

## **9 ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ВОСПИТАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСА**

УДК 378.1

### **О ПРОБЛЕМАХ ПОИСКА ОПТИМУМА МОТИВАЦИИ В АКАДЕМИЧЕСКОЙ СРЕДЕ**

*Д. Ю. АЛЕКСАНДРОВ*

*Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель*

Поиск оптимума мотивации в академической среде – задача достаточно сложная и многогранная. Объединяя множество людей разного возраста, принадлежащих к широкому перечню социальных групп, академическая среда, в свою очередь, является элементом большой суперсистемы (национальной экономики) и должна подчиняться ее целям функционирования. В конечном итоге университетам нашей страны необходимо выйти на самоокупаемость за счет и экспорта научно-исследовательских, и образовательных услуг. Ядро этого продолжительного процесса – это коллектив высокомотивированных научно-педагогических кадров, но в нем должны принимать обязательное участие и студенты. Наиболее талантливые из них потом связывают свою будущую профессиональную деятельность с образованием или наукой в своей *alma mater*.

В основе большинства систем мотивации лежит мотивация на результат, т. е. создание системы ключевых показателей с возможностью объективной оценки вклада каждого сотрудника в общие итоги работы за отчетный период. Подобный подход не является совершенным или самым эффективным, но он подходит для реализации в системах, включающих большое количество элементов и показателей эффективности. В академической среде мотивация на результат может быть реализована на четырех уровнях:

- кафедральном;
- университетском;
- республиканском (национальном);
- международном.

На кафедральном уровне мотивация на результат выражается в реализации модульно-рейтинговых систем при преподавании дисциплин, проведении олимпиад и конкурсов, ранжировании преподавателей по итогам календарного или учебного года.

Модульно-рейтинговые системы сегодня распространены широко. Оценить эффективность различных подходов к конструированию этих систем достаточно трудно, так как единственным показателем могло бы стать только сравнение уровня знаний студентов, работавших по критериям разных модульно-рейтинговых систем, независимой комиссией. Однако можно разработать такие системы, которые не только будут преследовать сугубо образовательные цели, но и будут встроены в более крупные рейтинговые системы, действующие в пределах университета. Например, при изучении студентами специальности «Автомобильные дороги» таких дисциплин кафедры «Проектирование, строительство и эксплуатация транспортных объектов», как «Дорожное дело», «Основы технологии строительных материалов», «Строительство автомобильных дорог» (в 6-м семестре), «Изыскания и проектирование автомобильных дорог» (в 6-м семестре) и «Инновационные технологии дорожного строительства», действуют модульно-рейтинговые системы, сконструированные по одному принципу. Они учитывают три крупные составляющие:

- результаты тестовых работ, выполненных по каждой теме в течение семестра;
- количество научных публикаций по тематике дисциплины;
- результаты участия в олимпиадах и конкурсах по специальности.

Две последние группы показателей также учитываются уже более крупной системой – системой рейтинговой оценки деятельности кафедры и преподавателя учреждения образования «Белорусский государственный университет транспорта», обеспечивая гармонизацию и преемственность.

Проведение олимпиад и конкурсов в пределах одной специальности на одной кафедре достаточно неэффективно, если речь идет об обычном тестировании на определение уровня знаний. Наибольшую пользу при проведении олимпиад с малым числом участников принесет реализация заданий творческого характера.

Также в пределах кафедры можно реализовать рейтинговую систему среди преподавателей. Если в пределах университета рейтинговая система для оценки труда преподавателей и кафедр не функционирует, то сам заведующий кафедрой может установить перечень ключевых показателей и следить за уровнем и своевременностью их выполнения.

В Белорусском государственном университете транспорта действует уже обозначенная выше единая для всех кафедр рейтинговая система.

Мероприятия университетского уровня включают составление рейтингов кафедр, преподавателей и студентов, а также проведение конкурсов и олимпиад. Наибольшую сложность при составлении рейтинговых систем на этом уровне представляет подбор единых критериев, учет и проверка результатов работы. Рейтинговые системы нормально и эффективно функционируют в пределах вуза при соблюдении двух основополагающих принципов:

- четкой формулировки критерия, не предполагающей множественности трактовок и понятной всем участникам процесса;
- доступности и прозрачности результатов, позволяющих каждому участнику процесса сравнить свои достижения или достижения своей кафедры с остальными.

Мероприятия на республиканском и международном уровнях также будут включать составление различных рейтингов университетов и проведение олимпиад и конкурсов. Следует отметить серьезную проблему международных академических рейтингов – узкий и субъективный перечень критериев, ангажированность. Наиболее объективными можно считать только национальные рейтинговые системы в образовании (если они существуют) или региональные при общности подходов к организации и функционированию систем образования в соседних странах.

Международные олимпиады и конкурсы среди студентов имеют серьезный потенциал. На постсоветском пространстве олимпиадное движение в высшем образовании находится на начальном этапе развития. Например, аналоги конкурса профессионального мастерства WorldSkills объединяют в основном рабочие специальности. Для большинства специальностей высшего образования, в особенности технических и «редких» (например, железнодорожные специальности), такие мероприятия просто отсутствуют. Инициаторами и организаторами могут стать крупные заказчики кадров. С этой точки зрения интересен опыт Управляющей компании холдинга «Белавтодор», которая организовала и провела несколько международных олимпиад среди студентов, получающих образование по специальности «Автомобильные дороги», реализуемой в университетах Беларуси, и схожих с ней по содержанию, реализуемых в сопредельных странах.

В основном мотивация на результат опирается на материальный аспект, что удобно для больших корпораций, где одного неэффективного работника можно быстро заменить другим. В образовании подготовка научно-педагогических кадров на замену занимает гораздо большее время и проводится точечно. Потому необходимо постоянно учитывать социальный (публичное признание заслуг и достижений) и психологический (побуждение личности к действию) аспект мотивации. Например, результаты функционирования системы рейтинговой оценки деятельности кафедры и преподавателя БелГУТа позволяют отметить один негативный момент – утрату интереса к системе и ее показателям как со стороны кафедр, так и преподавателей кафедр, длительное время занимавших места в конце рейтингов. Здесь важна роль руководителей на разных уровнях, ввиду того что именно они реализуют социальный и психологический аспект процесса. Важно отмечать не только высокие результаты, но и прогресс менее успешных кафедр и преподавателей по отношению к предыдущему отчетному периоду.

Вместе с тем материальный аспект может быть реализован в разных формах. Обычно это выражается в материальном стимулировании преподавателей и студентов или увеличении объема дотаций университета. Но на конкретном этапе развития университета его потребности могут быть другими. Например, при наметившемся крене в сторону профессий, связанных со сферой информационных технологий высок риск недобора на многие традиционные технические специальности транспортного, машиностроительного, приборостроительного профиля. Испытывают сложности с набором и вузы аграрного профиля. В таких условиях «заморозка» контрольных цифр

приема для некоторых университетов оказалась бы предпочтительнее, чем увеличение объема дотаций. Поэтому в условиях Республики Беларусь можно было бы разработать свою внутреннюю рейтинговую систему вузов с заранее известным перечнем «бонусов» за достижение высоких показателей по различным направлениям. Выбор конкретного «бонуса» осуществлялся бы университетом в зависимости от его потребностей.

Важно не допустить избыточного уровня мотивации. Он приводит к стрессам, волнению и раздражению. Конечным итогом продолжительных негативных последствий высокого уровня мотивации может стать эмоциональное выгорание личности.

УДК 37.048.45

## **ПРОФОРИЕНТАЦИЯ КАК СИСТЕМНАЯ ОБЩЕНАЦИОНАЛЬНАЯ ЗАДАЧА И ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

*Д. Ю. АЛЕКСАНДРОВ*

*Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель*

В век информационных технологий стереотипы распространяются достаточно быстро и легко укореняются в массовом сознании. На определенном этапе развития общества они не оказывают влияния на реальные сферы национальной экономики. Однако дисбаланс в некоторых областях может приводить к негативным последствиям, вызванным влиянием стереотипов. Для системы образования таким дисбалансом стали последствия «демографической ямы» начала 2000-х (значительно сократилось количество абитуриентов по сравнению с показателями 10–15-летней давности). Университетам приходится выполнять большой объем работы, связанной с профориентационной работой – создание буклетов и видеороликов о специальностях, посещение школ и колледжей, развитие и наполнение групп в социальных сетях и др. Основной задачей является прежде всего выполнение плана приема. В некоторых случаях в данную работу включаются и заказчики кадров. Но с точки зрения интересов национальной экономики профориентация (в техническом вузе) должна ставить своей целью не просто набор на вакантные места, а подбор абитуриентов, способных к техническому творчеству и обладающих креативным мышлением. Так как все отрасли национальной экономики должны участвовать в формировании бюджета государства на равных, а не требовать в некоторых случаях значительных дотаций. Решение проблемы частично заключается в преодолении стереотипов, которые прочно связаны с отдельными отраслями. Например, чаще всего в информационном пространстве негативная оценка деятельности сопровождается результатами труда дорожников, машиностроителей, приборостроителей и аграриев. Исключительно положительный образ формируется вокруг сферы информационных технологий. До сих пор востребованы специальности экономического профиля. Сегодняшний выпускник школы ориентируется прежде всего на информационный образ специальности, в то время как государству важно устойчивое развитие каждой отрасли национальной экономики.

Невыполнение плана приема по конкретной специальности влечет за собой еще один негативный момент – нивелирует результаты многолетней работы выпускающей кафедры, так как за этим последует либо сокращение плана приема, либо прекращение приема на данную специальность. Объем учебной нагрузки постепенно будет уменьшаться, что повлечет сокращение штата. Утратят актуальность перспективные планы развития кафедры и факультета, разработки учебных изданий. Прекратят свое существование научные школы. Очень чувствительны к таким изменениям узкоспециализированные кафедры профильных университетов. При последующем восстановлении контрольных цифр приема придется практически заново создавать кафедру и вкладывать средства в обучение преподавателей в аспирантуре и докторантуре.

Преодоление стереотипов массового сознания – процесс ресурсозатратный. Все используемые для этого ресурсы можно разделить на две большие группы: технические и интеллектуальные. Под техническими подразумевается совокупность профессионального оборудования и программного обеспечения, а под интеллектуальными – необходимость привлечения большого числа узких специалистов как для работы с оборудованием и программным обеспечением, так и для реализации творческой составляющей и продвижения продукта в социальных сетях (дизайнер, психолог, SMM-специалист и мн. др.). Университеты нашей страны ресурсами для создания собственного мощного медиацен-