

Сухова Елена Викторовна

д-р мед. наук, заведующая кафедрой

ЧУОО ВО «Медицинский университет «Реавиз»

г. Самара, Самарская область

РЕЗУЛЬТАТЫ САМООЦЕНКИ МОТИВАЦИИ К ТРУДУ У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА

Аннотация: в статье представлены результаты исследования по изучению мотивации преподавателей вуза к труду, а также приведены выводы по его результатам.

Ключевые слова: мотивация к труду, преподаватели вуза.

В современных социально-экономических условиях обучение в вузе является процессом инвестирования в индивидуальный человеческий капитал. Студенты вкладывают средства, время, силы, здоровье, и нацелены на получение дивидендов в будущем. Обучение следует рассматривать не только как ретрансляцию знаний, а как процесс активного овладения знаниями, навыками, востребованными компетенциями. Вербальные технологии обучения требуют замены на более современные, с учетом технических достижений. Преподаватели должны овладевать инновационными технологиями преподавания, современными педагогическими технологиями. Для этого они должны иметь высокую мотивацию достижений, развития и саморазвития. Поэтому возникает закономерный вопрос о наличии подобной мотивации в реальности. При работе в конкретной организации может существовать реальная угроза сокращения сотрудников, увольнения, или, напротив, возможность карьерного роста и развития. В связи с этим возникают разные мотивы деятельности, отказ от старых целей, формирование новых целей. Изменение системы ценностей личности определяет поведение личности, в данном случае преподавателя вуза. Выпускник вуза, помимо знаний, должен приобрести много других навыков и способностей, например, способность самостоятельно решать профессиональную проблему, активную гражданскую и нравственную позицию, духовность, культуру гражданственности,

межнациональную толерантность, гуманность, милосердие, психологическую готовность к персональной ответственности за собственное решение. Для обучения этому преподаватель должен иметь высокую мотивацию к обучению и воспитанию.

Целью проведенного исследования явилось изучение мотивации преподавателей вуза к труду в данной организации.

Методики, в которых испытуемый отвечает на вопросы самостоятельно, более полно отражают изучаемые показатели, чем те, в которых результаты получены с помощью интервьюера. Поэтому методом анализа могут быть отобраны показатели, которые, по мнению автора, отражают мотивацию к труду в конкретной организации. Каждый показатель имеет шкалу, на которой респондент отмечает знаком свое предполагаемое положение. Затем ответы с помощью специального ключа переводятся в количественные балльные показатели, и обрабатываются по общепринятым статистическим методикам. Наиболее удобна десятибалльная шкала. Автором была разработана целенаправленная анкета, включающая 30 параметров для самооценки. С помощью данной анкеты в 2022 году было проведено анкетирование 32 преподавателей ЧУ ОО ВО медицинского университета «Реавиз», 20 женщин и 12 мужчин в возрасте от 28 до 74 лет, взятых методом сплошной выборки. Каждый респондент был информирован о целях анкетирования. Анкетирование было добровольным и анонимным.

Результаты исследования.

Результаты проведенного исследования представлены в таблице 1.

Таблица 1

Результаты анкетирования преподавателей вуза

Параметры оценки	М	m
Возможность обучения	7,15	0,19
Возможность развития	6,57	0,22
Возможность карьерного роста	4,38	0,22
Возможность увеличения социального пакета при успехах в работе	4,45	0,18
Уверенность в стабильности своего положения в организации	5,15	0,18
Возможность быть премированным за успехи в работе	3,68	0,30
Возможность открыто получать уважение коллег за успехи в работе	8,60	0,26
Возможность быть отмеченными коллегами за успехи	6,11	0,19

Уверенность в поддержке коллег в случае болезни, личных неприятностей и т.п.	7,19	0,23
Уверенность в поддержке коллегами своих планов и инициатив	5,65	0,21
Мой труд позволяет мне обеспечить будущее детей	4,35	0,22
Мой труд позволяет мне содержать себя	5,57	0,21
Мой труд позволяет мне содержать семью	6,17	0,18
Мой труд позволяет вести примерно такой образ жизни, как я хочу	4,28	0,21
Мой труд позволяет мне проводить досуг как я хочу	6,87	0,23
Мой труд позволяет мне совершать путешествия	4,22	0,21
Мой труд позволяет мне продолжать учебу	7,15	0,19
Мой труд позволяет мне купить автомобиль какой я хочу	4,21	0,22
Мой труд позволяет мне приобрести жилье какое хочу	3,87	0,19
Мой труд позволяет мне одеваться примерно так, как я хочу	5,62	0,17
Руководитель стремится к развитию нашей организации	8,60	0,26
Руководитель стремится к стабильности нашей организации	8,48	0,24
Руководитель стремится к повышению конкурентоспособности нашей организации	9,0	0,26
Руководитель стремится к повышению квалификации работников нашей организации	8,52	0,24
Руководитель предоставляет возможность карьерного роста	6,87	0,23
Руководитель предоставляет возможность личного развития	8,62	0,25
Руководитель предоставляет возможность обучения за счет организации	8,56	0,25
Руководитель предоставляет хорошие премии за дополнительную работу	3,47	0,18
Руководитель предоставляет помощь при болезни	7,67	0,23
Руководитель предоставляет различные льготы хорошим работникам	6,15	0,22

Как видно из представленной таблицы, наиболее высокие показатели соответствуют оценке деятельности руководителя организации. Работники уверены в том, что он стремится к повышению конкурентоспособности и стабильности организации. Университет предоставляет работникам возможность обучения и профессионального развития. Они получают уважение коллег за успехи в работе, уверены в поддержке в случае болезни. Наиболее низкие показатели соответствуют оплате труда. Преподаватели показали, что, по сути, не имеют возможности вести образ жизни, который хотят, приобретать желаемые жилье, автомобили, совершать путешествия.

Обсуждение результатов.

Наиболее высокий показатель 9,0 из 10 возможных имеет утверждение «Руководитель стремится к повышению конкурентоспособности нашей организации», что свидетельствует о вере в организаторские способности руководителя, высокой оценке его деятельности. Следующий показатель 8,62 соответствует утверждению «Руководитель предоставляет возможность личного развития». Преподаватели чувствуют себя достаточно комфортно в своей организации, имеют возможность самореализации и саморазвития в различных направлениях. Следующий показатель 8,60 из 10 соответствует утверждению «Руководитель стремится к развитию нашей организации». Сотрудники уверены в том, что руководитель реально развивает организацию в различных направлениях.

Работники имеют возможность обучения за счет организации (7,15 из 10 баллов). Представленные показатели отражают специфику организации, труда в ней, взаимоотношений работников с руководством, информированность работников о целях и задачах организации.

Трудовой коллектив преподавателей вуза состоит из множества членов, каждый из которых является личностью с высоким уровнем образования, жизненным опытом, духовными и религиозными взглядами, личностными ценностями. Результаты исследования показали, что кредо организации в различной степени вошло в систему личностных ценностей членов коллектива. Сотрудники высоко оценивают организаторские способности руководителя вуза, показали уверенность в его компетентности.

Уверенность в поддержке коллег в случае болезни, личных неприятностей и т.п. составила 7,19 из 10 баллов. Таким образом, преподаватели уверены в своих коллегах, их поддержке и дружеской помощи. Этот показатель отражает психологический климат в коллективе, дружелюбие коллег, которые играют большую роль в личностном комфорте на рабочем месте. Эмоциональная поддержка – это умение показать человеку, что его полностью принимают как личность, разделяют его трудности и понимают его переживания. Взаимоотношения работников между собой могут оказаться иногда решающими при стремлении перехода в другую организацию.

Несколько ниже (5, 65) показатель уверенности в том, что коллеги поддержат инициативу и планы. Возможно, эта низкая уверенность лежит в основе безинициативности и пассивности преподавателей. Применительно к условиям вуза – это использование традиционных педагогических технологий, уклонение от инноваций.

Следующие показатели ниже среднего уровня. «Возможность карьерного роста» – 4,38, «Возможность увеличения социального пакета при успехах в работе» – 4,45. «Возможность быть премированным за успехи в работе» – 3, 68. Они показали ориентиры для направлений развития, основы для стимулирования преподавателей вуза.

«Уверенность в стабильности своего положения в организации» составила 5,15. При неуверенности в будущем и отсутствии перспектив преподаватель не имеет мотивации к развитию и освоению новых педагогических технологий.

Показатели самооценки результатов труда самые низкие, практически все ниже среднего. Преподаватель считает, что результатами своего труда не может обеспечить будущее детей (4, 35), вести желаемый образ жизни (4,28), совершать путешествия (4,22), приобрести желаемый автомобиль (4,21) и жилье (3,87). Труд преподавателя дает возможность продолжать учебу (7,15) и оставляет не слишком большое время для досуга (6,87 из 10).

Результаты показали, что оценка результатов своего труда у преподавателей вуза ниже среднего. Это свидетельствует о том, что у них нет побудительной причины совершенствовать свои знания, умения и компетенции. Реально доводами для освоения новых педагогических технологий является ситуативное одобрение руководства и коллег, т.е. нематериальное стимулирование, положительные эмоции от похвалы. На оплату труда, льготы в социальном пакете или карьерный рост, по мнению самих преподавателей, это не влияет. Этим и можно объяснить редкое применение педагогических инноваций в процессе обучения студентов.

Выводы.

1. Результаты проведенного исследования показали, что преподаватели вуза достаточно высоко оценивают деятельность руководителя вуза, уверены в стабильности и конкурентоспособности организации.

2. Нематериальное стимулирование в виде ситуативного одобрения и поддержки коллег создает благоприятный психологический климат в организации, уверенность в помощи коллег.

3. Оплата труда преподавателей не позволяет им вести желаемый образ жизни, приобретать желаемые вещи и обеспечить будущее детей. Они не получают материальные стимулы в виде премий.

4. Результаты проведенного исследования показали ориентиры для развития вуза и мотивирования преподавателей к освоению педагогических инноваций, а также их реализации в процессе своей деятельности.

Список литературы

1. Уровни развития личности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://obu4ayka.ru/obshhenie/__trashed-1633.html (дата обращения: 17.01.2024).

2. Социально-психологический климат [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfile.net/preview/8205110/page:2/> (дата обращения: 17.01.2024).