

**Е. Н. Чикилева**

*ведущий специалист научно-инновационного образовательного центра  
Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова  
г. Белгород, Российская Федерация*

## **МОТИВАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ<sup>1</sup>**

*Аннотация.* В современных условиях радикальных общественных трансформаций дополнительное профессиональное образование (ДПО) становится важнейшей частью системы непрерывного образования, приобретая все большее личностное и социальное значение. Развитие ДПО связано с невозможностью в условиях высокодинамичного общества обеспечить полноценное образование на всю жизнь. Глобализация экономики, непрерывное увеличение объема и скорости распространения информации в социуме, появление принципиально новых производственных технологий, переоснащение предприятий, рост конкуренции и общей образованности людей – все эти детерминанты обуславливают интенсификацию потребности в дополнительном профессиональном образовании, а также актуализируют мотивацию человека в продолжении и возобновлении образования на протяжении всей жизни. В статье рассмотрены проблемы социальной потребности в дополнительном профессиональном образовании в российском регионе. На основании результатов социологического исследования изучены факторы социальной среды, влияющие на выбор первоначальной профессии; определены причины низкой удовлетворенности специальностью, полученной в вузе; выделены и проанализированы основные мотивы получения дополнительного профессионального образования.

*Ключевые слова:* мотивация, дополнительное профессиональное образование, социальный статус, конкурентоспособность, самореализация, профессиональная компетенция.

---

**E. N. Chikileva**

*Leading expert in Scientific Innovative Educational center  
Belgorod State Technological University by V.G. Shukhov  
Belgorod, the Russian Federation*

## **MOTIVATIONAL STRUCTURE ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION IN MODERN SOCIETY**

*Abstract.* In modern conditions of radical social transformations of additional professional education becomes the most important part of the lifelong learning system what obtains more personal and social meaning. The additional professional education development is connected to inability of lifelong learning education's supplying in highly dynamic society's conditions. Economic globalization, continuous increase of size and speed of extension of information in society, appearance of principal new manufacturing technologies, enterprises' re-equipment, growth of competition and general people's erudition – all these determinants stipulate the intensification of need for additional professional education and they make actual the person's motivation to continue and resume lifelong learning. The article is dedicated to considering the problems of need for the additional professional education in Russian region. On the basis of the sociological research results the factors of social sphere what have influence on profession choice;

---

<sup>1</sup> Публикация подготовлена в рамках реализации Программы развития опорного университета на базе БГТУ им. В.Г. Шухова.

the reasons of low satisfaction of profession are determined; the main motives of getting additional professional education are separated and analyzed.

*Key words:* Motivation, additional professional education, social status, competitiveness, self-realization, professional competence.

Проблемы учебной мотивации представляют большой интерес, как для российских, так и для зарубежных ученых. Мотивация к образованию весьма специфична. Специфика заключается в том, что выбор образовательной и профессиональной траекторий происходит под влиянием внутренних (личные взгляды и интересы) и внешних (социальная и производственная среда) факторов [4; 5; 10; 11] при тесном взаимодействии институтов образования и профессии [3; 7].

Как показывают исследования социологов, у взрослых людей мотивы к учебе совершенно иные в отличие от детей и подростков. В основном, взрослые всегда четко осознают необходимость приобретения новых знаний и навыков и возможность их применения в реальной жизни для повышения эффективности своей социально-профессиональной деятельности. И напротив, выбор профессии в раннем возрасте зачастую оказывается неосознанным или случайным, что может привести к стремлению сменить профессию в будущем.

И.И. Лазарева в своем исследовании выделяет три основных вида учебной мотивации студентов: содержательная мотивация (желание стать профессионалом); статусная мотивация (желание стать образованным); утилитарная мотивация (желание получить диплом об образовании) [6]. Полученные ею данные свидетельствуют о том, что среди мотивов к обучению в вузе преобладает содержательная мотивация; статусные и утилитарные мотивы имеют меньшее значение, причем усиление или уменьшение роли статусной мотивации детерминируется имиджем и престижностью образовательного учреждения.

В ходе нашего социологического исследования были изучены факторы социальной среды, которые повлияли на выбор будущей профессии (таблица 1), среди них наиболее распространены следующие: советы родителей и близких родственников (15,4%); личные планы относительно будущей профессии (15%); личные интересы и склонности к определенным видам деятельности (13,8%).

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос: «Что, прежде всего, повлияло на выбор Вашей первоначальной профессии?» (в % от числа опрошенных n=900)

№ п/п	Вариант ответа	Категория опрошенных
		Слушатели образовательных программ ДПО
1	Советы родителей и близких родственников	15,4
2	Личные планы относительно будущей профессии	15
3	Личные интересы и склонности к определенным видам деятельности	13,8
4	Престижность профессии	12,9
5	Случайные обстоятельства	11,9
6	Наличие определенных способностей	10,4
7	Рекомендации друзей, знакомых, школьных педагогов	9,3
8	Высокооплачиваемость профессии	7
9	Традиции семьи	3,1
10	Другое	1,1

*Примечание.* Вопрос предполагал многовариантность ответов, поэтому общая сумма ответов превышает 100%.

Таким образом, на выбор первоначальной профессии влияют различные социальные факторы, в том числе, и случайные, что нередко приводит к неудовлетворенности профессиональной деятельностью, которая может явиться причиной отрицательного отношения к ней и в дальнейшем принятия решения о смене профессии. Обучение по программам дополнительного профессионального образования позволяет в короткие сроки не только усовершенствовать знания и навыки в своей настоящей профессиональной деятельности, но и переучиться с одной специальности на другую. При этом, мотивационными факторами при принятии решения об обучении по программе ДПО могут быть как профессиональные, так и индивидуальные потребности личности.

Полученные нами данные показали, что большинство опрошенных (70,2%) удовлетворены специальностью (профессией), полученной в вузе (колледже, техникуме, училище и т.д.), из них 42% участников опроса ответили, что профессия скорее нравится, чем нет, а 28,2% указали, что профессия очень нравится. Следует отметить, что 26,1% опрошенных респондентов не удовлетворены первоначальной профессией (16,3% – профессия скорее не нравится, 9,8% – профессия не нравится), 3,7% – затруднились ответить. Причины низкой удовлетворенности профессией приведены в таблице 2.

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос: «Почему Вы не удовлетворены специальностью (профессией), полученной в вузе (колледже, техникуме, училище и т.д.)?» (в % от числа опрошенных n=900)

№ п/п	Вариант ответа	Категория опрошенных
		Слушатели образовательных программ ДПО
1	Несоответствие профессии интересам	27,6
2	Невостребованность профессии на рынке труда	21,6
3	Осознание ошибочности выбора	19
4	Неудовлетворенность заработной платой	17,5
5	Отсутствие возможностей для карьерного роста, профессиональной реализации	14,6
6	Отсутствие возможности проявить свои творческие способности, инициативу, получить моральное удовлетворение от работы	12,3
7	Неудовлетворенность занимаемой должностью	9,7
8	Другое	5,6

*Примечание.* Вопрос предполагал многовариантность ответов, поэтому общая сумма ответов превышает 100%.

Необходимо отметить, что важным условием профессионального и личностного развития является внутренняя удовлетворенность процессом и результатами труда. Повышенный интерес ученых к исследованию удовлетворенности трудом обусловлен, прежде всего, усилением требований общества к корпоративной социальной ответственности, совершенствованию трудовых отношений в современных условиях социальных реалий [3].

Как отмечает профессор В.В. Горшкова, доминирующим мотивом обучения взрослого человека выступает его личностная самореализация, в процессе которой происходит максимальное раскрытие и использование основных человеческих потенциалов: профессионального, социокультурного и личностного [1; 2].

Выявлением и изучением проблем когнитивных мотивов взрослых, их классификацией и определением методик и средств диагностирования занимались многие отечественные и зарубежные исследователи. Так, например, Б. Морштайн и Дж. Смарт предложили шесть групп мотивов: 1) социальные взаимоотношения (желание познакомиться с новыми людьми); 2) внешние ожидания (желание подчиниться авторитетному лицу); 3) социальное благополучие (желание служить другим людям); 4) профессиональное продвижение (желание соответствовать новым профессиональным требованиям); 5) избавление / поощрение (желание облегчить собственную жизнь, избежать домашних проблем); 6) познавательный интерес (желание обучаться) [13]. Американский ученый К.О. Хоуле выделил три категории взрослых слушателей по принципу преобладания у них конкретных мотивов к обучению: 1) ориентированные на цель; 2) ориентированные на деятельность; 3) ориентированные на обучение [12].

Для исследования мотивации обучения в системе дополнительного профессионального образования нами выделены три группы мотивов. Это мотивы, детерминированные: 1) социальными потребностями (повышение социального статуса, участие в общественных мероприятиях, знакомство с новыми людьми); 2) профессиональными потребностями (освоение новых профессиональных компетенций, актуализация профессиональных знаний, карьерный рост, повышение заработной платы, конкурентоспособность на рынке труда, подтверждение квалификации дипломом или сертификатом, смена профессии); 3) личностными потребностями (самореализация, развитие творческого потенциала, моральное удовлетворение от работы).

В рамках социологического исследования респондентам-слушателям, повышающим квалификацию и обучающимся по программам профессиональной переподготовки, было предложено ответить на ряд вопросов, направленных на изучение мотивов получения ими дополнительного профессионального образования. Результаты опроса представлены в таблице 3.

Таблица 3

Основные мотивы получения ДПО (в % от числа опрошенных n=900)

Варианты ответов	Категория опрошенных
	Слушатели образовательных программ ДПО
Углубление и расширение профессиональных знаний	55,9
Возможность карьерного роста	34,7
Повышение конкурентоспособности на рынке труда	28,6
Повышение и укрепление социального статуса	25,7
Получение высокой профессиональной квалификации	25,0
Возможность повышения заработной платы	23,2
Расширение кругозора	14,7
Подтверждение квалификации дипломом или сертификатом	13,0
Приобретение новых профессиональных связей	10,7
Сохранение занимаемой должности	10,3
Приобретение новой профессии	8,3

*Примечание.* Вопрос предполагал многовариантность ответов, поэтому общая сумма ответов превышает 100%.

Как видно из таблицы, основным мотивом получения дополнительного профессионального образования 55,9% опрошенных слушателей назвали углубление и расширение профессиональных знаний; 34,7% респондентов считают, что

повышение квалификации или профессиональная переподготовка позволит им получить возможность карьерного роста, а 28,6% – повысить свою конкурентоспособность на рынке труда. Около четверти респондентов-слушателей полагают, что обучение по дополнительной профессиональной образовательной программе позволит им повысить и укрепить социальный статус (25,7%), получить высокую профессиональную квалификацию (25,0%), получить возможность повышения заработной платы (23,2%). Среди других мотивов получения ДПО респонденты отметили: расширение кругозора (14,7%), подтверждение квалификации дипломом или сертификатом (13%), приобретение новых профессиональных связей (10,7%), сохранение занимаемой должности (10,3%), приобретение новой профессии (8,3%).

На вопрос о том, связана ли подготовка по программе ДПО с работой, ответы респондентов разделились следующим образом: более половины участников опроса (65,3%) указали, что обучение по дополнительной профессиональной программе связано с их профессиональной деятельностью, 25,7% ответили, что не связано; 9% ответили, что в данное время не работают. Примечательно и то, что для более половины респондентов (57,5%) ведущим мотивом при принятии решения об обучении по программе ДПО являлось распоряжение руководства; собственной инициативой руководствовались 34% опрошенных; по совету коллег, друзей или родственников решили получить дополнительное профессиональное образование 7,2% слушателей; 1,3% – указали собственные варианты ответов. Также следует отметить, что 51,3% респондентов-слушателей ответили, что если бы не требование работодателя, то не стали бы обучаться по данной образовательной программе; 29,2% опрошенных полагают, что стали бы обучаться в любом случае; 19,5% – затруднились ответить.

В ходе социологического исследования слушателям был задан вопрос о том, что в наибольшей степени повлияло на выбор образовательной программы ДПО. Результаты опроса представлены в таблице 4.

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос: «Что в наибольшей степени повлияло на выбор именно этой образовательной программы ДПО?»  
(в % от числа опрошенных n=900)

№ п/п	Вариант ответа	Категория опрошенных
		Слушатели образовательных программ ДПО
1	Мнение работодателя	36,8
2	Тематика программы	23,1
3	Статус учебного заведения	19,6
4	Стоимость обучения	17,1
5	Возможность совмещения с работой	13,1
6	Удобство расположения организации, реализующей программу ДПО	10,6
7	Форма обучения	7,0
8	Продолжительность обучения	5,4
9	Место обучения (страна, город)	3,2
10	Мнение друзей, коллег	2,9
11	Другое	1,8

*Примечание.* Вопрос предполагал многовариантность ответов, поэтому общая сумма ответов превышает 100%.

Продолжая исследование социальной мотивации получения ДПО, экспертам было предложено определить причины, по которым, по их мнению, слушатели принимают решение обучиться по программе повышения квалификации или профессиональной переподготовки. В таблице 5 представлены результаты опроса.

Таблица 5

Распределение ответов специалистов организаций ДПО на вопрос:  
«Какие, по Вашему мнению, основные причины, по которым слушатели принимают решение обучиться по программе ДПО?»  
(в % от числа опрошенных n=25)

№ п/п	Причина	Категория опрошенных
		Эксперты
1	Возможность расширения профессиональных знаний	68,0
2	Требование работодателя	56,0
3	Невысокая стоимость обучения	36,0
4	Необходимость подтверждения квалификации дипломом или сертификатом	28,0
5	Необходимость прохождения аттестации	20,0
6	Получение возможности карьерного роста	16,0
7	Небольшая продолжительность обучения	12,0
8	Приобретение новой профессии	8,0
9	Другое	4,0

*Примечание.* Вопрос предполагал многовариантность ответов, поэтому общая сумма ответов превышает 100%.

Как видно из данных, представленных в таблице 5, основной причиной получения дополнительного профессионального, по мнению экспертов, является возможность расширения профессиональных знаний (68%). Далее по значимости следуют такие факторы как: требование работодателя (56,0%), невысокая стоимость обучения (36%), необходимость подтверждения квалификации дипломом или сертификатом (28%) и др.

Таким образом, на основании обработки и анализа ответов участников исследования можно сделать вывод, что в большинстве случаев подготовка по дополнительным профессиональным программам в той или иной степени обусловлена спецификой и потребностями профессиональной деятельности обучающегося. То есть сам факт поступления работника на обучение по программе ДПО еще не является подтверждением его заинтересованности в данном обучении. В ряде случаев профессиональная переподготовка или повышение квалификации персонала иницируется работодателями, так как именно они осознают, какими профессиональными компетенциями должны обладать сотрудники, чтобы обеспечить конкурентоспособное функционирование предприятия в условиях современного рынка. «Минусом» такой ситуации является недостаточная мотивация работников к обучению, что может повлечь за собой исключительно формальный подход к обучающим мероприятиям. К подобному выводу приходит в своей работе Э.И. Тюрин, который отмечает, что зачастую мотивы получения дополнительного профессионального образования сводятся не столько к освоению новых социальных и профессиональных компетенций, сколько к необходимости наличия документа, подтверждающего факт прохождения обучения по дополнительной профессиональной образовательной программе [8; 9].

Обобщая результаты социологического и экспертного опросов можно выделить основные мотивы получения ДПО: углубление и расширение

профессиональных знаний, возможность карьерного роста, повышение конкурентоспособности на рынке труда, повышение и укрепление социального статуса, требование работодателя, необходимость подтверждения квалификации дипломом или сертификатом, получение высокой профессиональной квалификации, возможность повышения заработной платы.

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Горшкова В.В. Взрослый как субъект непрерывного профессионального образования / В.В. Горшкова. — СПб. : Институт педагогического образования и образования взрослых РАО, 2004. — 148 с.
2. Горшкова В.В. Мотивационная сфера как условие самореализации взрослого человека / В.В. Горшкова, Т.А. Загрянная // Человек и образование. — 2009. — № 2. — С. 9–15.
3. Задонская И.А. Роль институтов профессии и образования в регуляции процесса профессионального самоопределения студенческой молодежи // Вестник Тюменского государственного университета. — 2012. — № 1. — С. 173–179.
4. Константиновский Д.Л. Молодежь в сфере образования: ожидания и мотивация / Д.Л. Константиновский, Е.С. Попова // Россия реформирующаяся. — 2017. — № 15. — С. 154–174.
5. Константиновский Д.Л. Новые смыслы в образовательных стратегиях молодежи: 50 лет исследования: монография / Д.Л. Константиновский, М.А. Абрамова, Е.Д. Вознесенская, Г.С. Гончарова, В.Г. Костюк, Е.С. Попова, Г.А. Чередниченко. — М. : ЦСП и М, 2015. — 232 с.
6. Лазарева И.И. Мотивы профессионального выбора и показатели его эффективности / И.И. Лазарева // Сб. науч. трудов Белгородского филиала СГА. Вып. VIII. — Белгород: БФ СГА, 2004. — С. 74–82.
7. Татарова Г.Г. Удовлетворенность работой как конструкт в эмпирических исследованиях / Г.Г. Татарова, Г.П. Бессокирная // Социологический журнал. — 2017. — № 1. — С. 8–26.
8. Тюрин Э.И. Дополнительное профессиональное образование как адаптационный ресурс специалистов в современном российском обществе: региональный аспект: дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / Э.И. Тюрин. — Пенза, 2013. — 177 с.
9. Тюрин Э.И. Особенности мотивации получения дополнительного профессионального образования / Э.И. Тюрин // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. — 2012. — № 3. — С. 77–83.
10. Чередниченко Г.А. Запросы рынка труда и образовательные стратегии молодежи: монография / Г.А. Чередниченко. — М. : Федеральный институт развития образования, 2015. — 64 с.
11. Чередниченко Г.А. Формирование образовательных и профессиональных траекторий молодежи: внешние регуляторы и действия субъектов: дис... д-ра социол. наук: 22.00.04 / Г.А. Чередниченко. — М., 2015. — 330 с.
12. Houle C. O. The Inquiring Mind (a second edition) / C. O. Houle // University of Wisconsin Press, 1988.
13. Morstain B. R. Reasons for Participation in Adult Education Courses: a Multivariate Analysis of Group Difference / B. R. Morstain, J. C. Smart // Adult Education. — Washington DC, 1974. — no. 24 (2), pp. 83–98.

### REFERENCES

1. Gorshkova V.V. *Vzroslyi kak sub'ekt nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniia* [Adult as the subject of continuing professional education]. Saint Petersburg, Institut pedagogicheskogo obrazovaniia i obrazovaniia vzroslykh RAO Publ., 2004, 148 p.
2. Gorshkova V.V., Zagryvnaia T.A. Motivation as a condition for adults' self-actualization. *Chelovek i obrazovanie = Man and Education*, no. 2, 2009, pp. 9–15 (in Russian).
3. Zadonskaia I.A. Role of institutes of professions and education in regulation of process of professional self-identification of student's youth. *Vestnik Tiimenskogo gosudarstvennogo universiteta = UT Research Journal*, 2012, no. 1, pp. 173–179 (in Russian).

4. Konstantinovskii D.L., Popova E.S. Youth and education: expectation and motivation. *Rossiiia reformiruiushchiasia = Russia which is reformed*, 2017, no.15, pp. 154–174 (in Russian).

5. Konstantinovskii D.L., Abramova M.A., Voznesenskaia E.D., Goncharova G.S., Kostuk V.G., Popova E.S., Cherednichenko G.A. *Novye smysly v obrazovatel'nykh strategiakh molodezhi: 50 let issledovaniia: monografiia* [New Meanings in Educational Strategies of Youth: 50 years of research: monograph]. Moscow, TsSP i M Publ., 2015, 232 p.

6. Lazareva I.I. [Motives of profession choice and its effectiveness index. *Sb. nauch. trudov Belgorodskoqo filiala SGA. Vyp. 8. = Collection scientific works of the SGA Belgorod branch. Issue VIII*, Belgorod, BF SGA Publ., 2004, pp. 74–82 (in Russian).

7. Tatarova G.G., Bessokirnaia G.P. Satisfaction with Work as a Construct in Empirical Studies. *Sotsiologicheskii zhurnal = Social journal*, 2017, no.1, pp. 8–26 (in Russian).

8. Tiurin E.I. *Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie kak adaptatsionnyi resurs spetsialistov v sovremennom rossiiskom obshchestve: regional'nyi aspekt diss. kand. sotsiol. nauk: 22.00.04* [Additional professional education ad adaptive resource for the specialists in modern Russian society: regional aspects]. Penza, 2013, 177 p.

9. Tiurin E.I. Peculiarities of motivation for additional professional education. *Izvestiia vysshikh uchebnykh zavedenii. Povolzhskii region = University proceedings. Volga region*, 2012, no. 3, pp. 77–83 (in Russian).

10. Cherednichenko G.A. *Zaprosy rynka truda i obrazovatel'nye strategii molodezhi: monografiia* [Inquiries of the labour-market and young people educational strategies]. Moscow, Federal'nyi institut razvitiia obrazovaniia Publ., 2015, 64 p.

11. Cherednichenko G.A. *Formirovanie obrazovatel'nykh i professional'nykh traektorii molodezhi: vneshnie reguliatory i deistviia sub"ektiv dis. d-ra sotsiol. nauk: 22.00.04* [Formation of the educational and professional trajectories of young people: the external regulators and actions of actors]. Moscow, 2015, 330 p.

12. Houle C. O. *The Inquiring Mind (a second edition)*. University of Wisconsin Press, 1988.

13. Morstain B. R., Smart J. C. Reasons for Participation in Adult Education Courses: a Multivariate Analysis of Group Difference. *Adult Education*. Washington DC, 1974, no. 24 (2), pp. 83–98 (in English).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Чикилева Елена Николаевна — ведущий специалист научно-инновационного образовательного центра, Инновационный научно-образовательный и опытно-промышленный центр наноструктурированных композиционных материалов, Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46, Российская Федерация, e-mail: Erakhmanina@yandex.ru.

#### AUTHOR

Chikileva Elena Nikolaevna — Leading expert in Scientific Innovative Educational center, Innovative scientific and educational, experimental-industrial center Nanostructured composite materials, Belgorod State Technological University by V.G. Shukhov, 46 Kostyukov Street, Belgorod, 308012, the Russian Federation, e-mail: Erakhmanina@yandex.ru.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ СТАТЬИ

Чикилева Е.Н. Мотивационная структура дополнительного профессионального образования в современном обществе/ Е.Н. Чикилева// Электронный научный журнал «Наука. Общество. Государство». — 2017. — Т. 5, № 4 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://esj.pnzgu.ru>.

#### BIBLIOGRAPHIC DESCRIPTION

Chikileva E. N. Motivational structure additional professional education in modern society. *Electronic scientific journal «Science. Society. State»*, 2017, vol. 5, no. 4, available at: <http://esj.pnzgu.ru> (In Russian).