

УДК 378.046.4

ББК 74.4

**МОТИВАЦИОННЫЕ ОРИЕНТАЦИИ СЛУШАТЕЛЕЙ КУРСОВ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Дмитриева Н.Д.**

*Магистрант  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»  
г. Екатеринбург, Россия  
nicolettdmitrieva@gmail.com*

**Шалагина Е.В.**

*К.социол.н., доцент кафедры социологии и политологии  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»  
г. Екатеринбург, Россия  
[elshal96@gmail.com](mailto:elshal96@gmail.com)*

**MOTIVATIONAL ORIENTATION OF STUDENTS OF COURSES  
OF SUPPLEMENTARY PROFESSIONAL EDUCATION**

**Dmitrieva N.**

*Master  
FGBOU V "Urals State Pedagogical University"  
Yekaterinburg, Russia  
nicolettdmitrieva@gmail.com*

**Shalagina EV**

*candidate of science, assistant professor  
of Urals State pedagogical University,  
Yekaterinburg, Russia  
[elshal96@gmail.com](mailto:elshal96@gmail.com)*

**Аннотация**

Авторы обращаются к обзору и анализу результатов прикладных социологических исследований, раскрывающих содержания мотивационных

ориентаций слушателей образовательных программ системы дополнительного профессионального образования, чтобы определить актуальный характер их востребованности, особенности включенности различных групп населения и факторы, детерминирующие выбор продолжать свое образование через получение дополнительных профессиональных компетенций и специализаций.

### **Annotation**

The article discusses the features of the review and analysis of the results of applied sociological research, revealing the content of motivational orientations of students of educational programs of the system of supplementary professional education in Russia, in order to determine the relevance of their demand, especially the inclusion of different groups of the population and factors determining the choice to continue their education through additional professional competencies and specializations.

**Ключевые слова:** Дополнительное профессиональное образование, мотивационные ориентации, непрерывное образование.

**Keywords:** supplementary professional education, motivational orientation, continuous education

В современном образовательном пространстве России сегодня все чаще обсуждается принцип «образование через всю жизнь», описанный в доктрине непрерывного образования. Педагогическая общественность обсуждает необходимость, обязательность и регулярность освоения разнообразных образовательных программ дополнительного профессионального образования (далее - ДПО).

Данный вопрос уже получил освещение на уровне нормативно-правовых оснований в РФ. Так, согласно Федеральному закону № 273-ФЗ с 1 сентября 2013 года педагогические работники имеют право на получение

дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47); также с 1 июля 2016 года стало обязательным для кадастровых инженеров и представителей ряда других специальностей проходить повышение квалификации не реже одного раза в 7 лет и т.д. Внедрение ФГОС НОО ОВЗ (2016 год) также предполагает обучение и переподготовку педагогов, работающих в условиях инклюзивного образования, в области взаимодействия с обучающимися, имеющими нарушения в развитии и трудности в освоении образовательных программ.

Наряду с обязательным характером образовательных программ системы ДПО, за потенциальными слушателями остается право выбора профессионального направления, а образовательный процесс не сводится к строго заданному учебному плану. Каждому дается возможность приобрести те знания и умения, которые необходимы ему для повышения своей конкурентноспособности на рынке труда. В этом прослеживается идеи концепции непрерывного образования, связанные с личностным развитием работника, его профессиональным самоопределением.

Вместе с тем, встает вопрос: какую цель сегодня, прежде всего, преследуют слушатели, приходя на образовательные программы ДПО? Связан ли их выбор с реальной потребностью в освоении новых компетенций, основан ли на внутренней мотивации специалиста? Эти вопросы формируют новое исследовательское поле в области социологии образования и определяют необходимость прикладных исследований для определения основных тенденций в современном образовательном пространстве.

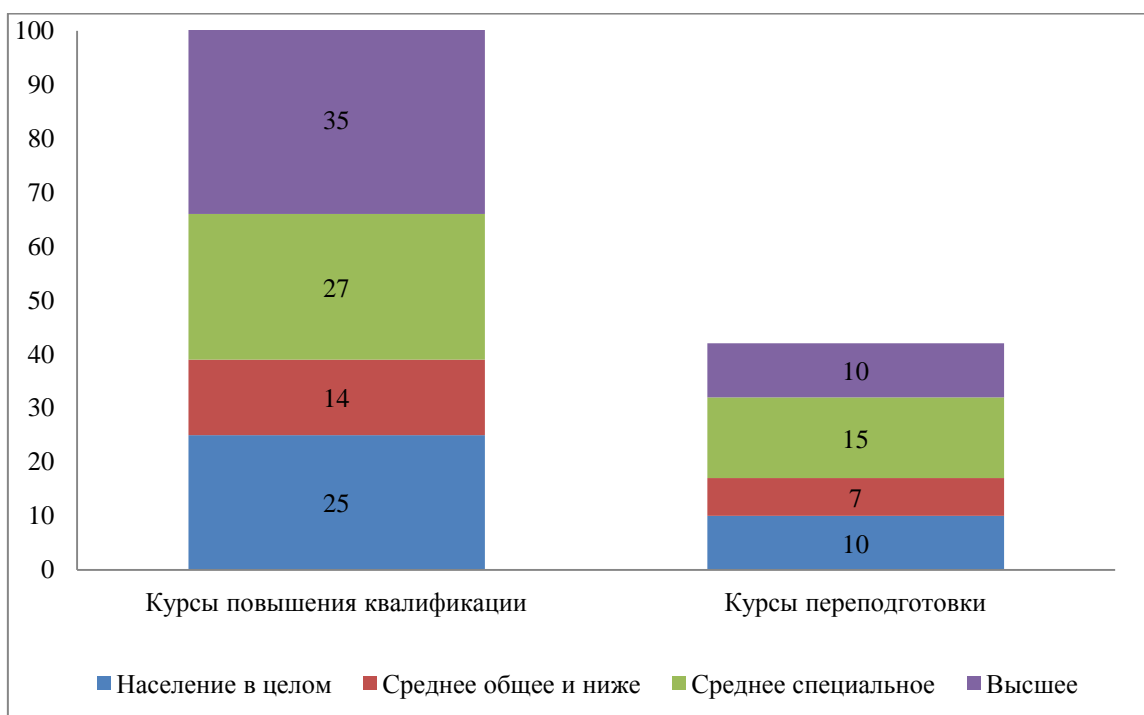
Обратимся к анализу вторичных данных и приведем опубликованные результаты социологических исследований в этой сфере. Прежде всего, нам представлялось актуальным определить уровень включенности населения в систему ДПО.

Опираясь на современные публикации, можно констатировать следующий факт: несмотря на то, что согласно действующей законодательной базы, ДПО должно иметь всеохватывающий характер, только 35% населения прошли курсы повышения квалификации или программы профессиональной переподготовки за период 2015 – 2017 гг. По данным ФОМ на 30 июля 2015 года 25% населения прошли курсы повышения квалификации (далее - КПК) и 10% имеют дипломы курсов переподготовки. [4]

Обратимся к результатам анализа распределения долей слушателей системы курсов повышения квалификации и курсов переподготовки в соответствии с их уровнем базового (первоначального) образования. Данные представлены на графике № 1.

График № 1

Распределение долей включенных в систему ДПО по уровню образования.

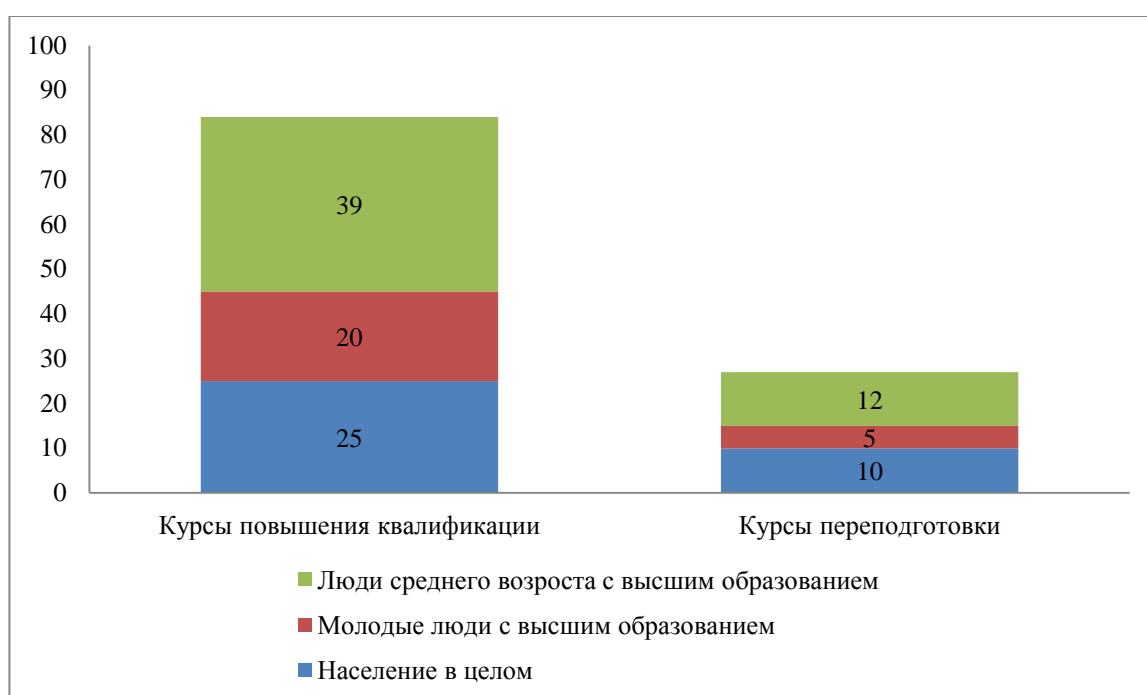


Таким образом, согласно проведенному опросу, КПК, прежде всего, более востребованы среди слушателей с высшим образованием.

Однако, среди слушателей КПК люди среднего возраста более активны, чем молодые люди (39% и 20% соответственно). Та же тенденция проявляется и среди слушателей курсов переподготовки (12% и 5% соответственно) [2]. Распределение слушателей в соответствии с критериями «возраст» и «образование» более подробно представлено на графике № 2.

График № 2

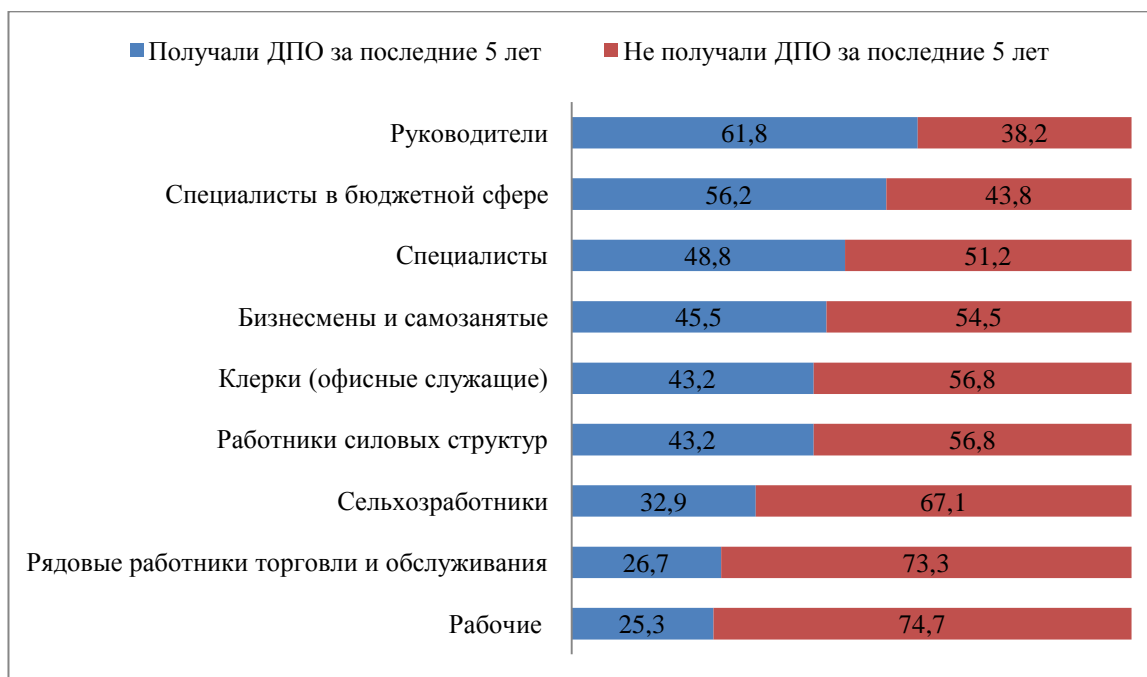
Распределение долей включенных в систему ДПО по возрасту и уровню первого образования.



По данным Центра экономики непрерывного образования РАНХиГС («Мониторинг непрерывного профессионального образования: выявление лучших практик и особенности реализации программ повышения квалификации и переподготовки кадров по приоритетным направлениям развития экономики России» (2015)) профессиональный статус, также как уровень первого образования и возраст респондентов, влияет на востребованность ими курсов ДПО. [1]

Распределение специалистов, заинтересованных в ДПО, по отраслям более подробно представлено на графике № 3.

Доля включенных в систему ДПО среди россиян из разных профессиональных групп, 2015 г.,  
(% от работающего населения)



Таким образом, в отличие от профессионального статуса, характер занятости слабо влияет на включенность в систему ДПО. Вместе с тем, от данного фактора мотивация отказа в получении ДПО, согласно представленным результатам опроса, наиболее выражена: больше всего времени не хватает бизнесменам и самозанятым работникам (54%), а отсутствие финансирования подчеркивают больше всего специалисты в бюджетной сфере (33,7%) [1].

Также социологи выяснили, что 28% опрошенных работодателей плохо информированы о возможностях курсов и направлений ДПО. Более того, оказалось, что сегодня работодатели даже и не заинтересованы в курсах ДПО для своих работников (15,3%).

Более полно этот информационный блок представлен в таблице № 1.

Таблица № 1.

Причины, по которым в течение последних пяти лет работающие россияне из различных профессиональных групп, желавшие получить ДПО, не сделали этого, 2015 г., (% от тех, кто хотел, но не получил ДПО в предыдущие пять лет).

Причины	Причины неполучения ДПО среди желающих учиться				Всего	Нет потребности в ДПО
	Нет свободного времени	Нет средств	Плохо информированы	Неинтересно работодателю		
Бизнесмены и самозанятые	54	18	26	7	100	46,8
Руководители	38,7	30,7	28	9,3	100	38
Специалисты	39,9	20,2	20,2	15,3	100	43,7
Специалисты в бюджетной сфере	38,8	33,7	24	10,7	100	39,7
Клерки (офисные служащие)	38,5	31,6	23,1	14,5	100	37,8
Рядовые работники торговли и сферы обслуживания	41	30,8	22,4	7,1	100	40,2
Рабочие	42,9	32,3	20,3	15	100	38,4
Сельхоз-работники	41,7	25	18,3	11,7	100	41,2
Силовики	48,9	14,9	23,4	4,3	100	40,5
В целом	41,3	27,3	22,6	11,4	100	40,8

Обратимся к изучению мотивационных ориентаций слушателей курсов ДПО, представленных в актуальных научных публикациях в этой области. Согласно сделанному нами обзору библиографических источников, основным мотивом слушателей системы ДПО сегодня является повышение профессиональной квалификации (52,2%). При этом, 9,3% опрошенных

отмечают, что посещают образовательные программы по требованию своего работодателя. [6]

Таким образом, эти данные показывают, что мотивы слушателей курсов ДПО в большей степени связаны с пониманием личностных перспектив и предполагают в качестве конечной цели личностное развитие себя как современного профессионала, рост собственных профессиональных компетенций в соответствующей производственной сфере. Напротив, мотивация, связанная с выполнением неких формальных требований, мало представлена в ответах респондентов.

График № 4

Мотивы продолжения дополнительного образования, 2015 г., % от работающего населения, прошедшего ДПО в предыдущие пять лет

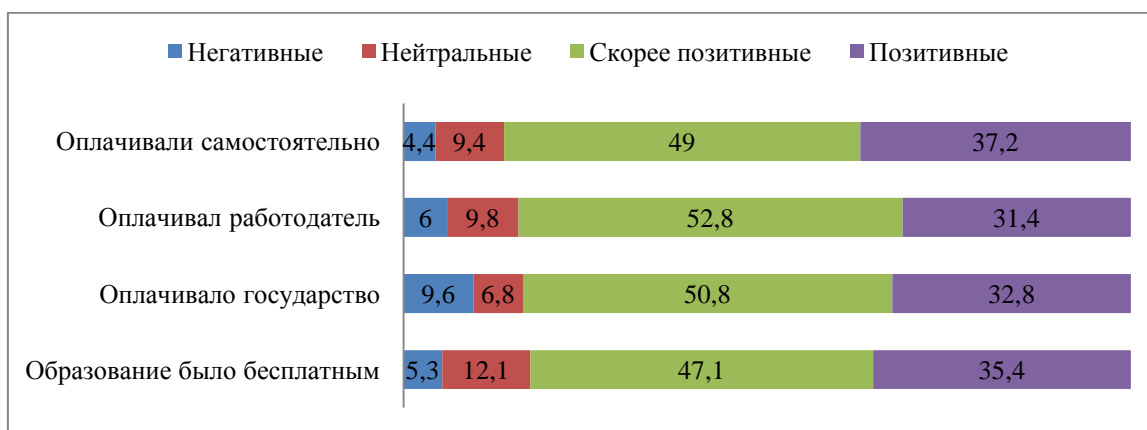


Эту тенденцию подтверждают и следующие данные: вне зависимости от того, кто являлся заказчиком обучения (слушатель, работодатель, государство), подавляющее большинство слушателей позитивно оценивают ценность и практическую пользу прохождения образовательных программ ДПО.



Рисунок № 1

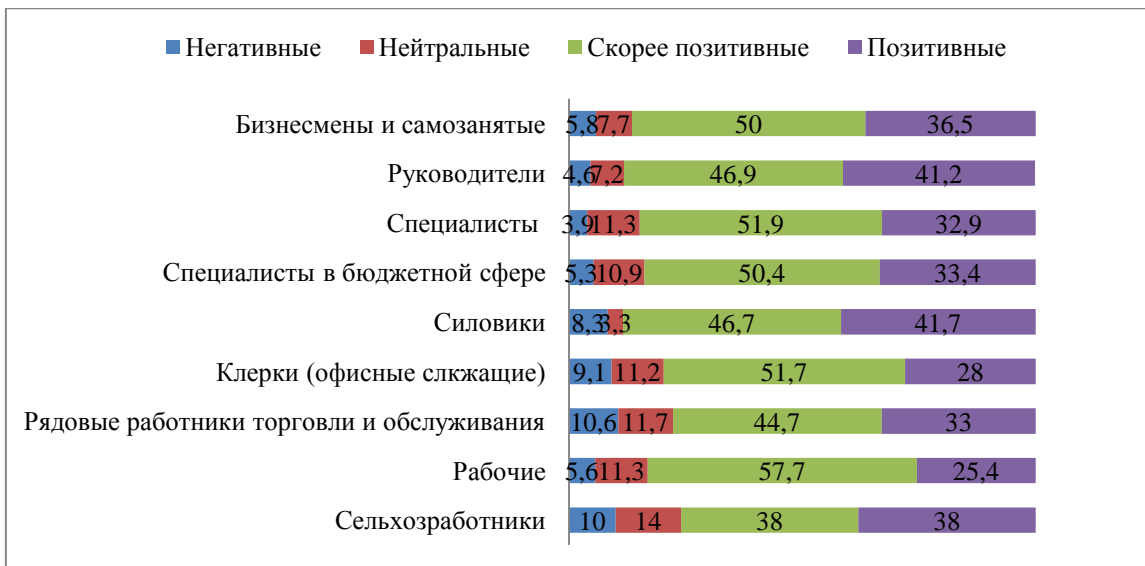
Оценки полезности дополнительного образования россиянами в зависимости от источников финансирования, 2015 г., % от работающего населения, прошедшего ДПО в предыдущие пять лет.



Оценка эффективности отличается у представителей различных профессиональных групп. В целом, специалисты, руководители и бизнесмены оценивают полезность ДПО немного позитивнее, чем представители рабочих групп. Самые негативные оценки – у сельхозработников и рядовых работников торговли и обслуживания (10% и 10,6% соответственно) [1]. Более подробно зависимость оценок эффективности ДПО от рода занятий слушателей образовательных программ ДПО представлена на рисунке № 2.

Рисунок № 2

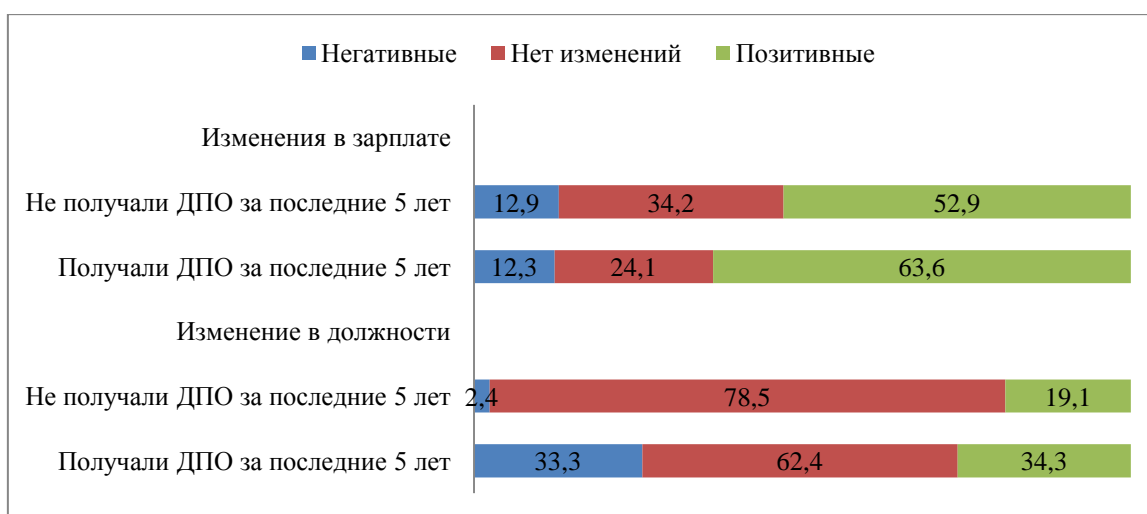
Оценки полезности дополнительного образования россиянами в различных профессиональных группах, 2015 г., % от работающего населения, прошедшего ДПО в предыдущие пять лет



Также позитивную оценку (в целом) подтверждает взаимосвязь между ДПО и успехами на работе. Сотрудники, которые прошли курсы ДПО отмечают позитивные изменения в зарплате и должности (63,6% и 34,3% соответственно).

Рисунок № 3.

Направленность изменений в размере заработной платы и должностном росте работающего населения в зависимости от их включенности в систему ДПО в предыдущие пять лет, 2015 г., % от состава соответствующих групп.



Еще одним позитивным преимуществом, по мнению респондентов, является уверенность в сохранении рабочего места. Примерно 55%

работников считают, что в ближайшие пару лет увольнение им не грозит по причине прохождения ими новых образовательных программ ДПО. В группе без ДПО таких насчитывается несколько меньше 50,9% (среди работающих, в целом — 52,4%).

Таблица № 2.

Связь получения дополнительного образования с оценкой вероятности потерять работу в течение ближайших двух-трех лет, 2015 г., % от работающего населения.

Оценки	Получали ДПО	Не получали ДПО
Потеря работы исключена	13,6	14,9
Потеря работы маловероятна	40,7	36
Потеря работы вполне вероятна	34,2	36,7
Потеря работы очень вероятна	8,7	9,1
Затрудняюсь ответить	2,8	3,3

Таким образом, подводя итоги сделанному нами обзору прикладных исследований в области изучения современной системы ДПО и отношением к ней работающего населения, можно сделать ряд выводов:

1. Многие россияне вне зависимости их принадлежности к какой-либо профессиональной группе уже сегодня оказываются включенными в систему ДПО.
2. Для большинства респондентов (52,2% опрошенных) основным мотивом (несмотря на использованные или затраченные финансовые ресурсы, позволившие участвовать в образовательных программах ДПО) является повышения своей компетентности, профессионального уровня и личностное развитие.
3. Большинство слушателей ДПО видят позитивные изменения после своего участия в образовательных программах: эти изменения, прежде всего, касаются увеличения размера заработной платы -

52,9% опрошенных, а также приводят к повышению по должностной иерархии - 34,3% опрошенных).

Данные результаты можно расценивать как ориентацию современного работающего специалиста на вложение в «развитие человеческого капитала». То есть, в конечном счете, на реализацию основной цели доктрины непрерывного образования - личностное саморазвитие сотрудника, которая оказывается сегодня жизнеспособной и востребованной.

### Список литературы

1. Аврамова Е.М. Мониторинг дополнительного профессионального образования в России / Е.М. Аврамова, А.В. Каравай, Т.Л. Клячко, Д.М. Логинов. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. — 96 с.
2. Востребованность дополнительного образования / ФОМ. URL: <http://fom.ru/Nauka-i-obrazovanie/11701> (12.02.2018).
3. Дистанционное образование в России / ФОМ. URL: <http://fom.ru/Nauka-i-obrazovanie/11118> (12.02.2018).
4. Интернет и образование / ФОМ. URL: <http://fom.ru/Nauka-i-obrazovanie/12256> (12.02.2018).
5. Лебедева Н.В. Гендерные особенности учебной мотивации слушателей курсов повышения квалификации // Человек и образование. 2013. №4. С. 59-62.
6. Петрова Л.Е., Харченко В.С. «Работа по специальности» как устаревшее понятие // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. 2015. №2. С.16-23.
7. Прямикова Е.В. Вопросы эффективности реформирования системы образования // Инновационные проекты и программы в образовании. 2014. №6. С. 3-8.
8. Шалагина Е.В. Социальная напряженность в образовательном пространстве: по материалам социологического исследования // Педагогическое образование в России. 2014. №1. С. 184-188.