

просами работодателей становится одним из важных направлений инновационного развития ОУ.

Список литературы:

1. Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».
2. Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.
3. Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2008 г. № 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования».
4. Приказ Министерства образования и науки РФ и Российского союза промышленников и предпринимателей от 31.07.2009 г. № АФ-317/03 «Положение об оценке и сертификации квалификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах».
5. Приказ Министерства образования и науки РФ и Российского союза промышленников и предпринимателей от 31.07.2009 г. № АФ-318/03 «Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования».
6. Барнакова Л.Л. Независимая оценка и сертификация профессиональных квалификаций. // Профессиональное образование. – 2012. – № 12. – С. 48-49.
7. Левицкий М.Л., Болотник Л.В., Бойко М.Г. Оценка качества подготовки выпускников вузов. // Профессиональное образование. – 2012. – № 12. – С. 25-30.
8. Бушмина Е.В., Арефьева Е.В. Независимая оценка качества профессионального образования. // Профессиональное образование. – 2012. – № 4 – С. 34-35.

ВОВЛЕЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ – ОСНОВА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

© Ромашко А.С.*

Томский государственный университет, г. Томск

Система ценностных ориентаций, определяющая содержательную сторону направленности личности, составляет основу мировоззрения и ядро мотивации жизненной активности, основу «философии жизни»,

* Магистрант кафедры Управления образованием.

для целенаправленного воздействия на студентов, стимулирования интереса, потребности в получении знаний и профессиональных навыков. Успешная образовательная деятельность студентов обуславливает их поведение и поступки. Основные потребности личности во власти, успехе, причастности развиваются на основе обучения и приобретения жизненного опыта. Исследованные факторы, влияющие на обеспечение и повышение качества образовательного процесса, позволяют сделать вывод о включении во внутривузовскую систему управления качеством выработку единых ценностно-смысловых ориентиров в сообществе преподавателей и студентов.

Ключевые слова: образовательная деятельность, вовлечение студентов, мотивация, ориентация.

Практика показывает, что специфика управления качеством в области образования заключается в том, что усилия направляются на повышение уровня профессиональной подготовки конкретной личности. Совершенно очевидно, что результат зависит от индивидуальных способностей, качеств и мотивации личности к получению высшего образования по выбранной специальности. При этом психологи отмечают, что наибольшую активность, поведение и выбор деятельности определяют мотивационно-потребностная сфера, ценностные ориентации и смысложизненные установки личности.

Известно, что система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу её отношений к окружающему миру, другим людям и себе, основу мировоззрения и ядро мотивации жизненной активности, основу жизненной концепции и «философии жизни». В этой связи, для целенаправленного корректирующего воздействия на студентов с целью стимулирования у них интереса, потребности в получении знаний и профессиональных навыков, формировании устойчивой образовательной мотивации проводится диагностика реальной структуры ценностных ориентаций будущего специалиста.

Определяющее значение в формировании успешной образовательной деятельности студентов вуза имеют мотивационные процессы, обуславливающие их поведение и поступки. Поскольку содержательные теории мотивации базируются на внутренних побуждениях людей (потребностях и мотивах), лежащих в основе их поведения и профессиональной деятельности, для определения ведущих потребностей-мотиваторов студентов, а также при исследовании влияния мотивационных факторов на образовательную деятельность используется диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности разработанной и предложенной Д. Макклелландом.

Согласно данной концепции выделяются три основные потребности личности: потребность во власти, потребность в успехе и потребность в причастности. В свою очередь, потребность во власти является приобретённой и развивается на основе обучения и приобретения жизненного опы-

та. Потребность в успехе характерна для человека, стремящегося довести начатое дело до полного завершения. Потребность в причастности (партиципативная потребность) выражается в стремлении к дружественным отношениям с окружающими.

Методика «Диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности» помогает определить ведущие потребности-мотиваторы личности. Методологической основой служит теория мотивации Д. Макклелланда, а также ряд ее более современных интерпретаций. Знание основных потребностей – исходный момент самомотивации, личностного менеджмента. Зная ведущие потребности сотрудников и используя соответствующие стимулы, руководитель может повысить субъектно-деятельностную мотивацию.

Зная ведущие потребности студентов, преподаватель может повысить субъектно-деятельностную мотивацию обучения.

Принято считать, что качество обучения напрямую зависит от интеллектуального уровня обучающегося. Однако успешность обучения студентов во многом определяется не только уровнем индивидуальных способностей, но и степенью сформированности учебной мотивации. Известно, что в основе поведения и образовательной деятельности личности лежат внутренние побуждения (потребности, мотивы). При этом согласно исследованиям Н.И. Миньшова, А.А. Реана, В.А. Якунина сила и структура учебной мотивации больше, чем уровень интеллекта студентов влияют на их успеваемость. Следовательно, в образовательной мотивации большое значение приобретает формирование положительного отношения к избранной специальности, связанного с конечными целями обучения. В этой связи для изучения мотивов выбора вуза, специальности, интересов студентов и их отношения к получению высшего образования проводилось анкетирование «Мотивация студента к получению высшего образования».

Исследование показало следующее: поскольку степень сформированности учебной мотивации значительно определяет успешность обучения студентов, при проектировании образовательного процесса в вузе необходимо конечные цели обучения связать с формированием положительного отношения студентов к избранной специальности.

Соответствие уровня социализации выпускника социальным нормам, предъявляемым к современному человеку (социальные компетенции) мы исследовали по двум критериям: профессиональные качества личности и рефлексия личностного роста. При этом сформированность профессиональных качеств студентов проявляется в их личностной и мотивационной направленности к труду, нравственной воспитанности, коммуникабельности, совместимости, толерантности. Известно, что направленность личности – это совокупность осознанных (интересы, склонности, убеждения и т.п.) и неосознанных (психологические установки) мотивов, образующих мировоззрение

личности. В свою очередь, психологические установки определяют целенаправленную избирательную активность человека в определённой ситуации.

Ориентация на процесс. Обычно люди более ориентированы на процесс, менее задумываются над достижением результата, часто опаздывают со сдачей работы, их процессуальная направленность препятствует их результативности; ими больше движет интерес к делу, а для достижения результата требуется много рутинной работы, негативное отношение к которой они не могут преодолеть.

Ориентация на результат. Люди, ориентирующиеся на результат, одни из самых надежных. Они могут достигать результата в своей деятельности вопреки суете, помехам, неудачам.

Ориентация на альтруизм. Люди, ориентирующиеся на альтруистические ценности, часто в ущерб себе, заслуживают всяческого уважения. Это люди, о которых стоит позаботиться. Альтруизм наиболее ценная общественная мотивация, наличие которой отличает зрелого человека. Если же альтруизм чрезмерно вредит, он, хотя и может казаться неразумным, приносит счастье.

Ориентация на эгоизм. Люди с чрезмерно выраженным эгоизмом встречаются довольно редко. Известная доля «разумного эгоизма» не может навредить человеку. Скорее более вредит его отсутствие, причем это среди людей «интеллигентных профессий» встречается довольно часто.

Ориентация на труд. Обычно люди, ориентирующиеся на труд, все время используют для того, чтобы что-то сделать, не жалея выходных дней, отпуска и т.д. Труд приносит им больше радостей и удовольствия, чем какие-то иные занятия.

Ориентация на деньги. Ведущей ценностью для людей с этой ориентацией является стремление к увеличению своего благосостояния.

Ориентация на свободу. Главная ценность для этих людей это свобода. Очень часто ориентация на свободу сочетается с ориентацией на труд, реже это сочетание «свобода» и «деньги».

Ориентация на власть. Для людей с подобной ориентацией ведущей ценностью является влияние на других, на общество [1].

В процессе индивидуального консультирования целесообразно уточнить, в частности, причины дисгармоничности ориентации или низкую мотивацию. Эти причины могут быть временными и не нуждаться в коррекции.

Согласно выводам А.В. Батаршева, обычно людьми, ориентированными на процесс, движет повышенный интерес к делу, а не к достижению результата.

Искусство строить систему отношений с людьми, межличностная совместимость, способность молодого специалиста воспринимать без возражения и противодействия, образ жизни, характер поведения других людей отличающиеся от его собственного, служат показателями сформированности профессиональных качеств личности. В целях определения сформиро-

ванности коммуникативных качеств и уровня конфликтности студентов может быть проведено тестирование студентов младших (I курса) и старших (IV-V) курсов.

В условиях межличностной коммуникации у студентов могут возникать «коммуникативные барьеры» социального (различия в мировоззрении, мировосприятии и т.п.) или психологического (застенчивость, скрытность и т.п.) характера. Коммуникативные качества личности, как показали результаты исследований, по мере «взросления» студентов при определённой работе личности над собой также можно качественно изменять. При взаимодействии в совместной деятельности важны механизмы восприятия человека человеком в процессе общения, которые, в свою очередь, тесно связаны с уровнем собственного самосознания. Рефлексия личностного роста выпускника подразумевает уровень его притязаний, а также способность к самоактуализации и к профессиональному самосовершенствованию.

При этом вслед за А.В. Батаршевым под самоактуализацией мы понимаем «сознательно осуществляемую субъектом практическую деятельность, решающую проблемы своих жизненных ситуаций» [2].

Для развития своих природных задатков и творческих способностей, как утверждает В.И. Андреев, требуется целенаправленная активность, созидательная деятельность, прежде всего самой личности, основанной на научном знании определённых законов, принципов и правил. В реальной же практике обучения, у студентов в вузе овладение принципами и правилами саморазвития преимущественно идёт стихийно и, как следствие, медленно и неэффективно.

Качество результата обучения напрямую зависит и от уровня притязаний личности, который связан с её самооценкой. Люди с реалистическим уровнем притязаний отличаются уверенностью и настойчивостью в достижении поставленных целей. Неправильная оценка своих возможностей может привести к эмоциональным срывам, неуверенности, повышенной требовательности и т.п.

В ряду субъективных критериев, оказывающих огромное влияние на качество образовательного процесса, выделяется квалификация преподавателей. Известно, что решающее значение, для любой, в том числе образовательной деятельности профессорско-преподавательского состава (ППС) вуза, наряду с квалификацией, имеют значения мотивационные процессы (обуславливающие поведение и поступки личности), а также способность к непрерывному самообразованию и самореализации в профессии. Следуя утверждению, что «мотив – это внутреннее побуждение личности к тому или иному виду активности (деятельность, общение, поведение), связанное с удовлетворением определённой потребности», исследуются индивидуально-психологические и статусные особенности преподавателей, а также их влияние на качество образования студентов. Для оценивания одного из критериев компо-

нента диагностики «Качество потенциала профессорско-преподавательского состава» – «Отношение к профессионально-педагогической деятельности ППС вуза» могут быть использованы методы эмпирического психолого-педагогического исследования. Например, для определения мотивов, из которых складывается потребность педагога вуза к повышению профессионального мастерства и обеспечению высокого качества образования студентов, адаптируется и перерабатывается, в соответствии с поставленными целями, анкета «Самооценка профессионально-педагогической мотивации».

Известно, что личность способна добиться больших результатов труда только тогда, когда труд вызывает субъективно необходимый уровень удовлетворения. В целях общей оценки удовлетворённости ППС своим трудом и её составляющих (интерес к работе; удовлетворённость достижениями в работе и условиями труда; удовлетворённость взаимоотношениями с коллегами и руководством; уровень притязаний в профессиональной деятельности; предпочтение выполняемой работы высокому заработку; профессиональная ответственность).

Суждение об уровне удовлетворённости работой преподавателей, может проводиться на основе методики А.В. Батаршева путём сопоставления полученных баллов с максимальными показателями.

Таким образом, в результате исследования факторов, влияющих на обеспечение и повышение качества образовательного процесса, приходишь к следующим выводам. Во-первых, внутривузовская система управления качеством, включает в себя не только организационно-процессные аспекты управления, но и выработку единых ценностно-смысловых ориентиров в сообществе преподавателей и студентов. Во-вторых, качество обучения конкретной личности зависит не столько от индивидуальных способностей, сколько от мотивации этой личности к получению высшего образования по выбранной специальности. Следовательно, основой обеспечения и повышения качества образовательного процесса должно стать создание благоприятной среды для личностного роста преподавателей и студентов с учетом побудительных и регулятивных тенденций поведения личности на основе мотивирования и стимулирования образовательной деятельности.

В этой связи вовлечение студентов в процесс формирования образовательной программы, наряду с другими заинтересованными сторонами (работодатели, профессиональное сообщество и т.п.) позволяет, во-первых, сформировать единое ценностно-смысловое пространство, во-вторых, формировать мотивацию студентов, в-третьих, обеспечивает качество, как самой образовательной программы, так и качество образовательного процесса.

Методы вовлечения студентов в процесс формирования образовательной программы условно можно разделить на косвенные и прямые.

Косвенные методы активно используется в практике управления качеством высшего профессионального образования, и сводятся, к различным ме-

тодам получения обратной связи: анкетирование студентов – оценка курсов, деятельности преподавателей, качества образовательного процесса в целом. Данные методы позволяют активизировать влияние студентов уже после завершения курса, что не оказывает существенное влияние на заинтересованность студентов. В последние годы стали использоваться методы, направленные на выявление образовательных потребностей – анкеты, фокус-группы, коллективное обсуждение и другие методики, заимствованные из практики проведения бизнес-тренингов (карта ожиданий, GROW-метод, SMART-метод и пр.), а так же диагностические методики, включая самооценку и взаимооценку на основе функциональных карт, карт личной эффективности, тестов и пр. выявление потребности носит формирующий характер, т.к. студенты осознают собственные потребности в обучении, проявляют заинтересованность, актуализируют цели. Важно, чтобы полученная информация использовалась преподавателями для корректировки как отдельного курса, так и в целом, образовательной программы, а также для рефлексии и оценки результатов в соответствии с образовательными потребностями и целями.

Прямые методы предполагают активное участие студентов в процессе формирования программы, как отдельного курса, так и образовательной программы. К таковым можно отнести мозговой штурм, деловая игра, переговорная площадка, круглый стол и пр. Важно в данных формах работы принимали участие все заинтересованные стороны, что позволяет сформировать продуктивную позицию студентов. Возможно использовать и японскую методику вовлечения персонала – кайдзен (кайзен). В японском языке слово «кайдзен» означает «непрерывное совершенствование». Исходя из этой стратегии, в процесс совершенствования вовлекаются все – от менеджеров до рабочих, причем ее реализация требует относительно небольших материальных затрат.

Таким образом, вовлечение студентов позволяет непрерывно совершенствовать качество, как образовательных программ, так и образовательного процесса, формирует мотивацию и общие профессиональные ценности.

Список литературы:

1. Диагностика профессионального становления личности: учеб.-метод. пособие / сост. Я.С. Сунцова, О.В. Кожевникова. Часть 3. – Ижевск: Изд-во «Удмуртский университет», 2012. – 144 с.
2. Батаршев А.В. Диагностика способности к общению. – СПб.: Питер, 2006 – 176 с.: ил. – (Серия «Практическая психология»).
3. Андреев В. Педагогика. Учебный курс для творческого саморазвития (серия: Психология и педагогика). – Казань: Центр инновационных технологий, 2006 – 608 с.