) 2001 and later	Поколение Z (2005 – настоящее время) / Generation Z (Centennials) 2005 and until now	«цифровые аборигены» / «digital natives»
	Поколение миллениалов (1982–2000) / Millennials (1982–2000)	Поколение Y или «миллениум» (1982–2004) / Generation Y or Millennium (1982–2004)	
Зрелый возраст / Adults	Реформенное поколение (1968–1981) / Reform Generation (1968–1981)	Поколение X (1961–1981) / Generation X (1961–1981)	«цифровые иммигранты» / «digital immigrants»
Старший возраст / Older age	Поколение застоя (1947–1967) / Generation of stagnation (1947–1967)	«Беби-бумеры» (1943–1960) / «Baby Boomers» (1943–1960)	
	Поколение «оттепели» (1939–1946) / «Thaw» Generation (1939–1946)	«Молчаливое поколение» (1925–1942) / «Silent Generation» (1925–1942)	«цифровые аутсайдеры» / «digital outsiders»
	Мобилизационное поколение (1938 и ранее) / Mobilization Generation (1938 and earlier)		

Источник: разработано авторами на основе анализа источников [10; 19; 22].

Source: Developed by the authors based on source analysis [10; 19; 22].



При проведении эмпирического исследования мы использовали названия поколений и возрастные границы, предложенные В. В. Радаевым [23]. Чтобы рассматривать поколения не статистически, а как реальные социальные группы, нами были выделены следующие ключевые социально-типические характеристики поколений.

Поколение Z (центениалы) – люди, рожденные в первые годы XXI в. Современное поколение молодежи активно используют гаджеты для отдыха, работы и обучения, приобретают товары через мобильные приложения, оплачивают покупки в магазинах [24; 25]. Технические возможности позволяют им дополнять учебный процесс электронными материалами или же полностью переносить обучение на онлайн-платформу.

Поколению Y (миллениалы) (сейчас от 20 до 38 лет). Их взросление пришлось на период формирования новой России, становления новых социальных институтов. Поколение отличается мобильностью, стремлением к гедонизму, удовольствиям, следят за тенденциями и брендами, общительны (в том числе в социальных сетях), уверены в том, что способны добиться желаемого, следят за здоровьем, стремятся к развитию экологического самосознания. Испытывают интерес к технологиям, знают несколько иностранных языков, ценят свободу и отсутствие ограничений в работе и повседневной жизни.

Реформенное поколение (поколение X). Сейчас его представителям от 39 до 52 лет, их становление пришлось на реформенный период, предшествующий распаду СССР с последующим приспособлением к социальным изменениям в условиях аномии (по Э. Дюркгейму). Политические и экономические кризисы не позволили представителям поколения выделять время на образование в высших учебных заведениях, что подтверждается официальными статистическими данными последнего десятилетия XX в.⁸

Они отличаются непостоянством, стремлением к путешествиям, практичны, экономят время, подчеркивают свою индивидуальность. «У “иксов” больше доверия к информации в интернете, чем у предыдущих поколений, при этом сохраняется высокая потребность в безопасности, в защите персональных данных» [20].

Поколение застоя – родившиеся после окончания Второй мировой войны (сейчас им от 53 до 73 лет). Они отличаются крепким командным духом, стремлением к консолидации усилий для достижения значимых целей. Стараются сохранять и поддерживать активность, предпочитают натуральные продукты, заботятся о здоровье, ориентируются на качество и статус.

Поколение оттепели (сейчас им от 74 до 81 года) – рожденные незадолго до начала либо во время Второй мировой войны. Люди этого возраста выходят из категории экономически активного населения, при этом их социальная активность остается достаточно высокой. Смена социального статуса приводит к трансформации образа жизни. По основным показателям они близки к следующему поколению, поэтому представляется возможным дать им единое описание.

Мобилизационное поколение. Представители поколения старше 82 лет, период их взросления пришелся на военные и послевоенные годы, сопровождавшиеся тяжелыми условиями жизни, лишениями военных лет. Им присущи законопослушность, терпение и настойчивость, консервативность, экономичность, трудолюбие, забота о здоровье.

Представленный социальный портрет использовался нами в дальнейшем как теоретическая модель для интерпретации результатов эмпирического исследования.

Таким образом, несмотря на многочисленность публикаций по этой проблематике, практически отсутствуют исследования, посвященные анализу распространенности практик нефор-

⁸ Российский статистический ежегодник: статистический сборник / Госкомстат России. М., 1995. 976 с.

мального образования среди представителей разных поколений, не определены мотиваторы и демотиваторы к получению неформального образования, не изучены в полной мере специфические особенности каждого поколения.

Материалы и методы

Для изучения практик неформального образования разных поколений использовался метод фокус-групп (групповые интервью). Р. Мертон определял фокус-группы как метод, где «все интервьюируемые побывали в определенной ситуации: посмотрели фильм, прослушали радиопрограмму, прочитали брошюру, статью или книгу, участвовали в психологическом эксперименте или неконтролируемой, но наблюдаемой социальной ситуации» [26]. В нашем случае все информанты имели опыт образовательных практик, в том числе получения неформального образования.

Обращение к методу фокус-групп обосновано несколькими факторами. Во-первых, метод дает уникальную возможность погружения исследователя в детальное изучение опыта информантов. Во-вторых, процедура проведения обеспечивает интерактивное обсуждение, групповая динамика позволяет раскрыть тему более глубоко, чем индивидуальные интервью. В-третьих, метод отличается гибкостью, информативностью, позволяет получить новые гипотезы, выявить и описать значимые характеристики явлений, а не статистически точное измерение их распространенности. Фокус-группы имеют большой исследовательский потенциал для изучения именно латентных процессов, слабо структурированных, неформальных практик.

Для изучения запросов и самостоятельной активности в сфере неформального образования разных возрастных сообществ проведена серия из 27 фокус-групп, по 9 для каждой возрастной категории – молодежь, зрелый и старший возраст. Процедура включала возможность зафиксировать социально-демографические характеристики информан-

тов: в начале фокус-группы участники рассказали о себе, назвали имя, возраст, статус/место работы и сферу деятельности, что позволило в дальнейшем, при анализе данных, дифференцировать ответы информантов, соотнести их с конкретными поколениями. Участниками фокус-групп выступили жители городов Тюмень, Тобольск, Ишим и сельской местности юга Тюменской области, в том числе д. Ушаково, п. Голышманово, п. Боровский, с. Успенка, с. Каскара.

В соответствии с процедурой каждая фокус-группа включала 6–10 человек. Суммарно в исследовании приняли участие 253 человека в возрасте от 18 до 83 лет (из них 169 женщин и 84 мужчины). Групповые интервью (продолжительностью 40–60 мин.) сопровождались аудиозаписью, стенограммы расшифрованы. Транскрипты выступили материалом для качественного анализа текста. Подбор участников для группового интервью (гомогенные группы близкого возраста), процедура проведения, стратегия анализа результатов позволили обеспечить репрезентативность эмпирических данных.

Результаты исследования

Анализ данных проводился с опорой на качественную исследовательскую методологию. Основными тематическими звеньями выступили мотивы к получению неформального образования, запросы и интересы, наиболее распространенные практики, возможность применения полученных знаний, преимущества и недостатки неформального образования. В фокусе нашего внимания формирование поведенческих паттернов (практик) неформального образования представителей поколенческих когорт, оценка прямого и косвенного влияния на реализацию человеческого капитала. Интерпретация результатов представлена/сгруппирована в соответствии с типологией поколений.

Поколение центениалы (младше 20 лет). Представители самого молодого поколения, участвовавшего в фокус-группах, имели довольно боль-



шой опыт неформального образования. Во-первых, еще в школе им приходилось заниматься с репетиторами, об этом рассказали примерно две трети молодых людей среди наших информантов (подготовка к ЕГЭ). Сейчас, во время учебы в колледжах/университетах, неформальное образование существенно дополняет их образовательную деятельность: чтобы лучше усвоить некоторые дисциплины, разобраться с трудными вопросами: «сложно мне было с математикой, пока не нашел хорошие видеоуроки, понятно и доступно объясняют, лучше, чем на лекциях» (Анатолий, 19 лет) (здесь и далее орфография и пунктуация информантов сохранены. – *Примеч. авт.*), «прикладная информатика, английский язык – по видеоурокам очень даже продуктивно я учу» (Элданиз, 19 лет), «смотрел уроки по 3D-моделированию» (Антон, 18 лет). На вопрос о том, как часто они используют такие занятия, каким был этот опыт в последний раз, мы получили следующие ответы: «регулярно, каждый месяц» и «довольно часто, каждую неделю смотрю что-то интересное, а сейчас английский учу по видеокурсам» (Елена, 19 лет). Преобладающий формат занятий – короткие видеоролики на YouTube, неформальные образовательные площадки и проекты: «интересные встречи с молодыми предпринимателями города, успешными и не очень, проводили мастер-классы, а мы представляли свои бизнес-планы» (Артур, 19 лет). Абсолютное большинство слышали про массовые открытые онлайн-курсы (MOOC), однако популярной практикой среди них такие занятия не стали.

Во-вторых, у центениалов опыт первой самостоятельной работы, трудовой занятости связан именно с неформальным образованием. Ребята рассказали, что имели опыт подработки благодаря тому, что самостоятельно по видеоурокам освоили фотешоп и другие специализированные программы: «мне заказывали рисунки, таким способом я заработала свои первые деньги» (Зинаида, 19 лет), «неплохо научился про-

двигать сайты, подрабатываю иногда» (Артем, 19 лет). Неквалифицированная работа в цифровой среде, выполнение индивидуальных заказов (графические работы, дизайн, таргетированная реклама) – первый трудовой опыт поколения центениалов основан на неформальном образовании.

Мотивами получения неформального образования они назвали желание хорошо сдать ЕГЭ, поступление в вуз, саморазвитие, новый опыт, возможность заработать «первые деньги». При этом большинство информантов заявили о необходимости формального диплома о высшем образовании – «это база для будущей жизни» (Андрей, 19 лет), «всегда можно совмещать учебу и работу, у меня был такой опыт, когда просили присмотреть за магазином, учебу в университете оставлять не думал, диплом нужен» (Мехти, 19 лет). Среди достоинств неформального образования они отметили актуальный контент, возможность быстро получить нужные навыки, индивидуальный подход к обучению, игровые методы, доступность изложения материала, широкий спектр предложений, возможности выбора преподавателя/репетитора. Из недостатков назвали высокую стоимость индивидуальных занятий с репетитором, низкое качество некоторых видеоуроков/курсов, сложность в ориентации на рынке новых образовательных услуг. Полученные в неформальном образовании знания молодые люди поколения центениалов практически сразу применяют, прежде всего как дополнение к формальному образованию, для восполнения пробелов в обучении, для первичных профессиональных навыков, которые можно реализовать на рынке труда, преимущественно в удаленной/дистанционной работе с использованием сети Интернет.

Поколение миллениалы (20–38 лет). Представители данного поколения при обсуждении неформального образования отметили, что для них это возможность профессионального развития, освоения навыков для будущей профессии или нынешней работы, продвижения в карьере.

Многие работодатели при трудоустройстве просят соискателей продемонстрировать навыки уже на собеседовании, выполнить задания и затем смотрят на наличие формального диплома. Об этом рассказали участники исследования: «предложили сразу показать, что умею делать, устраивался в кофейню на бариста-менеджера» (Артем, 22 года). Участники фокус-групп уверены, что «полученные сертификаты могут пригодиться, в резюме указываю, когда ищу работу» (Арина, 24 года). Все, кто имел опыт работы, сходятся во мнении, что обучение на рабочем месте носит обычно неформальный характер, помогает быстрее адаптироваться. Одна из участниц отметила, что когда она устраивалась работать няней-сиделкой к малышу, у него была более опытная няня, «мне провели специальный курс, обучалась в течение двух недель, постоянно там находилась, без этого не смогла бы работать» (Варя, 23 года). В качестве самого быстрого и продуктивного способа неформального обучения был выбран опыт наставничества и стажировки. Такой опыт был у работников IT-компаний, сотрудников ГАУ ТО «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в Тюменской области» и других организаций.

Среди основных мотивов назвали нехватку актуальных навыков, желание работать и зарабатывать – «мои задачи часто связаны с IT-сферой, а (формальное) образование не дает мне реальных навыков программирования и 3D-моделирования» (Павел, 24 года), «в области кулинарии можно обучиться самому, делаю пряники и шоколад на заказ» (Екатерина, 23 года). Многие студенты отметили, что не имеют времени посещать оффлайн-курсы, потому что заняты учебой, однако опыт самозанятости, выполнение индивидуальных заказов позволяет им получать доход. Среди студенческой молодежи опыт самозанятости на основе неформального обучения связан с изготовлением кулинарной продукции (тортов, сувенирных пряников, шоколада на заказ), предоставлением

услуг в области индустрии красоты (маникюр, визаж, парикмахерские услуги, бровисты), переводами текстов, работой с рекламными материалами, маркетинговыми услугами, реализацией проектов в IT-сфере, репетиторством: «я сама потом репетитором работала у двоих школьников, помогла им поступить» (Настя, 24 года).

Важно отметить, что, лишь освоив некоторые компетенции, порой не имея достаточного профессионального опыта, представители этого поколения сами становятся провайдерами неформального образования (обучают других) – занимаются в качестве репетиторов, проводят мастер-классы по направлениям интернет-маркетинга, копирайтинга, в индустрии красоты, кулинарии.

Неформальное образование позволяет им стать фрилансерами, «самостоятельно работать и ни от кого не зависеть» (Даниил, 24 года), «получить реальные навыки и зарабатывать самостоятельно» (Павел, 24 года), такие перспективы для них вполне приемлемы. Большинство представителей поколения уверенно владеют цифровыми навыками, неформальное образование часто используют для углубления именно цифровых компетенций, изучения языков программирования, видят в этом перспективы профессионального роста. Появление технологий удаленного обучения через сеть Интернет обеспечило фундаментальный переворот в образовательных практиках этого поколения: они имеют не только широкий спектр практик неформального обучения, но и одновременно сами выступают провайдерами неформального образования.

Время для них – ценный ресурс. Елена работает копирайтером, использует все возможности для обучения: «много читаю, фотографирую новые слова в телефон, потом их перечитываю – у меня такой словарь есть. Из последнего – “Биология добра и зла” Р. Сапольски, я дочитала, и сейчас смотрю уже шестую из 25 лекций. Когда гуляю или делаю уборку – слушаю лекции» (Елена, 33 года). При этом у людей такого воз-



раста есть семья, дети, загруженность на работе, они находят время для обучения: «я слушаю других и думаю, какие молодцы, все успевают. Я читаю только в автобусе, ночью хочу спать или работаю» (Александр, 35 лет, работает в народной дружине). Если появляются вопросы, сразу ищут ответ, используя ресурсы неформального обучения: «У меня закреплена привычка моими родителями к самообразованию. Например, я спрашивала: из чего этот стул, он деревянный? – мне говорили – иди и узнай. Раньше я шла за книжками в библиотеку, а теперь “иду в интернет”» (Елена, 33 года). Для этого поколения важно семейное воспитание и обучение, потребность быть все время в тонусе, постоянно получать новые знания, продуктивно использовать время, заниматься самообразованием.

Реформенное поколение (39–52 лет).

Представители реформенного поколения осваивали новые технологии, в том числе компьютер, интернет, самостоятельно, в рамках именно неформального образования. Их практики связаны преимущественно с обучением для работы, поэтому главный мотив – соответствовать требованиям рабочего места, работодателя, успевать за новшествами, которые внедряются на работе. Зрелый возраст наших информантов, наличие жизненного и профессионального опыта во многом определили специфику их неформального обучения: «работаю в банковской сфере, обучение требуется постоянно» (Ирина, 48 лет), «работаю в маркетинге, здесь каждый месяц изменения, надо соответствовать темпу» (Антон, 46 лет). При этом указали, что работодателю порой важнее, чтобы «расписались в документах, был сертификат о повышении квалификации» (Люция, 49 лет). Об этом упоминали преимущественно сотрудники государственных бюджетных учреждений и организаций. Важным достоинством неформального образования назвали возможность освоить совершенно новую для себя сферу деятельности, не связанную с базовым образованием, расширить профессиональные возможности.

Запросы связаны как с личными интересами (кулинарией, спортом, авторемонтом, здоровьем, воспитанием детей, дизайном интерьера), так и с саморазвитием, профессиональным ростом. Для этого они изучают иностранные языки (очные курсы и видеоуроки), практическую психологию, осваивают новые программные продукты. Их интересы и практики неформального образования весьма обширны: «Если из последнего, месяц назад – курсы по исправлению осанки, это для укрепления своего здоровья» (Светлана, 42 года), «обучалась в институте практической психологии, в Санкт-Петербурге, и если не могла посетить семинары, то смотрела трансляцию вебинаров» (Юлия, 40 лет, занимается арт-терапией). Они выбирают курсы по интересам, готовы инвестировать в свое развитие: «за прошлый год на обучение потратила 300 тысяч рублей» (Алена, 42 года), «могу потратиться на хорошие книги, а за курсы не более 50 тысяч рублей» (Дмитрий, 45 лет). Данное поколение отличается активной профессиональной самореализацией, неформальное образование является для них значительной частью образа жизни.

Поколение застоя (53–73 лет).

Представители поколения во время обсуждения несколько раз отметили, что неформальное образование необходимо им, чтобы «идти в ногу со временем», «не отстать от своих детей», «разговаривать с детьми на одном языке». У этой возрастной когорты проявилась четкая социально-историческая идентичность: «я из Советского союза и у нас в школе было написано “Учиться, учиться, и еще раз учиться!” Может у меня оттуда эта потребность разобраться в ситуации, найти ответы, поэтому я вечный студент. Сейчас снова пошла учиться» (Светлана, 54 года).

Женщины и мужчины этого возраста образование воспринимают как ценность, видят пользу от инвестиций в свое обучение: «Проходила курсы по SMM и копирайтингу, мне этот опыт пригодился в практике юриспруденции» (Юлия, 52 года). Юлия отметила, что нефор-

мальное обучение помогло ей в основной работе, переводить юридический язык для обывателя, это важно для внутренних клиентов и для коллег по работе. Мужчины позитивно оценили обучение на рабочем месте, организованное работодателем: «на курсах промышленной безопасности было занятие по оказанию первой доврачебной помощи, знания оказались действительно полезными: нам показали, как правильно оказать помощь при несчастном случае на работе или в быту, как поддерживать жизнеобеспечение до приезда скорой помощи, как правильно помочь детям или взрослым при отравлении, бытовой травме, укусе змей и животных, ударе током. Вся группа, 14 человек, слушали три часа на одном дыхании, да еще и сами на тренажере искусственное дыхание выполняли» (Александр, 56 лет, инженер). Он подчеркнул, что такое неформальное обучение позволяет сохранить собственное здоровье и здоровье близких людей, что можно отнести к косвенному влиянию на человеческий капитал. Представители поколения учатся последовательно, предпочитают очно-заочный формат занятий, инвестируют в неформальное образование и получают от него отдачу.

Неформальное образование для них – существенный фактор, позволяющий сохранять здоровье, улучшать психосоматическое состояние, углублять профессиональные навыки. В силу возраста и профессионального опыта многие могли бы сами выступать в качестве наставника, однако такие практики на современных предприятиях слабо представлены, наставники не имеют мотивации делиться своим опытом, это скорее исключение из правил.

Люди предпенсионного возраста видят в неформальном образовании возможность продлить свою трудовую деятельность. «Молодые пенсионеры» из числа наших информантов, которые вышли на пенсию досрочно, по выслуге лет, используют неформальное образование, чтобы продолжать свою трудовую деятельность, в том числе в новой сфере. Однако они достаточно критич-

но оценили курсы, которые посещали: «с подружкой ходили на курсы ландшафтного дизайна, но занятия не понравились – примитивно, не интересно, жалко потраченного времени» (Надежда, 62 года).

Жители сельской местности также отмечали нехватку практических навыков. При обсуждении посещаемых занятий в Геронтологическом центре половина информантов этого поколения оценили качество обучения удовлетворительно, «занятия проводят поверхностно, формально». Уверенные пользователи сети Интернет при сравнении качества контента выразили желание заниматься в группах.

Леонид, прежде работавший в школе, рассказал об опыте инициативных образовательных проектов: «Мы сами организовали “Ветеранское подворье”, появились национальные проекты – Чувашское подворье “Лучик Аван” и другие» (Леонид, 67 лет, п. Голышманово). В образовательный проект включились люди разного возраста (учимся сами и других привлекаем), местный дом культуры и совет ветеранов поддержали инициативу: «Мой дом как достопримечательность, все сделал сам, теперь туристы приезжают и смотрят, только за прошлый год около 400 человек» (Леонид, 67 лет). Интересной была инициатива по обучению пожилых людей компьютерной грамотности, о которой с гордостью рассказала инициатор проекта: получили грант, разработали свою методику – обучение по два человека с ноутбуком (диадное обучение). Это позволило добиться хороших результатов в освоении практических навыков работы за компьютером. Активная жизненная позиция, примеры их образа жизни позволяют говорить о том, что имеется большой потенциал, человеческий капитал этого поколения не используется в полной мере.

Социальная активность местных сообществ ограничивается локальными проектами, однако такие образовательные инициативы могли бы способствовать развитию туристического бизнеса, креативных индустрий, социального



предпринимательства, иметь экономический эффект как для организаторов, домохозяйств, так и для региона. Проведенный анализ показал, что неформальное образование может влиять на пространственное развитие территорий, выполнять важную социально-экономическую функцию.

Поколение оттепели (74–81 год). В этом поколении проявилось желание продолжать обучение, сохранять социальную активность: «продолжаю работать председателем ЖСК, дом кооперативный, учиться конечно надо – тарифы на коммунальные услуги меняют, правовые нормы надо знать, сама изучаю и другим вынуждена объяснять, так как большинство жильцов в нашем доме – пенсионеры» (Ирина, 78 лет). Заметны гендерные различия: мужчины демонстрировали умеренные стратегии обучения, а среди женщин преобладали активные – «сколько живем, столько и учимся, еще и не всегда удается записаться на занятия. Сейчас хожу на “Меморию” в Геронтологический центр, ходила на “Молодильное яблоко”, все занятия интересные, полезные» (Раиса, 76 лет). Качество занятий в этих клубах информанты оценили положительно, критических замечаний не было. Запросы в сфере неформального образования связаны с поддержанием активного долголетия – скандинавская ходьба, развитие памяти, здоровое питание. Востребованы правовые знания: вопросы наследования, дарения, изменения пенсионного законодательства, финансовая грамотность. Они предпочитают бесплатные занятия, организованные в учреждениях культуры и социальной защиты. Информированы об имеющихся возможностях, но не всегда их используют: «слышала про курсы компьютерной грамотности “Расширяя горизонты”, но не пошла на них, наверно от нехватки времени. Внук говорит, что я и без курсов хорошо разбираюсь» (Александра, 78 лет). Важно отметить, что представителей этого поколения не смущает возраст: «в группе я самая старшая, на фитнес и растяжку ходят в основном

молодые» (Галина, 74 года), однако они указали, что молодые смотрят на них часто с недоумением. Возможно, это связано с тем, что в общественном сознании сильны стереотипы старости, о которой говорят в «страдательном залоге», активное долголетие лишь декларируется, реальное качество жизни пожилых людей требует улучшения.

Мобилизационное поколение (старше 82 лет). Представители самого старшего поколения отметили, что их неформальное обучение связано с освоением современных гаджетов, технических средств, выходом в Интернет, они вынуждены это делать. Цифровую грамотность им помогают освоить родственники, технологии применяют преимущественно для общения с родными и близкими: «меня научили общаться по скайпу – дети и внуки в другом городе» (Тамара, 84 года), «осваиваю интернет, ищу своих сослуживцев» (Николай, 82 года). Для них практики удаленного взаимодействия не привычны, они предпочитают встречи в клубах ветеранов, просветительские мероприятия в библиотеках, домах культуры. Жители сельских территорий отметили, что вся культурная и образовательная деятельность разворачивается благодаря инициативе совета ветеранов. Трудовую активность удается сохранять преимущественно представителям творческих, интеллектуальных профессий, для них неформальное образование – возможность быть востребованным, однако такие примеры единичны, являются скорее исключением, а не устойчивой практикой в нашем обществе.

По результатам анализа мы выделили три альтернативные модели образа жизни старших поколений: «доживание», которое отличается спадом активности, отсутствием новых целей и перспектив; стремление продолжать прежний образ жизни; переориентация на новый стиль и качество жизни, связанный со смещением приоритетов, поиском новых смыслов. Поколение оттепели, как и мобилизационное поколение, транслировало указанные модели поведения. Неформальное образование для них вы-

ступало основанием для новых практик и социальных ролей.

Интерпретация результатов исследования практик неформального образования разных поколений позволила выделить общее и особенное в действиях их представителей. Не стоит воспринимать опыт наших информантов упрощенно. Внимание к деталям, которые проявляются на микроуровне социального взаимодействия, позволяет выявить особенности институциональных практик и процессов, норм и правил, которые разворачиваются на мезо- и макроуровне социальной системы. Через личный опыт, жизненный мир можно «заглянуть» в пространство социальных явлений разного масштаба, посмотреть на динамику социальных процессов через призму индивидуального опыта отдельных людей. Вместе с этим представленный анализ данных позволяет понять, по каким правилам действуют люди, совершенно непохожие друг на друга, но принадлежащие к одному поколению.

Использование качественной методологии анализа данных, акторно-ориентированного подхода позволило выделить доминирующие стратегии действий индивидов в сфере неформального образования. В зависимости от реализуемых стратегий и социально-психологических установок мы выделили следующие категории акторов.

1. Активный тип – «вечный студент». Представители данного типа с большим желанием занимаются саморазвитием, используют все возможности неформального образования, в том числе для расширения кругозора, профессиональной деятельности. Они готовы инвестировать в себя и своих детей, в свое образование и здоровье, принцип «век живи – век учись» является лейтмотивом их жизни. Они любят учиться, видят отдачу от инвестиций в образование, в любом возрасте находят возможности для получения образования, имеют более высокий социально-профессиональный статус, их профессиональная траектория отличается гибкостью.

2. Умеренный тип – «ситуативный». Представители данного социального

типа обращаются к неформальному образованию по необходимости. Потребность в образовании вызвана изменениями требований рабочего места/должности, формальной необходимостью повышать квалификацию. Они не отказываются от обучения, которое предлагает работодатель, по возможности посещают курсы, лекции, тренинги, однако сами редко иницируют дополнительные занятия, самообразование особой ценности для них не представляет.

3. Пассивный тип – «безразличный». Представители данного типа по тем или иным причинам избегают неформального образования, не любят учиться, предпочитают приобретать навыки в ходе практической работы, преимущественно это люди низкого социального статуса, неквалифицированного труда, с низким уровнем формального образования.

Важно подчеркнуть, что указанные социальные типы встречались в каждом поколении, однако стратегии их действий существенно отличались. Несмотря на то, что выявление количественных показателей о преобладании того или иного типа в каждом поколении мы не ставили приоритетной задачей исследования (для этого потребовалась бы количественная стратегия сбора и анализа данных, с использованием, например, метода анкетного опроса), представленная типология позволила определить доминирующие мотиваторы и демотиваторы к получению неформального образования, она может быть проверена в дальнейших исследованиях.

Континуум выявленных мотивирующих факторов и преград (демотиваторов) к получению неформального образования включает как внутренние детерминанты, связанные с личностными установками, так и внешние, обусловленные социальным окружением. Резко негативных ответов в ходе проведения фокус-групп получено мало, однако именно они заслуживают особого внимания. Негативные оценки в основном связаны с низким качеством контента (содержанием отдельных учебных курсов), формальностью проведения учеб-



ных занятий для пожилых в учреждениях социального обслуживания, восприимчивым в обществе «возрастных студентов», ограниченным выбором в сельских территориях, возможностью реализовать в практической деятельности имеющийся опыт и навыки, «монетизировать» свой потенциал. Мотиваторы и демотиваторы к получению неформального образования представлены в таблице 2.

Мотиваторы и демотиваторы к получению неформального образования

связаны не только с личностными установками индивидов, но во многом детерминированы социальным окружением, действием социальных институтов, норм и правил, поэтому мы выделили основные факторы внешней среды, которые на наш взгляд, оказывают существенное влияние на реализацию практик неформального образования. Такими факторами являются государственная политика в области развития человеческого капитала, непрерывного образо-

Т а б л и ц а 2. Мотиваторы и демотиваторы к получению неформального образования
T a b l e 2. Motivators and demotivators to non-formal education

Мотиваторы / Motivators	Демотиваторы / Demotivators
Проявить себя в различных сферах деятельности, реализовать свои способности, желание узнать новое. Формирование индивидуальных образовательных траекторий / Demonstrate yourself in various fields of activity, to realize your abilities, desire to learn new. Formation of individual educational trajectories	Приобретенные компетенции могут быть не востребованы в дальнейшей трудовой деятельности. Напрасная трата сил, времени и средств / The acquired competences may not be required for further employment. Waste of effort, time and money
Освоение дополнительных навыков для профессиональной деятельности, социально-профессиональная мобильность / Acquisition of additional skills for professional activity, social and professional mobility	Отсутствие дипломов и сертификатов, подтверждающих обучение. Сертификаты курсов не признаются работодателем / Lack of diplomas and certificates confirming training. Certificates of courses are not recognized by the employer
Интенсификация труда, поиск новых форм трудоустройства, дополнительной занятости и увеличение доходов / Intensification of labour, search for new forms of employment, additional employment and increased income	Качество рабочих мест не требует обновления и развития компетенций. Низкооплачиваемая занятость тормозит профессиональную мобильность, стагнация в сфере труда и занятости порождает инертность / The quality of jobs does not require updating and extending competencies. Low-paying jobs inhibit professional mobility, and stagnation in labour and employment generates inertia
Индивидуализированный сценарий жизни, стремление к профессиональному и общественному признанию / Individualized life scenario, the pursuit of professional and social recognition	Стереотипы в отношении профессиональной карьеры, одна профессия на всю жизнь в рамках «индустриальной» модели занятости / Stereotypes for professional careers, one lifetime profession within the "industrial" employment model
Стремление к активному долголетию, реализации потенциала, переосмысление места старшего поколения в обществе / Striving for active longevity, realization of potential, rethinking the place of the older generation in society	Ограниченность локальной инфраструктуры, которая может использоваться в образовательных целях (учебные центры, клубы и библиотеки, «третьи места») / Limited local infrastructure that can be used for educational purposes (training centres, clubs and libraries, "third places")
Необходимость адаптации к использованию новых технологий, потребность «идти в ногу со временем» / The need to adapt to the use of new technologies, the need to be "up-to-date"	«Стереотипы старости», стигматизация и социальное исключение (для старших поколений) / "Stereotypes of old age", stigmatization and social exclusion (for older generations)

вания; характеристика социально-культурной инфраструктуры, ее плотность и функциональность, предложения на рынке образовательных услуг, их качество, стоимость и доступность, деятельность провайдеров неформального образования, возможность реализации полученных знаний в профессиональной деятельности, требования рабочих мест, рынка труда как условия капитализации человеческих ресурсов, общественное мнение и социальные стереотипы.

Таким образом, исследование показало, что существенно отличаются не только практики неформального образования, но и их влияние на трудовую деятельность, динамику профессионализации и характер социально-трудовых перемещений представителей разных поколений.

Обсуждение и заключение

Проведенный анализ практик неформального образования позволил выявить общее и особенное в действиях представителей разных поколений. Следует отметить, что во все времена были личности, которые, не имея формального образования, смогли достигнуть профессиональных высот, общественного признания исключительно благодаря неформальному обучению и самообразованию. В качестве примеров назовем Ж.-Ж. Руссо, не получившего систематического образования, однако проявившего себя во многих профессиях, В. Бутерина, оставившего формальное образование в университете Уотерлу ради работы над созданием блокчейн-платформы Ethereum, С. Джобса, одного из основателей Apple, и многих других. Данные примеры иллюстрируют возможность неформального образо-

вания для продуктивной профессиональной деятельности, подчеркивают его ресурсный потенциал. В постиндустриальном обществе доступность неформального образования за счет технологий возросла, его потенциал для приращения человеческого капитала увеличился. Это подтверждается современными исследованиями, где самообразование и неформальное обучение рассматриваются как обоснованная стратегия полноценного социально-профессионального развития⁹ [27].

Проведенная серия фокус-групп демонстрирует тенденцию к расширению образовательного пространства практически всех поколений, при этом стремление к образованию у старших поколений становится более осмысленным. Однако сопоставительные исследования, проведенные центром образовательных разработок Сколково, подтверждают низкую вовлеченность российских граждан, особенно старшего возраста, в образовательную деятельность. Для сравнения: в Китае действуют 5 тыс. университетов для пожилых людей, в которых обучаются одновременно миллион слушателей, а в России, где живет в 10 раз меньше, чем в Китае, университетами «третьего возраста» охвачено всего 25 тыс. чел., практически в 40 раз меньше¹⁰. В России 34 % людей пенсионного возраста готовы еще раз сесть за парту; к переобучению хотели бы приступить 11 % в возрасте 72 лет и старше; 25 % – «законные пенсионеры», перешагнувшие официальную планку пенсионного возраста (возрастная группа от 63 до 71 года); 37 % мужчин и женщин около пенсионного или младшего пенсионного возраста (58–62 года). Позитивным

⁹ Деревнина Т. В., Амбарова П. А. Самообразование как стратегия развития социально-профессиональной общности учителей в России // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: материалы II Международн. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 18–20 апреля 2016 г. : в 2-х т. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. Т. 1. С. 183–186; Рустамбекова Н. Г. Институциональные аспекты формирования человеческого капитала // Форсайт «Россия»: новое индустриальное общество. Будущее. Сборник докладов Санкт-Петербургского Международного Экономического Конгресса (СПЭК-2018). Санкт-Петербург, 2019. С. 438–446.

¹⁰ Левинтов А. Е. Серебряный университет исследование SEDeC [Электронный ресурс]. 2015. С. 35. URL: http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/SEDeC_2015-01_rus.pdf (дата обращения: 20.01.2020).



примером может быть опыт Московского серебряного университета¹¹, однако в регионах такие практики малочисленны. Университеты «третьего возраста» стали «возникать в России как частные самодеятельные инициативы на местах, отголоски советских университетов культуры: в Москве и Московской области, Петербурге, Саратове, Орле, Кирове, Костроме, Курске, Ярославле, Челябинске, Кургане»¹². Учитывая, что в демографической структуре человеческого капитала начинают доминировать именно старшие поколения, инициативы по созданию серебряных университетов следует развивать и поддерживать.

Для представителей трех старших поколений неформальное образование становится способом приобщения к социуму, «незаменимым условием ощущения социальной значимости, сохранения творческого потенциала и активной жизненной позиции. <...> обучение нередко понимается пожилыми как эффективный путь продления жизни, преодоления состояния маргинализации, адаптации к меняющимся обстоятельствам, диалога с молодыми поколениями» [28]. Наиболее приоритетными сферами неформального образования для мужчин являются экономика, политика, семейная жизнь и организация досуга; для женщин актуальны знания о вопросах здоровья, художественная культура, семейные отношения, домашнее хозяйство, досуг, религия, политика, профессиональные знания, развитие компьютерных навыков [28].

Отличительные черты в практиках неформального образования старших поколений связаны с качеством жизни, показателями здоровья, ценностями и социальными стереотипами. Как отмечали в своих исследованиях А. В. Даринский, С. П. Змеев и Г. А. Ключарев, обозначенные особенности связаны

с преодолением диссонанса в ценностных установках между представителями разных поколений, адаптацией к рыночной экономике и сокращению доходов в связи с выходом на пенсию, изменившемуся образу жизни, ориентацией на активный досуг и общественную активность с учетом возраста, стремлением заботиться о здоровье для сохранения мобильности и дееспособности¹³ [29; 30].

По оценкам экспертов, подавляющая часть пожилого населения России остается вне образовательного процесса, не вовлечены ни в формальное/неформальное, ни в основное/дополнительное образование [28]. Ключевыми причинами является эйджизм и неразвитость системы образования для людей «третьего возраста» в России, особенно в регионах, что негативно отражается на человеческом капитале людей данного возраста.

Уникальность практик неформального образования заключается в том, что оно, с одной стороны, опирается на сложившуюся образовательную и социально-культурную инфраструктуру, и вместе с тем предполагает ее достраивание. Элементами такой инфраструктуры выступают учреждения культуры и дополнительного образования, библиотеки и клубы, некоммерческие организации, которые реализуют образовательные проекты разной тематической направленности, вовлекая в эти практики представителей всех поколений. Значительный сегмент представляет образовательное пространство интернета, где можно найти видеоуроки разного уровня сложности и тематической направленности. Эти формы могут быть интегрированы, стать основанием новой архитектуры образовательной системы, в основе которой будет взаимодействие формального и неформального

¹¹ Шалашова М. М., Смирнова С. В. Московский серебряный университет: особенности обучения в третьем возрасте // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. Материалы XVII междунар. конф. Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербургского государственного экономического ун-та, 2019. С. 338–341.

¹² Левинтов А. Е. Серебряный университет исследование SEDeC. 2015. С. 36.

¹³ Змеев С. И. Основы андрагогики. М.: Флинта; Наука, 1999. 150 с.

образования, с опорой на принципы обучения в течение жизни для всех поколений, формирование единой системы кредитов, позволяющих учитывать опыт, сертификацию компетенций.

Новая архитектура образовательной системы, где значительное место будет занимать неформальное образование, позволит адекватно реагировать на изменения, связанные с «ломкостью труда и занятости» [31], которые обусловлены постиндустриальным переходом. Переоценка требований к компетенциям работников нового поколения определяет перспективы в развитии неформального образования. «В будущем потребуется более неформальное образование для специализации в конкретной области для удовлетворения требований к работе. Пока учащиеся могут соответствовать требованиям рынка труда, они могут работать, не обязательно имея формальную степень, особенно если формальные степени высшего образования не могут соответствовать требованиям рынка труда»¹⁴. Эти данные говорят о новой роли неформального образования в приращении человеческого капитала.

Влияние неформального образования на человеческий капитал можно изучать под разными углами зрения, в данной работе мы использовали поколенческий подход. По результатам анализа, выполненного на основе серии фокус-групп, выявлена специфика влияния практик неформального образования на человеческий капитал шести поколений современных россиян.

Поколение центениалов ориентировано на перманентное обновление знаний, к неформальному образованию относятся утилитарно, стремятся сразу применить его на практике, в том числе для получения первого заработка. Им характерно соединение реальной и виртуальной жизни. Выстраивая индивидуальный образовательный маршрут, они

хотят учиться легко и с удовольствием, применяя для этого весь арсенал неформального образования.

Поколению миллениалов неформальное образование позволяет компенсировать вызовы неустойчивой занятости, добиваться профессионального развития, мобильности. Лишь освоив некоторые навыки, они сами становятся тренерами и наставниками, провайдерами неформального образования, проводя мастер-классы, видеоуроки. Они быстро учатся и действуют. Их запросы в сфере неформального образования обширны, связаны преимущественно с профессиональными навыками, цифровыми компетенциями, практической работой в онлайн-среде.

Представителям реформенного поколения важно находиться в курсе событий, соответствовать требованиям рабочего места. Освоение компьютерных технологий реализуется через самообразование и обучение на рабочем месте. Для поколения оттепели и мобилизационного поколения в неформальном образовании важны доступность и простота. Уровень цифровой грамотности этих поколений не позволяет им свободно пользоваться открытыми образовательными онлайн-ресурсами, смартфоны используют преимущественно для связи с родственниками, друзьями. Многие сохраняют активный интерес к учебе, установки на общественно-полезную деятельность, свой познавательный интерес реализуют в университетах «третьего возраста», изучают правовую и финансовую грамотность. Однако человеческий капитал старших поколений не используется в полной мере, имеющийся у них опыт и знания не находят должного применения в продуктивной экономической деятельности. Восполнение цифровых навыков старших поколений могло бы существенно обогатить человеческий

¹⁴ Futures for Higher Education and ICT: Changes Due to the Use of Open Content [Электронный ресурс]. UNESCO Institute for Information Technologies in Education, 2016. 86 p. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261452?posInSet=1&queryId=9f0259be-26d1-4c6b-8f35-eaf02f3b77f6> (дата обращения: 20.01.2020).



капитал, эффективным для них является обучение в малых и семейных группах (парное обучение).

Перспективным направлением для дальнейших исследований неформального образования разных поколений может быть фокус на процессах реинжиниринга образовательной инфраструктуры, инструментах оценки и признания компетенций неформального образования, которые позволят максимально использовать потенциал неформального

образования для развития человеческого капитала.

Статья может быть полезна тем, кто занимается разработкой и реализацией образовательных программ и просветительских проектов для разных категорий населения, в том числе руководителей образовательных организаций, провайдеров и системных интеграторов неформального образования, специалистов в области управления человеческими ресурсами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Saar, E. Participation in Job-Related Training in European Countries: The Impact of Skill Supply and Demand Characteristics / E. Saar, M. L. Räis. – DOI 10.1080/13639080.2016.1243229 // *Journal of Education and Work*. – 2017. – Vol. 30, issue 5. – Pp. 531–551. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13639080.2016.1243229?journalCode=cjew20> (дата обращения: 15.01.2020).
2. Логинова, Л. Г. Интеграция форм образовательной деятельности в дополнительном профессиональном образовании: комментарии к проблеме непрерывности / Л. Г. Логинова. – Текст : непосредственный // *Методист*. – 2018. – № 1. – С. 19–21.
3. Krasiejko, I. The Role of Metacognition in Education / I. Krasiejko // *The New Educational Review*. – 2010. – Vol. 20, no. 1. – Pp. 120–128. – URL: http://www.educationalrev.us.edu.pl/dok/volumes/tner_1_2010.pdf (дата обращения: 15.01.2020).
4. Asiyai, R. Exploring the Contributions of Non-Formal Education to the Development of Human Capital in Southern Nigeria / R. Asiyai. – DOI 10.35386/ser.v18i1.49 // *Sokoto Educational Review*. – 2018. – Vol. 18, no. 1. – Pp. 63–73. – URL: <http://www.sokedureview.org/index.php/SER/article/view/49/80> (дата обращения: 15.01.2020).
5. Ivanova, I. V. Non-formal Education: Investing in Human Capital / I. V. Ivanova. – DOI 10.1080/10609393.2017.1342195 // *Russian Education & Society*. – 2016. – Vol. 58, issue 11. – Pp. 718–731. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10609393.2017.1342195?journalCode=mres20> (дата обращения: 15.01.2020).
6. Silva, M. C. V. The Role of Education in the World of Work: Fostering Learning Organizations / M.C.V. Silva, A.C.M. Garcia. – DOI 10.17516/1997-1370-0391 // *Journal of Siberian Federal University – Humanities and Social Sciences*. – 2019. – Vol. 12, issue 2. – Pp. 231–246. – URL: <http://journal.sfu-kras.ru/en/article/109546> (дата обращения: 15.01.2020).
7. Teaching Methods of Educating Support and Options for Non-Formal Lifelong Learner / C. Casmudi, Z. Nuryana, D. Miharja, I. G. D. Gunawan. – DOI 10.5430/ijhe.v8n8p30 // *International Journal of Higher Education*. – 2019. – Vol. 8, no. 8. – Pp. 30–33. – URL: <http://www.sciedu.ca/journal/index.php/ijhe/article/view/16920/10513> (дата обращения: 15.01.2020).
8. Нефедова, Г. М. Специфика интеграции формального, неформального и информального образования / Г. М. Нефедова. – DOI 10.23951/2307-6127-2017-3-127-133 // *Научно-педагогическое обозрение*. – 2017. – Вып. 3. – С. 127–133. – URL: https://npo.tspu.edu.ru/files/npo/PDF/articles/nefedova_g_m_127_133_3_17_2017.pdf (дата обращения: 15.01.2020). – Рез. англ.
9. Харченко, Л. Н. Актуальные направления инновационного развития профессионального образования / Л. Н. Харченко, Е. Я. Сердюкова // *Вестник Луганского национального университета имени Тараса Шевченко*. – 2018. – № 1 (9). – С. 73–77. – URL: http://knita.ltsu.org/Nawu_izdaniya/archiv_2018/pedagogika/Vestnik%20пед.pdf (дата обращения: 15.01.2020). – Рез. англ.
10. Радаев, В. В. Миллениалы: Как меняется российское общество / В. В. Радаев. – DOI 10.17323/978-5-7598-1985-1. – Изд-во ВШЭ, 2019. – 224 с. – URL: https://id.hse.ru/data/2019/05/21/1507186516/миллениалы_сайт.pdf (дата обращения: 15.01.2020).

11. Dimand, R. W. Comments on William D. Nordhaus's, "Irving Fisher and the Contribution of Improved Longevity to Living Standards" / R. W. Dimand. – DOI 10.1111/j.1536-7150.2005.00368.x // *The American Journal of Economics and Sociology*. – 2005. – Vol. 64, issue 1. – Pp. 393–397. – URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1536-7150.2005.00368.x> (дата обращения: 15.01.2020).
12. Blaug, M. Where are We Now in the Economics of Education? / M. Blaug. – DOI 10.1016/0272-7757(85)90034-2 // *Economics of Education Review*. – 1985. – Vol. 4, issue 1. – Pp. 17–28.
13. Kiker, B. F. The Historical Roots of the Concept of Human Capital / B. F. Kiker // *Journal of Political Economy*. – 1966. – Vol. 74, no. 5. – Pp. 481–499. – URL: <https://www.jstor.org/stable/1829595?seq=1> (дата обращения: 15.01.2020).
14. Косимова, Ш. А. Компетентностный подход к оценке характеристик человеческого капитала / Ш. А. Косимова // *Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук*. – 2018. – № 1. – С. 81–86. – URL: <http://ec.vestnik-tnu.com/vestnik/2018/Vestnik-2018-1.pdf> (дата обращения: 15.01.2020). – Рез. англ.
15. Goleman D. Emotional Intelligence: Why it Can Matter More than IQ. Bantam Books, 1996. – URL: https://www.academia.edu/37329006/Emotional_Intelligence_Why_it_Can_Matter_More_Than_IQ_by_Daniel_Goleman (дата обращения: 15.01.2020).
16. Selwyn, N. *Adult Learning in the Digital Age: Information Technology and the Learning Society* / N. Selwyn, S. Gorard, J. Furlong. – DOI 10.4324/9780203003039. – Abingdon Oxon United Kingdom: Routledge, 2006. – 186 p. – URL: <https://research.monash.edu/en/publications/adult-learning-in-the-digital-age-information-technology-and-the-> (дата обращения: 15.01.2020).
17. Фёдоров, А. А. «Конвенция поколений» в новом мире образования / А. А. Фёдоров, Е. Ю. Илалдинова, С. В. Фролова. – DOI 10.31992/0869-3617-2018-27-7-28-38 // *Высшее образование в России*. – 2018. – Т. 27, № 7. – С. 28–38. – URL: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/1418> (дата обращения: 15.01.2020). – Рез. англ.
18. Павлов, А. П. Этосы образования и модернизация российского общества / А. П. Павлов, П. А. Павлов. – DOI 10.21684/2587-8484-2018-2-4-70-80 // *Siberian Socium*. – 2018. – Т. 2, № 4. – С. 70–80. – URL: <https://siberian-socium.utmn.ru/eng/issues/2018-vol-2/2018-4/686419> (дата обращения: 15.01.2020). – Рез. англ.
19. Howe, N. *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069* / N. Howe, W. Strauss. – New York: William Morrow & Company, 1991. 538 p.
20. Шамис, Е. Теория поколений / Е. Шамис, А. Антипов // *Маркетинг. Менеджмент*. – 2007. – № 6. – С. 42–46.
21. Prensky, M. Marc Prensky Interview / M. Prensky, V. Gonzalez Calatayud. – DOI 10.6018/riite/2018/354791 // *Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa*. – 2018. – No. 5. – Pp. 12–21. – URL: <https://revistas.um.es/riite/article/view/354791> (дата обращения: 15.01.2020).
22. Prensky, M. Digital Natives, Digital Immigrants. Part 1 / M. Prensky. – DOI 10.1108/10748120110424816 // *On the Horizon*. – 2001. – Vol. 9, no. 5. – Pp. 1–6. – URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/10748120110424816/full/html> (дата обращения: 15.01.2020).
23. Радаев, В. В. Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ / В. В. Радаев. – DOI 10.7868/S0132162518030029 // *Социологические исследования*. – 2018. – № 3. – С. 15–33. – URL: http://socis.isras.ru/files/File/2018/2018_3/Radaev.pdf (дата обращения: 15.01.2020). – Рез. англ.
24. Чванова, М. С. Новые формы социализации студенческой молодежи в интернет-пространстве / М. С. Чванова, М. С. Анурьева, И. А. Киселева. – DOI 10.20310/1810-0201-2017-22-6(170)-32-40 // *Вестник Тамбовского университета. Серия : Гуманитарные науки*. – 2017. – Т. 22, № 6. – С. 32–40. – URL: <http://journals.tsutmb.ru/go/1810-0201/2017/6/32-40> (дата обращения: 15.01.2020). – Рез. англ.
25. Кулакова, А. Б. Поколение Z: теоретический аспект / А. Б. Кулакова. – DOI 10.15838/tdi.2018.2.42.6 // *Вопросы территориального развития*. – 2018. – № 2 (42). – С. 1–10. – URL: http://vtr.isert-ran.ru/article/2604?_lang=en (дата обращения: 15.01.2020). – Рез. англ.
26. Merton, R. *The Focussed Interview: A Manual of Problems and Procedures* / R. Merton, M. Fiske. – London: Free Press. – 1990. – 236 p.
27. Зборовский, Г. Е. Самообразование – парадигма XXI века / Г. Е. Зборовский, Е. А. Шуклина // *Высшее образование России*. – 2003. – № 5. – С. 25–32. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/samoobrazovanie-paradigma-xxi-veka/viewer> (дата обращения: 15.01.2020).



28. Джуринский, А. Н. Образование в «третьем возрасте» в России / А. Н. Джуринский. – DOI 10.17853/1994-5639-2018-10-156-175 // Образование и наука. – 2018. – Т. 20, № 10. – С. 156–175. – URL: <https://www.edscience.ru/jour/article/view/1070> (дата обращения: 15.01.2020). – Рез. англ.
29. Даринский, А. В. Кого и как включить в систему образования взрослых / А. В. Даринский // Педагогика. – 1995. – № 2. – С. 61–64.
30. Ключарев, Г. Образование в третьем возрасте как ресурс развития общества / Г. Ключарев // Новые знания. – 1998. – № 4. – С. 17–18.
31. Сизова, И. Л. Ломкость труда и занятости в современном мире / И. Л. Сизова, И. А. Григорьева. – DOI 10.19181/socjour.2018.25.1.6279 // Социологический журнал. – 2019. – Т. 25, № 1. – С. 48–71. – URL: <https://www.jour.isras.ru/index.php/socjour/article/view/6279> (дата обращения: 15.01.2020). – Рез. англ.

Поступила 16.03.2020; принята к публикации 24.04.2020; опубликована онлайн 30.06.2020.

Об авторах:

Кичерова Марина Николаевна, доцент кафедры общей и экономической социологии ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет» (625003, Россия, г. Тюмень, ул. Володарского, д. 6), кандидат социологических наук, **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-5829-7570>, **Researcher ID:** **Q-3629-2019**, m.n.kicherova@utmn.ru

Ефимова Галина Зиновьевна, доцент кафедры общей и экономической социологии ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет» (625003, Россия, г. Тюмень, ул. Володарского, д. 6), кандидат социологических наук, доцент, **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-4826-2259>, **Scopus ID:** **57195971011**, **Researcher ID:** **N-8362-2016**, g.z.efimova@utmn.ru

Заявленный вклад авторов:

Кичерова Марина Николаевна – разработка методологической составляющей проведения исследования; формулирование основной концепции исследования; поиск аналитических материалов в отечественных и зарубежных источниках; проведение и анализ фокус-групповых интервью; подготовка окончательной редакции текста.

Ефимова Галина Зиновьевна – разработка методологии проведения фокус-групповых интервью; поиск аналитических материалов в отечественных и зарубежных источниках; проведение критического анализа материалов и формирование первоначальных выводов.

Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

REFERENCES

1. Saar E., Räis M.L. Participation in Job-Related Training in European Countries: The Impact of Skill Supply and Demand Characteristics. *Journal of Education and Work*. 2017; 30(5):531-551. (In Eng.) DOI: <https://doi.org/10.1080/13639080.2016.1243229>
2. Loginova L.G. [Integration of Forms of Educational Activity in Additional Professional Education: Comments on the Problem of Continuity]. *Methodist = Methodist*. 2018; (1):19-21. (In Russ.)
3. Krasiejko I. The Role of Metacognition in Education. *The New Educational Review*. 2010; 20(1):120-128. Available at: http://www.educationalrev.us.edu.pl/dok/volumes/tner_1_2010.pdf (accessed 15.01.2020). (In Eng.)
4. Asiyai R. Exploring the Contributions of Non-Formal Education to the Development of Human Capital in Southern Nigeria. *Sokoto Educational Review*. 2018; 18(1):63-73. (In Eng.) DOI: <https://doi.org/10.35386/ser.v18i1.49>
5. Ivanova I.V. Non-formal Education: Investing in Human Capital. *Russian Education & Society*. 2016; 58(11):718-731. (In Eng.) DOI: <https://doi.org/10.1080/10609393.2017.1342195>
6. Silva M.C.V., Garcia A.C.M. The Role of Education in the World of Work: Fostering Learning Organizations. *Journal of Siberian Federal University – Humanities and Social Sciences*. 2019; 12(2):231-246. (In Eng.) DOI: <https://doi.org/10.17516/1997-1370-0391>
7. Casmudi, Nuryana Z., Miharja D., Gunawan I.G.D. Teaching Methods of Educating Support and Options for Non-Formal Lifelong Learner. *International Journal of Higher Education*. 2019; 8(8):30-33. (In Eng.) DOI: <https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n8p30>

8. Nefedova G.M. Specifics of Integration of Formal, Non-Formal and Informal Education. *Nauchno-pedagogicheskoye obozreniye* = Pedagogical Review. 2017; (3):127-133. (In Russ., abstract in Eng.) DOI: <https://doi.org/10.23951/2307-6127-2017-3-127-133>
9. Kharchenko L.N., Serdyukova E.Ya. Actual Directions of Innovative Development of Vocational Education. *Vestnik Luganskogo natsionalnogo universiteta imeni Tarasa Shevchenko* = Bulletin of the Lugansk Taras Shevchenko National University. 2018; (1):73-77. Available at: http://knita.ltsu.org/Nawu_izdaniya/archiv_2018/pedagogika/Vestnik%20пед.pdf (accessed 15.01.2020). (In Russ., abstract in Eng.)
10. Radaev V.V. [Millennials: How Russian Society is Changing]. Higher School of Economics; 2019. 224 p. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-1985-1>
11. Dimand R.W. Comments on William D. Nordhaus's, "Irving Fisher and the Contribution of Improved Longevity to Living Standards". *The American Journal of Economics and Sociology*. 2005; 64(1):393-397. (In Eng.) DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1536-7150.2005.00368.x>
12. Blaug M. Where are We Now in the Economics of Education? *Economics of Education Review*. 1985; 4(1):17-28. (In Eng.) DOI: [https://doi.org/10.1016/0272-7757\(85\)90034-2](https://doi.org/10.1016/0272-7757(85)90034-2)
13. Kiker B.F. The Historical Roots of the Concept of Human Capital. *Journal of Political Economy*. 1966; 74(5):481-499. Available at: <https://www.jstor.org/stable/1829595?seq=1> (accessed 15.01.2020). (In Eng.)
14. Kosimova, Sh.A. Competence Building Approach to the Evaluation of Characteristics of a Human Capital. *Vestnik Tadzhijskogo natsionalnogo universiteta. Seriya socialno-ekonomicheskikh i obshchestvennykh nauk* = Bulletin of the Tajik National University. A Series of Socio-Economic and Social Sciences. 2018; (1):81-86. Available at: <http://ec.vestnik-tnu.com/vestnik/2018/Vestnik-2018-1.pdf> (accessed 15.01.2020). (In Russ., abstract in Eng.)
15. Goleman D. Emotional Intelligence: Why it Can Matter More than IQ. Bantam Books; 1996. Available at: https://www.academia.edu/37329006/Emotional_Intelligence_Why_it_Can_Matter_More_Than_IQ_by_Daniel_Goleman (accessed 15.01.2020). (In Eng.)
16. Selwyn N., Gorard S., Furlong J. Adult Learning in the Digital Age: Information Technology and the Learning Society. Abingdon Oxon United Kingdom: Routledge; 2006. (In Eng.) DOI: <https://doi.org/10.4324/9780203003039>
17. Fedorov A.A., Ilaltdinova E.Yu., Frolova S.V. Convention of Generations in the New World of Education. *Vyshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. 2018; 27(7):28-38. (In Russ., abstract in Eng.) DOI: <https://doi.org/10.3192/0869-3617-2018-27-7-28-38>
18. Pavlov A.P., Pavlov P.A. Ethoses of Education and Modernization of Russian Society. *Siberian Socium*. 2018; 2(4):70-80. (In Russ., abstract in Eng.) DOI: <https://doi.org/10.21684/2587-8484-2018-2-4-70-80>
19. Howe N., Strauss W. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: William Morrow & Company; 1991. (In Eng.)
20. Shamis E., Antipov A. [Theory of Generations]. *Marketing. Menedzhment* = Marketing. Management. 2007; (6):42-46. (In Russ.)
21. Prensky M., Gonzalez Calatayud V. Marc Prensky Interview. *Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa*. 2018; (5):12-21. (In Eng.) DOI: <https://doi.org/10.6018/riite/2018/354791>
22. Prensky M. Digital Natives, Digital Immigrants. Part 1. *On the Horizon*. 2001; 9(5):1-6. (In Eng.) DOI: <https://doi.org/10.1108/10748120110424816>
23. Radaev V.V. Millennials Compared to Previous Generations: An Empirical Analysis. *Sociologicheskije issledovaniya* = Sociological Studies. 2018; (3):15-33. (In Russ., abstract in Eng.) DOI: <https://doi.org/10.7868/S0132162518030029>
24. Chvanova M.S., Anureva M.S., Kiseleva I.A. New Forms of Student Youth Socialization in the Internet Space. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki* = Tambov University Review. Series: Humanities. 2017; 22(6):32-40. (In Russ., abstract in Eng.) DOI: [https://doi.org/10.20310/1810-0201-2017-22-6\(170\)-32-40](https://doi.org/10.20310/1810-0201-2017-22-6(170)-32-40)
25. Kulakova A.B. Generation Z: Theoretical Aspect. *Voprosy territorialnogo razvitiya* = Territorial Development Issues. 2018; (2):1-10. (In Russ., abstract in Eng.) DOI: <https://doi.org/10.15838/tdi.2018.2.42.6>
26. Merton R., Fiske M. The Focussed Interview: A Manual of Problems and Procedures. London: Free Press; 1990. 236 p. (In Eng.)
27. Zborovsky G.E., Shuklina E.A. [Self-education – a Paradigm of the XXI century]. *Vyshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. 2003; (5):25-32. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/samoobrazovanie-paradigma-xxi-veka/viewer> (accessed 15.01.2020). (In Russ.)



28. Dzhurinskiy A.N. Education for People of the “Third Age” in Russia. *Obrazovaniye i nauka* = The Education and Science Journal. 2018; 20(10):156-175. (In Russ., abstract in Eng.) DOI: <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2018-10-156-175>
29. Darinsky A.V. [Who and How to Include in the Adult Education System]. *Pedagogika* = Pedagogy. 1995; (2):61-64. (In Russ.)
30. Klyucharyov G. [Education at the Third Age as a Resource for the Development of Society]. *Novye znaniya* = New Knowledge. 1998; (4):17-18. (In Russ.)
31. Sizova I.L., Grigoryeva I.A. Fragility of Labor and Employment in the Modern World. *Sotsiologicheskiy Zhurnal* = *Sociological Journal*. 2019; 25(1):48-71. (In Russ., abstract in Eng.) DOI: <https://doi.org/10.19181/socjour.2018.25.1.6279>

Submitted 16.03.2020; revised 24.04.2020; published online 30.06.2020.

About the authors:

Marina N. Kicherova, Associate Professor of General and Economic Sociology Chair, University of Tyumen (6 Volodarsky St., Tyumen 625003, Russia), Ph.D. (Sociology), **ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5829-7570>**, **Researcher ID: Q-3629-2019**, m.n.kicherova@utmn.ru

Galina Z. Efimova, Associate Professor of General and Economic Sociology Chair, University of Tyumen (6 Volodarsky St., Tyumen 625003, Russia), Ph.D. (Sociology), Associate Professor, **ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4826-2259>**, **Scopus ID: 57195971011**, **Researcher ID: N-8362-2016**, g.z.efimova@utmn.ru

Contribution of authors:

Marina N. Kicherova – development of the methodological component of the study; formulation of the basic research concept; search for analytical materials in domestic and foreign sources; conducting and analysis of focus group interviews; preparation of the final text.

Galina Z. Efimova – development of a methodology for conducting focus group interviews; search for analytical materials in domestic and foreign sources; conducting a critical analysis of materials and the formation of initial conclusions.

All authors have read and approved the final manuscript.