

В первую очередь, особенностью учебного портфолио является то, что он необходим самим обучающимся как действенный способ самопрезентации студента в вузовской, далее в профессиональной и деловой среде.

Существуют различные типы портфолио, используемые в системе высшего образования, которые часто цитируются в научных и научно-популярных публикациях: портфолио-документация, портфолио процесса, портфолио показательный [2, С. 6].

Основания для классификаций портфолио:

- по виду деятельности (практико-ориентировочный, проблемно-исследовательский, проблемно-ориентировочный, тематический) [2, С.5-6];
- по цели (рефлексивный, достижений, презентационный, проекта, коллектор);
- по формам организации (индивидуальное (бакалавра, специалиста, магистра), учебной группы);
- по способу обработки и хранению (электронный, бумажный вариант);
- по времени создания (в рамках всей дисциплины, одной или нескольких тем).

Таким образом, следует отметить, что портфолио как технология является эффективной для оценивания достижений студентов в образовательной и профессиональной, деловой среде.

Литература

1. Артемьева Г.Н. Педагогические возможности портфолио как технологии оценивания учебных достижений студентов ВУЗа // Вестник Нижневартковского государственного гуманитарного университета. 2010. № 1. С. 76-78.

2. Григоренко Е.В. Портфолио в вузе: методические рекомендации по созданию и использованию. Томск: Томский государственный университет. 2007.

3. Полат Е.С. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования: учебное пособие для студ. пед. вузов и системы повышения квалификации пед. кадров. М.: Издательский центр «Академия», 2002. 272 с.

МОТИВАЦИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Н.М. Авдеева

Россия, г. Тольятти,

Тольяттинский государственный университет

В настоящее время к качеству образования предъявляются серьезные требования. Это обусловлено тем, что оно должно не только соотносить потребности и ожидания общества в развитии и формировании компетенций личности (гражданских, бытовых, профессиональных), но и рассматриваться как социальная категория, определяющая состояние и результативность процесса образования в обществе в целом.

Вопрос повышения качества профессионального образования ставит перед обществом определенные задачи, решение которых подразумевает под собой обеспечение качества образования, отвечающего современным мировым стандартам, сохранение при этом его фундаментальности, учитывая перспективные потребности личности, общества и государства.

В связи с такими тенденциями появляются новые подходы к управлению образовательными учреждениями (новые принципы, формы, методы управления), которые приходят из сферы организации бизнеса. Также как и в управлении коммерческими организациями, совершенствование работы образовательных учреждений может

быть достигнуто путем лучшего использования человеческих ресурсов, что в свою очередь предполагает целенаправленную деятельность руководителей в направлении мотивации трудового поведения педагогического персонала [1].

Проблемы мотивации и стимулирования заинтересованности работников волнуют руководителей высшего звена достаточно давно. Сфера образования не стала исключением. Вопрос финансового и психологического благополучия преподавателя тесно связан с результатами его труда и неизбежно отражается на качестве оказываемых образовательных услуг. Существуют некоторого рода препятствия, не позволяющие преподавателям в полной мере реализовать свой потенциал и проявлять творческий подход в работе. Среди них можно выделить следующие:

1. Недостаточный уровень оплаты труда, вынуждающий искать дополнительный заработок.

2. Доплаты и надбавки (если они предусмотрены) могут устанавливаться за виды работ, которые далеки от функциональных обязанностей.

3. Непрестижность профессии, непривлекательность ее для нового притока кадров (молодых специалистов).

4. Недостаточный уровень технической оснащенности рабочего места.

5. Недостаточное внимание к развитию, обучению и повышению квалификации педагогов.

6. Несовершенная система нематериального стимулирования в организации, отражающаяся на уровне лояльности персонала.

Говоря о материальном стимулировании, следует отметить о возникающем противоречии. Преподаватель стоит перед выбором: искать дополнительный источник средств существования или реализовывать свою потребность в творчестве на прежнем рабочем месте при низкой оплате. Однако о качестве труда преподавателя – совместителя – в данной ситуации не имеет смысла говорить даже при нормальном уровне лояльности к организации.

Некоторые вузы выходят из такого положения путем установления доплат к основному виду заработка. Но такое решение вопроса достаточно сомнительно в том случае, когда надбавки выплачиваются за работу, слабо связанную с функциональными обязанностями. В ситуациях, когда преподаватель нагружает себя методической и документационной работой дабы не лишиться заветной премии, вряд ли будут способствовать направлению силы и энтузиазма для разработки новых методов обучения или повышения своей квалификации. В таких случаях вполне закономерно то, что преподаватели отдадут все силы на тот вид деятельности, который приносит больший доход. Физические и психологические перегрузки, нарушения дисциплины – ожидаемые последствия такой системы.

В настоящее время считается престижной та работа, на которой больше зарабатывают, но меньше «напрягаются». Профессия преподавателя не является таковой в сложившихся условиях, описанных нами выше. О каком престиже и привлекательности такой специальности может идти речь, когда студент заведомо знает о том, что, закончив вуз, ему нужно будет искать дополнительный доход помимо основного заработка. Низкая оплата труда сказывается на качестве обучения еще и потому что «бедный» преподаватель теряет авторитет в глазах «богатого» студента, ассоциируется с неудачником, является примером того что большие знания не являются гарантией успеха.

Техническая оснащенность рабочего места – важный момент в трудовом процессе любого специалиста. Всем известны случаи, когда руководство закупает новую технику, не установив на нее должного программного обеспечения, которое придется ждать продолжительный период времени. Установка новых технических компонентов одного вида при экономии на других, что влечет за собой несрабатываемость техники, тоже не редкость. Но еще большая проблема возникает в том случае, когда

персонал не обучают новым методам работы на этой технике. В итоге психологический дискомфорт, возникающий от неумения пользоваться аппаратурой, и невозможность разобраться с ней самостоятельно, заставляют работать на прежнем уровне без использования новых возможностей, которые, казалось бы, так щедро предоставили.

Потребность в развитии присутствует у любого человека в той или иной степени. Однако такая потребность у специалиста, который сам обучает, развивает и, в какой-то степени, повышает компетентность в некоторых вопросах у других, колоссально важна. Руководителю нельзя забывать о том, что преподавателям нужно развиваться и повышать свою квалификацию. Безусловно, присутствует некоторое развитие посредством самообразования, но необходимо помнить о том, что вложения в обучающие курсы, тренинги, командировки – вложения окупаемые. С одной стороны, преподаватель научится чему-то новому сам, с другой – он научит этому студентов, потому что после отвлечения от рутинной работы, общения с новыми людьми, получения новых знаний и навыков появится вдохновение и стремление работать «по-новому», с новыми силами.

Существуют организации, в которых подобные механизмы отлажены, систематизированы и, вроде бы, все хорошо, система работает. Но мало кто из руководителей при таком раскладе может разглядеть нездоровый психологический климат в коллективе. От чего он может возникнуть? Причин множество:

- Отсутствие со стороны руководства оценки труда, достижений и результатов.
- Отсутствие прозрачности и открытости в политике управления.
- Недопущение сотрудников к участию в делах организации, невозможность влиять на них.
- Низкий уровень корпоративной культуры.

Положительная оценка результатов труда со стороны руководства непосредственно влияет на лояльность персонала. Та самая незначительная похвала формирует в глазах сотрудника образ внимательного руководителя, который всегда по достоинству оценит его труд и усилия и вдохновит и дальше трудится на благо компании.

Учитывая мнение сотрудника в решении каких-либо важных вопросов, руководитель повышает в его глазах значимость для организации. Непрерывное вовлечение персонала в деятельность по повышению качества подготовки достойных специалистов – основной принцип повышения эффективности работы всего образовательного учреждения.

Значимость корпоративной культуры для любой организации, в том числе и образовательного учреждения, очень велика. Формируя и повышая лояльность преподавателей, она также мотивирует студентов, привлекает новых.

Необходимо учитывать, что все люди мотивируются разными факторами. Залог успеха состоит в том, чтобы дать сотрудникам то, чего они действительно хотят, к чему стремятся. Разобраться в этом и сформировать соответствующую систему мотивации руководителю поможет знание социально-психологических типов (таблица) [2].

Учитывая данную типологию, руководитель в своей практике может использовать конкретные методы мотивации профессионального развития педагогов.

Руководителю нужно помнить о том, что, применяя какие-то мотивационные механизмы без контроля или без отрицательной составляющей, должный эффект может и не наступить. Человек всегда стремится к положению, в котором трата его энергии и усилий минимальна, это закон природы. Поэтому не стоит удивляться тому, что предлагая какими-либо способами получить надбавки, энтузиазма их получить у персонала не появится.

Таблица – Социально-психологическая типология преподавателей

Тип	Социально-психологическое описание	Характеристика
Молодые специалисты	Юные работники	Готовы работать за скромный оклад, на небольшой нагрузке ради получения опыта и соответствующей квалификации. Инертны, пассивны в делах коллектива, стремятся впитывать, усваивать, а не влиять
Профессионалы	Высококласные специалисты	Реалистичны, активны, инициативны, стремятся к участию в руководстве организацией, берут на себя разные общественные поручения
Творцы	Креативные личности	Интеллектуалы, предпочитающие эвристические формы работы. Они ищут интересные приемы, подходы, стремясь модернизировать учебный процесс. Творцы способны выдвигать идеи и реализовывать их, но непросто уживаются в коллективе, так как излишне критичны и самокритичны
Пунктуалы	Педанты-аккуратисты	Особенно ценят комфортность работы, ее своевременное начало и завершение, четкость и спланированность действий руководства
Хранители традиций	Наставники, неформальные лидеры	Владеют механизмом влияния на начальство, формируют общественное мнение и определяют порой важные решения

Таким образом, необходимо показывать сотруднику, что у него выбор стоит не между движением к бонусу и «состоянием покоя», а между движением к бонусу или большими проблемами. Примерными критериями депремирования преподавателей могут быть:

- Невыполнение или несвоевременное выполнение должностных обязанностей.
- Невыполнение решений руководства (кафедры, ректората и т.д.).
- Нарушение трудовой дисциплины.
- Несоблюдение правил хранения и пользования материальными ценностями.
- Нарушение правил и требований техники безопасности.
- Несвоевременное предоставление отчетности или иных сведений.
- Срыв сроков выполнения учебного плана по неуважительным причинам.
- Нарушение корпоративной культуры и профессиональной этики [3].

Важным моментом в повышении качества образовательных услуг является мотивация всех сотрудников ВУЗа, а в особенности его преподавателей. То, как успешно управленец справляется с таким важным аспектом своей деятельности как стимулирование персонала, находится в прямой зависимости от скорости достижения поставленных им целей, а также целей организации в целом. В случае, когда руководитель не уделяет должного внимания этому вопросу, не стоит удивляться появившимся разногласиям в работе, всеобщему или частному сопротивлению, соперничеству, беспокойству и т.д.

Каждому управляющему время от времени приходится задумываться о повышении эффективности и результативности работы своего персонала. Следует отметить, что мотивация подчиненных не сводится лишь к материальному стимулированию, как думают большинство руководителей. Способности, профессионализм и своевременная заработная плата не принесут желаемых результатов, если при этом

у сотрудников не будет главного – желания работать. Это самое желание вырабатывается у персонала с помощью определенных мотивационных методов, которые могут помочь руководителю замотивировать своих подчиненных работать должным образом и стремиться своим трудом способствовать достижению целей учебного заведения.

Литература

1. Забанова В.А. Управление мотивацией труда преподавателей техникума как условие повышения качества образования // Фестиваль педагогических идей «Открытый урок». URL: <http://festival.1september.ru>.

2. Менгазиева Л.Н. Мотивация профессионального развития педагогов как средство повышения эффективности деятельности образовательного учреждения. URL: <http://nsportal.ru>.

3. Римская О.Н., Никулина И.Е. Студент, преподаватель и работодатель в системе управления качеством образовательных услуг // Управление качеством образования. 2006. № 6. С. 56-59.

ПРОБЛЕМА РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В БЛИЖАЙШЕМ БУДУЩЕМ РОССИИ

А.О. Алаева,
научный руководитель Р.А. Фаттахова
*Россия, Республика Татарстан, г. Елабуга,
Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета*

Человеческий капитал, особенно его интеллектуальный ресурс, оказывает решающее влияние на темпы экономического роста и уровня национального богатства. В современных условиях реальной движущей силой прогресса является человек, а рост – это прежде всего функция развития возможностей, заложенных и раскрытых в человеке [2].

Роль высшего образования на современном этапе развития России определяется задачами ее перехода к демократическому и правовому государству, к развитой рыночной экономике, необходимостью преодоления опасности отставания страны от мировых тенденций экономического и общественного развития особенно в условиях мировой интеграции и глобализации. Отечественная система образования является важным фактором сохранения места России в ряду ведущих стран мира, ее международного престижа как страны, обладающей высоким уровнем культуры, науки, образования.

В наше время важной потребностью людей является потребность в высшем образовании. Это не обязательно означает желание стать Президентом, но всегда подразумевает желание быть образованными, уважаемыми и вызывающими восхищение окружающих людей. В современном мире высшее образование становится главной сферой человеческой деятельности, в решающей степени определяющей иные стороны и аспекты жизни общества, лицо цивилизации. Роль высшего образования – это сущность образования для каждого человека, в котором занято одновременно большое количество людей.

Для того чтобы быть востребованными в современных рыночных условиях, нужно знать, какие профессии будут актуальны и востребованы в различных сферах.