

ФОРМИРОВАНИЕ УСТОЙЧИВОЙ МОТИВАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА СРЕДСТВАМИ СИСТЕМЫ ОЦЕНИВАНИЯ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Павлова Ж.Г.¹

¹ФГБОУ ВО «Хабаровский государственный университет экономики и права», Хабаровск, e-mail: gzhg30@mail.ru

На качество подготовки новых кадров в вузе влияет уровень квалификации преподавателей, его профессионализм, мотивированность на свою профессиональную деятельность. В статье раскрывается сущность понятия мотивации, мотивации профессиональной деятельности; проводится взаимосвязь эффективной деятельности преподавателя и мотивации. Актуальность вопроса мотивации профессиональной деятельности преподавателя не ослабевает, несмотря на то, что в профессию чаще приходят осознанно. Правильно мотивировать нужно как молодого преподавателя, так и преподавателя с большим стажем работы (в некоторых случаях можно наблюдать профессиональное выгорание). При формировании устойчивой мотивации нужно поддерживать актуальность мотивов профессиональной деятельности, это будет основой эффективной профессиональной деятельности. Одним из инструментов при формировании мотивации может являться система оценивания преподавательского труда, в частности – рейтинговая система. Исследование подтвердило, что при соблюдении определённых условий система рейтинга благоприятно влияет на мотивацию преподавателей. Результаты исследования могут быть применимы в учебном процессе различных типов образовательных учреждений.

Ключевые слова: мотивация, мотивация профессиональной деятельности преподавателей, устойчивая мотивация, рейтинговые технологии, рейтинг преподавателей.

THE STABLE PROFESSOR MOTIVATION IN INSTITUTES SHOULD BE FORMED BY RESOURCES OF THE EVALUATION SYSTEM OF THEIR PROFESSIONAL OCCUPATION

Pavlova Zh.G.¹

¹Khabarovsk State University of Economics and Law, Khabarovsk, e-mail: gzhg30@mail.ru

Quality of preparation depends on teacher's qualification, its professionalism and motivation to activity. The article reveals essence of the motivation's concept and motivation of professional activity. Actuality of the teacher's professional activity motivation becomes stronger although they consciously come into the profession. Young teacher needs motivation not less teacher with a lot of experience (in some cases it leads to low activity). Motivation's actuality of professional activity needs to be supported when it is formed. This going be the basis of effective professional activity. System of evaluation of the teaching work (in particular - rating system) can be a tool of the motivation's formation. The study confirmed that under certain conditions rating system have positive effect on the teacher's motivation. The research results can be applied in the educational process of educational institutions different types.

Keywords: motivation, professor's activity motivation, stable motivation, professor rating, rating technology.

Требования к деятельности преподавателя в системе высшего образования на сегодняшнем этапе становятся прагматично ориентированными в связи с социально-экономическими изменениями, происходящими в обществе – это отмечают как исследователи различных наук (педагоги, психологи, экономисты, социологи), так и сами преподаватели. Содержание профессиональной деятельности преподавателей, хотя и имеющее устоявшиеся виды работ, изменяется под влиянием различных факторов: многоуровневости образования, различных форм обучения, реализации меняющихся федеральных государственных образовательных стандартов и других процессов,

протекающих в образовательной среде. Известно, что на качество подготовки новых кадров влияет уровень квалификации преподавателей, его профессионализм, мотивированность на свою профессиональную деятельность.

Мотивация как психическое явление сегодня трактуется по-разному: как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, т.е. определяющих поведение; как совокупность мотивов или же как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность. Кроме того, мотивация рассматривается как процесс психической регуляции деятельности; как процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности; как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность [4]. В общем случае мотивацию рассматривают как всю совокупность движущих сил (находящихся как вне, так и внутри человека), которые побуждают его к осуществлению определенных действий. Под движущими силами будем понимать мотивы, потребности, цели, мотивационные установки, ценностные ориентации, ожидания [1].

На основе анализа изученной литературы будем понимать под мотивацией профессиональной деятельности преподавателей вуза побуждения заниматься профессиональной деятельностью (потребности, основные мотивы), направленной на достижение целей организации, включающие цели, ценностные ориентации личности и самой организации, ожидания [3; 5].

Исследуя вопрос мотивации профессиональной деятельности преподавателей вуза, мы уделили внимание мотивам собственно трудовой деятельности, входящим в единство группы мотивов, выделенной Е.П. Ильиным (в неё также входят мотивы выбора профессии и мотивы выбора работы). С выбором профессии преподаватели уже определились, как и с выбором вуза, в котором работают.

Эффективность деятельности каждого преподавателя находится в прямой и явной зависимости от мотивации. Уровень мотивации к деятельности зависит от характера мотивирования субъекта, то есть побуждения человека к выполнению трудовых задач путем активизации его потребностно-волевой сферы. В качестве мотиваторов – факторов, участвующих в конкретном мотивационном процессе и определяющих принятие человеком решения на то или иное поведение, по мнению Е.П. Ильина, могут выступать нравственный контроль; предпочтение, интересы, склонности; внешняя ситуация; собственные возможности, желания и состояние; условия достижения цели, последствия поступка [2].

Особую роль в формировании мотивов профессиональной деятельности играют потребности (состояние индивида, определяемое испытываемой им нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития, и выступающее источником его

активности). Среди теорий профессиональной мотивации широкое распространение нашла теория приобретенных потребностей, предложенная Дэвидом Макклеландом. Эта теория относится к содержательным теориям, наряду с теорией потребностей Абрахама Маслоу и двухфакторной теорией Фредерика Герцберга, в которых авторы определили потребности как фактор мотивации личности.

Среди основных мотивов, побуждающих к занятию преподавательской деятельностью, обычно выделяют: познавательные или когнитивные, самореализация и самоактуализация посредством профессии, саморазвитие, а также социально-нравственные и прочие мотивы [7; 12].

Некоторые исследователи задаются вопросом: нужно ли мотивировать преподавателя вуза на его профессиональную деятельность? Он уже смотивирован. Большинство преподавателей не случайно пришли в профессию, они знают и умеют хорошо работать по основным направлениям профессиональной деятельности: учебной, методической, воспитательной и научной. Это можно увидеть по результатам их деятельности. С этим нельзя не согласиться, на сегодняшний день мало «случайных» работников в этой профессии. Результаты нашего исследования это подтверждают.

С использованием методики К. Замфир в модификации А. Реана «Изучение мотивации профессиональной деятельности» было проведено анкетирование в процессе исследования, результаты которого показали, что мотивационный комплекс преподавателей укладывается в оптимальный мотивационный комплекс ($BM=4,19$; $ВПМ=3,41$; $ВОМ=2,56$ [11]). Показатели по преобладающему типу мотивации достаточно высоки: доля преподавателей с преобладающей внутренней мотивацией составила 76,19%, внешней положительной мотивацией – 2,3%, внешней отрицательной мотивацией – 0%, внутренней мотивацией=внешней положительной мотивации – 14,2%.

Такие данные говорят о том, что в настоящее время в вузах своей профессиональной деятельности верны работники, сознательно выбравшие эту профессию (в анкетировании участвовали преподаватели трех вузов Дальневосточного региона, 207 человек).

Тем не менее вопрос мотивации не ослабевает не только для молодых преподавателей, но и для преподавателей, имеющих стаж работы более 5 и даже 10 лет – в некоторых случаях поднимается вопрос профессионального выгорания, когда снижается уровень самооценки, появляется негативное отношение к своей профессии (престиж которой в наше время невелик), сознательное ограничение своих возможностей [6]. В целом для всех категорий преподавателей, независимо от пола и возраста, вопрос мотивации, часто формирование устойчивой мотивации, остаётся актуальным.

Одной из немаловажных особенностей или характеристикой мотива является устойчивость. Это выражается в том, что тот или иной мотив актуализируется достаточно постоянно, в данном случае во всех видах деятельности преподавателя или в большинстве из них [2; 8]. Нужно стремиться к тому, чтобы основные мотивы профессиональной деятельности преподавателя стали устойчивыми личностными образованиями.

Как отмечалось выше, применительно к профессиональной деятельности преподавателя достаточно освоенной является теория мотивации Д. Макклелланда, в которой автор выделяет потребности успеха, власти и причастности. Эта теория рассматривалась в качестве основной в нашем исследовании, так как один из ведущих мотивов исследуемой категории работников – потребность в самореализации, самоактуализация в процессе своей профессиональной деятельности, которые реализуются через потребность успеха или достижения. Мотив достижения – устойчивое стремление человека к различным видам деятельности [8]. Сформированная устойчивая профессиональная мотивация деятельности преподавателей в перспективе является основой эффективной профессиональной деятельности.

Рассматривая мотивацию профессиональной деятельности преподавателей с точки зрения теории, в которой факторы мотивации связаны с содержанием работы, – теории характеристик работ, разработанную Дж. Хакманом и Г. Олдхэмом, мы приходим к выводу, что можно использовать систему оценивания эффективности работы преподавателей, максимально учитывающую всевозможные аспекты его деятельности. Исследователи, занимающиеся вопросами разработки и использования систем оценивания труда профессорско-преподавательского состава, отмечают мотивирующий аспект таких систем. Но далеко не все действующие системы позволяют превратить процесс оценки деятельности преподавателя в инструмент развития его профессионализма.

После изучения существующих методов оценки качества деятельности преподавателей мы сделали вывод о возможности использовать рейтинговые технологии оценки деятельности профессорско-преподавательского состава (рейтинг преподавателя), используя компьютерные технологии при формировании устойчивой мотивации преподавателей. Автоматизированную систему рейтинга можно использовать для формирования устойчивой мотивации профессиональной деятельности преподавателя как наиболее технологичный и диагностичный подход. В данном случае мотиватор – содержание рейтинга, достижения преподавателя в разных направлениях профессиональной деятельности (учебная, методическая, научно-исследовательская работа и т.д.), суммирующее значение которых выводит преподавателя на определённый уровень.

Визуализация результатов своей работы способствует формированию внутренней мотивации.

В ходе экспериментальной работы была разработана модель формирования мотивации профессиональной деятельности преподавателей, в основе которой разработанная автоматизированная информационная система (АИС) рейтинга преподавателей [9]. В ходе опытно-экспериментальной работы были сформулированы и подтверждены следующие условия формирования устойчивой мотивации преподавателя вуза:

1. Вовлечение преподавателей в процесс обсуждения и выбора показателей и их балльного эквивалента для проведения комплексной оценки профессиональной деятельности. Это необходимое условие, так как заинтересованность преподавателя в выборе, аргументации, утверждениях показателей оценивания результатов своей работы говорит о его заинтересованности в работе, качестве профессиональной деятельности, стремлении выполнения задач, стоящих перед организацией. Также это говорит о демократичном подходе к решению важных задач вуза, если к мнению одних из ключевых участников образовательного процесса прислушиваются, не «спуская вниз» утверждённые управленцами решения.

2. Организация благоприятного микроклимата на кафедре, факультете, способствующего продуктивной профессиональной деятельности. Положительный климат воспринимается как состояние удовлетворённости отношением с коллегами, руководством, процессом самой деятельности. Он является неотъемлемым фактором эффективной групповой работы. Психологи выделяют социально-психологический климат как один из видов стимуляции, обладающий мотивационным потенциалом.

3. Цикличность процесса мотивации профессиональной деятельности, основанного на оценивании деятельности посредством АИС рейтинга. Данное условие соотносится с реализацией ежегодных управленческих функций, таких как планирование, организация и контроль.

4. Материально-техническая обеспеченность профессиональной деятельности преподавателя, в том числе средствами информационно-телекоммуникационных технологий. Для реализации ряда компетенций (профессиональных, профессионально-педагогических, управления информацией и др.) должны быть доступны преподавателям современные материально-технические средства. Это подразумевает оснащённость кабинетов и лабораторий, кафедр, библиотек, дополнительных помещений.

5. Организация методической, педагогической помощи. Усиление подразделений образовательной организации по актуальным вопросам, требующим дополнительной помощи.

Отметим, что в завершение формирующего эксперимента группе преподавателей, задействованных в эксперименте, вновь была предложена методика К. Замфир в модификации А. Реана, с целью выявления изменения мотивации профессиональной деятельности преподавателей вуза после воздействия формирующего фактора – автоматизированной информационной системы рейтинга преподавателей. На основании полученных и обработанных результатов был рассчитан средний мотивационный комплекс преподавателей вузов, участвовавших в эксперименте ($BM=4,49$; $ВПМ=3,49$; $ВОМ=2,30$); полученные показатели говорят об оптимальном мотивационном комплексе (он не стал хуже), показатели по преобладающему типу мотивации также высоки: доля преподавателей с преобладающей внутренней мотивацией составила 78,57%, внешней положительной мотивацией – 4,76%, внешней отрицательной мотивацией – 0%, внутренней мотивацией = внешней положительной мотивации – 15,47%.

По результатам видно, что увеличилась не только внутренняя мотивация, вырос показатель внешней положительной мотивации, что говорит об изменившемся подходе к работе и её вознаграждению (дифференцированному), что, в частности, связано с достижением высоких результатов. Таким образом, данные, полученные по опросам участников эксперимента, показывают, что на итоговом этапе опытно-экспериментальной работы в экспериментальной группе произошли качественные позитивные изменения.

После апробации АИС рейтинга преподавателей было проведено анкетирование преподавателей (среди которых заведующие кафедрами и деканы), которое помогло собрать данные, позволяющие сделать выводы о системе, в том числе узнать удовлетворенность пользователей системой оценки. Анкеты были разработаны автором как для преподавателей, так и для руководителей подразделений и ректората (проректоры и начальник учебно-методического управления), чтобы узнать мнения всех участников эксперимента. В целом результаты были положительны, также были предложены пожелания по доработке апробированной системы [10].

Список литературы

1. Бажанова С.В. Акмеологические факторы развития мотивации профессиональной деятельности преподавателей высшей школы : дис. ... канд. психолог. наук. – Ульяновск, 2004.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие для вузов. – М. : ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.

3. Бойцова Н.В. Закономерности формирования мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы : автореф. дис. ... канд. психолог. наук. – Ярославль, 2009. – 20 с.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб. : Питер, 2002. – 512 с.
5. Корнеева А.А. Теоретические основы мотивации труда преподавателей высшей школы : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2007. – 25.
6. Кузьма Т.И. Профессиональное выгорание педагога вуза // Молодой ученый. – 2015. – № 20. – С. 533-535.
7. Ларионова М.А. Профессиональная мотивация преподавателя вуза // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2010. – № 4 (43). – С. 38–41.
8. Общая психология. Психология мотивации и эмоций : учеб.-метод. комплекс для специальности 030301.65 «Психология» / авт.-сост. Н.В. Зоткин, М.Е. Серебрякова. – Самара : Универс групп, 2007. – 196 с.
9. Павлова Ж.Г. Автоматизированная информационная система рейтинга деятельности преподавателей – административный ресурс в высшей школе // Проблемы высшего образования : материалы междунар. науч.-метод. конф., Хабаровск 8–10 апр. 2015 г. / под ред. Т.В. Гомза. – Хабаровск : Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та, 2015. – С. 78-80.
10. Павлова Ж.Г. Внедрение автоматизированной информационной системы рейтинга преподавателей в практику вуза // Таврический научный обозреватель. – 2015. – № 1. – С. 56-62.
11. Реан А.А. Психология изучения личности : учеб. пособие. – СПб. : Изд-во Михайлова В.А., 1999. – 288 с.
12. Телегина И.П., Краковецкая И.В. Подходы к оценке мотивации профессиональной деятельности работников высшей школы на основе инноваций // Вестник Томского гос. ун-та. – 2010. – № 3 (Экономика). – С. 59-63.