

УДК 331.101.3

МОТИВАЦИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ КАК ОСНОВА КАЧЕСТВА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Кавешникова Л.А., Агафонова М.С.

*Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, Воронеж,
e-mail: kaveshnikova96@gmail.com*

Проведен анализ возможностей и методов реформирования отечественной системы образования, а также способов мотивации преподавателей для достижения лучшего качества подготовки специалистов разных профессий. Учитывая спад мотивации труда в области высшего профессионального образования, стало необходимо исследовать проблемы и создавать новую эффективную систему управления в области образовательного процесса. Спад мотивации связан со значительным осложнением труда работников современных вузов, предъявление абсолютно новых требований к их знаниям и умениям, которые произошли из-за усовершенствования информационной инфраструктуры университетов. А также спад связан с разработкой и применением инновационных образовательных технологий. Так в ходе работы были выявлены возможности модернизации мотивации преподавателей вузов посредством внедрения нового подхода к регулированию трудовой мотивации, а именно через концепции всеобщего менеджмента качества TQM.

Ключевые слова: мотивация труда, образование, ВУЗ, преподаватели.

MOTIVATION OF TEACHERS AS A BASIS FOR THE QUALITY OF HIGHER EDUCATION

Kaveshnikova L.A., Agafonova M.S.

*Voronezh State University of Architecture and Civil Engineering, Voronezh,
e-mail: kaveshnikova96@gmail.com*

The analysis of the possibilities and methods of reforming the national education system, as well as ways to motivate teachers to achieve the best quality of training of specialists in different professions. Given the decline in motivation of work in the field of higher education, it became necessary to investigate the problem and to create a new efficient management system in the educational process. The decline in the motivation associated with a significant complication of labor modern university staff, presentation of absolutely new demands to their knowledge and skills, which have occurred due to the improvement of university infrastructure. And the decline is related to the development and application of innovative educational technologies. So in the course of work have been identified possibilities of university teachers motivation modernization through the introduction of a new approach to the regulation of motivation and it is through the concept of total quality management TQM.

Keywords: labor motivation, education, university, teachers.

Актуальность тематики исследования

Совершенно новым этапом реформирования отечественной системы высшего образования, называется этап системной модернизации, сопровождаемый коренными изменениями в специфике труда педагога современного вуза. Это обстоятельство делает необходимым поиск новых подходов к созданию высокоэффективной системы управления трудовой мотивацией преподавателей высших образовательных учреждений.

Упадок мотивации труда в области высшего профессионального образования и значительное осложнение труда работников современного вуза, предъявление абсолютно новых требований к его знаниям и умениям вследствие усовершенствования информационной инфраструктуры университетов, разработки и применения инновационных образовательных технологий актуализируют необходимость исследования проблем мотивации труда в сфере высшего

образования и создания эффективной системы управления [1].

Цель анализа состоит в усовершенствовании системы управления мотивацией работы преподавателей высших учебных заведений, основанной на принципах всеобщего менеджмента качества TQM и используемой в новой модели подготовки высококвалифицированных кадров в России.

Исходя из различных особенностей труда, под мотивацией в сфере высшего образования понимается процесс сознательного выбора преподавателем высшего учебного заведения целей и моделей своего трудового поведения, которые формируются под влиянием внутренних и внешних факторов, что определяет особенности взаимосвязи работника с предметами и средствами определенного труда, а также формирует результат его деятельности. Стоит заметить, что создание стимулов к труду преподавателя высшей школы формируется не только под влиянием совместно внутренних (потреб-

ностей, ценностей, установок) и внешних факторов (стимулов), но и под воздействием характерных особенностей взаимозависимости его с предметами, средствами, результатами своего труда. Это взаимодействие является отдельным для каждого преподавателя, потому что зависит от субъективного понимания им различных элементов своего труда. Данное положение имеет особое значение конкретно для работников в области высшего образования, из-за того, что предмет труда – это не вещество природы, а отдельный человек, его умственные способности, уровень морали и культуры [2].

Модернизировать мотивацию труда в целях активного вовлечения основных мотивов трудовой деятельности работников вузов, нужно посредством внедрения нового подхода к регулированию трудовой мотивации, а именно через концепции всеобщего менеджмента качества TQM. Определенные части этой концепции уже применяются в практике управления российскими высшими учебными заведениями, однако неучтенными все еще остаются принципы, которые затрагивают вопросы трудовой мотивации, о чем говорит неполное использование ее преимуществ. Для подтверждения целесообразности и возможности работы концепции TQM как базы для создания абсолютно новой модели управления трудовой мотивацией профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений, была установлена взаимосвязь таких понятий как «качество образования» и «мотивация труда преподавателя».

Мотивация является определяющим фактором эффективности профессиональной деятельности преподавателя высшей школы, а, как следствие, и необходимое условие качества и уровня эффективности процесса обучения в целом [1].

Исследование условий развития сферы профессионального образования в Российской Федерации позволяет обнаружить ряд закономерностей, которые плохим образом влияют на уровень мотивации труда преподавателя:

- длительность преобразований в структуре национального образования;
- большой объем учебно-методической работы педагогов в связи с необходимостью приспособления к учебному процессу новых обучающихся программ, методов и технологий обучения;

- снижение качества условий труда преподаватель;

- небольшое бюджетное финансирование институтов в период рыночных изменений;
- невысокий уровень денежного поощрения работников сферы образования.

Для анализа внутренних факторов создания мотивации труда преподавателей, создана программа совокупного социологического исследования, целью которого является оценка степени проявления общетрудовых и специфических мотивов трудовой деятельности работников высших учебных заведений, а также оценка уровня удовлетворенности их своим трудом. Для достижения заданной цели были поставлены следующие задачи анализа:

- выявление мотивов, предназначенных для всех видов трудовой деятельности, и мотивов, которые отражают особенности труда в сфере высшего образования;
- создание структуры и иерархии мотивов трудовой деятельности преподавателя высшей школы;
- оценка уровня значимости и меры удовлетворенности работников разными сторонами их трудовой деятельности;
- исследование сходств и различий в мотивах, свойственных преподавателям, объединенных по социальным признакам: полу, возрасту, имеющейся ученой степени.

С учетом особенностей труда в области высшего образования в рамках программы социологического исследования был разработан метод, включающий три раздела вопросов, помогающий всесторонне оценивать уровень мотивации и меру удовлетворенности преподавателей своим трудом.

Первый раздел вопросов показывает степень выраженности необычных мотивов трудовой деятельности у преподавателей различных университетов.

В качестве базы при создании второго раздела вопросов, раскрывающих степень выраженности и значимости общетрудовых мотивов, а также степень удовлетворенности работников разными сторонами их профессиональной деятельности, были использованы результаты двухфакторной модели мотивации Ф. Герцберга.

Третий раздел вопросов основывается на процессном подходе и модели трудовой мотивации Портера-Лоулера, согласно которому поведение отдельного человека обусловлено не только его потребностями, но и пониманием конкретной ситуации, ожида-

ниями, оценкой своих возможностей и последствиями выбранного типа поведения, что показывает результат принятия работником решения об активной или пассивной модели своего трудового поведения.

Для получения характерных результатов анализа, проводимого путем целенаправленного наблюдения, была применена технология многоступенчатой выборки с использованием методов невероятного (неслучайного) отбора.

Исследование структуры специфических мотивов труда преподавателя в сфере высшего образования, сделанное при помощи первого раздела метода социологического исследования, позволяет сделать такие выводы:

- основополагающими являются мотивы, вызванные многоаспектностью трудовой деятельности преподавателя, особенностями объекта и предмета его труда, режимом его работы, а также влиянием профессии преподавателя-ученого, что говорит об осознанности профессионального выбора;

- недостаточно высокую степень выраженности имеет интерес к отдельной предметной области знаний, что является следствием нерационального распределения обучающих дисциплин в вузе;

- не особенно привлекательной для преподавателей является научная деятельность (низкая степень выраженности мотива), от которой зависит эффективность образовательного процесса, своевременность модернизация его учебного и методического обеспечения;

- увлекательной стороной работы для многих преподавателей является возможность ее совмещения в нескольких вузах сразу или с практической деятельностью на предприятии, поэтому весьма результативным видом мотивации остается поощрение свободным временем;

- несущественным остается такой характерный мотив профессиональной деятельности как неотделимость результатов труда преподавателя, в качестве которых выступают новые или приумноженные знания;

- высокую степень значимости имеет такой мотив, как возможность самому контролировать процесс труда, что обосновывает важность для преподавателя сохранения самостоятельного выбора форм, методов, технологий обучения (преобладание творческой направленности деятельности преподавателя вуза).

Для установления непосредственной зависимости между размером денежного поощрения и результатами труда работников в области высшего образования был создан механизм денежного стимулирования труда преподавателя высшего учебного заведения, который базируется на оценке личного трудового вклада работника [1].

При учете того, что используемая в отечественных вузах тарифная или новая отраслевая система оплаты труда уже основывается на формальных критериях эффективности рабочей силы (образование, уровень квалификации, наличие ученой степени и звания, длительность трудового стажа), становится подтвержденным их исключение из системы показателей личного трудового вклада работника.

Расчет величины личного трудового вклада преподавателя необходимо вести по областям его профессиональной деятельности, учитывая показатель, определяющий конечный результат трудовой деятельности в данной отрасли экономики, а в особенности, показателя качества подготовки студентов.

Система мотивации труда – это общность взаимосвязанных подсистем и элементов, главными из которых выступают управляемая и управляющая подсистемы, а также подсистема форм и методов влияния на трудовую мотивацию преподавателей высших учебных заведений.

Кроме того системный подход к модернизации мотивации труда преподавателя вуза нашел отражение и в создании структурных элементов системы регулирования мотивацией труда преподавателя в сфере применения концепции менеджмента качества в TQM-ориентированном вузе [2].

Следовательно, вовлечение в вузы процессной модели управления мотивацией труда, базирующейся на применении принципов концепции TQM и направленной на обеспечение необходимого уровня качества образования, позволит:

- определить личный трудовой вклад каждого преподавателя в образовательный процесс студентов;

- совместно применять известные формы и методы поощрения преподавателей за их достижения и результаты в различных сферах их трудовой деятельности;

- детализировать алгоритм расчета стимулирующих выплат, выявить взаимосвязь между размером получаемого вознагражде-

ния и действительными затратами труда каждого педагога;

– гарантировать согласование целей и задач трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава с наиболее важными целями и задачами усовершенствования вуза;

– привлечь преподавательский состав в процессы управления вузом;

– своевременно модернизировать социальные программы при появлении проблем

в сфере стимулирования труда преподавателей в различных университетах Российской Федерации.

Список литературы

1. Агафонова М.С., Беломытцева А.А. Управление трудовым поведением как фактор усиления трудовой мотивации // *Современные наукоемкие технологии*. – 2013. – № 10-1. – С. 132-133.

2. Агафонова М.С., Свиридова И.Н. Мотивация деятельности менеджменте // *Современные наукоемкие технологии*. – 2014. – № 7-2. – С. 135.