



## К вопросу о мотивации обучающихся к получению дополнительного профессионального образования

**Аннотация.** В статье поднимаются проблемы активизации деятельности системы дополнительного образования в России посредством повышения мотивации слушателей к работе в программах повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Рассматривается опыт Института социального образования ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет» по данному направлению.

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, непрерывное образование, мотивация, повышение квалификации, профессиональная переподготовка.

**Раздел:** (01) педагогика; история педагогики и образования; теория и методика обучения и воспитания (по предметным областям).

К числу ведущих тенденций развития образования на современном этапе относится его непрерывность. Одним из направлений непрерывного образования является дополнительное профессиональное образование. «Дополнительное профессиональное образование (ДПО) – вид образования в Российской Федерации, профессиональное образование, получаемое дополнительно к среднему профессиональному или высшему образованию» [1]. История дополнительного профессионального образования в России берет свое начало в первой половине XX в. До конца 90-х гг. ДПО развивалось в основном в рамках межотраслевых институтов повышения квалификации специалистов народного хозяйства. В 1994-95 гг. началось активное развитие дополнительного образования в учреждениях СПО, ДПО и ВПО. Однако на сегодняшний день система ДПО в нашей стране развита явно недостаточно. Так, в 2012 г. дополнительным образованием было охвачено только 10% специалистов, имеющих диплом вуза или учреждения среднего профессионального образования. Однако в странах с развитой экономикой количество специалистов, получающих дополнительное профессиональное образование, доходит до 50% [2].

В Федеральном Законе РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 01.09.2013 г. в статье 76, говорится, что «дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды» [3]. В законе отражены основные компоненты содержания, порядка разработки дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки и организации дополнительного профессионального образования в образовательной организации, осуществляющей обучение по дополнительным профессиональным программам. Четко обозначены выдаваемые итоговые документы при успешной итоговой аттестации, по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации – удостоверение установленного образца, про профессиональной переподготовке – диплом установленного образца. Руководствуясь данной статьей из Федерального Закона, нормативными документами и локальными актами по дополнительному профессиональному



образованию образовательная организация осуществляет обучение слушателей по дополнительным профессиональным программам.

«Система непрерывного профессионального образования представляется как комплекс государственных и общественных образовательных учреждений, обеспечивающих организационное и содержательное единство и преемственную взаимосвязь всех звеньев образования, совместно и скоординировано решающих задачи образовательной, профессиональной подготовки каждого обучающегося с учетом актуальных и перспективных общественных потребностей и удовлетворяющих его стремление к самообразованию, всестороннему и гармоничному развитию на протяжении всей жизни» [4].

Наиболее благоприятные условия для реализации стратегии непрерывного профессионального образования складываются в вузе и внутри его структурных подразделений, представляющих собой открытую многофункциональную образовательную систему.

Современное дополнительное профессиональное образование характеризуется вариативностью. В свою очередь вариативное дополнительное профессиональное образование на современном этапе предполагает: обеспечение условий для последовательного восхождения по ступеням образования, каждая из которых решает свой, относительно самостоятельный, комплекс профессиональных задач; возможность поэтапного обучения по дополнительным профессиональным программам, как без перерыва, так и с разрывом во времени; создание возможностей на время выйти из образовательного процесса по каким-либо причинам и вернуться в него вновь; возможность выбора индивидуальной траектории в образовательном пространстве; возможность не только продолжения, но и смены типа и профиля образования, исходя из интересов и потребностей личности, а также с учетом динамики экономики и социальной сферы.

Социокультурное значение дополнительного образования на современном этапе обуславливается тем, что именно сфера дополнительного профессионального образования дает возможность слушателю профессионально самоопределиваться в ситуации неопределенности, вырабатывать способность к экономическим преобразованиям и социальным переменам. Система дополнительного профессионального образования дает социальный ресурс в процесс вхождения слушателя в меняющиеся условия.

Все возрастающая роль дополнительного профессионального образования связана с конкуренцией и требованиями рынка, что диктует необходимость развития профессиональной компетентности, самосовершенствования личности, а следовательно, диктует необходимость постоянного повышения квалификации, профессиональной переподготовки в по дополнительным профессиональным программам.

Основной целью дополнительного профессионального образования, является содействие самоактуализации человека в период его самостоятельной жизни, оказание социально-образовательной помощи слушателю в адаптации к новым условиям, в определении его личного участия в производственной, социальной и культурной жизни общества, в выработке социального иммунитета и адекватного поведения в экстремальных условиях профессиональной деятельности.

Однако обучение взрослых связано с некоторыми трудностями. В частности, исследователи выделяют:

- сложность профессиональной переподготовки и повышения квалификации, как этапа профессиональной перестройки, связанной с ломкой многих устоявшихся представлений и стереотипов в профессиональной деятельности;



– значительный диапазон в возрасте, способностях к обучению, накопленному опыту, что приводит к трудностям в преподавании и достижении поставленных целей [5].

Данные трудности, в свою очередь, являются одной из причин низкой мотивации слушателей к повышению квалификации. Следует отметить, что в литературе по вопросам мотивации к дополнительному образованию имеются некоторые противоречия. В частности, в литературе встречается такая характеристика дополнительного образования – «Кроме четко осознаваемой установки на приобретение знаний и навыков, которые востребованы в реальной жизни, как правило, здесь и сейчас, взрослые испытывают потребность в поиске новых смыслов уже накопленного опыта» [6].

Но как показывает практика проблема мотивации потенциальных слушателей к обучению по дополнительным профессиональным программам все же существует. Есть некоторые внешние мотивы, по которым слушатель вынужден повышать квалификацию: потребность подтверждения своей категории или с истечением срока предыдущего обучения; мотивации руководства на повышение заработной платы; сохранение рабочего места или повышения по должностной лестнице. На данный момент необходимо повышать квалификацию каждые три года. Многие из слушателей практики со стажем, и неохотно принимают теоретические аспекты курсов, требуя тем самым повышать их практическую значимость, что, безусловно, дается в блоках изучаемых программ дополнительного профессионального образования. Слушатели-практики хотят получить конкретные технологии, методики, применения к действию уже в своей профессиональной деятельности. Отвергая «сухую» теорию, слушатели прекращают обучение, так и не прослушав полный курс. Но без знания теоретических основ невозможно повысить реализовать качество практической деятельности. Также у многих слушателей присутствует боязнь нового, так как они привыкли работать по уже отлаженной системе и не стремятся «сталкиваться со сложностями», связанными с внедрением новых технологий в свою профессиональную деятельность. Вышесказанное обуславливает актуальность проблемы мотивации слушателей дополнительного профессионального образования.

Возникает вопрос: что предпринять образовательной организации для повышения мотивации к обучению слушателей по дополнительным профессиональным программам?

В Институте социального образования ФГБОУ ВПО УрГПУ уже несколько лет работает Центр дополнительного профессионального образования, который реализует программы дополнительного профессионального образования по повышению квалификации и профессиональной переподготовке. В рамках системы менеджмента качества разработаны анкеты на выявление ожиданий слушателей от курсов и на выявление удовлетворенности курсами. Данные анкетные опросы проводятся в начале и в конце реализации каждой из программ. Анализ анкет нацеленных на выявление ожиданий от курсов показал следующее. Большинство респондентов желают на курсах:

- повысить свою квалификацию;
- узнать новую информацию по данной тематике курсов;
- приобрести новые знания и умения.

Отсутствие в ответах конкретики, общие, формализованные формулировки показывают, что у большинства слушателей фактически отсутствует личностная мотивация на обучение по дополнительным профессиональным программам. Они приходят на курсы по объективным причинам, вызванным скорее внешними, чем внутренними мотивами.



Для повышения личностной мотивации к обучению в Институте социального образования реализуется индивидуально-деятельностный подход. В ходе занятий выявляются истинные запросы слушателей, в случае необходимости вносятся изменения в программу курсов, используются активные и интерактивные методы преподавания (дискуссионный, игровой, тренинговый). Таким образом, слушателям предлагается включиться в процесс управления процессом образования (применения принципа партисипативности – управления, основанном на личном участии) [7]. Это приводит к более глубокому пониманию слушателями целей и задач образовательного процесса; личное участие в их достижении приводит к удовлетворению собственных потребностей слушателей. Кроме того, деятельностный подход помогает участникам курсов лично совершенствоваться, способствует развитию у них таких качеств, как самостоятельность, активность, мобильность, без которых невозможно быть компетентных специалистов в современных условиях [8].

Анализ анкет, нацеленных на выявление удовлетворенности слушателей качеством обучения, показывает, что благодаря данной деятельности мотивация слушателей повышается. Они отмечают, что благодаря курсам у них:

- повысился уровень знаний, умений, навыков по конкретным вопросам, освещавшимся в программе;
- повысилась квалификация по профилю реально выполняемой работы;
- появилось стремление к самообразованию;
- появилось желание повысить формальную квалификацию посредством профессиональной переподготовки, получения высшего образования (как первого, так и второго), окончания магистратуры;
- появилось желание использовать новейшие технологии, методы, техники в интересующей области деятельности.

Выводы, полученные в результате анкетного опроса, подтверждаются и высоким уровнем посещаемости слушателей курсов. Подводя итог сказанному, можно сказать, что развитие дополнительного образования и повышение мотивации слушателей является чрезвычайно важной задачей модернизации современного отечественного образования и нуждается в дальнейшем исследовании и внедрении полученных результатов в практику.

## Ссылки на источники

1. Дополнительное профессиональное образование. – URL: <http://ru.wikipedia.org/> – свободный / Свободная энциклопедия Википедия – Яз. рус. (дата обращения: 5.07.2014).
2. Лапшина С. А. Дополнительное профессиональное образование специалистов социальной сферы: сущность и содержание // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 1. – С. 176.
3. Федеральный Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 01.09.2013 г. – URL: <http://www.consultant.ru> – свободный. – Яз. рус. (дата обращения: 26.06.2014).
4. Разуваев С. Г. Профессиональная социализация личности в условиях многоуровневого образовательного комплекса: монография. – Пенза: Изд-во ПГТА, 2012. – 179 с.
5. Шестак Н. В. Технология обучения в системе непрерывного профессионального образования // Высшее образование в России. – 2013. – № 6. – С. 98–103.
6. Горшков М. К., Ключаев Г. А. Непрерывное образование в контексте модернизации, – М.: ИС РАН, ФГНУ ЦСИ, 2011. – С. 141–142.
7. Казаева Е. А. Роль партисипативности в системе высшего образования // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 1. – С. 25–31.
8. Дорохова Т. С. Мобильность как один из компонентов профессиональной ментальности социального педагога // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 1. – С. 119–123.

**Abstract.** The article raises the problem of the revitalization of additional education system in Russia by increasing the motivation of students to work in the programs of training and retraining. The experience of the Institute of Social Education of federal state educational institution of higher professional education USPU in this direction is presented.

**Key words:** continuing professional education, continuing education, motivation, training, retraining.

**Рекомендовано к публикации:**

*Ларионовой И. А., доктором педагогических наук, профессором, директором Института социального образования ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет», г. Екатеринбург*

Черкасова О. В. К вопросу о мотивации обучающихся к получению дополнительного профессионального образования // Концепт. – 2014. – Спецвыпуск № 25. – ART 14801. – 0,3 п. л. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/14801.htm>. – Гос. рег. Эл № ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X.



ISSN 2304-120X



9 772304 1120142

3 7