

## РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА – МОТИВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ АКТИВИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Павлова Ж.Г.<sup>1</sup>, Блинов Л.В.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ФБГОУ ВПО «Хабаровская государственная академия экономики и права», Хабаровск, Россия, e-mail: gzhg30@mail.ru

<sup>2</sup> ФБГОУ ВПО «Тихоокеанский государственный университет», Хабаровск, e-mail: astrax@list.ru

---

Качество образовательных услуг, предоставляемых образовательной организацией, во многом зависит от квалификации преподавателей. Для эффективной работы профессорско-преподавательского состава вуза важно грамотное управление мотивацией их профессиональной деятельности. Несмотря на интерес к проблеме мотивации профессиональной деятельности преподавателей, изучение этой проблемы исследователями различных наук, проблема мотивации остаётся актуальной в свете происходящих изменений в сфере образования. На основе анализа педагогических, психологических, социологических и др. исследований, посвященных проблеме мотивации, моделированию, в частности – педагогическому моделированию, была разработана модель активизации мотивации профессиональной деятельности преподавателей образовательной организации высшего образования. Модель представлена тремя взаимосвязанными блоками: целевым, содержательно-деятельностным и результирующим. В статье представлено содержание каждого блока, а также ожидания от внедрения описанной модели в образовательный процесс.

---

Ключевые слова: мотивация, мотивация профессиональной деятельности преподавателей, модель, условия активизации мотивации

## THE RATING IS A STIMULUS THE TEACHERS OF THE HIGHER SCHOOL TO BECOME MORE INTENSE

Pavlova Z.G.<sup>1</sup>, Blinov L.V.

<sup>1</sup> Khabarovsk State Academy of Economics and Law, Khabarovsk, Russia, e-mail: gzhg30@mail.ru

<sup>2</sup> Pacific National University, Khabarovsk, Russia, e-mail: astrax@list.ru

---

The quality of educational services, given educational organization, in many respects depends on teachers' qualification. Competent management of motivation of professional activity is necessary for effective work of teachers staff of institute of higher education. In spite of interest to the problem of motivation of professional activity of teachers, the study of this problem by explorers of different sciences, the problem of motivation stays urgent in the light of processing changes in educational sphere. On the base of analysis of pedagogical, psychological, sociological and others researches, devoted to the problem of motivation, modeling, particular pedagogical modeling, the model of activation of motivation of professional activity of teachers of high school was created. The model is represented by three connected blocks: target, meaningful-active, resultant. The contents of each block are presented in the article, as well as expectations of the introduction of the model described in the educational process.

---

Keywords: motivation, motivation of professional activity of teachers, model, conditions of activation of motivation

Проблема мотивации профессорско-преподавательского состава изучается не одно десятилетие и в свете изменений, происходящих в последнее время в образовании, она не теряет своей актуальности. Анализ работ исследователей различных наук, посвящённых вопросу мотивации преподавателей, позволяет сделать вывод о том, что проблема мотивации профессиональной деятельности преподавателей в достаточной мере изучена, описаны теоретические основы, закономерности формирования мотивации преподавателей, предложены определенные условия для мотивации профессиональной деятельности преподавателей образовательной организации высшего образования. Однако, в силу высокой

динамики изменений в области совершенствования различных сфер деятельности преподавателей вузов, проблема мотивации остается актуальной.

В рамках диссертационного исследования была разработана модель активизации мотивации профессиональной деятельности преподавателей образовательной организации высшего образования. При теоретическом обосновании модели и последующем её построении мы основывались на теоретических предпосылках, которые были выявлены в процессе анализа литературы различных антропологических наук, необходимости совершенствования разносторонней преподавательской деятельности. Также были учтены необходимость выполнения аккредитационных и лицензионных требований, соблюдение Федерального закона об образовании.

Разработанная модель представлена совокупностью трёх взаимосвязанных и взаимообусловленных блоков: целевого, содержательно-деятельностного и результирующего (рисунок 1).

Целевой блок характеризуется единством цели и совокупностью задач, решение которых обеспечит её достижение. Цель – активизация мотивации профессиональной деятельности преподавателей в образовательной организации высшего образования. Для достижения цели были выдвинуты следующие задачи:

- оценивание профессиональной деятельности преподавателей за отчётный период посредством комплексной рейтинговой оценки – с использованием автоматизированной информационной системы (АИС) рейтинга преподавателей;

- самоанализ и анализ полученных результатов: оценивание своей позиции в рейтинге, анализ показателей оценивания, соответствие выделенных групп показателей видам профессиональной деятельности (с учётом лицензионных и аккредитационных требований), обсуждение выполненных показателей, выявление «западающих» направлений;

- формирование положительного отношения к системе оценивания результатов деятельности путём создание оптимальной среды, учитывающей как организационные, так и психологические аспекты, выявление условий, способствующих активизации внутренней мотивации профессиональной деятельности.

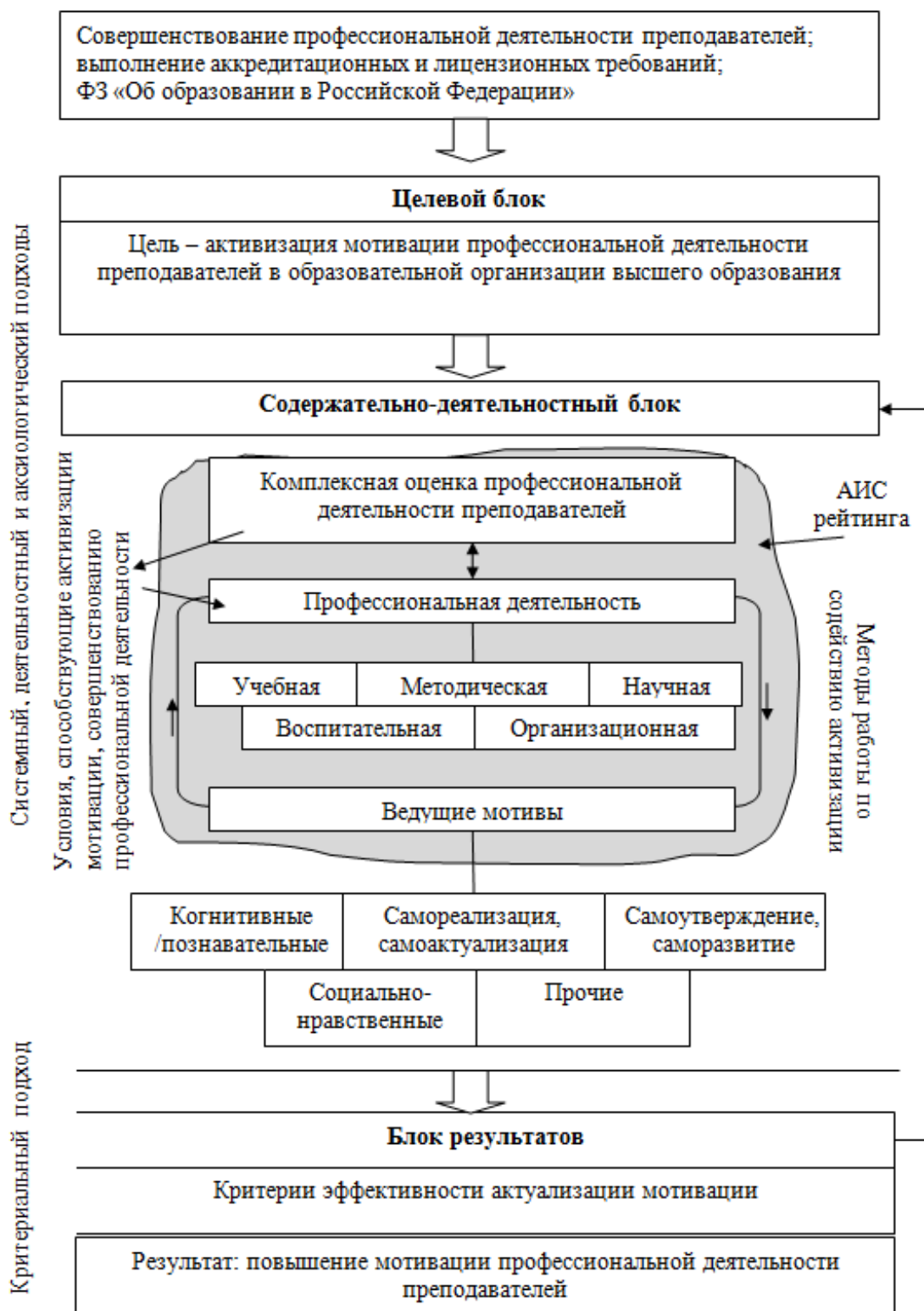


Рисунок 1 – Модель активизации мотивации профессиональной деятельности преподавателей образовательной организации высшего образования

Мотивация – одна из функций управления образовательным процессом. Оценка деятельности преподавателей является составной частью системы качества образовательной организации и является логическим следствием реализации основных функций управления: планирования, организации, руководства, мотивации и контроля [3]. Высокое качество

предоставляемых образовательных услуг невозможно без эффективной профессиональной педагогической деятельности профессорско-преподавательского состава. Через организацию контроля, посредством рейтинговых технологий оценивания результатов профессиональной деятельности преподавателей, предоставлению условий, способствующих расширению и совершенствованию профессиональной деятельности преподавателей, будет протекать процесс активизации мотивации профессиональной деятельности.

Активизация мотивации профессиональной деятельности преподавателей вуза представляет собой такую организацию проведения комплексной оценки преподавателя, которая будет способствовать продуктивности и эффективности дальнейшего выполнения профессиональной деятельности, а также долговременной мотивации, побуждению к профессионально-личностному росту, профессиональному мастерству, повышению качества образования, конкурентоспособности вуза.

Содержательно-деятельностный блок включает в себя комплексную оценку деятельности преподавателей с использованием рейтинговой АИС. Оценка охватывает все виды профессиональной деятельности преподавателя: учебная, методическая, научная, воспитательная, организационная, а также накопленный потенциал, подчеркивающий статус преподавателя, учёт достижений по результатам отчётного периода, поощрений или взысканий [4].

Используемый инструментарий – АИС рейтинга, позволяет не только вывести итоговый рейтинг по отобранным показателям, но и отследить выполненные показатели, увидеть выполнение работ по выделенным группам показателей, соответствующих видам профессиональной деятельности преподавателей, соотнести своей рейтинг относительно выполненного минимума, максимума, среднего значения рейтинга относительно подразделения (кафедры) и образовательной организации в целом.

Профессиональная работа преподавателя обусловлена его основными мотивами (когнитивные или познавательные, самореализация, самоактуализация, самоутверждение и саморазвитие, социально-нравственные), ведь именно интерес к профессии чаще всего оказывает влияние на её выбор [2], через выполнение своей работы преподаватель удовлетворяет свои потребности достижения и соучастия, на которые, в свою очередь, оказывают влияние различные факторы (необходимости выполнения минимальных показателей работы согласно квалификационной характеристике для продолжения дальнейшей работы, вовлечение в определенное направление работы, желание максимально реализоваться как преподаватель, готовя новое поколение квалифицированных сотрудников, повышение своего статуса, повышение квалификации, получение дополнительного вознаграждение за достижение высоких результатов, престиж работы в известном вузе,

стремление поддержки статуса вуза и т.д.). Зная структуру деятельности преподавателя, можно воздействовать на его профессиональную мотивацию. Приветствуется удовлетворение и так называемых гигиенических факторов, делающих работу привлекательнее.

Выполнение своей преподавательской работы является само по себе мотивом, так как её наполнение и является мотивирующим фактором (нестандартность и разнообразие работы, сложность, ощущение успеха, возможность самореализации, профессиональный рост – важно, чтобы преподаватель это осознавал), мотивация усиливается, если преподаватель осознает значимость работы, ответственность за полученные результаты, явно видит и осознает полученные результаты (теория Ф. Герцберга, Дж. Хакмана и Г. Олдхэма) [1,5]. Рейтинг преподавателя складывается из показателей, которые были отобраны с учётом возможности «обогащения» труда преподавателя, предоставления возможности реализовать себя по различным направлениям, возможно, попробовать освоить выполнение новых видов работ, показать свои навыки и продемонстрировать профессионализм в уже отработанных направлениях, оказать помощь коллегам (методическую, научную и т.д.), подчеркнуть свой достигнутый статус, а также стремление повысить свою квалификацию. Разъяснительную и просветительскую работу имеет смысл организовать через различные формы работы на уровне кафедры (возможно факультета), по необходимости с привлечением администрации образовательной организации. Эффективность процесса активизации мотивации будет зависеть от условий, которые будут выработываться на основе анализа рейтинговых достижений, среди которых:

- вовлечение преподавателей в процесс обсуждения показателей и их «веса» для проведения комплексной оценки профессиональной деятельности преподавателя на основе представленных, их корректировки, принятия окончательных решений;

- организация микроклимата на кафедре, факультете, способствующего продуктивной работе;

- усиление работы структурных подразделений вуза по организации методической, педагогической, организационно-технической и другим видам помощи, необходимым для выполнения работ по разным направлениям профессиональной деятельности.

После оценивания результатов деятельности преподавателей важно провести качественный и количественный анализ полученных результатов рейтинговой оценки. Обратить внимание на группы показателей, в которых преподаватели преуспевают, а также группы, где отслежены самые низкие показатели выполнения работ, для применения соответствующих мер. Это включает в себя результирующий блок. В этом же блоке

представлены критерии, которые создают предпосылки оценки эффективности процесса актуализации мотивации профессиональной деятельности преподавателей.

Критерии основываются на показателях, служащих для отображения результатов исследуемой деятельности. Критерий служит инструментом для оценки определённого процесса. В своей модели мы выделили следующие критерии: результаты по учебной работе, результаты по методической работе, результаты по организационной деятельности, результаты по научной деятельности, результаты по внеучебной, воспитательной работе, текущие достижения, удовлетворенность преподавателей системой оценки (АИС рейтинга) их деятельности. Итоги выполнения работ по этим критериям и позволят судить об эффективности представленной модели.

По результатам, равным и превосходящим нормы, согласно квалификационным характеристиками по должности, преподавателям предполагается вознаграждение согласно объёма выполненных работ (премии, надбавки, стимулирующая часть ЗП, оплачиваемые командировки по повышению квалификации, финансовая помощь в публикационной деятельности, награждения и т.д.). Иные сотрудники этого лишаются. Проводится работа по выявлению трудностей, стоящих на пути эффективной работы. При обсуждении результатов коллектива кафедры необходимо обратить внимание и выделить проблемы, стоящие на пути выполнения определённых работ. Коллекциально выносятся предложения по предоставлению условий, способствующих совершенствованию профессиональной деятельности, использованию современных методик, росту профессионального мастерства. Эти предложения рассматриваются в учебно-методическом управлении с привлечением руководства образовательной организации и соответствующих подразделений и выносятся решения для предоставления условий, способствующих качественной работе преподавателей.

Условия должны быть направлены на искоренение демотивирующих аспектов:

- невозможность участвовать в принятии решений;
- слабая информированность о результатах работы;
- отсутствие достаточных условий для профессиональной реализации (детализация направлений);
- упущение возможности быть по достоинству оцененным руководством;
- несоответствием между важностью мотивов и их реализацией в трудовой деятельности;
- падение престижа профессии преподавателя вуза.

В результате предполагается активизация мотивации профессиональной деятельности преподавателей, их профессионально-личностное развитие, которое возможно через выполнение самой деятельности, имеющей представленную структуру.

Таким образом, определив рейтинговую систему как инструмент активизации мотивации профессиональной деятельности преподавателя, представлены результаты разработки модели активизации профессиональной деятельности преподавателей образовательной организации высшего образования.

Данная модель рассматривается как мотивирующий и управленческий инструмент в образовательной организации высшего образования. Представленная модель была апробирована в нескольких вузах Дальневосточного региона.

### Список литературы

1. Акулина Е.Е. Организационно-педагогические условия развития мотивационного потенциала профессиональной деятельности преподавателя вуза : дис. ... канд. пед. наук. – Ульяновск. 2010.
2. Богдан Н.Н. Мотивация и демотивация профессиональной деятельности персонала вуза (на примере вузов Дальневосточного федерального округа) [Электронный ресурс] // Федеральный образовательный портал ЭСМ: сайт – URL: <http://ecsocman.hse.ru/univman/msg/213280.html> (Дата обращения 30.09.2015).
3. Гривенная Е.Н. Мониторинг качества высшего профессионального образования в системе МВД России с использованием рейтинговых технологий : дис. ... д-ра пед. наук. – Краснодар. 2014.
4. Павлова Ж.Г. Показатели эффективности деятельности преподавателя вуза // Мир науки, культуры, образования. – 2014. – № 4 (47). – С. 77-82.
5. Hackman, J.R. Work redesign [Text] / J. R. Hackman, G. R. Oldham. – Reading Mass. : Addison-Wesley, 1980.

### Рецензенты:

Поличка А.Е., д.п.н., профессор кафедры математического анализа и информационных технологий ФГБОУ ВПО «Тихоокеанский государственный университет», г. Хабаровск.

Дворянкина Е.К., д.п.н., профессор кафедры математического анализа и информационных технологий ФГБОУ ВПО «Тихоокеанский государственный университет», г. Хабаровск.