

*О. В. Подрябинкина (Минск),
сотрудник лаборатории социологических исследований БелГИПК*

ПОТРЕБНОСТИ И МОТИВЫ СЛУШАТЕЛЕЙ ОБЛАСТНЫХ КУРСОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ КУЛЬТУРЫ

(по результатам социологического исследования)

В последние годы одной из важных проблем в жизни каждого человека, вовлеченного в общественную жизнь, стало отставание темпов его развития, повышения уровня его компетентности во всех областях общественно-го бытия от темпов стремительных изменений окружающего мира.

Социально-экономическая жизнь, научно-технический прогресс вынуждают каждого из нас обучаться в той или иной форме практически на протяжении всей жизни. Наши респонденты (слушатели областных курсов повышения квалификации) достаточно активно участвуют в этом процессе (61,4% опрошенных положительно ответили на вопрос: "Повышали ли вы свою квалификацию за время работы в сфере культуры?"). Позиция "образование на всю жизнь" уже не гарантирует социальной защищенности работника в условиях рынка. На смену приходит новое требование: "образование человека через всю жизнь". Поэтому важно изучать повышение квалификации, как основной инструмент совершенствования зна-

ний, умений и навыков для специалистов.

Необходимо изучать и учитывать потребности специалистов в повышении квалификации, выявлять мотивы повышения квалификации. Опираясь на них, руководители учреждений, где работают специалисты, смогут определить цели и задачи обучения, выработать у подчиненных стремление к повышению профессионального уровня.

Среди многих других эти вопросы были изучены сотрудниками лаборатории социологических исследований БелГИПК в ходе социологического исследования "Повышение квалификации кадров культуры: областное звено", проведенного в 2001 году на базе областных курсов повышения квалификации работников культуры в Гомеле, Могилеве, Бресте, Гродно. Всего было опрошено 409 слушателей.

Ответы наших респондентов на вопрос: "Соответствует ли ваша квалификация сложности выполняемой вами работы?" распределились следующим образом (см. табл. 1):

Таблица 1

Варианты ответа	% ответивших
Работа требует углубления моих знаний и умений	53,9
Сложность работы соответствует моей квалификации	34,8
Работа требует полной переквалификации	4,8
Работа легче моей квалификации	1,5
Сложно сказать	5,0

Из таблицы 1 видно, что 53,9% респондентов отметили необходимость углубления их знаний и умений, подтверждающую наличие объективной потребности в повышении квалификации.

Среди знаний и умений, которых не хватает нашим специалистам, были отмечены следующие (сумма ответов превышает 100%, так как

респонденты могли выбирать несколько вариантов ответа): 1) специальные — 57%, 2) организационные — 23,5, 3) психолого-педагогические — 21,9, 4) экономические — 15,4, 5) гуманитарные — 4,6, 6) другие — 4,6%.

Нехватка тех или иных знаний у специалистов с различным уровнем образования представлена в процентах в таблице 2:

Таблица 2

Образование	Специальных	Организационных	Психолого-педагогических	Экономических	Гуманитарных	Других
Высшее специальное	59,3	7,4	11,1	33,3	3,7	11,1
Высшее (не по специальности)	92,0	8,0	0	4,0	4,0	0
Среднее специальное	56,6	20,7	22,8	17,2	3,4	6,2
Среднее специальное (не по специальности)	53,4	31,1	26,2	8,7	3,9	3,9
Среднее общее	44,8	34,5	25,9	19,0	10,3	1,7
Неполное среднее	80,0	20,0	20,0	0	0	0

На областных курсах присутствует большое количество слушателей (51,3%), не имеющих образования по специальности, которые отметили нехватку специальных знаний. 59,3% респондентов с высшим специальным образованием и 56,6% со средним специальным также отметили необходимость в улучшении и расширении знаний по специальности.

Организационных умений прежде всего не хватает специалистам без высшего образования. Так, со средним специальным образованием таких слушателей 51,8%, а со средним общим и неполным средним — 54,5%. В то время как у респондентов с высшим образованием такая потребность наблюдается лишь у 15,4%.

У лиц без высшего образования наблюдается потребность и в психолого-педагогических знаниях. Лишь

11,1% лиц с высшим образованием отметили подобную необходимость, в то время как количество слушателей без высшего образования, нуждающихся в подобных знаниях, составило 94,9%.

Потребность в экономических знаниях испытывают в большей степени слушатели с высшим образованием, среди них ее отметили 33,3%, в меньшей степени — со средним специальным (25,9%) и неполным и общим средним (19%).

Однако далеко не всегда специалисты стремятся совершенствовать свои профессиональные знания. Проблемы возникают, как правило, в результате неразрешимости противоречия между объективной необходимостью, осознанием важности повышения профессионального уровня и ослаблением побудительных мотивов к обучению в нынешних условиях.

Ответы слушателей на вопрос о мотивах повышения квалификации смотрите в таблице 3 (в порядке убывания):

Таблица 3

Мотивы повышения квалификации	% ответивших
Чувство ответственности и долга	50,1
Желание выявить свои способности	47,2
Стремление достичь вершин самосовершенствования себя как личности	24,0
Желание не отстать от коллег по работе	18,8
Материальная заинтересованность	6,9
Уверенность в том, что от этого зависит моя карьера	6,4
Страх потерять работу	2,2
Другое	0,7
Сумма ответов превышает 100 %, так как слушатели могли выбирать несколько вариантов ответа	

Очень слабо у наших респондентов выражены мотивы, связанные с карьерой и финансовым вознаграждением работника. Так, только 6,4% и 6,9% слушателей соответственно ответили, что стимулом к повышению квалификации для них является "уверенность в том, что от этого зависит моя карьера" и "материальная заинтересованность". Здесь просматривается связь со слабым финансированием сферы культуры, вследствие чего снижается престижность работы в данной отрасли и желание дальнейшего карьерного продвижения. Исправить положение может только увеличение бюджетного финансирования культуры и повышение социального статуса специалиста в сфере культуры, рейтинг которого сегодня очень низок по сравнению с работниками других сфер.

Однако, несмотря на слабую мотивированность к повышению квалификации денежными средствами и карьерным продвижением, можно говорить о ценностном отношении и психологической готовности слушателей к данному явлению. Ведь для 50,1% ответивших главным стимулом в повышении квалификации является "чувство ответственности и долга", а для 47,2% и 24% соответственно "желание выявить свои способности" и "стремление достичь вершин само-

совершенствования себя как личности". Эти мотивы играют сегодня важную роль для поддержания у работников культуры интереса к повышению квалификации.

Для 18,8% ответивших респондентов стимулом к повышению уровня профессионального мастерства является "желание не отстать от коллег по работе". Небольшой процент, давших такой ответ, свидетельствует об отсутствии духа профессиональной соревновательности у большинства слушателей.

Необходимо отметить, что в каждой возрастной группе большое влияние на повышение квалификации оказывают разные мотивы. Так, среди молодых людей до 30 лет главным стимулом является "желание выявить свои способности" (его отметили 51,5% слушателей до 30 лет). Со всем недавно они приобрели профессиональные знания и стремятся выявить свои способности, применяя их на практике.

Для специалистов старше 30 лет главным стимулом становится "чувство ответственности и долга" (31—40 лет — 57,9%, 41—50 лет — 62,2%, 51—55 лет — 38,5%). Для дальнейшей работы им необходимо совершенствовать приобретенные ранее знания, чтобы быть конкурентноспособными на рынке труда. Для них по-

вышение квалификации становится одной из главных жизненных ценностей, оно становится лично значимым процессом.

В возрасте 51—55 лет важным мотивом к повышению квалификации становится "стремление достичь вершин самосовершенствования себя как личности" (38,5%) наряду с "чувством ответственности и долга" (38,5%). Как правило, человек достигает вершин самосовершенствования себя как личности в профессиональной деятельности, и на закате карьеры он стремится достичь самого лучшего за всю ее историю, чтобы уйти с чувством удовлетворенности от выполненной работы.

Важная роль в мотивации работников к повышению профессионального уровня принадлежит руководителю, он должен:

- создавать в трудовом коллективе благоприятную атмосферу, способствующую профессиональному, творческому развитию подчиненных, в том числе их обучению;

- давать возрастающие по сложности задания;

- периодически оценивать кадры по определенной методике;

- стимулировать постоянно повышающих квалификацию работников;

- ставить перед ними цели, требующие усилий и новых знаний.

Следует подчеркнуть, что зачастую побудительным мотивом к пересмотру личного отношения к проблемам саморазвития может стать объективная оценка деятельности конкретного специалиста. Одним из методов оценивания специалиста является оценочное интервью, в ходе которого анализируются составляющие деятельности, отмечаются положительные достижения, обращается внимание на недостатки и проблемы трудовой деятельности, предлагаются конкретные рекомендации для совершенствования.

Мотивированности специалистов к повышению профессионального уровня способствует также наличие плана развития служебной карьеры специалиста, который включает в себя планирование повышения квалификации.

Большинство наших респондентов повышали свою квалификацию только на областных курсах, поэтому, отвечая на вопрос о предпочтительности тех или иных учреждений повышения квалификации, они не могли сравнить их деятельность, и большинство ответило, что предпочтение отдают областным курсам (80,2%). Исходя из этого, мы не можем, опираясь на ответы слушателей, говорить о предпочтении ими того или иного учреждения. Мы можем лишь говорить о положительных и отрицательных сторонах областных курсов, опираясь на ответы слушателей по поводу причин отданного предпочтения.

1. 56,8% от всей выборки отметили, что обучение ведут высоко профессиональные преподаватели и специалисты. Подобная ситуация характерна почти для всех городов (Гродно — 65%, Гомель — 64,7%, Брест — 57,6%). Исключение составил Могилев — здесь лишь 35,1% согласились с вышеуказанным утверждением. Зато в этом городе слушатели отметили хорошие материальные условия для обучения и проживания (62,2%).

2. 53,2% от всей выборки считают, что обучение дает много новых знаний. Эта позиция во всех городах вышла на второе место (Гродно — 56,4%, Гомель — 52,9%, Брест — 51,5%, Могилев 48,7%).

3. 48% от всей выборки отметили хорошие материальные условия для обучения и проживания. Единогласия по этой позиции в областях не наблюдается: Могилев — 62,2%, Гродно — 53,6%, Брест — 43,9%.

В Гомеле же таких оказалось лишь 17,6%. Вероятно, это связано с

отсутствием общежития для слушателей и дороговизной гостиниц.

4. Только 29,6% от всей выборки удовлетворены морально-психологическим климатом. Однако среди общей неудовлетворенности можно выделить Могилевские и Брестские курсы, здесь удовлетворенных больше — 44,6% и 39,4% соответственно. В Гомеле процент составил 23,5, а в Гродно — 19,3.

5. Слушатели слабо удовлетворены и уровнем научно-методического обеспечения учебного процесса (28,4% от всей выборки). Наиболее удовлетворены положением Брест (42,4%) и Могилев (36,5%). В Гродно всего 21,4% слушателей отметили позицию, а в Гомеле — только 17,6%.

Из вышесказанного следует, что деятельность областных курсов требует совершенствования по многим параметрам. В частности, необходимо улучшать материальную базу курсов и повышать уровень научно-методического обеспечения учебного процесса.

Под улучшением материальной базы подразумевается: предоставление курсам общежитий (в Бресте и Гомеле), компьютеризация, обеспечение множительной техникой, инструментами и помещениями для занятий.

Улучшение научно-методического обеспечения предполагает издание большего количества научно-методической литературы как для слушателей и преподавателей (программы курсов, специальная литература), так и для руководителей курсов (по организации работы учреждений повышения квалификации), а также своевременное обновление научно-методической базы.

Подводя итог всему сказанному, отметим следующие основные моменты:

— Современная ситуация на рынке труда формирует потребность в повышении квалификации, в том числе и в сфере культуры (53,9% респон-

дентов отметили, что работа требует углубления их знаний и умений).

— Среди знаний, которых не хватает слушателям, респонденты отметили следующие: специальные (57%), организационные (23,5%), психолого-педагогические (21,9%), экономические (15,4%), гуманитарные (4,6%).

— Организационных и психолого-педагогических знаний не хватает прежде всего специалистам без высшего образования. Среди них 94,9% отметили нехватку психолого-педагогических знаний. А также организационных знаний — 51,8% со средним специальным и 54,5% со средним общим и неполным средним образованием.

— Основными побудительными мотивами повышения квалификации слушателей областных курсов повышения квалификации являются: чувство ответственности и долга (50,1%), желание выявить свои способности (47,2%), а также стремление достичь вершин самосовершенствования себя как личности (24%).

— Слабо выражены такие побудительные мотивы, как материальная заинтересованность (6,9%) и уверенность в том, что от этого зависит карьера (6,4%).

— Среди положительных сторон в работе областных курсов слушатели отметили, что обучение дает много новых знаний (53,2%), а также наличие высоко профессиональных преподавателей и специалистов (56,8%).

— Областные курсы имеют и ряд проблем, которые необходимо срочно решать. К их числу можно отнести следующие: слабая материальная база (нет общежитий для слушателей в Гомеле и Бресте, отсутствие компьютерной базы, отсутствие собственных помещений для занятий, нет инструментов, нет копировальной техники), неудовлетворительный уровень научно-методического обеспечения учебного процесса.