

РАЗВИТИЕ МОТИВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ВУЗА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Климович Николай*

Развитие мотивационного потенциала вуза является одним из центральных направлений образовательного менеджмента. Мотивационный потенциал вуза представлен в статье как комплекс целенаправленно формируемых возможностей, предоставляемых вузом молодежи для удовлетворения потребностей духовно-нравственного развития, получения профессионального образования, художественно-эстетического и физического воспитания. Мотивационный потенциал вуза – это главный компонент образовательного маркетинга, который формирует бренд вуза, его репутационный и образовательно-ценностный профиль.

Каждое образовательное учреждение высшего профессионального образования в области международных отношений, независимо от своей ведомственной принадлежности и организационно-правовой формы, имеет целью подготовку профессионалов-международников высокого уровня для России и других стран, обладающих современными системными знаниями, необходимыми навыками, умениями и компетенциями для эффективного участия в решении политических, социально-экономических, гуманитарных и духовных задач, стоящих перед Россией и международным сообществом.

Достижение указанной цели ставит перед образовательным менеджментом вуза задачу формирования и развития мотивационного потенциала вуза и его адаптации к постоянно меняющимся внутренним и внешним условиям. Мотивационный потенциал вуза – это мощность вуза в отечественном и мировом образовательном пространстве, это совокупность средств и возможностей, наличие материальной инфраструктуры, которые позволяют осуществлять следующее:

- привлекать для учебы в вузе талантливую и подготовленную молодежь, желающую посвятить свою жизнь деятельности в области международных отношений;

- укоренять в сознании обучаемых духовные ценности, делающие их нравственно здоровыми и порядочными людьми, носителями русской, российской идентичности;
- давать обучаемым всестороннее теоретическое и прикладное профессиональное образование;
- развивать их физически и прививать нормы и правила здорового образа жизни;
- предоставлять профессиональный консалтинг и создавать условия для трудоустройства;
- создавать условия для дополнительного профессионального образования.

Начальный компонент мотивационного потенциала – побудительный. Мотивация, или, другими словами, побуждение к учебе в конкретном высшем учебном заведении профессионального образования определяется многими факторами: уровнем школьной подготовки обучаемого, представлениями о характере обучения и карьерных, творческих и материальных возможностях будущей профессиональной деятельности, склонностями и индивидуальным психологическим профилем обучаемого. Выбор вуза в немалой степени зависит и от таких параметров, как престижность вуза, его рейтинг среди мировых и отечественных учебных заведений, номенклатура преподаваемых дисциплин, профессорско-преподавательский

* **Климович Николай Иванович**, кандидат филологических наук, Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации, профессор кафедры английского языка № 6 МГИМО МИД России.

состав, учебно-материальная база. Задача образовательного менеджмента во внешней среде как части образовательного маркетинга состоит в формировании привлекательного и мотивирующего образа вуза – его образовательной марки, а в перспективе преобразовании ее в образовательный бренд вуза, в создании функции постоянного, активного, актуального информирования перспективных абитуриентов и их родителей о вузе на основе информационно-технологических, организационных и личностно-коммуникационных инструментов, методов и каналов, в мониторинге профессиональных достижений выпускников и поддержании с ними обратной связи для использования получаемой информации в мотивационных целях.

Следующий компонент мотивационного потенциала вуза имеет своим содержанием духовно-нравственное развитие обучаемых, необходимость и важность которого определяются тем, что успешное преодоление вызовов современности теснейшим образом связано с ценностной парадигмой, на основании которой молодое поколение будет определять свои жизненные позиции [8. С. 8].

Отрыв интеллектуального развития от духовно-нравственного приводит к катастрофическим результатам. Исторический опыт свидетельствует, что ум, освобожденный от нравственных устоев, в состоянии творить самые чудовищные преступления. Удовлетворение потребностей ума при забвении потребностей души разрушает целостность человеческой личности, низводит ее до уровня зверя и в конечном итоге приводит к самоуничтожению ума.

Информационное общество – объективная реальность современного мира. С одной стороны, это общество создает колоссальные возможности для доступа к знаниям и интеллектуального роста, с другой – оно обрушивает на человека огромный поток информации, в котором трудно отделить истинное от ложного, полезное от вредного, особенно когда основными мантрами идеологического воздействия на молодежь стали идеологический плюрализм и нравственный релятивизм. Духовное воспитание дает молодежи критерии, которые позволяют им ориентироваться в информационном потоке, углублять свои знания и защищаться от пагубных влияний и тенденций.

Духовно-нравственное воспитание будущего международного необходимо еще и потому, что специалист, обеспечивающий

интересы России за рубежом, по определению не может быть гражданином мира, человеком без рода и племени. Это должен быть человек – носитель российской идентичности, который по зову сердца, своим внутренним убеждениям и профессиональному долгу выполняет эту трудную, но необходимую для национальной безопасности российского государства миссию.

Мировоззренческая парадигма будущего международного должна иметь в своей основе корневые ценности создававшейся на протяжении многих веков российской цивилизации, быть неразрывно связанной с нашей культурой, религией, принципами коллективизма и соборности [2].

Возможность получить всестороннее, глубокое, системное теоретическое и прикладное профессиональное образование – важная составляющая мотивационного потенциала вуза и центральный стимул, побуждающий студента к эффективной учебной деятельности и заинтересовывающий его в выбранной профессии.

Личностно-побудительный элемент включает в себя все многообразие личных учебных побудителей: потребности, интересы, цели, стимулы, мотивы, установки. [3. С. 84; 7]. Образовательный менеджмент в рассматриваемом компоненте мотивационного потенциала поддерживает личностную заинтересованность студента на высоком уровне в течение всего времени обучения, создавая следующие условия:

- 1) профессиональное целеполагание видов учебной деятельности и предъявляемых учебных материалов;
- 2) творческая самостоятельность и познавательная активность студентов;
- 3) дополнение проверенных временем методик обучения инновационными технологиями преподавания;
- 4) разнообразие, аутентичность и актуальность учебных материалов при соблюдении их профессиональной направленности и учебно-методической ценности;
- 5) осознание студентами социальной важности будущей профессиональной деятельности.

Мотив получения профессии, обладающей привлекательным карьерным, творческим и развивающим потенциалом, играет для студента ведущую роль по сравнению с такими мотивами учебной деятельности, как получение знаний и получение диплома [6; 7]. Осознание студентом того, что обучение в вузе оснащает его профессиональными компетенциями, которые в будущем

будут определять успешность его работы, понимание им действенности и результативности процесса овладения данными компетенциями составляют смыслообразующий мотив его учебной деятельности и в решающей степени определяют уровень его учебно-когнитивной продуктивности и активности в течение всего периода обучения в вузе.

Профессионально-значимые направления обучения должны быть ясно видны и понятны студентам с первого дня обучения в вузе. Приведенная выше интерпретация мотива получения профессии диктует необходимость управлять учебным процессом на основе следующих принципов:

функциональность - обучение компетенциям, необходимым в профессиональной деятельности;

экономичность - достижение программных требований с наименьшими разумными затратами таких невозполнимых ресурсов, как аудиторное время, учебные усилия студентов и преподавателей;

эффективность - передача обучаемым глубоких, системных, творчески воспринятых знаний и формирование у них устойчивых и прочных навыков и умений.

Взаимоотношения между преподавателем и обучаемым и стиль управления учебно-познавательной деятельностью студента – это компонент внутреннего образовательного менеджмента, который оказывает существенное, а в некоторых случаях решающее, влияние на мотивацию обучаемого к изучению преподаваемых дисциплин, его вовлеченность в учебную деятельность, продуктивность, активность, интенсивность и устойчивость его когнитивных усилий.

Стиль управления учебной деятельностью является многомерным понятием и включает целый ряд параметров [4. С. 246]:

- 1) активность или пассивность преподавателя в учебно-управленческом процессе;
- 2) директивный или мотивационный характер воздействия на обучаемых при побуждении их к действию;
- 3) ориентация на развитие у них самостоятельности и творческого подхода или на регламентацию их деятельности и активности;
- 4) ориентация на положительные или отрицательные методы стимулирования обучаемых;
- 5) наличие или отсутствие обратной связи между преподавателем и группой;
- 6) ориентация только на достижение программно-учебных целей или на дости-

жение учебных целей и решение воспитательных задач.

К числу факторов, влияющих на выбор стиля управления учебной деятельностью, можно отнести следующие:

- 1) период обучения (начальный, средний, завершающий);
- 2) компетентность обучаемых;
- 3) гендерно-возрастной состав группы;
- 4) психологические типы личности обучаемых.

Приведенные выше стилеобразующие параметры позволяют предложить следующую классификацию стилей управления учебно-познавательной деятельностью:

- 1) директивный (преподаватель жестко детерминирует всю познавательную деятельность);
- 2) директивно-консультативный (преподаватель предоставляет обучаемым определенную свободу действий в рамках данных им рекомендаций);
- 3) демократический (студенты имеют достаточно информации о целях, задачах, перспективах своей деятельности, инициатива обучаемых стимулируется);
- 4) групповой (преподаватель использует фронтально-групповые методы работы – «преподаватель – группа»);
- 5) индивидуально-групповой (преподаватель применяет такие формы управления, как «преподаватель – студент; преподаватель – диада, триада студентов»);
- 6) либерально-попустительский (преподаватель в минимальной степени руководит учебной деятельностью обучаемых).

Педагог, преподаватель в контексте выстраивания отношений с обучаемыми, как и любой руководитель, независимо от своей воли (опыта, возраста и т. д.) вступает с обучаемыми в образовательные правоотношения [1. С. 20] и наделяется рядом неразрывно связанных с характером педагогической деятельности полномочий, существенно влияющих на характер межличностных отношений. К числу таких полномочий относятся следующие [9. С. 254-259]:

- 1) полномочие управлять деятельностью обучаемого, определяемое должностным статусом преподавателя;
- 2) полномочие оценивать обучаемого, иными словами, награждать или наказывать его в учебно-академических терминах;
- 3) полномочие принуждать обучаемого к выполнению данных преподавателем заданий;
- 4) полномочие на верховенство своей экспертной точки зрения;

5) полномочие оценивать личностные качества обучаемого.

В качестве основы выстраивания системы взаимоотношений могут выступать следующие приоритеты:

1) приоритет достижения программных целей (человеческий фактор имеет подчиненное значение);

2) приоритет создания комфортной психологической обстановки для преподавателя и студентов (в ущерб достижению программных целей, изучению всего предусмотренного учебно-тематическими планами материала);

3) приоритет учебно-педагогического синергизма, заключающегося в учебном сотрудничестве преподавателя и студентов в совместном дидактически организуемом преподавателем процессе, направленном на достижение предусмотренных программой коммуникативно-познавательных целей.

В ходе создания системы взаимоотношений с обучаемыми преподаватель должен придерживаться следующих правил:

1) уважительное отношение к обучаемому независимо от его академического рейтинга;

2) ясность и выполнимость требований, предъявляемых к обучаемым;

3) четкость, объективность и понятность критериев, применяемых для оценки обучаемых;

4) прозрачность процесса оценивания обучаемых.

Приведенный анализ показывает, что управление учебно-когнитивной деятельностью обучаемых является сложным, многомерным и изменчивым явлением. Его практическая реализация зависит от конкретной учебно-педагогической ситуации, что требует от современного преподавателя знания различных форм и методов управления учебно-познавательной деятельностью студентов и умения выбирать наиболее эффективный для каждой конкретной ситуации педагогический стиль.

Организационно-инфраструктурный компонент мотивационного потенциала вуза – это возможности, которые целенаправленно создает учебное заведение в целом для повышения эффективности учебного процесса, для стимулирования, поддержания интереса, желания и стремления студентов овладеть профессиональными компетенциями.

В контексте подготовки специалистов-международников этот компонент имеет следующее наполнение:

1) организация реальных ситуаций, вызывающих необходимость иноязычного общения, например, совместное обучение в вузе со студентами из других стран;

2) практическое применение формируемых иноязычных компетенций для получения профессиональных знаний из иноязычного источника. Вуз реализует данную возможность, приглашая для чтения лекций преподавателей из других стран, создавая условия для доступа к библиотечным фондам зарубежных вузов, вводя требование цитирования иноязычных источников при написании курсовых, дипломных работ и т.д.;

3) создание возможностей и условий для обучения в зарубежных вузах. Вуз решает данную задачу, включаясь в международное пространство высшего образования, принимая участие в международных системах студенческой мобильности;

4) предоставление профессионального консалтинга и создание условия для трудоустройства. Вуз создает такие условия, приглашая для чтения лекций, проведения семинаров, мастер-классов, тренингов сотрудников ведущих российских и международных организаций;

5) формирование современной информационной и мультимедийной среды, являющейся мощным мотивационным стимулом. Она позволяет проверить уровень формируемых профессиональных компетенций в реальных коммуникативных условиях (например, в ходе on-line встреч и конференций), расширить свой общий и профессиональный кругозор; следить за событиями в стране изучаемого региона в режиме реального времени;

6) создание современного физкультурно-оздоровительного комплекса, который позволяет решать задачу физического развития студентов и привитие норм здорового образа жизни;

7) внедрение в вузе единого, объективного, прозрачного и понятного подхода оценивания результатов учебной деятельности и социальной активности студентов. Примером такого подхода может быть рейтинговая система ранжирования студентов по результатам оценки их персональных достижений в учебной деятельности и их социальной активности. Мотивационный компонент данной системы заключается в предоставлении студентам различных поощрений материального и морального характера по результатам такой оценки, например: предоставление преимущественно-

го права при поступлении в магистратуру и аспирантуру; присуждение грантов для обучения или стажировок в зарубежных вузах; назначение повышенных стипендий; выдвижение на именную стипендию; рекомендации при устройстве на работу и прочие формы поощрения [5].

Представленный обзор мотивационного потенциала вуза не претендует на полноту, универсальность и завершенность, но позволяет сформулировать следующие выводы:

1) мотивационный потенциал вуза – это результат целенаправленной, длительной и напряженной работы всего руководящего, профессорско-преподавательского,

административного, технического состава вуза;

2) формирование мотивационного потенциала вуза – это непрерывный, не прекращающийся ни на один день управленческий процесс, в ходе которого вуз должен находить ответы на все вызовы динамичного и постоянно развивающегося глобального пространства высшего образования;

3) мотивационный потенциал вуза в своей полноте – это актив образовательного маркетинга вуза, который формирует бренд вуза, его репутационный и образовательно-ценностный профили, что значительно выше, шире и многомернее его материальных активов.

Литература:

1. Бельский К.С. Управление педагогическим процессом в юридическом вузе // Государство и право. 2009. № 8.
2. Драгункина З.Ф.¹ Выступление на секции «Воспитание и образование: духовно-нравственные аспекты» // IV Рождественские Парламентских встречи в Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации 26 января 2016 года // <http://www.patriarchia.ru/db/text/4355927.html>
3. Зимняя И.А. Психология обучения неродному языку. М., 1989.
4. Коргова М.А. Менеджмент. Ростов-на-Дону, 2008.
5. Положение об академическом рейтинге студентов МГИМО(У) МИД России от 08 июня 2004 г. // <http://mgimo.ru>.
6. Рождественская Е.А., Рощина Н.А., Кубарев Е.Н. Особенности мотивации обучения в вузе // Вестник ТГПУ. 2005. Выпуск 1 (45). Серия Психология // <http://vestnik.tspu.ru>
7. Смирнов С.Д. Психологические факторы успешной учебы студентов вуза // <http://www.psy.msu.ru>.
8. Торкунов А.В. Современная история России в международном контексте // Вестник МГИМО-Университета. 2012. №6 (27).
9. Patrick J. Montana, Bruce H. Charnov. Management. Barron's business review series, 3rd ed. 2000.
10. Енгибарян Р.В. Качественное образование – главное условие динамичного развития общества и его конкурентности // Право и управление. XXI век. 2013. № 4.
11. Енгибарян Р.В., Краснов Ю.К. Этнос в современном мире // Право и управление. XXI век. 2008. № 2.

BUILDING UP A UNIVERSITY'S MOTIVATIONAL POTENTIAL AND EDUCATIONAL MANAGEMENT

Developing a university's motivational potential constitutes a major direction of a university's educational management. A university's motivational potential is viewed as a set of purposefully created opportunities to meet moral, educational, physical training, aesthetic needs of trainees. A university's motivational potential is regarded as a key component of educational marketing

which builds a university's reputational and instruction-value profile.

Nikolay Klimovich,
Tenured Professor, Candidate of Science
(Linguistics), Associate Professor, Merited
Fellow of Higher School of the Russian
Federation, MGIMO(University) under the
MFA of Russia.

¹ Драгункина З.Ф. - председатель Комитета Совета Федерации по науке, образованию и культуре.

Ключевые слова:

образовательный менеджмент,
образовательный маркетинг, мотивация,
управление высшим образованием.

Keywords:

educational management, educational
marketing, motivational potential.

References:

1. Bel'skii K.S. Upravlenie pedagogicheskim protsessom v iuridi-cheskom vuze [Managing the pedagogical process in a law university] // Gosu-darstvo i pravo [State and Law]. 2009. № 8.
2. Dragunkina Z.F. Vystuplenie na sekcii «Vospitanie i obrazovanie: dukhovno-nravstvennye aspekty» [Speech at the conference "Moral shaping and education: spiritual aspects"] // IV Rozhdestvenskie Parlamentskikh vstrechi v Sovete Federatsii Federal'nogo Sobraniia Rossiiskoi Federatsii 26 ianvaria 2016 goda [4th Christmas Parliamentary Meeting in the Council of Federation of the Federal Assembly of the Russian Federation, January 26, 2016] // <http://www.patriarchia.ru>.
3. Zimniaia I.A. Psikhologiya obucheniia nerodnomu iazyku [Psychology of teaching a non-native language]. M., 1989.
4. Korgova M.A. Menedzhment [Management]. Rostov n/Don, 2008.
5. Polozhenie ob akademicheskom reitinge studentov MGIMO(U) MID Rossii ot 08 iunია 2004 g. [Regulation on the academic rating of students. MGIMO(University) under the MFA of Russia, June 8, 2004] // <http://mgimo.ru>.
6. Rozhdestvenskaia E.A., Roshchina N.A., Kubarev E.N. Osobennosti motivatsii obucheniia v vuze [Specifics of motivation at university] // Vestnik TGPU. 2005. Vypusk 1 (45). Seriya Psikhologiya // <http://vestnik.tspu.ru>.
7. Smirnov S.D. Psikhologicheskie faktory uspekhov ucheby studentov vuza [Psychological factors of successful studies of university students] // <http://www.psy.msu.ru>.
8. Torkunov A.V. Sovremennaiia istoriia Rossii v mezhdunarodnom kontekste [Russia's modern history in the international context] // Vestnik MGIMO-Universiteta [Bulletin of MGIMO-University]. 2012. № 6 (27).
9. Patrick J. Montana, Bruce H. Charnov. Management. Barron's business review series, 3rd ed. 2000.
10. Engibarjan R.V. Kachestvennoe obrazovanie – glavnoe uslovie dinamichnogo razvitiia obshchestva i ego konkurentnosti [Quality Education – The Key Prerequisite for the Dynamic Development of Society and its Competitiveness] // Pravo i upravlenie. XXI vek [Law and Governance. 21st century]. 2013. № 4.
11. Engibarjan R.V., Krasnov Iu.K. Etnos v sovremennom mire [The Ethnos in the Modern World] // Pravo i upravlenie. XXI vek [Law and Governance. 21st century]. 2008. № 2.