

учебном процессе. Каждый слушатель получает доступ к учебному порталу, раздаточный материал, а также имеет возможность получать консультации преподавателей на форумах, в скайпе, по e-mail. Образовательный центр налаживает тесные контакты с компаниями-резидентами ПВТ, что позволяет оказывать поддержку выпускникам в дальнейшем трудоустройстве.

Планируется получение гранта Всемирного банка на создание регионального образовательного центра для стран СНГ по разработке программного обеспечения для мобильных телефонов.

Приведем другие формы образовательной деятельности в сфере ИТ-технологий, которые выступают реальными инструментами повышения качества подготовки инженеров-программистов. Так в ПВТ в сентябре 2012 года была проведена «Неделя знаний»: как найти интересную и высокооплачиваемую работу. В октябре для студентов ФМО БГУ было организовано посещение Парка высоких технологий. 1 декабря прошлого года был проведен Форум по программной инженерии для студентов SEF.BY2Students-2012. В этом же месяце ПВТ и Microsoft заключили договор о поддержке стартапов и ИТ-образования. Также в декабре состоялся Мастер-класс «ИТ-предпринимательство» Юрия Зиссера, основателя проектов TUT.BY и hoster.by, в БГЭУ.

Таким образом, специфика применения инструментов повышения качества в инженерном образовании заключается в симбиозе современной науки, образования и бизнеса. Основная форма реализации этих инструментов – осуществление совместных образовательных проектов, позволяющих студентам получить не только высоко-технологичные знания, но и встретиться с представителями ведущих мировых и бело-русских ИТ-компаний. В неформальной обстановке предоставляется возможность узнать о тенденциях развития ИТ-отрасли в республике, особенностях основания и ведения собственного ИТ-бизнеса, истории возникновения популярных белорусских и мировых программных продуктов и интернет-проектов и секретах их успеха.

УДК 681.324

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СТРАТЕГИЯ – ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ К КАЧЕСТВЕННОМУ ОБУЧЕНИЮ

EDUCATIONAL STRATEGY, INCREASING THE MOTIVATION TO QUALITY EDUCATION

**Чантуриа Н.Г., Паресашвили Н.Г., Кулдонашвили
Г.А. Chanturia N., Paresashvili N., Kuldonashvili G.**

Грузинский технический университет
Тбилиси, Грузия

One of the major problems in modern Georgia is decrease in the quality of a human resource. Permanent population decline is superimposed a sharp decline in employment and, as a result, reduction the motivation for learning. Success of a choice and training (study) of students in higher educational institutions of Georgia is influenced by many factors. The present article analyzes the relationship between some of these factors and their effects on motivation and improvement of the educational process

1. Качество высшего образования сегодня не исчерпывается только ценностями деятельности высшего учебного заведения, хотя они и должны рассматриваться в роли его интеллектуальной и теоретической первоосновы. Говоря об обеспечении качества образования, необходимо, прежде всего, ориентироваться на запрос потребителя. Так, с позиции студентов и их родителей качество образования определяется возможностью получить достойную работу и высокий социальный статус. Работодатели будут оценивать качество образования по тому, как бывшие студенты используют в практической деятельности знания, навыки и умения, приобретенные в период обучения, насколько они полезны компании и способствуют ее развитию. Таким образом, конечным показателем качества является востребованность выпускника работодателем и его карьерный рост.

2. Одной из важнейших проблем, если не самой главной, в современной Грузии является снижение качества человеческого ресурса. На постоянное сокращение численности населения накладывается резкое падение уровня занятости и, как следствие, уменьшение мотивации к образованности: на фоне явного переизбытка на рынке труда выпускников вузов наблюдается дефицит реально работающих специалистов. Несмотря на перманентные реформы, проводимые в сфере образования, большинство выпускников вузов, нередко обладая завышенными требованиями и амбициями, не могут адекватно оценить свою стоимость на рынке труда.

3. Возникает вопрос: насколько качественное у нас образование? На успешность выбора и обучения (учебы) студентов в высших учебных заведениях Грузии влияют многие факторы, но первоочередными мотивами являются: наличие платы за обучение и ее величина, материальное положение, уровень довузовской подготовки, престижность вуза и адекватность исходных представлений о специфике вузовского обучения, материальная база вуза, уровень квалификации преподавателей и обслуживающего персонала, форма обучения и т. д. Анализ взаимосвязи некоторых из этих факторов и степень их влияния на повышение мотивации к учебно-воспитательному процессу и посвящена настоящая статья.

4. С мотивацией студентов у нас не всё обстоит гладко. Результаты различных опросов студентов первого курса показывают, что только 30 % из них имеют положительную внутреннюю мотивацию. Остальные имеют либо положительную внешнюю мотивацию – хотят овладеть престижной и хорошо оплачиваемой профессией, либо не имеют никакой и поступили в вуз с целью получения диплома. Как оказалось, многие студенты учатся в вузе лишь потому, что родители за обучение платят, учеба студента вуза стоит недешево, в итоге многим приходится учиться, дабы не разочаровать родителей и не выкинуть деньги «на ветер». Аналогичная мотивация имеет место у студентов, обучающихся на бюджетной основе-«гранте», так как оно им далось с трудом.

Некоторым стимулом высокой успеваемости являются стипендии, но реальной мотивацией к качественному обучению является гарантия на трудоустройство для молодых специалистов.

5. Существенное влияние на мотивацию к качественному обучению оказывает организация процесса обучения. На сегодняшний день ответственность за низкие результаты обучения должны нести и преподаватель и студент. Естественно, для несения этой ответственности у обучающегося должно быть право выбора преподавателя. При подобном подходе, учителя и учащиеся будут реально оценивать свои силы и их мотивация существенно возрастет. Чтобы мотивировать преподавателей, нужно не просто платить больше, а дать им возможность заработать преподаванием столько, сколько они смогут. Для этого нужно платить преподавателю не за часы, а

за человеко-часы, т.е. за количество обученных в единицу времени. Ученики, в свою очередь, должны выбирать преподавателя самостоятельно и свободно. Критериями выбора преподавателя должны быть его квалификация и профессионализм, а не легкодоступность зачетов.

6. Свободный выбор преподавателя студентом будет являться основным мотивирующим фактором и для преподавателя. Чем больше ему удастся привлечь на свои занятия студентов, тем больше он заработает. Очень важно, чтобы появилась возможность зарабатывать преподавательским трудом. При этом механизм «зарабатывания» должен быть понятен и прозрачен. В результате, в вузах может появиться значительное число невостребованных преподавателей, чьи занятия не заинтересовали потребителя их услуг – студентов. А успешным даст возможность зарабатывать преподаванием, стимулируя постоянный поиск и разработку новых, более эффективных методик и организационных форм проведения занятий, включая дистанционные и интерактивные формы, а также использование возможностей современных технологий обучения.

7. Важно, чтобы результаты труда действительно зависели от преподавателя, а руководство вузов создавало для этого условия. К таким условиям относятся наличие соответствующей квалификации, оснащённости средствами обучения и контроля, внедрение возможностей современных новшеств. Если преподавателю будет интересно работать, то не исключено, что, наконец, и обучающимся станет интересно учиться, что будет поддерживать у них высокий уровень мотивации к качественному обучению.

8. В результате этих преобразований преподаватель (учитель) должен стать ключевой фигурой в учебном заведении – лицом вуза и составлять его главный ресурс. Основными задачами администрации вузов должны стать поиск и привлечение в свои учебные учреждения таких сотрудников, а также их дополнительная мотивация. Например, для наиболее результативных преподавателей можно устанавливать повышающие коэффициенты. Это будет дополнительным стимулом для улучшения качества обучения. На наш взгляд, главной определяющей оценкой преподавателя должен быть рейтинг, демонстрирующий его востребованность среди студентов, а не звания, количество публикаций и заслуги на другом месте работы. Логическим продолжением «рыночной политики» внутри учебного заведения станет перенос этих принципов и на отношения «вуз-заказчик». Вузы, осуществляющие более качественную подготовку специалистов за счёт более качественного преподавательского состава, вправе повышать цену на свои услуги.

Резюмируя всё вышесказанное, можно сказать, что необходимость масштабного реформирования системы подготовки кадров давно созрела и осознаётся всеми участниками этого процесса. Можно сказать, что процесс уже сдвинулся с места, но необходимо усовершенствовать способы повышения мотивации к качественному обучению в вузах на всех уровнях.

1. Борисов В.В. Болонский процесс в Европе и в России: пути реформирования высшего образования // Наука. Инновации. Образование. М., 2006. С 264-275.
2. Константинов Г.Н., Филонович С.Р. Университеты, общество знания и парадоксы образования // Вопросы образования. 2005. № 4. С. 106-126.
3. Шмаров А., Глинкин И., Андреевкова А. Вузы и работодатели о выпускниках и реформе высшей школы. Доклад. Аналитический центр «Эксперт», ЦЕССИ, АФК «Система», РУСАЛ. – М., 2005 г. – 49 с.