

Семенов Максим Юрьевич
ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет»,
г. Тюмень, Российская Федерация
m.y.semenov@utmn.ru

Веревкина Анна Сергеевна
ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет»,
г. Тюмень, Российская Федерация
anyaverevkina1998@gmail.com

**Дополнительное образование глазами молодых специалистов:
формальность или ценность?**

Аннотация. В статье рассматривается отношение молодых специалистов к дополнительному образованию. Авторы приводят результаты глубинных интервью с молодыми специалистами, работающими в нефтегазовой сфере. В ходе исследования анализируются такие показатели оценки дополнительного образования как: необходимость, релевантность для разных возрастных групп работников, мотивация к прохождению, взаимосвязь с карьерным ростом и др. В заключении исследования авторы формулируют основные выводы и научный задел для исследования.

Ключевые слова: образование через всю жизнь; непрерывное образование; профессиональная мобильность; молодежь

Semenov Maxim Yurevich
University of Tyumen,
Tyumen, Russian Federation
m.y.semenov@utmn.ru

Verevkina Anna Sergeevna
University of Tyumen,
Tyumen, Russian Federation
anyaverevkina1998@gmail.com

**Additional education across the vision of young professionals:
formality or value?**

Abstract. The article examines the attitude of young professionals to additional education. The authors present the results of in-depth interviews with young specialists working in the oil and gas sector. The study analyzes such indicators for evaluating additional education as: necessity, relevance for different age groups of employees, motivation to pass, the relationship with career growth, etc. In the conclusion of the study, the authors formulate the main conclusions and scientific background for the study.

Keywords: lifelong learning; continuing education; professional mobility; youth

В современное время достаточно высокую скорость изменения имеют требования профессионального характера, предъявляемые к специалистам в различных отраслях экономики. В связи этим среди работников возникает потребность

в компенсации и обновлении полученных когда-то знаний, умений и навыков. Данную потребность можно удовлетворить путем получения образовательных услуг, прохождения курсов дополнительного образования, а также повышения квалификации.

Концепция непрерывного образования берет за основу представление о том, что человек, с имеющим свойство устаревать, базовым образованием, имеет потребность в совершенствовании и развитии своих профессиональных и личностных качеств. В России уже достаточно давно начался процесс трансформации из «образования на всю жизнь» к непрерывному обучению.

Зачастую главными стейкхолдерами данного перехода являются сами компании, организации и учреждения, предлагающие своим сотрудникам с определенной периодичностью, проходить курсы повышения квалификации. Помимо того, встречается практика организации дополнительного обучения сотрудников не только профессиональным навыкам, но и так называем «soft skills» компетенциям. Отдельные компании, имеющие финансовые возможности, создают свои корпоративные университеты, чья работа направлена на подготовку персонала, которая неразрывно связана со стратегией развития организации.

Несмотря на все вышеперечисленное важным также остается желание и отношение самих работников к получению новых знаний, которые могут быть как связаны, так и не связаны напрямую с их профессиональной деятельностью. В том числе, важно понимать, как к этому относятся молодые специалисты, которые недавно закончили обучение в рамках формального образовательного учреждения и стали частью определенной социально-профессиональной структуры.

Система дополнительного образования включает в себя: самообразование, переподготовку, стажировку, повышение квалификации [Безотецкая, Климова, 2011: 333–337]. Для понимания сути основных структурных элементов системы дополнительного образования, считаем необходимым раскрыть их более подробно.

Самообразование осуществляется на основании выбора человеком индивидуальных образовательных программ. Это самостоятельное проектирование своего образовательного пространства и управление образовательной деятельностью. Данный вид образования в большинстве случаев не подразумевает получения официальных документов, подтверждающих квалификацию специалиста. В определенной степени это ограничивает объективные возможности для увеличения конкурентоспособности человека на рынке труда. Таким образом, самообразование по сути своей является неформальной формой образовательного процесса.

Профессиональная подготовка обычно рассматривается как серьезный и эффективный тип дополнительного образования. Она предполагает получение второго образования, то есть не повышение знаний, а формирование других, новых знаний. В рамках профессиональной переподготовки выделяют два типа образовательных программ. Первый направлен на совершенствование знаний специалистов для

выполнения нового вида профессиональной деятельности. Второй – на получение дополнительной квалификации. Данный вид образования предусматривается получение официальных документов о переподготовке.

Стажировка относится к практическому закреплению полученных теоретических знаний, умений и навыков. Она ориентирована на приобретение профессиональных и организаторских качеств для выполнения профессиональных обязанностей. Данный вид образования обычно не используется как отдельный, зачастую он применяется для отработки на практике знаний, полученных после переподготовки или повышения квалификации.

Повышение квалификации как вид дополнительного образования предполагает углубление и обновление профессиональных знаний и навыков, развитие практических умений в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения новых способов решения профессиональных задач. Главная задача повышения квалификации – устранение различия в знаниях специалистов и требованиях к знаниям. Также в зависимости от целей повышения квалификации выделяют её различные подвиды. Такая дифференциация основана на критерии продолжительности обучения.

В данной работе фокус исследования направлен на формы дополнительного образования, которые в большей степени связаны с добровольностью их прохождения. На наш взгляд, это поможет проанализировать не только деятельность работодателя как основного заказчика на дополнительное образование для своих сотрудников, но и отношение самих специалистов к получению новых компетенций в процессе работы.

Метод исследования отношения молодых специалистов к дополнительному образованию, примененный в данной работе – глубинное интервью. В период с февраля по март 2020 года авторами статьи было проведено 15 глубинных интервью с молодыми специалистами, работающими в нефтегазовой сфере. Возраст опрошенных не превысил 30 лет. Респонденты являлись представителями различных позиций в иерархической структуре организации, где проводились беседы.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что подавляющее большинство опрошенных считают необходимым дополнительное образование для всех возрастных категорий сотрудников. Респонденты отмечали, что сотрудники разных возрастных групп могут иметь схожую потребность в дополнительном образовании в связи с различными причинами: *«...учиться нужно всем. Молодым, чтобы набираться опыта и получать знания, а тем, кто проработал уже определенный стаж, чтобы развивать себя в случае смены трудовой деятельности, применить свои знания в другую отрасль...»* (Анатолий, директор).

Главной причиной, по которой большинство опрошенных настроены позитивно по отношению к дополнительному образованию является их понимание нестабильности рынка труда и необходимости постоянно совершенствовать свои навыки, приобретать новые: *«...в жизни все может случиться, ты можешь работать*

по одной специальности, потом работать в другой сфере...» (Алена, диспетчер); «...Чтобы не остаться безработным человек должен быть как можно более всесторонне профессионально образован...» (Елена, специалист). В условиях современной мировой экономической нестабильности подобная позиция представляется вполне логичной. В данном случае важно, чтобы понимание этого свидетельствовало не только о желании получать новые компетенции, но и реальных действиях, которые предпринимают молодые специалисты для усиления собственного человеческого капитала.

Все информанты отметили, что в рамках своей производственной деятельности они так или иначе сталкивались с дополнительным образованием. При этом, некоторым из них, оно было необходимо для непосредственной адаптации в специфике отрасли: *«...я как специалист из бухгалтерии, придя сюда на нефтебазу, проходила обучение, как проводить инвентаризацию на самом объекте...» (Оксана, оператор); «...я полевой специалист изначально. В связи с семейными обстоятельствами мне пришлось переехать сюда с севера и получать дополнительное образование...» (Рамиль, инженер).* В данном случае мотивация к прохождению дополнительного образования вполне понятна как со стороны сотрудника, так и со стороны работодателя.

Вместе с вышеуказанным, важно понимать, как сотрудники оценивают повышение квалификации с позиции фактора роста по карьерной лестнице. В этой связи, мы просили респондентов ответить на вопрос: «Как вы считаете, получение дополнительного образования важно для повышения в должности на вашем месте работы?». Результаты исследования свидетельствуют о том, что многие информанты согласны с прямопропорциональной взаимосвязью между дополнительным образованием и карьерным ростом: *«...в нашей организации это является важным фактором...» (Александр, лаборант).* При этом, респондентами была отмечена интересная мысль о том, что главным показателем должна быть конкретная компетенция, которую можно сформировать через дополнительное образование, а не набор различных умений: *«...дополнительное образование должно быть не ради дополнительного образования, оно должно быть фокусное... если это осознанный выбор, то это всегда на пользу, а если это для того чтобы у меня в резюме было сто пятьсот строчек, которые я потом не буду использовать, то это бесполезно...» (Дарья, специалист).* Данный подход в определенном смысле напоминает метод портфельной карьеры, который подразумевает набор конкретных компетенций из разных профессиональных областей.

Один из заключительных вопросов на интервью предполагал рассуждение респондентов о том, чем по сути является дополнительное образование в современных условиях, формальностью или ценностью? Результаты глубинных интервью свидетельствуют о том, что респонденты не имеют однозначного мнения по этому вопросу. Можно сказать, что информанты разделились на две группы. Первая

допускает формальность дополнительного образования на рабочем месте. Вторая группа считает, что знания, полученные в ходе дополнительных образовательных курсов, обладают высокой ценностью и помогают им в работе. Справедливости ради стоит отметить, что количество респондентов в первой группе больше, чем во второй. Однако, возникает вполне логичный вопрос, что есть схожего между представителями этих групп?

Первая группа опрошенных, допускающих возможность формальности проведения дополнительного образования, в основном состоит из людей, чьи должности напрямую не связаны с производственной деятельностью организации: *«...все зависит от человека и от компании. Бывают скучные курсы, бывают интересные, которые применимы...» (Дарья, специалист).*

Вторая группа респондентов, которая максимально оценивает положительный результат от дополнительного образования и считает его ценностью, в основном состоит из представителей должностей, связанных с непосредственным производством или руководством подразделениями: *«На предприятии это уже не формальность...» (Юлия, руководитель лаборатории); «У нас только полезно в работе, для галочки не прокатит, потому что опасный объект, жизнь людей зависит от нас...» (Сергей, главный инженер).* Некоторые респонденты также отмечали, что на их должности от прохождения дополнительного обучения зависит их заработная плата. Естественно, что финансовая мотивация будет крайне положительно влиять на отношение к дополнительному образованию.

В заключении можно отметить, что среди респондентов выявлено положительное отношение к дополнительному образованию. В большинстве случаев, они не считают его формальностью, отмечают положительные результаты от его прохождения, осознают ценность. В качестве научного задела по данной теме исследования можно выделить применение количественного метода сбора социологической информации, что позволит объективно оценить и сформировать представления о группах молодых специалистов (их характеристиках) относительно оценки различных практик дополнительного образования.

Библиографический список

Безотецкая И. П., Климова О. В. Дополнительное профессиональное образование в условиях реформирования законодательства в сфере образования // Проблемы и перспективы развития образования в России. № 9. 2011. С. 333–337.