

УДК 378:331.101 (575.2)

ПОЛОЖИТЕЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ УНИВЕРСИТЕТОВ КЫРГЫЗСТАНА

Р.Т. Байматова

Рассматривается актуальная на сегодняшний день проблема в Кыргызстане – проблема качества высшего образования. Проводится анализ эффективных подходов к решению этой проблемы в высших школах Кыргызстана. Значительное внимание уделяется научным исследованиям педагогов российских высших школ для разрешения проблем высшего образования Кыргызстана посредством таких положительных мотиваций преподавателей вуза, как финансовая, моральная и социальная поддержки.

Ключевые слова: внутренняя и внешняя мотивация; профессиональный стимул; вознаграждение; профессиональный рост; качество высшего образования; развитая экономика; позитив; материальные блага; моральная поддержка.

POSITIVE MOTIVATION THE UNIVERSITY TEACHERS OF KYRGYZSTAN

R. T. Baimatova

This article considers actual problem in Kyrgyzstan for today – the quality of higher educations. The aim of this article is analyzing effective approaches for development qualities of higher education at the universities of Kyrgyzstan. In this article the considerable attention is paid to scientific researching of the teachers of the Russian higher institutes for solving problems of higher education in Kyrgyzstan by using such positive motivations the university teachers as financial, moral and social supporting.

Keywords: external and internal motivation; professional stimulus; compensation; professional growth; quality of higher education; developed economy; positive; financial; moral supporting.

Мотивация является важным элементом в управлении персоналом, так как побуждает персонал к труду и тем самым ведет к удовлетворению личных потребностей работников. Мотивация – это совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих человека осуществлять деятельность, направленную на достижение определенных целей с затратой определенных усилий с определенным уровнем старания, добросовестности и настойчивости [1].

Мотивация бывает позитивная и негативная, внешняя и внутренняя, она же мотивация “к” и мотивация “от”. Позитивная мотивация основывается на положительных стимулах. Негативная мотивация – это отрицательный стимул, избегание, которое приведет к снижению качества деятельности преподавателя [2].

По результатам исследования О.П. Денисовой, кандидата психологических наук Тольяттинского филиала Московского государственного уни-

верситета пищевых производств, была разработана эффективная положительная мотивация преподавателей вуза для повышения качества образования в высших школах (рисунок 1) [3].

Система мотивации профессорско-преподавательского состава

Так, внешняя мотивация – это побуждение или принуждение что-то делать с внешними для человека обстоятельствами или стимулами. Например, если поощрять преподавателей премиями, они начинают работать эффективнее, что является внешней мотивацией. Внутренняя мотивация – это мотивация, связанная не с внешними обстоятельствами, а с самим содержанием деятельности. К примеру, человек работает, потому что любит свое дело, так как есть все условия, что создает позитивную атмосферу, чтобы быть счастливым в процессе труда [2].

В связи с этим система мотивации деятельности преподавателей вуза должна обязательно



Рисунок 1 – Система вознаграждения в вузе

включать внешние и внутренние стимулирования, учитывающие существующие потребности человека (таблица 1).

Таким образом, для повышения мотивации профессиональной деятельности преподавателя необходимо учитывать как материальную сторону поощрения, так и моральную мотивацию. Компенсационные выплаты, социальная поддержка молодых ученых благоприятно скажутся на качестве образования в высшей школе, что даст возможность обществу получить профессиональные кадры, которые являются главными инструментами для развития экономики и культуры государства и мира в целом [4].

Как уже отмечено выше, помимо материальных благ играют важную роль моральная и социальная поддержка преподавателей. Они могут быть использованы в качестве стимулов, потому что получение любого из них можно связать с результатами трудовой деятельности и социальной активности преподавателей. Например, преподаватель не только обучает студентов, он еще занимается воспитательной, научной, управленческой работой. Поэтому нужна адекватная оценка труда преподавателя, которая положительно мотивирует его эффективно заниматься во благо общества. К большому сожалению, негативная мотивация снижает качество кадрового состава вуза, которая негативно влияет на качество высшего образования в стране и создает блок для развития экономики и культуры страны.

Для того чтобы положительно мотивировать профессорско-преподавательский состав, можно

использовать такие средства, как улучшение условий труда, выделение персонального рабочего места, справедливое награждение отраслевыми и корпоративными знаками отличия, оказание поддержки научно-методической составляющей труда преподавателей, предоставление творческих отпусков для подготовки учебных пособий и монографий, введение стимулирующих надбавок за различные достижения (высокую результативность, наличие высшей квалификации, знание иностранного языка, высокие достижения студентов и т. д.), компенсации материальных затрат, связанных с подготовкой и защитой диссертаций, изданием научно-методических пособий, стажировок [3].

К сожалению, преподавателей вузов Кыргызстана недостаточно мотивируют как материально, так и морально. Компенсация материальных затрат на дополнительные учебные материалы, на издание научных и методических работ и компенсация затрат, связанных с защитой диссертации, могли бы быть эффективными инструментами для мотивации преподавателей для повышения их интереса продолжить компетентную деятельность в вузе. Практика показывает, что молодые специалисты в сфере образования не продолжают деятельность преподавателя или даже отказываются поступать в педагогический вуз, потому что нет материальной мотивации.

В Кыргызстане проводятся научные конференции, где обсуждаются проблемы качества высшего образования. На одной из таких конференций представители системы высшего образования, науки, неправительственных организаций, собрав-

Таблица 1 – Система мотивации деятельности преподавателя вуза

МОТИВАЦИЯ ППС ВУЗА			
ВНЕШНЯЯ		ВНУТРЕННЯЯ	
СТИМУЛ	ПОТРЕБНОСТЬ	СТИМУЛ	ПОТРЕБНОСТЬ
Высокая заработная плата (ЗП)	Физиологическая потребность	Эффективное планирование учебного процесса (расписание, методическая работа)	Потребность в принадлежности и причастности
Прямая зависимость ЗП от квалификации преподавателя	Физиологическая потребность Потребность признания в самоутверждения	Увеличение ответственности за качество выполняемой работы	Потребность в принадлежности и причастности
Введение стимулирующих надбавок	Физиологическая потребность	Проведение внутривузовских конкурсов среди ППС, увеличивающих их интерес к работе	Физиологическая потребность Потребность в принадлежности и причастности
Выплата премий по итогам года (количество статей, учебных пособий, монографий)	Физиологическая потребность Потребность признания и самоутверждения	Организация вузом участия ППС в конкурсах, грантах, конференциях	Потребность в принадлежности и причастности
Улучшение жилищных условий (предоставление ссуд, служебных квартир, комнат в общежитии)	Физиологическая потребность Потребность в безопасности	Повышение квалификации, стажировки в лучших научных школах и за рубежом, повышающих мастерство и компетентность преподавателя	Потребность признания и самоутверждения
Создание безопасных условий труда преподавателя	Потребность в безопасности	Награждение отраслевыми и корпоративными законами отличия	Потребность признания и самоутверждения
Медицинское сопровождение за счет вуза (мед. комиссия, обследование, санаторное лечение)	Потребность в безопасности	Выдвижение заслуженных кандидатур из числа ППС на министерские награды	Потребность признания и самоутверждения
Предоставление социального пакета	Потребность в безопасности	Предоставление доступа к современным системам связи (интернет, электронная библиотека)	Потребность самовыражения
Ходатайство о выделении мест в ДОУ для детей преподавателей вуза	Потребность в безопасности	Создание научных, производственных и творческих подразделений для ППС и студентов	Потребность самовыражения
Улучшение условий труда (выделение персонального рабочего места, оборудованного современной оргтехникой)	Потребность в безопасности Потребность признания и самоутверждения	Предоставление творческих оплачиваемых отпусков для подготовки учебных пособий и монографий	Потребность самовыражения
Компенсация материальных затрат, связанных с подготовкой и защитой диссертации	Потребность в принадлежности и причастности		
Ресурсное обеспечение научной и методической работы преподавателя	Потребность в принадлежности и причастности Потребность самоутверждения и признания		

↓
УДОВЛЕТВОРЕНИЕ РАБОТОЙ

↓
УДОВЛЕТВОРЕНИЕ РАБОТОЙ

шись в Американском университете Центральной Азии, обсудили проблемы качества высшего образования. Представители более 60-ти вузов Кыргызстана, соседнего Казахстана говорили о проблемах, которые не позволяют продвигаться процессам реформы в сфере образования. Профессор Арон Брудный сказал, что “образование – это наше правительство, от его образованности зависят принятые решения, а также оценка качества принятых решений”. Участники конференции отмечают, что при недостаточном финансировании сферы высшего образования государство все же пытается осуществлять жесткий идеологический и нормативный контроль высшей школы. Недостаточное финансирование ведет к ослаблению материально-технической базы, низкому кадровому потенциалу, отсутствию ресурсов для полноценного образования, и, как следствие, слабой абитуриентской подготовке, которая способствует низкому качеству образования, что отражается на жизни Кыргызстана в целом [5].

Сегодня в сфере высшего профессионального образования Кыргызской Республики насчитывается 52 вуза, что очень много для такой небольшой страны. Государство должно сделать акцент на качество деятельности образовательных учреждений, а не на их количество. Такой подход – эффективное средство для пересмотра государственного бюджета с целью улучшения качества жизни преподавателей.

Настоящее время характеризуется противоречием возрастающего значения образования и падением социального статуса преподавателей. Преподаватели вуза получают заработную плату за интеллектуальный труд, но их зарплата значительно ниже, чем у работников промышленных комплексов. Это демотивирует нынешних преподавателей и молодых людей Кыргызстана становиться преподавателями вуза [6].

В. Владимиров пишет, что для “научно-педагогических работников зарплата, достигнув размеров, позволяющих им достойно существовать, прекращает свое мотивирующее, стимулирующее воздействие. Более важным становится творческое содержание труда” [7].

По определению Н.В. Самоукиной, мотивы побуждают преподавателя к повышению активности и достижению целей: интерес к своей работе, понимание обязанностей, чувство ответственности за качество подготовки специалистов, желание оказать помощь студентам в овладении курсом, сформировать у них любознательность и т. д. [8].

Таким образом, для повышения качества образования в Кыргызстане нужна положительная мотивация профессиональной деятельности преподавателя, в которой необходимо учитывать как материальную сторону поощрения, так и моральную поддержку. Компенсационные выплаты, социальная поддержка молодых ученых благоприятно скажутся на качестве образования в высшей школе, что даст возможность обществу получить профессиональные кадры для развития экономики и культуры Кыргызстана и мира в целом.

Литература

1. *Рассадин В.В.* Мотивация и стимулирование деятельности персонала / В.В. Рассадина // Труд и социальные отношения. 2008. № 3. С. 53–59.
2. URL: <http://www.psychologos.ru/articles/view/vidy-motivacii> (дата обращения – 20.09.2017);
3. *Денисова О.П.* Система мотивации профессорско-преподавательского состава как показатель качества образования в высшей школе / О.П. Денисова // Вектор науки ТГУ. 2010. № 2 (12). С. 183–184.
4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/v/sistema-motivatsii-professorsko-prepodavatel'skogo-sostava-kak-pokazatel-kachestva-obrazovaniya-v-vysshey-shkole>- (дата обращения – 15.01.2018).
5. URL: <http://www.for.kg/news-30399-ru.html> (дата обращения – 05.08.2017).
6. *Корнеева А.А.* Мотивация к труду и основные факторы стимулирования работника в рыночных условиях / А.А. Корнеева. М.: Маркетинг, 2006.
7. *Ларионова М.А.* Профессиональная мотивация преподавателя вуза / М.А. Ларионова // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2010. № 4 (43).
8. *Самоукина Н.В.* Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. М.: Гардарики, 2004.