

ГОТОВНОСТЬ К НЕПРЕРЫВНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ: РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

ПРЕДЕИНА Марина Владимировна

аспирант кафедры общей и социальной психологии

ЖУКОВА Наталья Владимировна

доктор психологических наук, профессор кафедры общей и социальной психологии

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет им. первого

Президента России Б.Н. Ельцина»

г. Екатеринбург, Россия

Статья посвящена исследованию личностных предикторов, влияющих на потребность в непрерывном образовании взрослых. Определены предикторы готовности к непрерывному образованию специалистов, находящихся на разных этапах карьерного пути.

Ключевые слова: непрерывное образование, карьера, мотивация к обучению.

Введение. Всеобъемлющие изменения в мире сегодня приводят к изменению традиционного уклада жизни, к пересмотру представлений о профессиональном пути как о многогранном и безграничном и требуют включенности человека в регулярное формальное, неформальное, информальное образование – в непрерывное образование в течение всей жизни. В зарубежном научном сообществе значение связи карьерного развития и непрерывного образования в течение всей жизни обозначено с 70-х годов прошлого века (Faure E., 1972; Arthur M.B., 1989; Sullivan S., 2005; Siebert H., 2006; Peter, J., 2007 и др.) и сейчас сформирована концепция «lifelong learning», которая подразумевает непрерывное обучение в течение всей жизни во всех сферах деятельности человека, не только профессиональной. В России значение термина «lifelong learning» (обучение на протяжении всей жизни) чаще всего отождествляют с понятием «образование в течение жизни» (lifelong education), это общее, профессиональное, дополнительное, корпоративное образование. Приходится констатировать, что единого понимания нет, но оно необходимо в связи с развитием теории, практики, методической и нормативной базы непрерывного образования [1].

Вкладом в разрешение проблематики «непрерывного образования» стало наше исследование личностных предикторов, влияющих на потребность в непрерывном образовании взрослых.

Цель данного исследования определить

предикторы готовности к непрерывному образованию специалистов, находящихся на разных этапах карьерного пути. Для выявления предикторов готовности к непрерывному образованию специалистов, находящихся на разных этапах карьерного пути, был применен опросник «Оценка готовности к непрерывному обучению» (Life Long Learning Inventory, AARP Harris Interactive Inc.) в адаптации В.А. Унесихиной, Ф.С. Исмагиловой [2]. Опросник позволяет определить:

- 1) общий уровень готовности к непрерывному обучению;
- 2) тип мотивирующей ситуации;
- 3) цели непрерывного обучения;
- 4) предпочитаемые методы и способы непрерывного обучения;
- 5) предпочитаемые новые знания;
- 6) формы обучения;
- 9) цели обучения;
- 10) сроки обучения.

В проведенном эмпирическом исследовании приняли участие 251 человек. Исследование проведено посредством однократного онлайн-опроса. Выборка состоит из специалистов различных профессий, привлеченных к опросу через профессиональные онлайн-чаты. Опросы проведены с помощью сервиса Google Формы. Возраст участников исследования составил от 15 до 62 лет, средний возраст – 43,6 года, стандартное отклонение 7,6. Анализ социально-демографических данных позволяет описать характер полученной выборки исследования – 78,5% обследуемых имеют высшее образование, большинство,

57,4%, занимает должность специалиста, работают в таких сферах, как медицина (13,5%), торговля (10,8%), производство (10,4%), образование (10,0%), финансы (9,6%), социально-психологическая деятельность (9,6%), меняли профессиональную карьеру только один раз в жизни (38,2%) или вовсе не меняли (36,7%), 97,6 % в выборке

не имеют физических ограничений. Большинство респондентов имеют стаж работы от 10 до 30 лет (в сумме 79,6%). По этапам карьерного пути выборка разбита на пять групп, большинство респондентов (в сумме 61%) субъективно соотносят свою карьеру с ее серединой или кризисом середины карьеры (таблица 1).

Таблица 1

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЗНАЧЕНИЙ В ВЫБОРКЕ ПО ЭТАПУ КАРЬЕРНОГО ПУТИ

Значение	Количество	Процент
Начало карьеры	17	6,8
Середина карьеры	89	35,5
Кризис середины карьеры	64	25,5
Выбор карьерного пути	61	24,3
Завершение карьеры	20	8,0

Результаты исследования. В связи с тем, что в используемом опроснике числовые показатели не соотносятся со стандартизированной шкалой и получаемые данные относятся к ранговой шкале, для математико-статистического анализа применены методы

непараметрической статистики. С помощью критерия Н-Краскала-Уоллеса выявлены значимые различия в предикторах непрерывного образования в зависимости от этапа карьерного пути (таблица 2).

Таблица 2

ЗНАЧИМОСТЬ РАЗЛИЧИЙ ОТНОШЕНИЯ К НЕПРЕРЫВНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЭТАПА КАРЬЕРНОГО ПУТИ

Переменные	Эмпирическое значение критерия, Н	Уровень значимости, р
Общая готовность к непрерывному обучению	10,5	0,033
Тип мотивирующей ситуации	27,7	0,000
Цели непрерывного обучения	10,9	0,028
Предпочитаемые новые знания	11,4	0,022
Цель обучения – навыки и знания	14,7	0,005
Цель обучения – работа	13,3	0,010

Поскольку шкалы опросника исчисляются в разных числовых интервалах, для сопоставления показателей в каждой выделенной

группе данные были приведены к одной ранговой шкале (рисунок 1).

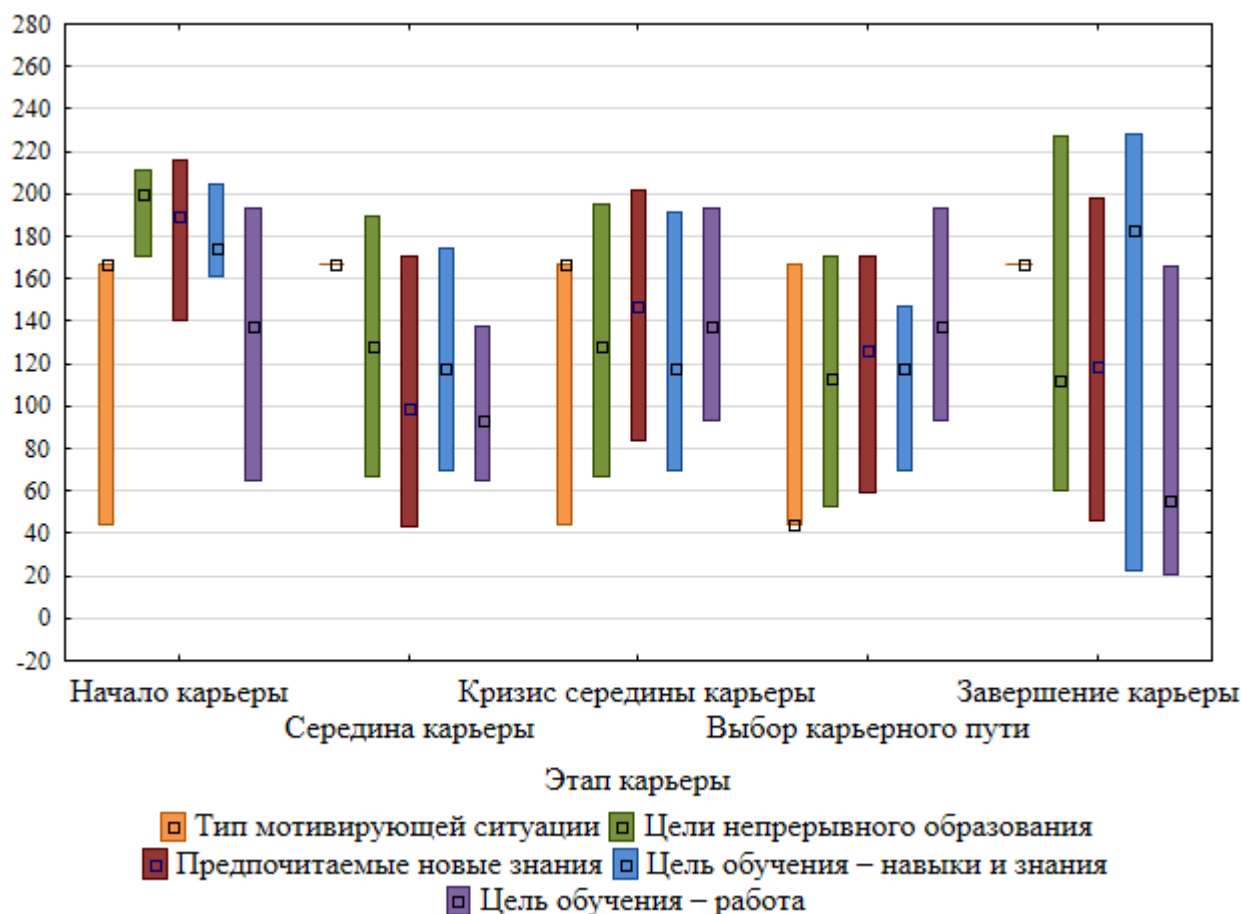


Рисунок 1. Диаграмма размаха предикторов, значительно отличающихся в зависимости от этапа карьерного пути

Обсуждение. Диаграмма показывает как группы по категориям «начало карьеры», «середина карьеры», «кризис середины карьеры», «выбор карьерного пути» и «завершение карьеры» отличаются друг от друга по показателям непрерывного образования.

Специалисты в *начале карьеры* показывают наибольшую готовность к непрерывному образованию в сравнении с другими этапами карьерного пути. Они мотивированы, чтобы немедленно применять знания, которые получили. Также высокие значения здесь проявляют «Ориентации на новые знания», «Цели обучения – навыки и знания», «Цели обучения – работа». То есть большинство понимают уже в начале карьеры, что учиться придётся всю жизнь.

У специалистов, относящих свой профессиональный путь к *середине карьеры*, готовность к непрерывному образованию и целенаправленность на непрерывное образование

значительно снижается, низкий показатель «ориентации на новые знания», «цель обучение – навыки и знания». Несмотря на это, подавляющее большинство испытуемых проявили готовность применять полученные знания немедленно. Показатель «цель обучения – работа» хотя и снижен в сравнении с началом карьеры, но уровень медианы демонстрирует общую стабильную значимость обучения, которые можно применить в конкретной работе.

Специалисты, которые считают, что находятся в *кризисе середины карьеры* проявляют повышение интереса к непрерывному образованию в сравнении с категорией середины карьеры, но не достигает того уровня, который был в начале карьеры. Все респонденты опроса проявили высокую готовность немедленно применять полученные знания на практике. «Цели непрерывного образования» остаются в среднем значении шкалы рейтинга, что совпадает с другими этапами карьеры

кроме начала карьеры. «Ориентация на новые знания» и «цель обучения – навыки и знания» в этот период показывают низкие значимости для респондентов опроса, а вот «цель обучения – работа» остается на высоком уровне.

На этапе *выбора карьерного пути* специалисты не показывают заинтересованности в общей готовности к непрерывному образованию, целенаправленности на образование, ориентации на новые знания и навыки. Эти показатели остаются примерно равными уровню середины карьеры и кризиса середины карьеры, сужается диапазон средних значений к выбранному показателю. Медиана, находящаяся на нижней границе диапазона средних значений и показывающая низкий уровень на шкале рейтинга, показывает отношение испытуемых к непрерывному образованию как намерение какое-то время подождать с применением полученных знаний. И только работа как цель обучения и применение полученных в обучении знаний и навыков в конкретной работе показывают высокую значимость, хотя и в суженном диапазоне средних значений количества респондентов.

На этапе *завершения карьеры* в «общей готовности к непрерывному образованию» и «целях непрерывного образования» проявляется широкий диапазон средних значений по большинству респондентов в сравнении с другими этапами карьеры, но по значимости категории находится на низком уровне. «Ориентация на новые знания», снизившаяся после начала карьеры, остается на средне-низком уровне без изменений на всех этапах карьеры вплоть до завершения карьеры. Примечательно, что на этапе завершения карьеры «цель обучения – навыки и знания» проявляется в наивысшем за весь карьерный период значений, и в широком диапазоне респондентов. Полученные в обучении знания и навыки все респонденты намерены применить немедленно. И логично на данном этапе карьеры низкое значение в шкале рейтинга показателя «цель обучения – работа».

Заключение. Целью нашего исследования было определить отношение и предикторы готовности к непрерывному образованию специалистов находящихся на разных этапах карьерного пути («начало карьеры», «середина карьеры», «кризис середины карьеры», «выбор карьерного пути», «завершение карьеры»). Мы получили пять портретов специалистов, которые отличаются друг от друга отношением к непрерывному образованию.

Выводы. Нами определены предикторы готовности к непрерывному образованию специалистов находящихся на разных этапах карьерного пути.

Наиболее сильная ориентация на непрерывное образование – в *начале карьеры*, далее по снижению на этом этапе карьеры следуют «ориентация на новые знания», «цель обучения – навыки и знания», «ситуации, мотивирующие к непрерывному обучению» и самый низкий – это «цель обучения – работа».

В *середине карьеры* мы видим, что наиболее высокий показатель – это не «цели непрерывного образования», а готовность реализовать то, что получено в обучении сразу (ситуация, мотивирующая к НО). Меньше всего представлено также «цель обучения – работа».

Те, кто находится в *кризисе середины карьеры* показывают наибольшую значимость «ситуации, мотивирующие к НО» и средние по значению, близкие по оценке остальные показатели непрерывного образования.

Уверенное намерение подождать в применении полученных знаний проявили те, кто *выбирают карьерный путь*. Самый высокий показатель здесь – это «цель обучения – работа», незначительно отстают и имеют среднее значение прочие показатели.

При завершении карьеры наиболее значимым выявлено «цель обучения – навыки и знания», далее по снижению значимости – «ситуации, мотивирующие к НО», «ориентация на новые знания», «цели непрерывного образования» и «цель обучения – работа».

ЛИТЕРАТУРА

1. Зайцева О.В. Непрерывное образование: основные понятия и определения // Вестник ТГПУ. – 2009. – № 7. – С. 106-109. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nepriyryvnoe-obrazovanie-osnovnye-ponyatiya-i-opredeleniya>.
2. Унесихина В.А. Исследование личностных предикторов непрерывного обучения у профес-

сионалов в зрелом возрасте: магистерская диссертация / В.А. Унесихина; Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Уральский гуманитарный институт, Кафедра общей и социальной психологии. – Екатеринбург, 2019. – 150 с. – Библиогр.: с. 98-109 (114 назв.).

READINESS FOR LIFELONG EDUCATION: RESEARCH RESULTS

PREDEINA Marina Vladimirovna

Postgraduate Student at the Department of General and Social Psychology

ZHUKOVA Natalya Vladimirovna

Doctor of Sciences in Psychology, Professor at the Department of General and Social Psychology

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin

Ekaterinburg, Russia

The article is devoted to the research of personal predictors that influence the need for continuing education of adults. To determined predictors of readiness for continuous education of specialists at different stages of their career path.

Keywords: lifelong education, career, motivation to learn.