

Мотивация и вовлечённость как инструменты обеспечения качества в системе высшего образования

Фурса Мария Александровна

Студент (бакалавр)

Южный федеральный университет, Факультет экономический, Кафедра управления человеческими ресурсами, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: mariafursa8@yandex.ru

Качество высшего образования является продуктом эффективного взаимодействия преподавателей и студентов, их уровня мотивации и вовлеченности в трудовую и учебную деятельность. Таким образом, качество высшего образования [U+2500] это сбалансированное соответствие образования и подготовки специалиста многообразным потребностям личности, общества и государства [1].

На качество образования существенное влияние оказывает степень вовлеченности студентов, их заинтересованность в получении новых знаний и их мотивация. Залогом высокого качества образования является позитивный диалог между преподавателями и студентами.

Обеспечение высокого качества образования зависит преимущественно от преподавателей, основных производителей качественных знаний у молодого поколения, потому что именно они, в конечном итоге, формируют уровень подготовки выпускников, являющихся результатом их деятельности.

В связи с этим мотивация деятельности профессорско-преподавательского состава (ППС) является одним из наиболее важных направлений менеджмента качества образовательных услуг, так как без вовлеченности преподавателей в трудовую деятельность невозможно достичь стратегических целей вуза и обеспечить высокий уровень образования.

В 2015 году было проведено социологическое исследование, целью которого явилось изучение мотивации профессорско-преподавательского состава. В ходе исследования были опрошены 38 преподавателей российских университетов, обеспечивающих подготовку по экономике и менеджменту. Анкетирование проводилось on-line на основе ресурсов Google Form. В основе анкеты лежали следующие группы вопросов: общая информация о респонденте; вопросы, касающиеся исследования системы мотивации преподавательского труда; вопросы, касающиеся оценки результатов преподавательского труда.

Оценивая уровень мотивации к труду было выявлено, что большинство преподавателей (46%) вовлечены в работу и имеют средний уровень мотивации, а 24% опрошенных считают, что их уровень мотивации высокий.

В процессе исследования респондентам было предложено оценить по 5-ти балльной шкале факторы мотивации, являющиеся для них наиболее значимыми при работе в Вузе. Исследование показало, что такой фактор мотивации, как заработная плата большинство преподавателей (47%) оценили на 5 баллов, в то же время при оценке удовлетворенности уровнем получаемой заработной платы 50% опрошенных отметили, что они «полностью не удовлетворены». Очевидно, в современных социально-экономических условиях, расцвета экономического кризиса действует эффект несоответствия ожидаемого дохода с реальным.

Размер стимулирующих выплат и премий является для преподавателей также важным фактором мотивации. Среди опрошенных 42% поставили 5 баллов. В том числе 5 баллов поставили: 50% опрошенных при оценке возможности повышения квалификации и 37%

при оценке перспектив карьерного роста.

Престижность профессии в обществе также оказывает существенное влияние на трудовую мотивацию преподавателей (40% поставили 5 баллов). Так как преподавателям в процессе деятельности важно удовлетворить свои когнитивные потребности, то такой фактор мотивации как интеллектуальный характер труда является для них преобладающим (48% поставили 5 баллов).

Представители высшей школы - это творческие личности, которые нуждаются в реализации своего потенциала. В связи с этим 53% преподавателей поставили наивысший балл при оценке возможности самореализации как фактора мотивации, возможности работать самостоятельно (40%), реализации преподавательских способностей (47%).

Возможность заниматься научной деятельностью, участвовать в конференциях, грантах является для преподавателей важной составляющей их профессиональной деятельности (47% поставили 5 баллов).

Самый высокий балл также поставили преподаватели рядом с факторами мотивации: гибкий график работы (66%), интерес к преподаваемым дисциплинам (61%), общение с молодежью (40%) и желания передать свои знания другим (63%).

Полученные результаты подтверждают, что формируется особая парадигма трудовой мотивации преподавателя вуза, когда финансовая мотивация является поддерживающей, а нефинансовая - основной, что парадоксально для многих иных видов трудовой деятельности [2].

Исследование уровня вовлеченности студентов в образовательный процесс было проведено на основе Южного федерального университета. В опросе приняли участие студенты 2 и 3-го курсов экономического факультета.

Результаты исследования показали, что выбор направления и формы обучения для большинства студентов (47%) был обусловлен личным желанием, что свидетельствует о наличии у них внутренней мотивации. В качестве основных побудительных мотивов к обучению большинство студентов (39%) отметили личное желание и интерес; 32% [U+2500] возможность получения стипендии.

В процессе исследования было выявлено, что 40% студентов на занятиях проявляют активность, учатся на отлично, ответственно подходят к выполнению домашнего задания, участвуют в научной деятельности для собственного развития. В соответствии с этим уровень вовлеченности в учебный процесс у этих студентов оказывается на высоком уровне.

Несмотря на то, что остальные 60% имеют более низкий уровень вовлеченности, 81% среди опрошенных респондентов учатся на хорошо и отлично.

В целом можно сказать, что одна часть студентов ориентирована как на сам процесс обучения, так и на его конечный результат, другая же часть среди опрошенных направлена преимущественно на результат. Например, 14% указали, что учатся только для получения диплома. Чтобы повысить уровень мотивации обучаемых необходимо развивать у них внутренние мотивы, путем продуктивного сотрудничества с преподавателями, которые способны заинтересовать своим предметом и передать новые знания.

Таким образом, для повышения конкурентоспособности высших учебных заведений на рынке образовательных услуг необходимо повысить качество образования за счет разработки и внедрения системы менеджмента качества, ориентированной в первую очередь на вовлечение и мотивацию как преподавателей, так и студентов.

Источники и литература

- 1) Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «Об образовании в Российской Федерации». КонсультантПлюс: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
- 2) Воробьева И.Н. Особенности системы мотивации трудовой деятельности преподавателей высшей школы // Грамота. 2015, № 12 (62).

Слова благодарности

Хочу выразить благодарность организаторам Международной научной конференции молодых учёных «Ломоносов-2016» за возможность участвовать в таком крупном мероприятии. Отдельное спасибо представителям комиссии за их проделанную работу. Также хочу поблагодарить своего научного руководителя, Елену Владимировну Михалкину, за помощь в написании научной работы.