

Непрерывное образование взрослых в контексте экономического развития и качества государственного управления

И. А. Коршунов, О. С. Гапонова

Статья поступила
в редакцию
в сентябре 2017 г.

Коршунов Илья Алексеевич

кандидат химических наук, доцент, главный эксперт Института образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Адрес: 101000, Москва, ул. Мясницкая, 20. E-mail: ikorshunov@hse.ru

Гапонова Ольга Сергеевна

кандидат экономических наук, доцент кафедры общего и стратегического менеджмента Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Адрес: 603155, Нижний Новгород, ул. Родионова, 136. E-mail: osgaponova@hse.ru

Аннотация. На основе статистических данных анализируются показатели охвата взрослого населения стран Евросоюза, ОЭСР и России формальным и дополнительным образованием в зависимости от основных экономических характеристик развития территорий, а также от индекса эффективности работы правительства, используемого Всемирным банком для оценки качества госуправления на протяжении последних 20 лет. Для стран с невысоким валовым внутренним продуктом наблюдается линейная зависимость охвата взрослого населения формальным и дополнительным образованием от объема инвестиций в основной капитал и слабая зависимость — от индекса качества государственного управления. В странах с высоким уровнем валового внутреннего продук-

та и активными инвестиционными процессами ключевую роль в росте охвата формальным и дополнительным образованием играют действия правительства, стимулирующие население и работодателей к участию в профессиональном обучении и дополнительных образовательных программах. Сходные корреляции вовлеченности работающего населения в непрерывное образование с экономическими показателями развития территорий получены и на основе данных Росстата для российских регионов.

Проанализированы опубликованные стратегии развития и действующая политика стран в сфере формирования систем образования в течение всей жизни, а также страновые кейсы, включающие рассмотрение состава образовательных программ, целевых групп и мер по поддержке доступа взрослого населения к образованию. Выявлены меры, стимулирующие повышение охвата работающего населения формальным и дополнительным образованием, и установлена взаимосвязь уровня экономического развития страны и практик их применения.

Ключевые слова: обучение взрослых, охват формальным образованием, охват дополнительным образованием, экономические показатели развития территорий, качество государственного управления.

DOI: 10.17323/1814-9545-2017-4-36-59

Авторы выражают благодарность Н. С. Гапоновой, методисту факультета менеджмента НИУ ВШЭ (Нижний Новгород), и А. А. Егорову, аналитику лаборатории «Развитие университетов» Института образования НИУ ВШЭ, за помощь по математической обработке данных.

Понятие «непрерывное образование» появилось в середине 1960-х годов в ответ на необходимость постоянно обучать взрослое население, возникшую вследствие ускоренного развития технологий [Faure, 1972]. Требовалась постоянная настройка квалификаций персонала под технологическое обновление и строительство новых производств. Предполагалось, что работники, обученные использованию нового оборудования и технологий, должны добиваться более высокой производительности труда и, соответственно, роста валового внутреннего продукта на душу населения. При этом лишь к началу 1990-х годов была осознана необходимость интегрировать различного рода программы в состав единой концепции обучения взрослых на протяжении всей жизни — *lifelong learning* [Pepin, 2007. P. 121–132].

Статистические данные свидетельствуют о том, что в разных странах показатели участия населения в непрерывном образовании сильно различаются. Так, в странах ОЭСР охват населения в возрасте 25–64 лет формальным и дополнительным образованием составляет 51%, среди стран Европейского союза он ниже, 40,3%, — его понижают новые члены государственного объединения: Болгария (26,0%), Польша (24,2%), Румыния (8%), а также Греция (11,7%) [Desjardins, 2015]¹. Еще ниже он в странах Юго-Восточной Азии, например во Вьетнаме — менее 5%. В Российской Федерации в 2016 г. формальным и дополнительным образованием были охвачены 17% взрослого населения [НИУ ВШЭ, 2016].

В 2009 г. исследователи впервые обратили внимание на взаимосвязь между объемом валового внутреннего продукта на душу населения и охватом рабочей силы формальным и дополнительным профессиональным образованием в странах ОЭСР [UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2009. P. 64].

Действительно, обучение персонала повышает качество человеческого капитала (уровень его трудового потенциала, совокупность знаний, способность к мобильности), которое реализуется на рынке труда в виде роста производительности труда. При доступности высокопроизводительных технологий — а они сегодня могут быть приобретены без серьезных ограничений — человеческий капитал становится, пожалуй, единственным ресурсом, способным обеспечить экономический рост. Предприятия, владеющие качественным человеческим капиталом, имеющие возможность эффективно его применять, оказываются принципиально более успешными и технологически, и финансово. Компании с высокой капитализацией нематериальных

¹ [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Participation_rate_in_education_and_training,_2011_\(%C2%B9\)_\(%25\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Participation_rate_in_education_and_training,_2011_(%C2%B9)_(%25)_YB16.png)

активов, например *Google* или *Intel*, стоят дороже, чем традиционные производители товаров, включая гигантов, занятых высокотехнологичной добычей сырья.

Важным источником пополнения и воспроизводства человеческого капитала является профессиональное обучение и переобучение взрослых на рабочем месте, которое может идти с отрывом или без отрыва от производства [Гимпельсон, Капелюшников, Рощин, 2017. С. 120]. Оно обеспечивает предложение необходимых профессиональных навыков и является прямым фактором роста производительности труда [Bassanini et al., 2007]. Кроме того, последние исследования на российском рынке труда показывают, что с получением дополнительного профессионального образования заработная плата работника увеличивается примерно на 8% [Travkin, Sharunina, 2016].

Согласно теории человеческого капитала образование не является продуктом конечного потребления, а выступает средством дальнейшего производства добавленной стоимости, становясь важным фактором национального и глобального макроэкономического роста, а также обеспечения прироста доходов частных лиц и организаций. Стоимость образования рассматривается как функция прироста будущих доходов, полученных в результате ранее понесенных затрат на соответствующие образовательные услуги [Ключарев и др., 2014].

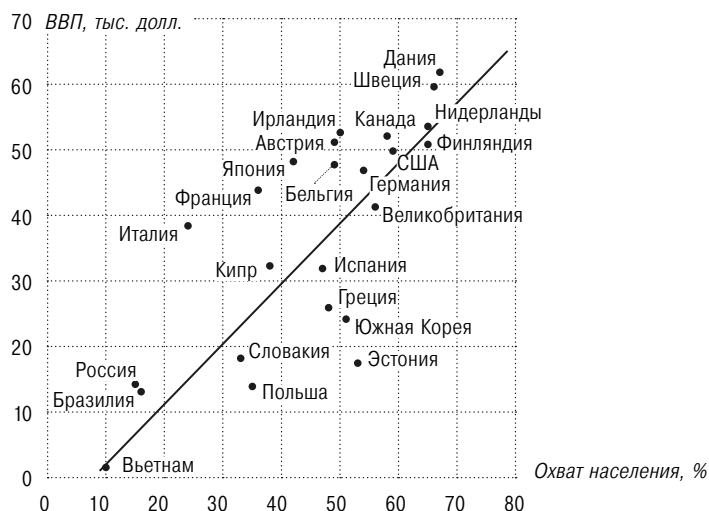
Э. Ханушек и Л. Вессманн выделяют по крайней мере три механизма, посредством которых образование может оказывать воздействие на экономический рост. Во-первых, образование увеличивает объем человеческого капитала, заключенный в рабочей силе, следствием чего становятся повышение производительности труда и переход к более высокому равновесному уровню выпуска. Во-вторых, образование может повысить инновационный потенциал экономики. В-третьих, образование может способствовать распространению и передаче знаний, необходимых для понимания и обработки новой информации, а также для успешной реализации новых технологий, разработанных другими, что опять-таки ускоряет экономический рост [Hanushek, Woessman, 2007. P. 115–185].

Охват взрослого населения образованием и экономическое развитие территорий

Связь охвата населения в возрасте 25–64 лет формальным и дополнительным образованием с величиной валового внутреннего продукта на душу населения мы оценивали на основании статистических данных Евростата², PIAAC [Desjardins, 2015] и Рос-

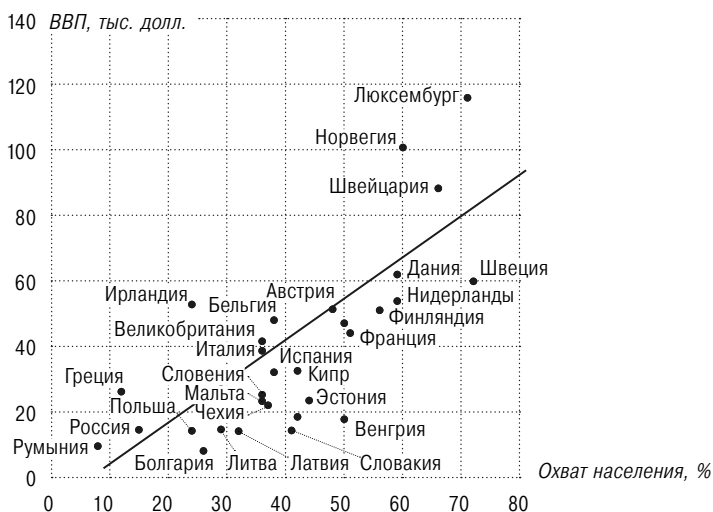
² Eurostat Statistics Explained. Education and training. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Participation_rate_in_education_and_training,_2011_\(%C2%B9\)_\(%25\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Participation_rate_in_education_and_training,_2011_(%C2%B9)_(%25)_YB16.png)

Рис. 1. Связь ВВП на душу населения в 2011 г. и охвата взрослого населения формальным и дополнительным образованием в России и в странах ОЭСР [Desjardins, 2015]



Источник: GDP per capita (current US\$). <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD>

Рис. 2. Связь ВВП на душу населения в России и странах ЕС в 2011 г. и охвата взрослого населения формальным и дополнительным образованием при учете участия в образовательных программах за последние 12 месяцев



Источники: GDP per capita (current US\$). <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD>; Eurostat Statistics Explained. Education and Training: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Participation_rate_in_education_and_training,_2011_\(%C2%B9\)_\(%25\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Participation_rate_in_education_and_training,_2011_(%C2%B9)_(%25)_YB16.png)

Рис. 3. **Связь ВВП на душу населения в 2016 г. в странах ЕС и охвата взрослого населения формальным и дополнительным образованием при учете участия в образовательных программах за последние 4 недели**

Источники: GDP per capita (current US\$). <http://data.world-bank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD>; Eurostat. Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_ifs_01&lang=en

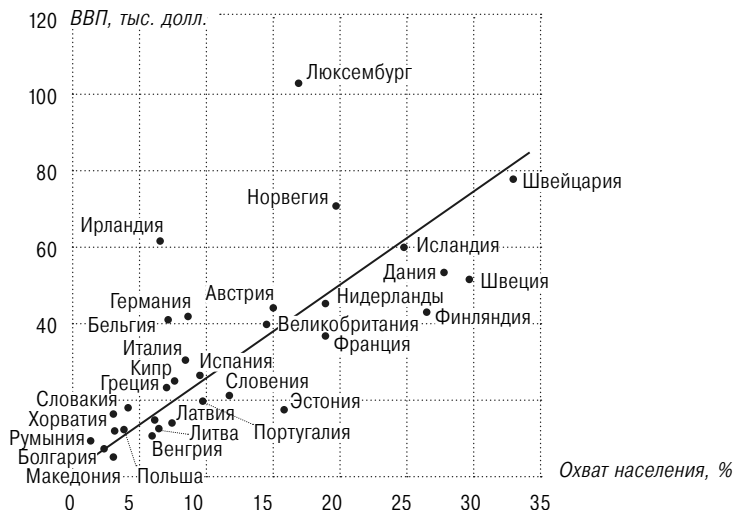
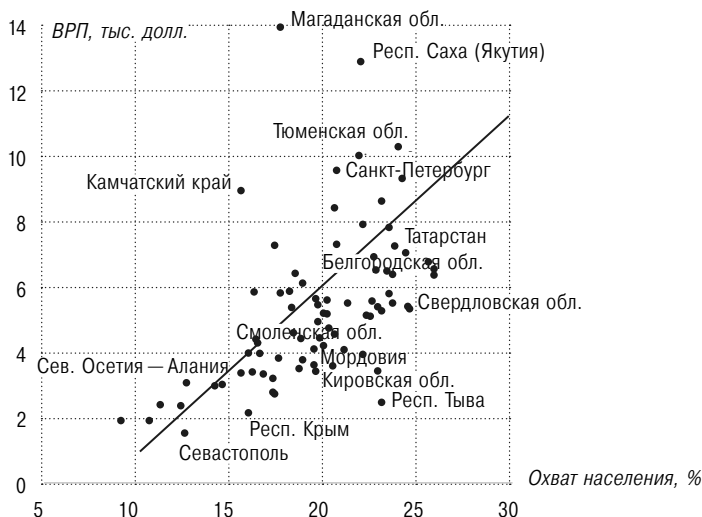


Рис. 4. **Связь ВРП региона и охвата взрослого населения формальным и дополнительным образованием за последние 12 месяцев в регионах Российской Федерации в 2016 г.**

Источники: ФСГС Росстат. Показатели для мониторинга оценки эффективности деятельности субъектов РФ. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/rosstat/pok-monitor/pok-monitor.html; ФСГС Росстат. Бюллетень «Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 г.» (размещен 27.04.2017 г.). http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8



стата³. Было обнаружено, что такая взаимосвязь носит весьма устойчивый линейный характер. Она наблюдается как для стран ОЭСР (рис. 1), так и для стран ЕС (рис. 2) с коэффициентами корреляции 0,7 и 0,8 соответственно. Исследования, проведенные в странах Евросоюза, свидетельствуют, что характер этой взаимосвязи не зависит от применявшейся методики: при учете участия в образовательных программах в течение 12 месяцев до проведения опроса (рис. 2) и за 4 недели до проведения опроса (рис. 3) корреляция остается стабильной — 0,7. Показатели Российской Федерации вполне согласуются с обнаруженной тенденцией (рис. 1 и 2).

Обученное российское население работает лучше и достигает более высокого экономического результата — корреляции показателей экономического развития и охвата образованием почти такие же, как в других странах (рис. 4). Ряд единичных отклонений могут объясняться, с одной стороны, более высоким уровнем участия государства в образовании взрослых, а с другой — активным привлечением сторонней рабочей силы, обучаемой за пределами территории и участвующей в производственных процессах вахтовым методом.

Поведение компаний в отношении обучения персонала определяется как экономическими, так и политическими факторами, в том числе соотношением затрат на обучение и его результатов, национальными особенностями установок в отношении образования и обучения, особенностями взаимодействия основных субъектов на конкретном рынке труда [Pilz, 2009. P. 57–74].

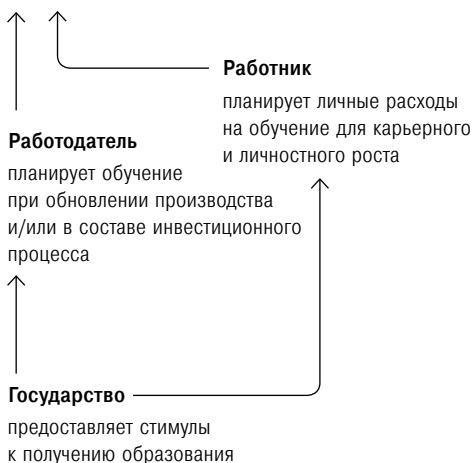
Для выявления экономических факторов, стимулирующих прохождение обучения, подробнее рассмотрим взаимодействие основных стейкхолдеров на рынке труда в контексте их потребности в непрерывном образовании. Решение о прохождении обучения принимает либо работодатель, либо сам работник (рис. 5). При этом государственные институты могут стимулировать обе заинтересованные стороны к участию в образовательных программах с помощью тех или иных мер.

Основанием для принятия компанией решения об организации обучения сотрудников могут быть, в частности, инновации на производстве и внедрение нового оборудования [Рощин, Травкин, 2015. С. 150–171]. Внедряя новый продукт или производственную технологию, компании предъявляют повышенные требования к знаниям и умениям своих работников. Спрос на такие кадры бывает достаточно сложно удовлетворить

³ ФСГС Росстат. Бюллетень «Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 г.» (размещен 27.04.2017 г.). http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd9211eac8

Рис. 5. **Взаимодействие основных стейкхолдеров на рынке труда как основа формирования систем непрерывного образования взрослых**

**ОХВАТ ВЗРОСЛОГО
НАСЕЛЕНИЯ ДПО**



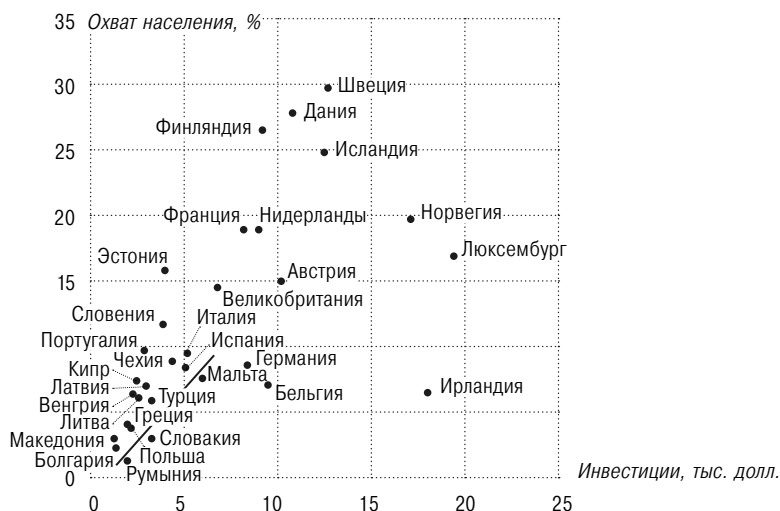
на внешнем рынке труда, поскольку и там существует дефицит работников с набором навыков, соответствующих новейшим технологиям, или нанимать их бывает слишком дорого, поэтому наиболее выгодной стратегией становится обучение и продвижение собственных кадров.

Значительное по масштабам обучение персонала имеет место также в составе инвестиционных процессов, особенно при открытии новых производств крупных российских и зарубежных транснациональных корпораций [Гапонова, Коршунов. 2017. С. 208–226]. Затраты предприятий на инвестиции в основной капитал, в том числе и на инновационное оборудование, обычно на порядок превышают затраты на технологические инновации. По данным Росстата, за 2015 г. российские предприятия потратили 20 млрд долл. на технологические инновации и 290 млрд — на инвестиции в основной капитал.

Создавая новое производство, компания нанимает персонал. Инвестиционные бюджеты компаний, кроме вложений в основной капитал, содержат пропорциональные затраты на приобретение работниками новых квалификаций. Чем больше объем приобретенного оборудования и других основных средств, тем выше предполагаемый охват работников соответствующими образовательными программами.

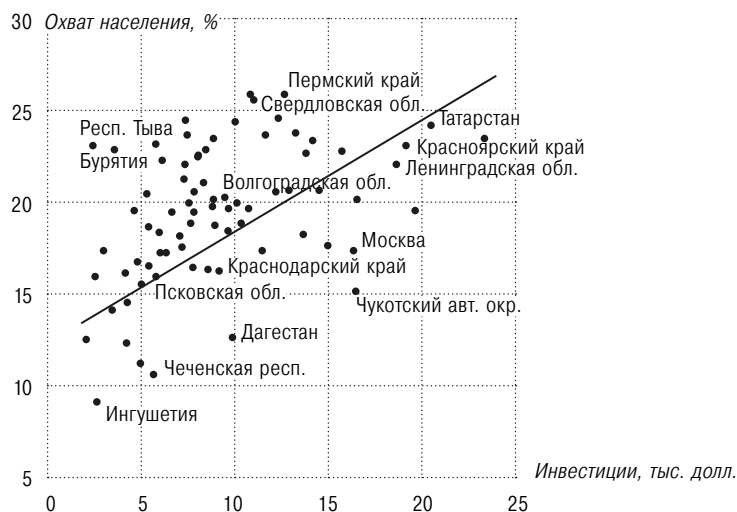
Сопоставляя данные европейских статистических ведомств, мы выявили взаимосвязь в странах Европейского союза охвата населения формальным и дополнительным образованием

Рис. 6. Связь охвата взрослого населения формальным и дополнительным образованием в странах ЕС и объема инвестиций в основной капитал на душу населения в 2016 г.



Источники: Gross fixed capital formation (current US\$). <http://data.worldbank.org/indicator/NE.GDI.FTOT.CD>; Eurostat. Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfs_01&lang=en

Рис. 7. Связь охвата взрослого населения формальным и дополнительным образованием с инвестициями в основной капитал на душу населения в 2016 г. в регионах Российской Федерации



Источники: ФСГС Росстат. Бюллетень «Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 г.» (размещен 27.04.2017 г.). http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd9211eac8; ФСГС Росстат. Показатели для мониторинга оценки эффективности деятельности субъектов РФ. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/rosstat/pok-monitor/pok-monitor.html

с объемом инвестиций в основной капитал на душу населения в 2016 г. (рис. 6). В странах с низким объемом инвестиций охват населения дополнительным образованием заметно возрастает с ростом инвестиций. Однако при объеме инвестиций более 8 тыс. долл. на душу населения такой связи не наблюдается. Возможно, ее отсутствие обусловлено включением в действие дополнительных факторов — государственных мер, влияющих на решения работодателей и работников.

Поскольку в Российской Федерации объем инвестиций в основной капитал в расчете на душу населения низок (1,4 тыс. долл. в 2016 г.), можно предположить, что государство пока весьма пассивно в процессах переобучения. Основным фактором, определяющим масштабы обучения взрослых, является деятельность инвесторов, создающих новые производства, и зависимость охвата непрерывным образованием от объема инвестиций в основной капитал должна носить устойчивый возрастающий характер для всей совокупности российских регионов. Это предположение подтверждается данными Росстата за 2016 г., представленными на рис. 7.

**Государство
как участник
системы непре-
рывного
образования**

Модели взаимодействия основных субъектов на рынке труда и систем формирования навыков не являются статичными, а изменяются и развиваются в зависимости от исторической ситуации, экономических кризисов и шоков, а также политических условий [Busemeyer, Trampusch, 2005. Р. 95–114; Thelen, 2004]. Именно политическое влияние делает государство серьезным стейкхолдером на рынке дополнительного образования взрослых, его действия в сфере управления, в том числе трудовыми ресурсами и качеством развития человеческого капитала, оказывают существенное влияние на рынок труда. Будучи заинтересованным в обеспечении социальной стабильности, государство целенаправленно использует дополнительное образование для взаимодействия с наиболее активной частью населения, создавая условия для профессионального и карьерного роста через повышение квалификации и приобретение новых навыков. Кроме того, государственное участие в обучении снимает объективное ограничение на повышение компетентности работников, которое возникает, когда обучение организует работодатель: он не без оснований опасается, что повысивший квалификацию сотрудник найдет более выгодное место работы.

Меры государственного стимулирования отдельных работников и населения в целом к принятию решения пройти дополнительное обучение влияют на показатели охвата взрослого населения непрерывным образованием. Правительства многих стран чрезвычайно активны в их использовании.

В начале 2000-х годов большинство развитых стран сформировали и утвердили концепции непрерывного образования взрослых и периодически обновляют и расширяют приведенный в этих концепциях перечень мер государственного стимулирования [UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2015].

В числе разработанных и активно применяемых мер: широкий спектр государственных программ поддержки дополнительного профессионального образования взрослых; система открытого либерального образования⁴; прямое финансирование обновления навыков работающих граждан через образовательные сертификаты и/или ученические счета; развитая система оценки и признания квалификаций, в том числе полученных неформальным путем; массовое обучение предпринимательству и самозанятости; различные цифровые ресурсы и платформы-навигаторы для получения профессиональных компетенций и выбора эффективных образовательных маршрутов.

В июне 2016 г. Европейская комиссия приняла новую Программу навыков для Европы (*New Skills Agenda for Europe*)⁵. Цель этой программы — повысить качество навыков и их значимость для рынка рабочей силы.

Обучение на протяжении всей жизни и образование для взрослых включены в 2016 г. в качестве целей в разработанную ЮНЕСКО Программу устойчивого развития до 2030 г. (*Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*)⁶.

Европейская ассоциация образования взрослых объявила 2017 год Годом образования взрослых в Европе под лозунгом «Сила и удовольствие обучения»⁷.

Использование мер поддержки населения и работодателей в получении дополнительного профессионального образования становится в последние годы не только экономическим, но и важным политическим инструментом обеспечения качества государственного управления и повышения удовлетворенности населения деятельностью правительства.

Для исследования взаимосвязи между качеством государственного управления и охватом населения европейских стран непре-

**Связь качества
государственного
управления
с охватом
населения
непрерывным
образованием**

⁴ Открытое либеральное образование для взрослых (например, в Дании, Финляндии и других странах) включает широкий спектр программ неформального и формального образования для взрослого населения как профессиональной, так и познавательной и социально-культурной направленности.

⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

⁶ http://www.eaea.org/media/policy-advocacy/eaea-statements/learning-and-skills-for-adults_final.pdf

⁷ http://www.eaea.org/media/policy-advocacy/eaea-statements/learning-and-skills-for-adults_final.pdf

рывным образованием мы использовали индекс эффективности работы правительства (*government effectiveness*), определяемый по методике Всемирного банка начиная с 1996 г.⁸ Индекс объединяет 15 различных оценок, каждая из которых получает вес в зависимости от предполагаемой точности и от того, насколько исчерпывающую информацию о той или иной стране удалось получить⁹. В основу оценок положены результаты регулярных опросов, осуществляемых международными и неправительственными организациями в разных странах по вопросам качества государственных услуг; разработки и реализации внутренней политики; способности государства управлять без радикальных изменений политики или перебоев в оказании государственных услуг; доверия населения к внутренней политике, проводимой правительством; качества функционирования государственного аппарата и работы государственных служащих, их компетенции, уровня подготовки, степени их независимости от политического давления и др. В опросах учитываются мнения руководителей фирм, негосударственных учреждений, коммерческих рейтинговых агентств, отдельных граждан, государственных и должностных лиц.

Связь охвата населения непрерывным образованием и индекса эффективности работы правительства для стран ЕС в 2015 г. представлена на рис. 8. Кластерный анализ данных о качестве государственного управления по методу *k*-средних с использованием Евклидова расстояния позволил выделить две группы стран. Первую составили страны с низкой эффективностью госуправления (индекс до 88), в них государство очень слабо влияет на охват взрослого населения формальным и дополнительным образованием. Определяющим фактором в организации обучения взрослых в этих странах является инвестиционная деятельность субъектов крупного предпринимательства, локализирующих новые производства. Во вторую группу вошли страны с высокой эффективностью госуправления, которое определяет существенно более высокий уровень охвата

⁸ Worldwide Governance Indicator. <http://info.worldbank.org/governance/wgi/>

⁹ Индикатор основывается на результатах проводимого Всемирным банком исследования *Country Policy and Institutional Assessments*; данных Африканского и Азиатского банков развития; материалах обследования деловой среды и эффективности деятельности предприятий, осуществляемого Всемирным банком; исследованиях Фонда Бертельсмана; оценке бизнес-среды, которую проводит Служба страновых рисков (*Country Risk Service*); данных доклада Всемирного экономического форума о конкурентоспособности стран; оценках эффективности сельскохозяйственного сектора, которые дает Международный фонд сельскохозяйственного развития; данных «Ежегодника по конкурентоспособности» Международного института развития менеджмента (*International Institute of Management Development*).

Рис. 8. Связь охвата взрослого населения формальным и дополнительным образованием в странах ЕС и индекса качества госуправления в 2015 г.



Источники: Eurostat.
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_ifs_01&lang=en

населения непрерывным образованием. На рис. 8 угол наклона полученной зависимости у таких стран увеличивается почти в три раза и сохраняется высокий коэффициент корреляции. Стимулирование дополнительного образования со стороны правительства оказывается более действенным, чем деятельность инвесторов и предпринимателей. Двойственность позиции руководства компаний понятна: вкладывая средства в обучение своих сотрудников, они никогда не могут быть абсолютно уверены, что результаты этого обучения послужат на благо именно их компании, что обученный сотрудник не сменит место работы.

Государственные меры по повышению охвата взрослых формальным и дополнительным образованием затрагивают достаточно широкие слои населения и позволяют повысить мотивацию к профессиональной деятельности, карьерному росту, личностной самореализации и тем самым обеспечить высокий уровень удовлетворенности граждан результатами своей трудовой деятельности и жизнью в целом. Активные действия органов исполнительной власти в части стимулирования образования взрослых становятся основанием для высокой оценки качества госуправления в целом.

Анализ более 30 вариантов действий правительств [European Association for the Education of Adult, 2016] и реализуемых стратегий [UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2015] показал, что

Системы образования в течение всей жизни в странах Европы

спектр используемых в разных странах мер по организации образования взрослых весьма широк. При этом характер применяемых мер находится в прямой зависимости от величины валового внутреннего продукта на душу населения.

Страны с высоким уровнем ВВП (Норвегия, Дания, Люксембург, Германия) используют сложные комплексы мер, включающие создание электронных платформ-навигаторов, прямое софинансирование программ получения квалификаций работающим населением в различных отраслях, предоставление образовательных сертификатов. Они давно сформировали и активно применяют систему независимой оценки квалификаций, в том числе обеспечивающую учет сертификатов и признание неформального образования (полученного на рабочем месте). В содержании обучения преобладают программы по повышению производительности труда, системы менеджмента качества, в том числе бережливое производство, предпринимательство.

В Германии успешной практикой стал ваучер на обучение. Работодатели ежегодно могут получать до 20 ваучеров, которые покрывают 50% расходов на обучение персонала. Для работников существуют специальные ученические премии, которые распределяются между сотрудниками с низким годовым доходом. Кроме того, законодательство гарантирует тем, кто посещает курсы дополнительного образования в рабочее время, полное сохранение их заработка [Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2016].

Во Франции запущена система счетов личной ученической активности (*compte personnel d'activité*) для каждого, кто начинает свою профессиональную деятельность. По состоянию на август 2016 г. свои счета для получения софинансирования на обучение активировали 3,3 млн человек.

В Сингапуре работникам также выделяют прямое финансирование на обучение. Особенностью реализуемых здесь образовательных программ является их направленность на высокотехнологичные производства и отраслевая компетентность. В числе организаций, получивших аккредитацию Министерства трудовых ресурсов Сингапура на реализацию программ обучения взрослых, учебные центры промышленных компаний, частные консалтинговые технологические организации, образовательные подразделения отраслевых ассоциаций, а также значительное число специализированных центров политехнических университетов¹⁰. Особое внимание уделяется работникам старше 45 лет: они получают средства на переобучение, чтобы подготовиться к новой работе в старшем возрасте, а работода-

¹⁰ Сайт Министерства трудовых ресурсов Сингапура. www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/wsh-service-providers/find-approved-service-providers/find-accredited-training-provider#/

телю государство компенсирует затраты, которые он несет, сохраняя сотрудника старшего возраста на рабочем месте с новыми трудовыми функциями.

В Дании успешно внедрена специализированная нормативно-правовая база для признания предшествующего образования. Принят закон, который дает взрослым гражданам право на оценку результатов неформального и информального обучения и получение детализированного сертификата, регистрируемого на специальном портале «Карта моих компетенций»¹¹. Образовательные учреждения могут оценивать и признавать предыдущее обучение, результаты дополнительных образовательных программ, а также имеют право определять курсы и компетенции, необходимые для более высокого уровня образования и выдавать сертификат о компетенции или свидетельство об образовании, если навыки претендента соответствуют установленным полной образовательной программой.

В Сингапуре независимую оценку осуществляет специальный Центр квалификаций персонала (*Singapore Workforce Skills Qualifications, WSQ*)¹². Он проводит обучение и повышение квалификации, оценивает ключевые компетенции в соответствии с принятой рамкой и стандартами, которые формулируют компании на основании своих ожиданий в отношении потенциальных сотрудников, и выдает свидетельства о признании этих компетенций. Проверка и регистрация всех выданных WSQ сертификатов осуществляется в специализированной электронной базе e-Cert¹³.

В Великобритании зарегистрировано около 200 организаций, имеющих право присваивать квалификации. Часто они делегируют эту функцию оценочным центрам (*assessment centers*), созданным на базе провайдеров образовательных услуг.

В Люксембурге и Германии промышленные, торговые и ремесленные палаты оставляют за собой приоритетное право оценивать квалификации выпускников и сертифицировать профессиональные навыки и умения.

Многообразие форм образования, различные инструменты государственной поддержки и гибкие образовательные маршруты, доступные в странах с высоким уровнем производительности труда, динамичность рынка труда обуславливают востребованность консультационных услуг в сфере получения образования. В странах ЕС существует портал-навигатор *Ploteus (Learning Opportunities and Qualifications in Europe)*¹⁴, который призван обеспечить мобильность собственной рабочей

¹¹ www.minkompetencemappe.dk

¹² www.ssg.gov.sg/wsq.html

¹³ <https://e-cert.ssg.gov.sg>

¹⁴ <https://ec.europa.eu/ploteus/>

силы в пределах Евросоюза. В Дании функционирует «Путеводитель по образованию»¹⁵ — электронный справочный портал, который содержит информацию обо всех образовательных программах и актуальные сведения о рынке труда. На портале представлена информация для разных целевых групп: для всех граждан, для молодежи, для работающих взрослых, для родителей выпускников школ, для школьников, для образовательных центров. С помощью портала можно самостоятельно подобрать образовательную программу и учреждение, оптимальным образом обеспечивающее карьерное и личностное развитие.

В странах ЕС молодым предпринимателям предоставляют государственные инвестиции и возможность обучаться по программам предпринимательства, в рамках которых они не только посещают тренинги и мастер-классы, получают консультации экспертов, но и работают над своим проектом под руководством менторов, помогающих им презентовать проект потенциальным инвесторам, а потом начать с ними работу. Так, в Финляндии создан технологический центр «Хермиа», который, кроме обучения, оказывает целый комплекс услуг по сопровождению проекта, включая оценку идеи, патентные исследования, установление контактов с потенциальными инвесторами, разработку бизнес-плана с расчетом необходимых финансовых затрат, подготовку к созданию новой компании (выработку рекомендаций). В случае утверждения бизнес-модели стартапа наступает вторая фаза процесса — собственно развитие бизнеса. Она включает специализированное обучение предпринимателей, профессиональные консультационные услуги, финансовые рекомендации при работе с государственным фондом и внешними инвесторами.

Примером реализации систем либерального образования может служить факультет непрерывного образования Университета Оксфорда (*Oxford University Department for Continuing Education*). Каждый год более 15 тыс. человек проходят на нем обучение по одному или более учебным курсам. По итогам долгосрочных курсов, предлагаемых этим факультетом, выпускники получают университетский сертификат или другие кредиты, но одновременно факультет ежегодно предлагает множество краткосрочных учебных курсов для тех, кто хотел бы усовершенствовать свои профессиональные знания и навыки без получения каких-либо итоговых квалификационных документов. Продолжительность курсов составляет от одного дня до нескольких недель. Общее число курсов — несколько сотен.

В Финляндии либеральное образование обеспечивают народные высшие школы, которые организуют курсы в рамках среднего и профессионального образования, и образователь-

¹⁵ www.uddannelsesguiden.dk

ные центры для взрослых. Народные школы находятся преимущественно в управлении профсоюзных, партийных, религиозных объединений и реализуют программы обучения, не предполагающие выдачу квалификационных документов по окончании (неформальный сектор). Образовательные центры сотрудничают с государственными университетами, а обучение в них оплачивается из государственного или муниципального бюджета, и лишь небольшую часть расходов (около 15%) несут сами обучающиеся.

В странах с *низким уровнем ВВП* государственные программы используются для повышения квалификации отдельных групп населения, а система независимой оценки и признания квалификаций еще только формируется.

Так, в Литве принят закон о неформальном образовании, но пока не определен координатор его реализации на муниципальном уровне, что затрудняет его исполнение. В Польше для взрослых периодически проводятся национальные и региональные государственные программы финансирования образования наименее защищенных слоев населения, а также организуется повышение квалификации управленческих работников, действуют курсы по предпринимательству и самозанятости. Румыния определила национальный орган по координации проектов для обучения взрослых, но его деятельность затрудняет отсутствие единой терминологии в сфере образования взрослых, так что многие сталкиваются с препятствиями при использовании льгот для получения образования. Государственного финансирования обучения взрослых в Румынии пока нет. Не действуют систематические инструменты финансовой поддержки обучения и в Словакии, лишь эпизодически выделяются средства для государственных организаций. В Грузии и на Украине такое спонтанное финансирование осуществляется лишь за счет внешних донорских организаций при отсутствии единой государственной концепции развития образования взрослых. В Болгарии государство финансирует формальное образование взрослых только через государственную сеть школ для взрослых, при этом система признания образования, полученного на рабочем месте, не действует. В Сербии начальное профессиональное образование и базовые навыки взрослые получают в общинных организациях и существует большая потребность в создании системы провайдеров технологического образования для взрослых.

В Российской Федерации нет отдельного закона или концепции образования взрослых. Понятия непрерывного образования интегрированы в общий Закон об образовании. Распространение получили государственные программы дополнительного профессионального образования для административных и управленческих работников (в образовании, медицине, культуре, предпринимательстве), эпизодически такие программы

организуются для инженерных кадров. Государство оказывает поддержку в получении рабочих квалификаций только неработающим пенсионерам и безработным, желающим получить низкоквалифицированную работу. Национальная система квалификации, центры независимой оценки квалификаций при объединениях работодателей находятся в стадии активного формирования. Однако признание квалификаций, полученных на рабочем месте, пока затруднено.

Наибольший рост охвата взрослого населения формальным и дополнительным образованием за последние 10 лет наблюдения (с 2006 по 2016 г.) показали Турция, Франция, Швеция и Швейцария. В Турции этот показатель вырос с 2 до 6%¹⁶ за счет развития системы независимой оценки и признания квалификаций, в том числе полученных неформальным путем; запуска системы консультирования населения по выбору образовательных программ с одновременным трудоустройством; специальных программ по обучению и социально-культурной интеграции беженцев и мигрантов. Франция увеличила охват с 6 до 19% в результате прямого финансирования персональных ученических счетов для тех, кто начал профессиональную деятельность, и развития системы независимой оценки и признания квалификаций, позволяющей учитывать образование, полученное на рабочем месте и путем самообразования. Швеция достигла роста охвата взрослого населения формальным и дополнительным образованием с 19 до 30% прежде всего за счет обучения мигрантов и беженцев в рамках прямых государственных грантов, направленных на развитие новых форм обучения, таких как языковые кафе, грамматические сессии, разговорная практика, фильмы и потоковые лекции, дискуссии и встречи, с приобретением профессиональных квалификаций, в том числе в сфере кулинарии и других ремесел. Заинтересованные в обучении граждане Швеции и лица, ищущие в ней убежища, получают информацию о возможностях обучения в социальных сетях и при личных контактах с политиками, журналистами, преподавателями языка. Лидерство Швейцарии в увеличении показателей охвата (с 20 до 33%) обеспечило принятие закона об образовании взрослых, определяющего объемы прямого финансирования образовательных программ для работающего населения по конкретным отраслям в соответствии с приоритетами развития экономики.

В рис. 9 мы систематизировали меры стимулирования систем непрерывного образования взрослых применительно к разным группам населения и в зависимости от ВВП страны.

¹⁶ Eurostat. Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfs_01&lang=en

Таблица 1. Комплекс мер для стимулирования систем непрерывного образования взрослых, применяемых странами, различающимися по уровню ВВП

Повышение квалификации работающего населения	Повышение квалификации неработающего населения	Поддержка развития предпринимательства средствами образования	Образование для социализации граждан («новая грамотность», «навыки XXI в.», самообразование и совместное обучение граждан)
Страны с ВВП более 55 тыс. долл. на человека			
Электронные платформы цифрового обучения, навигации по системе дополнительного образования и трудоустройства	Электронные платформы цифрового обучения, навигации по системе дополнительного образования и трудоустройства		
35–55 тыс. долл.			
Система оценки квалификаций и учета образовательных сертификатов. Система признания неформального образования (обучения на рабочем месте)	Бюджетные сертификаты софинансирования для осознанного выбора профессиональных образовательных программ. Информационные ресурсы подбора провайдеров обучения	Акселераторы, сочетающие обучение с разработкой проектов и инвестициями венчурных инвесторов	Система государственного либерального образования для населения на базе университетов и независимых провайдеров
14–34 тыс. долл.			
Бюджетные сертификаты софинансирования для осознанного выбора профессиональных образовательных программ (рынок образовательных программ)	Гибкие программы поддержки рабочих мест для женщин с детьми и лиц пенсионного возраста. Сочетание консультирования, обучения и трудоустройства	Образовательные программы-конкурсы (ярмарки) для начинающих предпринимателей с возможностью получения государственной поддержки	Просветительские программы общественных организаций, цифровые платформы для самообразования, для волонтеров, открытые университеты для пожилых граждан
5–13 тыс. долл.			
Государственные программы, софинансирующие повышение квалификации совместно с работодателями. Самостоятельный закон (концепция) об образовании взрослых	Государственные программы переобучения безработных и пенсионеров	Краткосрочные курсы (в форме игр) для школьников и студентов по основам предпринимательской грамотности	Краткосрочные программы обучения ИКТ-грамотности пенсионеров, разовые программы финансовой грамотности

В странах со средним и высоким ВВП государство не ограничивается прямым содействием работодателям в приобретении их персоналом необходимых квалификаций, но также массово занимается просветительством и развитием базовой грамотности населения, способствует социализации неблагополучных слоев населения и мигрантов через волонтерство и системы совместного обучения, оказывает поддержку в обучении пенсионерам, формирует различные курсы сопровождения предпринимательских проектов и системы либерального образования. Эти программы хотя и не стимулируют напрямую производительность труда на предприятиях, тем не менее вносят вклад в повышение ВВП и дополняют меры, направленные непосредственно на профессиональное развитие работников. В соответствии с подходом, обоснованным Г. Беккером, они обновляют общий человеческий капитал, т. е. важные знания и навыки, которые могут использоваться и давать отдачу в разных компаниях [Беккер, 2003].

Стимулирование образовательной активности населения приводит в действие личностный ресурс каждого, повышает активность человека, формирует настрой на действие, а не на созерцание. В обществе складывается культура трудолюбия, достижения целей, сосредоточения на деле, развиваются навыки кооперации и коммуникации. В результате появляется человек проактивный, готовый отвечать на внешние вызовы. Проявляя гибкость, он успешнее осваивает новые профессиональные квалификации и реализует имеющиеся, обеспечивая себе надежное положение на рынке труда [David, Katz, Kearney, 2006]. Такой ресурс оказывается очень производительным и продуктивным в масштабах государства, а не конкретного работодателя, поскольку обучающийся и востребованный профессионал чаще меняет место работы.

При формировании системы непрерывного образования взрослых в странах ЕС большое внимание уделяется запуску рынка образовательных программ, и активным действующим субъектом в его формировании является государство. Во всех исследованных нами странах есть как государственные, так и негосударственные учебные заведения и системы неформального образования, и все они получают серьезную финансовую и правовую поддержку со стороны государства. Главными целями непрерывного образования в странах ЕС является преодоление различий в социально-экономическом положении разных слоев населения, предоставление каждому человеку широкого выбора возможностей повысить свой профессиональный и образовательный уровень.

Таким образом, обучение взрослых становится самостоятельным уровнем образования, влияющим на показатели экономического благосостояния и социальной устойчивости стран.

В разных странах на разных этапах формирования находится система норм и институций, обеспечивающих гражданам обучение в течение всей жизни. Там, где государство практически не занимается стимулированием работодателей и работников к приобретению профессиональных квалификаций, обучение происходит преимущественно в составе кадрового обеспечения строительства новых производств и технологического обновления действующей промышленности. Общие меры по улучшению инвестиционного климата в таких странах обеспечивают привлечение новых инвесторов и рост квалификаций населения в результате его обучения. Однако активности инвесторов и работодателей недостаточно для увеличения охвата населения формальным и дополнительным образованием. Обеспечить его двух-трехкратное повышение в Российской Федерации и, соответственно, рост производительности труда возможно только в результате реализации комплекса высокоэффективных государственных мер, направленных на стимулирование рынка дополнительных профессиональных образовательных программ, а также на развитие независимой системы оценки и признания квалификаций.

Литература

1. Беккер Г. С. (2003) Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ.
2. Гапонова О. С., Коршунов И. А. (2017) Факторы основания молодых инновационных компаний в результате локализации технологий зарубежных корпораций // Вестник УРФУ. № 2 (16). С. 208–226.
3. Гимпельсон В., Капельюшников Р., Рошин С. (2017) (ред.) Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ. http://csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf
4. Ключарев Г. А., Диденко Д. В., Латов Ю. В., Латова Н. В. (2014) Непрерывное образование — стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга.
5. НИУ ВШЭ (2016) Охват взрослого населения непрерывным образованием // Мониторинг экономики образования НИУ ВШЭ. <http://www.memo.hse.ru/ind>
6. Рошин С. Ю., Травкин П. В. (2015) Дополнительное профессиональное обучение на российских предприятиях // Журнал Новой экономической ассоциации. № 2 (26). С. 150–171.
7. Bassanini A., Booth A., Brunello G., De Paola M., Leuven E. (2007) Workplace Training in Europe // G. Brunello, P. Garibaldi, E. Wasmer (eds) Education and Training in Europe. Oxford: Oxford University. P. 143–178.
8. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2016) Report on Vocational Education and Training. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung. www.bmbf.de/_media/press/pm_0626-080.pdf
9. Busemeyer M. R., Trampusch C. (2005) The Political Economy of Collective Skill Formation. Oxford: Oxford University.

10. David H., Katz L., Kearney M. (2006) The Polarization of the U.S. Labor Market // *American Economic Review*. Vol. 96. No 2. P. 189–194.
11. Desjardins R. (2015) Participation in Adult Education Opportunities: Evidence from PIAAC and Policy Trends in Selected Countries. Background Paper Prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2015 «Education for All 2000–2015: Achievements and Challenges». <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002323/232396e.pdf>
12. European Association for the Education of Adult (2016) Adult Education in Europe 2016 — A Civil Society View. http://www.eaea.org/media/policy-advocacy/policy-papers/country-reports_full-report-09-12-2016_without-marks.pdf
13. Faure E. (1972) *Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow*. Paris: UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0000/000018/001801e.pdf>
14. Goldin C., Katz L. (2008) *The Race Between Education and Technology*. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University.
15. Hanushek E., Woessman L. (2007) The Role of Education Quality for Economic Growth. Policy Research Working Paper No 4122. Washington, DC: World Bank.
16. Pepin L. (2007) The History of EU Cooperation in the Field of Education and Training: How Lifelong Learning Became a Strategic Objective // *European Journal of Education*. Vol. 42. No 1. P. 121–132.
17. Pilz M. (2009) Initial Vocational Training from a Company Perspective: A Comparison of British and German In-House Training Cultures // *Vocations and Learning*. Vol. 2. No 1. P. 57–74.
18. Thelen K. (2004) Review of How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan // *Industrial & Labor Relations Review*. Vol. 59. No 1. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ilrreview/vol59/iss1/88>
19. Travkin P., Sharunina A. (2016) The Returns to Training in Russia: A Difference-In-Differences Analysis // *International Journal of Training and Development*. Vol. 20. No 4. P. 262–279.
20. UNESCO Institute for Lifelong Learning (2015) Collection of Lifelong Learning Policies and Strategies. <http://uil.unesco.org/lifelong-learning/lifelong-learning-policies-database/collection-lifelong-learning-policies-and>
21. UNESCO Institute for Lifelong Learning (2009) Global Report on Adult Learning and Education. http://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/AdultEducation/en/GRALE_en.pdf

Lifelong Learning in the Context of Economic Development and Government Effectiveness

Ilya Korshunov

Candidate of Sciences in Chemistry, Associate Professor, Leading Expert, Institute of Education, National Research University Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya Str., 101000 Moscow, Russian Federation. E-mail: ikorshunov@hse.ru

Authors

Olga Gaponova

Candidate of Sciences in Economics, Associate Professor, Department of General and Strategic Management, National Research University Higher School of Economics. Address: 136 Rodionova Str., 603155 Nizhny Novgorod, Russian Federation. E-mail: osgaponova@hse.ru

Statistical data is used to analyze formal and supplementary adult education attainment rates in the European Union, OECD countries and Russia depending on the basic economic development characteristics and the government effectiveness index that the World Bank has used to assess the quality of governance for the last two decades. In countries with low GDP, formal and supplementary adult education attainment rates are linearly dependent on the size of investment in fixed capital and show weak correlation with the index of government effectiveness. In countries with high levels of GDP and active investment processes, the key role in the growth of formal and supplementary education attainment rates is played by governmental actions that prompt the population and employers to engage in learning and supplementary education programs. Russian Federal State Statistics Service (Rosstat) data shows similar correlations between engagement of the employed population in lifelong learning and economic development indicators. The study includes analysis of official development strategies and the existing lifelong learning policies pursued by the countries as well as national cases that include the content of education programs, target groups and measures to maintain the adult population's access to lifelong learning. Incentives to increase formal and supplementary adult education attainment rates are identified, and the relationship between their implementation and economic development of countries is determined.

Abstract

lifelong learning, adult education, formal education attainment rate, supplementary education attainment rate, economic development indicators, government effectiveness.

Keywords

- Bassanini A., Booth A., Brunello G., De Paola M., Leuven E. (2007) Workplace Training in Europe. *Education and Training in Europe* (eds G. Brunello, P. Garibaldi, E. Wasmer), Oxford: Oxford University, pp. 143–178.
- Becker G. S. (2003) *Chelovecheskoe povedenie: ekonomicheskiy podkhod. Izbrannye trudy po ekonomicheskoy teorii* [The Economic Approach to Human Behavior: Selected Works in the Economic Theory]. Moscow: HSE.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2016) *Report on Vocational Education and Training*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung. Available at: www.bmbf.de/_media/press/pm_0626-080.pdf (accessed 11 November 2017).
- Bussemeyer M. R., Trampusch C. (2005) *The Political Economy of Collective Skill Formation*. Oxford: Oxford University.

References

- David H., Katz L., Kearney M. (2006) The Polarization of the U.S. Labor Market. *American Economic Review*, vol. 96, no 2, pp. 189–194.
- Desjardins R. (2015) *Participation in Adult Education Opportunities: Evidence from and Policy Trends in Selected Countries*. Background Paper Prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2015 “Education for All 2000–2015: Achievements and Challenges”. Available at: <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002323/232396e.pdf> (accessed 11 November 2017).
- European Association for the Education of Adult (2016) *Adult Education in Europe 2016 — A Civil Society View*. Available at: http://www.eaea.org/media/policy-advocacy/policy-papers/country-reports_full-report-09-12-2016_without-marks.pdf (accessed 11 November 2017).
- Faure E. (1972) *Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow*. Paris: UNESCO. Available at: <http://unesdoc.unesco.org/images/0000/000018/001801e.pdf> (accessed 11 November 2017).
- Gaponova O., Korshunov I. (2017) Faktory osnovaniya molodykh innovatsionnykh kompaniy v rezultate lokalizatsii tekhnologiy zarubezhnykh korporatsiy [Factors of Founding Young Innovative Companies as a Result of Localizing Foreign Corporations' Technology]. *Vestnik*, no 2 (16), pp. 208–226.
- Gimpelson V., Kapelyushnikov R., Roshchin S. (2017) (eds) *Rossiyskiy rynek truda: tendentsii, instituty, strukturnye izmeneniya. Doklad Tsentra trudovykh issledovaniy i Laboratorii issledovaniy rynka truda VShE* [Russian Labor Market: Trends, Institutions and Structural Changes. Report of the Center for Labor Market Studies and the Laboratory for Labor Market Studies of the National Research University Higher School of Economics]. Available at: http://csr.ru/wp-content/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf (accessed 11 November 2017).
- Goldin C., Katz L. (2008) *The Race Between Education and Technology*. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University.
- Hanushek E., Wessman L. (2007) *The Role of Education Quality for Economic Growth*. Policy Research Working Paper No 4122. Washington, DC: World Bank.
- HSE (2016) *Lifelong Adult Education Attainment Rates. Monitoring of Education Markets and Organizations*. Available at: <http://www.memo.hse.ru/ind> (accessed 11 November 2017).
- Klyucharev G., Didenko D., Latov Y., Latova N. (2014) *Nepreryvnoe obrazovanie — stimul chelovecheskogo razvitiya i faktor sotsialno-ekonomicheskikh neravenstv* [Lifelong Learning as a Driver of Development and a Factor of Socioeconomic Inequalities]. Moscow: Center for Social Forecasting and Marketing.
- Pepin L. (2007) The History of EU Cooperation in the Field of Education and Training: How Lifelong Learning Became a Strategic Objective. *European Journal of Education*, vol. 42, no 1, pp. 121–132.
- Pilz M. (2009) Initial Vocational Training from a Company Perspective: A Comparison of British and German In-House Training Cultures. *Vocations and Learning*, vol. 2, no 1, pp. 57–74.
- Roshchin S., Travkin P. (2015) Dopolnitelnoe professionalnoe obuchenie na rossiyskikh predpriyatiyakh [Supplementary Professional Education at Russian Enterprises]. *Zhurnal Novoy ekonomicheskoy assotsiatsii*, no 2 (26), pp. 150–171.
- Thelen K. (2004) Review of How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan. *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 59, no 1. Available at: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ilrreview/vol59/iss1/88> (accessed 11 November 2017).

- Travkin P., Sharunina A. (2016) The Returns to Training in Russia: A Difference-In-Differences Analysis. *International Journal of Training and Development*, vol. 20, no 4, pp. 262–279.
- UNESCO Institute for Lifelong Learning (2015) *Collection of Lifelong Learning Policies and Strategies*. Available at: <http://uil.unesco.org/lifelong-learning/lifelong-learning-policies-database/collection-lifelong-learning-policies-and> (accessed 11 November 2017).
- UNESCO Institute for Lifelong Learning (2009) *Global Report on Adult Learning and Education*. Available at: http://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/AdultEducation/en/GRALE_en.pdf (accessed 11 November 2017).