View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk
brought to you by CORE
provided by Odessa National Economic University

Zbrytska T.P.
Ph.D., associate professor
Nowicki N.V.
Ph.D., senior lecturer
Odessa National Economic University, Ukraine

MOTIVATION FOR YOUTH EDUCATIONAL SERVICES LEVEL STATE-UNIVERSITI-TEACHER

Збрицька Т.П.
к.е.н., доцент
Новицький М.В.
к.е.н., старший викладач
Одеський національний економічний університет, Україна

МОТИВАЦІЯ МОЛОДІ ДО ОСВІТНІХ ПОСЛУГ НА РІВНІ ДЕРЖАВА-ВНЗ-ВИКЛАДАЧ

In the article the motivation of teachers to work effectively and students to quality education at State - University - teacher. The results of a sociological survey conducted among students and teachers of the Odessa National Economic University. The conclusions and submitted proposals to improve the motivational mechanism for quality education for students and teacher work effectively in today's market conditions change.

Keywords: *teacher, student, institution of higher education, motivation, effective, quality education services.*

В статті розглядається мотивація викладачів до ефективної праці та студентів до якісної освіти на рівні Держава – ВНЗ – викладач. Наведено результати соціологічного дослідження проведеного серед студентів та викладачів одеського національного економічного університету. Зроблені висновки та надано пропозиції щодо вдосконалення мотиваційного механізму до отримання якісної освіти для студентів та ефективної праці викладача в сучасних умовах ринкових змін.

Ключові слова: *викладач, студент, вищий навчальний заклад, мотивація, ефективна праця, якість освітніх послуг.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сьогодні ринок праці змінився. Роботодавцям потрібні фахівці з глибокими знаннями в різних

сферах, що актуалізує необхідність розуміння студентами важливості отримання якісної та повної вищої освіти. Отже, формується процес зміни мотивів до отримання вищої освіти, уподобань, інтересів студентів.

Актуальність даної роботи визначається необхідністю вдосконалення мотиваційного механізму щодо отримання та надання якісної освіти на рівні держава-ВНЗ-викладач, який є одним з найважливіших складових для досягнення високих результатів та успіху в будь-якій діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій: Вивченням проблем мотивації студентів та викладачів до навчального процесу займалися такі нуковці, як Божович Л.І., Леонтьєв А.Н., Рубінштейн С.Л., Хекхаузен Х тощо. В їх роботах висвітлювалися результати, що розкривають закономірності, механізми, фактори, засоби мотивації навчання.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. При досліджуванні мотивації у даній сфері в більш ранніх працях було багато розробок методів мотивації студентів до навчання, системи мотивації, та зроблено багато досліджень, але на жаль проблема низької мотивація молоді поки що існує, так як і проблема мотивації викладачів, що пов’язана з розвитком сучасних вимог до методів викладання.

Метою статті є вдосконалення мотиваційного механізму щодо отримання якісної освіти для студентів та ефективної праці викладача в сучасних умовах ринкових змін.

Виклад основного матеріалу дослідження. Мотивація для студентів є найбільш ефективним способом поліпшити процес навчання. Мотиви є рушійними силами процесу навчання і засвоєння матеріалу. Існує низка класифікацій навчальної мотивації студентів. Наприклад, до однієї з них належить наступна сукупність мотивів, рис.1[1].

Крім цього існують і сучасні загальні методи мотивації в природі, які широко використовуються на підприємстві, але їх також можна перенести в навчальний процес: економічні, організаційно-адміністративні та соціально психологічні. Їх класифікація однакова, що для студентів, що для викладачів,

просто різна наповненість, рис. 2 [2, с.100].

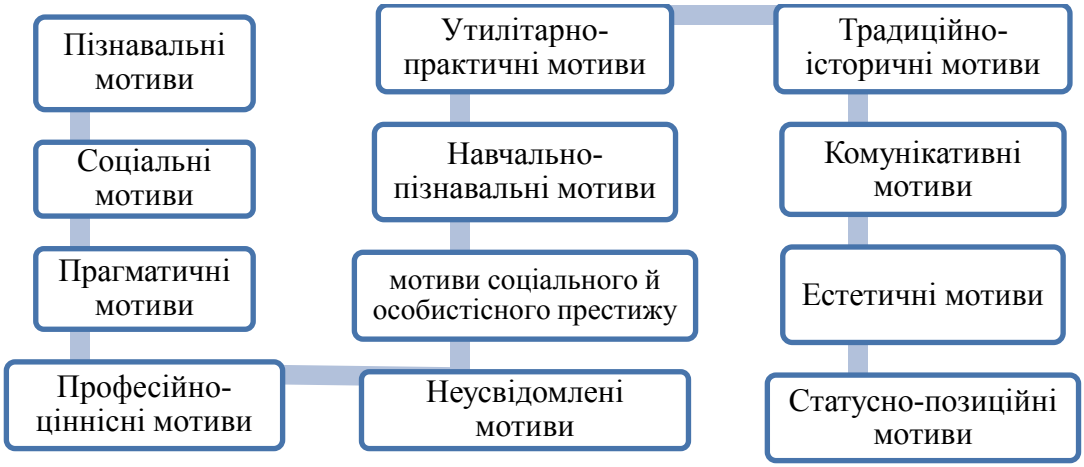

Рис.1. Класифікація навчальних мотивів студентів

Економічні	**Організаційно-адміністративні**	**Соціально-психологічні**
• **Для студентів:** висока стипендія, можливість отримання грошової винагороди за певні досягення у навчанні, безкоштовне харчування тощо. • **Для викладачів**: гідна заробітна плата, надбавки, пермії, оплачувана відпустка тощо.	• **Для студентів**: зручний розклад занять, організація навчального процесу, критерії оцінювання, усна або письмова нагана з боку керівника чи деканата, відрахування з університету тощо. • **Для викладачів:** навантаження, організація навчального процесу, догана, звільнення з роботи тощо.	• **Для студентів:** формування позитивного мікроклімату у группі, доброзичливе ставлення, надання максимальної свободи студентам тощо. • **Дя викладачів:** демонстрація досягнень привселюдно, похвала, надання більшого обсягу повноважень тощо.

Рис. 2. Методи мотивації щодо навчального процесу для студентів та викладачів

Мотивація студентів, як і викладачів проводиться ще й на законодавчому рівні. В Україні 6 вересня 2014 року набув чинності новий Закон "Про вищу освіту", який експерти називають новаторським, революційним і покладають на нього великі надії. Завдяки прописаному в ньому підходу, станеться модернізація української вищої освіти та випускникам вузів стане легше інтегруватися в європейське співтовариство. У цьому законі запропоновано Топ -10 новацій, а саме, табл.1 [3]:

Таблиця 1

ТОП -10 новацій в новому Законі "Про вищу освіту"

№	Новації	Зміст
1	Вводиться поняття «університетська автономія».	• ВНЗ зможуть самостійно розробляти і впроваджувати освітні та наукові програми, нові спеціалізації. • Зможуть самі розпоряджатися своїми доходами • Отримають пріоритетне право на фінансування з держбюджету.
2	Створене "Національне агентство з контролю над якістю вищої освіти".	• Агентство буде контролювати якість вищої освіти і формувати рейтинги вузів. • МОН видаватиме ліцензії вузам на відкриття нових спеціальностей і затверджувати нові стандарти вищої освіти. • Вища атестаційна комісія (ВАК) буде остаточно ліквідована.
3	Навчання у вузах здійснюється державною мовою	Однак вуз має право приймати рішення про викладання однієї або декількох дисциплін англійською або іншими іноземними мовами.
4	За плагіат позбавлятимуть наукових ступенів.	• Виявлення плагіату у поданій до захисту дисертації (науковій доповіді) - відмова у присудженні відповідного наукового ступеня. • Виявлення плагіату в захищеній дисертації (науковій доповіді) - для скасування рішення спеціалізованої вченої ради про присудження наукового ступеня і видачу відповідного диплома (ч.6 ст.6 Закону).
5	Узаконено зовнішнє незалежне оцінювання.	
6	Керівництво вузів визначатимуть на виборах.	• Керівник ВНЗ обирається шляхом таємного голосування терміном на 5 років. • Передбачено участь всього викладацького складу (не менше 75% загальної кількості осіб, які мають право брати участь у виборах). • Кількість виборних представників з числа інших працівників ВНЗ- до 10%, а кількість виборних представників з числа студентів (курсантів) - не менше 15% осіб.
7	В Україні не буде молодших спеціалістів і кандидатів наук.	• Молодший бакалавр. • Бакалавр. • Магістр. • Доктор філософії. • Доктор наук.
8	80% бюджетних місць розподіля-тимуться на підставі заявок вузів.	• 80% від загальної кількості бюджетних місць для бакалаврів розподілятимуть на підставі показників минулого року і заявок університетів. • Решта 20% - за підсумками подачі заяв під час вступної кампанії.
9	Зменшується навантаження на студентів і викладачів.	• Робочий час науково-педагогічних працівників становить 36 годин на тиждень. • Максимальне навчальне навантаження на одну ставку науково-педагогічного працівника не може перевищувати 600 годин за навчальний рік.
10	Стипендії підвищать до прожиткового мінімуму.	На фінансову підтримку зможуть розраховувати 2/3 студентів, але не більше 75%.

Якщо розглянути мотивацію студентів на рівні ВНЗ, зокрема одеського національного економічного університету (ОНЕУ), то можна сказати, що сучасний вищий навчальний заклад надає студентам можливість проявити себе, бути ініціативними, активними і творчими особистостями. Також можливість брати участь у міжнародних програмах (подвійних дипломів, програми обмінів, освітні програми ЮНЕСКО), участь у житті університету, вступати і займати посади в профспілці ВНЗ, дає можливість приймати участь у різних творчих, спортивних та благодійних заходах, наукових конференціях, олімпіадах та конкурсах.

Одеський національний економічний університет забезпечує всілякими побутовими умовами своїх студентів (бібліотеки, читальних та комп'ютерних класів, наявність мультимедійних аудиторій, спортивного залу, студентського клубу, буфети та їдальня, надання гуртожитків). Намагається надати допомогу студентам у подальшому працевлаштуванні за участю кадрового агентства «Успіх» при університеті, за допомогою організації щорічного «Ярмарку вакансій», запрошення роботодавців в університет. Університет має висококваліфікований професорсько-викладацький склад і займає високий рейтинг у списку ВНЗ України, входить до сотні у загальному рейтингу по ВНЗ України.

Щодо мотивації викладачів до ефективної праці на рівні вузу то університет теж забезпечую викладачів оптимальними фізичними та гігієнічними умовами праці, матеріально-технічною базою, надає матеріальну та соціальну винагороду за результатами праці.

В рамках нашого дослідження ми розробили анкети та провели соціологічне дослідження серед студентів ОНЕУ і викладачів кафедри управління персоналом і економіки праці (УП і ЕП) щодо мотивації до навчального процесу. В даному анкетуванні прийняли участь 190 студентів ОНЕУ різних курсів та спеціальностей, рис.3. Така динаміка зацікавлення у даному анкетуванні відбулась скоріш за все, що 1 курс – новоприбулий, відповідальний і зацікавлений, а 4 курс – на межі закінчення університету

(бакалаврат), з враженнями, що вже склалися, на наш погляд, байдужий до справ, які не стосуються їх успішного завершення навчання.

Більш, ніж половина студентів, рис.4, а саме 75% (143 особи) зацікавлені у своїй майбутній професії, але є й 8% (15 осіб), яких їх спеціальність не влаштовує. Це може бути пояснено тим, що вони вступили до ВНЗ, не за власною волею (наприклад, за бажанням батьків тощо) або розчарувалися з часом.

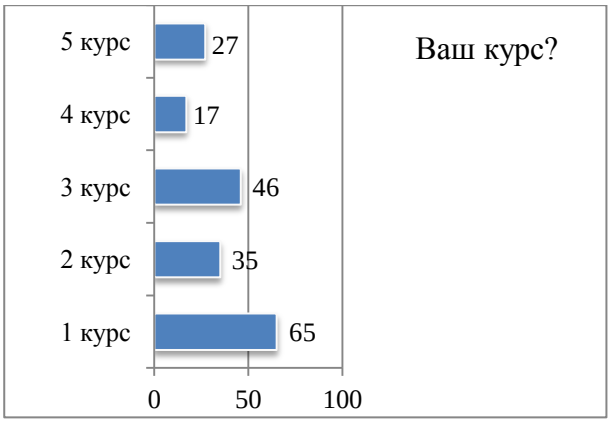

Рис.3. Кількість опитуваних студентів за курсами навчання в ОНЕУ, осіб.

Рис.4. Чи цікава Вам спеціальність, на якій Ви вчитесь? осіб.

Із табл.2 видно, що найбільшу перевагу студенти відають таким мотиваторам до навчання, як можливість влаштуватися на перспективну роботу (113 осіб), а також мати більш високий заробіток в майбутньому (108 осіб).

Таблиця 2

Оцінка студентами їх мотиваторів до навчання
за 5-тибальною шкалою (можливо декілька варіантів відповіді)

Бали / **Категорії**	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Отримання освіти НЕ за власним бажанням, а під впливом кого-небудь, осіб	127	24	13	10	6	10
Розширення кола спілкування через підвищення інтелектуального рівня, осіб	13	18	20	38	51	50
Заради розкриття прихованих здібностей і талантів, осіб	19	33	20	49	31	38
Заради можливості влаштуватися на перспективну роботу, осіб	8	13	7	16	33	113
Мати більш високий заробіток в майбутньому, осіб	6	10	4	23	39	108
Для розуміння соціальної важливості і затвердження соціального статусу, осіб	15	21	29	42	59	24
Набуття нових знань, стати більш ерудованим, осіб	4	10	11	31	67	67

Тобто, можна зробити висновок, що найбільш популярні – саме матеріальні стимули. Хоча знайшлись студенти, для яких робота і заробіток взагалі неважливі, відповідно 8 і 6 осіб (оцінили по 0 балів). Ще видно негативне відношення до такого мотиватору як отримання освіти не за власним бажанням (127 осіб).

Щодо мотиваторів, які спонукають студентів відвідувати лекції та семінарські заняття, табл.3-4, можна зробити певні висновки, а саме: студентів

Таблиця 3

Методи викладання матеріалу ЛЕКЦІЙ, які мотивують студентів відвідувати предмет, за 5-тибальною шкалою (можливо декілька варіантів відповіді)

Бали / Категорії	0	1	2	3	4	5
Діалог, дискусії, осіб	6	14	15	29	52	74
Об'єднання теорії і практики, осіб	8	15	14	31	54	68
Участь студента у проведенні лекцій (допомога в організації лекції, пошук цікавих фактів за майбутньою темою, участь у викладенні матеріалу), осіб	24	27	34	43	39	23
Презентації в «Power Point», осіб	18	20	27	39	44	42

приваблює на лекціях: діалоги, дискусії (74 осіб) та більший обсяг практичних знань (68 осіб) і лише 6 осіб діалоги не сприймає та 8 осіб практика не хвилює.

Таблиця 4

Методи викладання матеріалу СЕМІНАРІВ, які мотивують студентів відвідувати предмет, за 5-тибальною шкалою (можливо декілька варіантів відповіді)

Бали / Категорії	0	1	2	3	4	5
Отримання балів до рейтингу, осіб	13	7	11	23	26	110
Усні відповіді всієї групи, осіб	36	21	36	49	25	23
Коротке письмове опитування за темою, осіб	75	41	26	21	15	12
Творчі завдання (малювання на ватманах, розігрування сценок, складання і розв'язання кросвордів, створення «розумних» карт), осіб	28	15	20	37	41	49
Ділові ігри, кейс-завдання, осіб	10	8	16	38	49	69

На семінарських заняттях студенів, перш за все, мотиує отримання рейтингу (110 осіб), а також їм подобається брати участь у ділових іграх (69 осіб). Видно й негативне відношення до письмових та усних опитувань - відповідно 75 осіб та 36 осіб.

Можна дійти висновку, що студентів більш мотивують нестандартні, творчі методи проведення семінарів, такі як: підготовка розумових карт, відповіді у вигляді малюнка (без жодного слова), кейс-завдання, розв'язання кросвордів та інші творчі завдання, за які вони, звичайно, насамперед, отримують бали.

Важливо простежити вплив професійних та особистих якостей викладача на мотивацію/демотивацію студентів до навчання, табл.5-6.

Таблиця 5

Оцінка якостей викладача, яка МОТИВУЄ студента до навчання, за 5-тибальною шкалою (можливо декілька варіантів відповіді)

Бали / **Категорії**	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Володіє ораторськими здібностями, говорить на доступній для студента мові, осіб	3	2	6	15	37	127
Дає цікаві, творчі завдання, посильні для студентів, осіб	10	8	11	33	54	74
Підбирає цікавий додатковий матеріал, наводить приклади з життя, осіб	5	1	8	10	38	128
Надає істотну увагу практичним додаткам теорії, осіб	12	12	16	27	54	69
Застосовує нестандартні, ефективні методи викладання, осіб	5	1	9	20	49	106
Вміє зацікавити предметом, показати його корисність для професії, осіб	3	0	2	13	38	134

Дуже цікаво, що студенти активно оцінювали у 5 балів такі якості викладача, коли він показує корисність предмету для професії (фаху), підбирає приклади з життя та говорить доступною мовою, а не мовою підручника – 134, 128 та 127 осіб відповідно. Хоча, знайшлись студенти, яких не хвилює ні те, ні інше: для 12 респондентів практичні знання не так важливі.

Таблиця 6

Оцінка якостей викладача, яка ДЕМОТИВУЄ студента до навчання, за 5-тибальною шкалою (можливо декілька варіантів відповіді)

Бали / **Категорії**	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Несправедливий в оцінюванні, осіб	16	7	9	15	27	116
Орієнтований на сильних студентів, осіб	25	19	25	29	30	62
Завдання відірвані від практики та розвитку, осіб	11	7	21	25	39	87
Монотоно, без емоцій та «сухо» викладає матеріал, осіб	11	3	10	16	34	116
Необгрунтовано вимогливий не до розуміння самого предмета, а до його зубріння, осіб	12	4	8	19	34	113

Щодо якостей викладача які демотивують студентів до навчання, видно, що 1-е місце посідає «сухе» викладення матеріалу та несправедливе оцінювання – так позначили 116 студентів, а також «зубріння» предмету (113 осіб), що не дає можливості студентам відповідати так, як вони розуміють матеріал.

Розмір стипендії мотивує половину опитуваних – 95 осіб (рис.5), а 24% (45 осіб) не мотивує взагалі. Це може бути пов'язано з більшою прихильністю

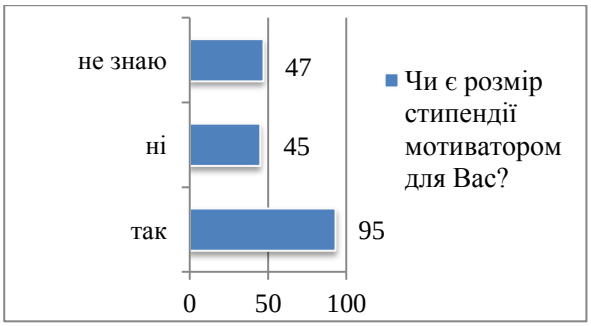

Рис. 5. Кількість студентів, яких мотивує/не мотивує розмір стипендії, осіб

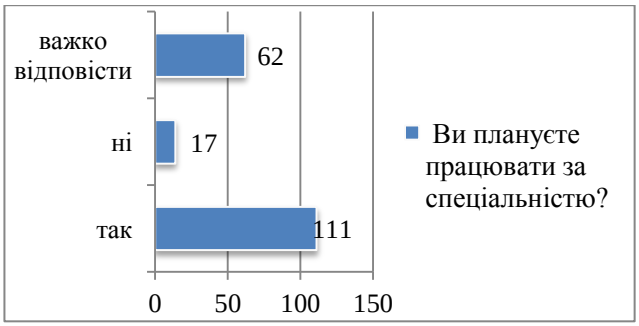

Рис. 6. Кількість студентів, яка планує/не планує працювати за спеціальністю, осіб

до самих результатів навчання та зацікавленні у навчанні, тобто більш в інтелектуальній мотивації, аніж в матеріальній.

На рис.6 видно, що трохи більше половини, а саме 59% (111 респондентів) планують працювати за спеціальністю, і 33% (62 особи) ще розмірковують над цим питанням, 8% (17 осіб респондентів) взагалі не підуть продовжувати напрямок своєї майбутньої спеціальності за фахом. Напевно, це і є та частка студентів, які в попередніх діаграмах давала негативні відповіді щодо навчального процесу, той відсоток, що вступив до ОНЕУ не за власним бажанням.

Далі проаналізуємо відповіді викладачів, що їх мотивує до ефективної праці. В даному анкетуванні прийняли участь всі – 13 викладачів кафедри управління персоналом і економіки праці (УП і ЕП).

При оцінці умов навчального процесу, табл.7, викладачі кафедри відповіли наступним чином: максимальну (5 балів) поставили 4 викладача, які задоволені тим, що до дисципліни, яку вони будуть викладати, враховується їх особистий інтерес. Троє викладачів задоволені складеним розкладом занять та

Таблиця 7

Оцінка викладачами умов навчального процесу,
за 5-бальною шкалою (можливо декілька варіантів відповіді)

Категорії \ Бали	1	2	3	4	5
Наявністю норм витрат часу за видами робіт викладача ВНЗ, осіб	6	5	2	0	0
Заохоченнями за підготовку навчальної літератури (підручники, навчалні посібники), осіб	8	2	0	1	1
Стиль керівництва кафедрою, осіб	0	0	2	7	3
Враховується особовий інтерес до предмета, який буде викладати викладач, при його роподілі, осіб	0	2	4	4	4
Заняття громадською діяльністю на кафедрі (відповідальний за виконання роботи в певному секторі), осіб	0	3	4	4	2
Справедливість розподілу навантаження, осіб	1	3	2	5	2
Рівень оплати праці, осіб	6	5	2	0	1
Складений розклад, осіб	1	3	3	2	3

ще троє задоволені стилем керівництва кафедри. Видно, що майже половина (6 викладачів) з кафедри повністю незадоволені наявністю норм витрат часу за видами робіт викладача ВНЗ та рівнем оплати праці, так як вони оцінили дані показники по 1 балу.

Трохи більше половини викладачів, рис.7, лише частково задоволені обсягом свого навантаження, а саме 54% (7 осіб) та 38% (5 осіб) задоволені повністю і 8% (1 особа) не задоволена.

На рис.8 видно, що лише 6 осіб з опитуваних викладачів подобається їх

Рис. 7. Кількість викладачів, яких влаштовує/не влаштовує навантаження, осіб

Рис.8. Кількість викладачів, яким подобається/не подобається їх робота, %

робота, також 5 респондентів вже невпевнені у цьому та 1 викладачу робота не

подобається, це для нього «більш хобі» та ще 1 викладачу було важко відповісти на це питання.

Дивно, що 6 викладачів із 13 замислюються про те, щоб змінити вид трудової діяльності, рис.9, й 6 викладачів готові залишитися на старому місці та

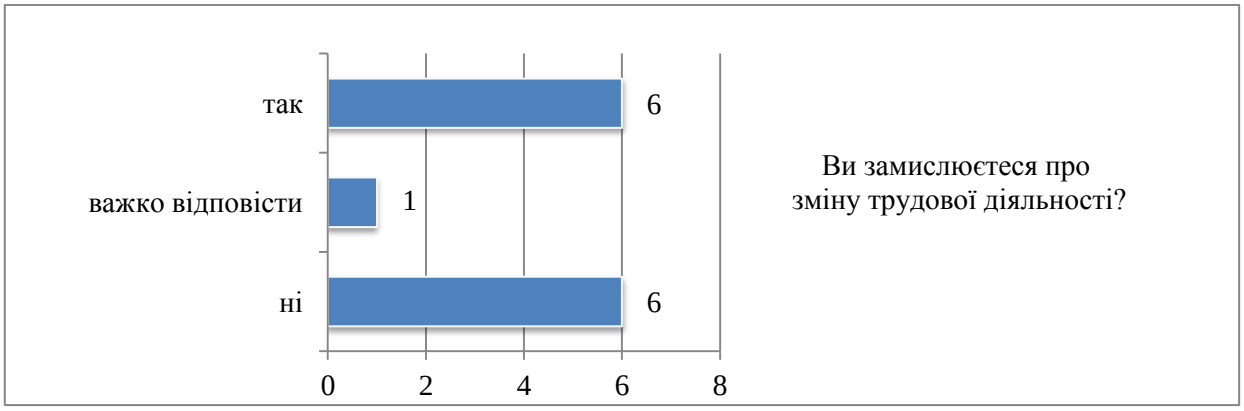

Рис.9. Викладачі, які замислюються/не замислюються над зміною трудової діяльності, осіб

один викладач обрав свій варіант відповіді «пізно замислюватися». Така оцінка з більшої половини викладачів, скоріш за все, пов'язана з великим навантаженням та невиправданою оплатою праці. При цьому, треба зазначити, що середній вік опитуваних викладачів по кафедрі УП і ЕП – 45 років, та середній стаж роботи – 18 років.

Висновки та перспективи подальшого розвитку. На основі нашого дослідження можна зробити висновки, що нажаль, але рівень мотивації викладачів до ефективної праці та студентів до отримання освітніх послуг поки ще залишається на низькому рівні. Процес мотивації взагалі – складна система, що має своєю основою як біологічні, так і соціальні елементи. Найголовніше – зацікавленість всіх суб'єктів освітнього процесу в ефективності й задоволеності своєю діяльністю.

Можна сформувати пропозиції щодо мотивації викладачів до ефективної праці та студентів до якісної освіти на рівні Держава – ВНЗ – викладач, що наведені в табл.8.

Щодо розгляду *мотивації на державному рівні*, то поки що новий Закон «Про вищу освіту» виконується частково, що є демотиваційним чинником.

Таблиця 8

Пропозиції щодо мотивації викладачів до ефективної праці
та студентів до якісної освіти на рівні Держава – ВНЗ – викладач

Для викладачів	Для студентів
• вдосконалення нормативного навантаження на викладача; • збільшення розміру заробітної плати та премій викладачам; • фінансування відповідних розробок; • більш зручний розклад занять, щоб залишався час для особистісного вдосконалення та іншої професійної діяльності; • заохочувати до наукової діяльності (зменшення аудиторного навантаження); • вдосконалення системи розвитку майстерності викладача й спонукання його до безперервної освіти; • майстерність викладання має оцінюватися також високо, як майстерність проведення науково-дослідних робіт при прийнятті рішень про термін перебування на посаді та просуванні по службі; • захист від звільнення за скороченням штатів; • підвищити престижність викладача у суспільстві.	• надати можливість студентам вільно обирати дисципліни для навчання аби дати змогу вчити те, що цікаво й потрібно їм самим; • створити контроль за тим, щоб викладення книжкового теоретичного матеріалу займало не більше 30 хвилин лекції, все інше – практичні приклади з життя, цікаві факти й шляхи реалізації практичних навичок; • впровадити в практику, що на кожен предмет повинен бути спікер, політик, бізнесмен, який 1 раз у тиждень замість викладача буде розповідати ситуації з життєвого досвіду, надавати поради й способи застосування практичних знань; • провести навчання усіх, без винятку, викладачів новим технологіям викладання задля більш цікавої та сучасної подачі матеріалу, ведення викладачем електронного рейтингу та можливості швидкого зворотного зв’язку викладачів та студентів; • підвищити розмір стипендії як мінімум до прожиткового мінімуму, а саме до 1330 грн.; • забезпечення ВНЗ базами практики студентів, надання студентам перших робочих місць.

Праця викладача вищої школи можна характеризувати як праця високої складності, яка поєднує в собі викладацьку, наукову, виховну та організаційну функції. Вирішення проблем, пов'язані з організацією праці викладачів (нормування робочого часу, навантаження, умови праці, мотиви і стимули, навчальний процес, режим роботи), а також фінансові питання (підвищення зарплат і надбавок, стимулювання) що сприятимуть утриманню висококваліфікованих кадрів та допоможуть створити умови для привабливості праці викладача ВНЗ й залученню молодих кадрів – це, на наш погляд,

вирішить одну з суттєвих проблем сучасної вищої освіти. Якщо *керівництво навчального закладу* використовує прогресивні та інноваційні методи для стимулювання ефективної діяльності викладачів і студентів, це в свою чергу дозволяє мотивувати і налаштовувати студентів на здобуття глибоких і міцних знань. В свою чергу ці заходи впливають на постійний розвиток викладацької діяльності та роблять випускників ВНЗ конкурентним "товаром" на ринку праці.

Мотивація викладача, на рівні держави та ВНЗ, до ефективної праці вплине на небайдуже ставлення викладача, різноманітність форм навчання: створення ним в процесі навчання особливого мотиваційного середовища здатного змінити загальну ситуацію та сформувати у студента стійку мотивацію до цілеспрямованої й регулярної навчальної діяльності. Викладач повинен вдосконалювати свою майстерність викладання та бути задоволений своїми результатами.

Мотивація студента, на рівні держава – ВНЗ – викладач, до якісних освітніх послуг буде основою для їх успішного навчання. Студент повинен мати можливість отримати якісну освіту та бути конкурентоспроможнім на ринку праці.

Література:

1. Мухригіна О.І. Мотивація студента та викладача в навчальному процесі: процесуальні та змістовні аспекти — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.slideshare.net/psyola/ss-20785943.
2. Потапов М.В. Мотиви соціального й особистісного престижу - утвердити себе і зайняти в майбутньому певне положення в суспільстві і в певному найближчому соціальному оточенні /Матеріали науково-методичного семінару. -2012. – С. 99-101.
3. В Україні - революція в освіті — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://argumentua.com/stati/v-ukraine-revolyutsiya-v-obrazovanii.