

Швагрукова Екатерина Васильевна

МОТИВАЦИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ К ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ТЕХНОЛОГИЙ E-LEARNING В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

В статье представлена педагогическая проблема интеграции технологий электронного обучения в систему высшего образования России. Внедрение технологий e-learning в образовательный процесс российских вузов сталкивается с множеством технических и психологических проблем. Для их решения необходимо применять теорию мотивации персонала. Исследование базируется на теории мотивации, рассматриваются ее виды, а также специфика электронного обучения, его достоинства и недостатки. Прикладная часть работы посвящена разработке способов мотивации профессорско-преподавательского состава при внедрении технологий e-learning в систему высшего образования России.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2014/12/42.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2014. № 12 (90). С. 143-147. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2014/12/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

УДК 378.126

Педагогические науки

В статье представлена педагогическая проблема интеграции технологий электронного обучения в систему высшего образования России. Внедрение технологий e-learning в образовательный процесс российских вузов сталкивается с множеством технических и психологических проблем. Для их решения необходимо применять теорию мотивации персонала. Исследование базируется на теории мотивации, рассматриваются ее виды, а также специфика электронного обучения, его достоинства и недостатки. Прикладная часть работы посвящена разработке способов мотивации профессорско-преподавательского состава при внедрении технологий e-learning в систему высшего образования России.

Ключевые слова и фразы: высшее образование; вуз; мотивация; профессорско-преподавательский состав; образовательный процесс; интерактивные технологии; электронное обучение.

Швагрукова Екатерина Васильевна, к. филол. н.

Томский политехнический университет

shvagrucova@tpu.ru

**МОТИВАЦИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ К ИСПОЛЬЗОВАНИЮ
ТЕХНОЛОГИЙ E-LEARNING В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ[©]**

Современная система высшего образования в России сталкивается с множеством вызовов, касающихся различных сторон образования, таких, например, как его содержание, распределение учебной нагрузки внутри определенной дисциплины и т.д. Участие в Болонском процессе кардинально изменило систему российского высшего образования, в силу чего временной ресурс на изучение многих дисциплин, значимых для будущей карьеры выпускника вуза, был существенно сокращен.

В связи с сокращением количества часов, выделяемых в процессе обучения на аудиторную работу, а также благодаря стремительному развитию информационных технологий, появились новые методы обучения, используемые как в аудиторной работе со студентами, так и в самостоятельной работе обучающихся. Технологии *e-learning* (электронного обучения), впервые примененные в учебном процессе в 1960-м году в Университете Иллинойса и ставшие неотъемлемым элементом образовательной среды США, завоевывают все большую популярность и в России, поскольку обладают рядом преимуществ, как то: экономия аудиторного времени и фонда, формирование у студентов компетенции автономного обучения и др.

Вместе с тем, электронное обучение сталкивается в некоторыми препятствиями при внедрении в образовательный процесс в России. Достаточно часто преподаватели не готовы использовать технологи *e-learning* на своих занятиях, несмотря на очевидную перспективность данного направления. В связи с этим, возникает проблема мотивации профессорско-преподавательского состава (ППС) к использованию технологий или элементов *e-learning* в учебном процессе.

Данная работа посвящена анализу и поиску путей решения вышеуказанной проблемы.

Для решения проблемы мотивации ППС к использованию технологий *e-learning* в образовательном процессе необходимо рассмотреть понятие «мотивация», а также виды мотивации. Термин «мотивация» имеет различные определения, в зависимости от науки, в рамках которой рассматривается проблема. Поскольку в данной работе внедрение *e-learning* рассматривается с позиций менеджмента, здесь использовано определение, данное понятию «мотивация» в рамках теории управления персоналом.

Мотивация (лат. motivatio) – процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общей целей организации [2].

Мотивация всегда предполагает процесс какой-либо целенаправленной деятельности, а не единичное действие. В процессе мотивации должна быть четко обозначена цель, которую необходимо достичь, приложив определенные усилия. Если цель не обозначена, процесс может не состояться.

По мнению одного из ведущих мировых специалистов по работе с персоналом М. Армстронга, мотивация определяется тремя факторами: “The three components of the motivation are: direction – what a person is trying to do; effort – how hard a person is trying; persistence – how long a person keeps on trying” [4, p. 216]. / «Три компонента мотивации это: направление – что человек пытается делать, попытка – насколько усердно человек пытается, настойчивость – как долго человек продолжает свои попытки» (*здесь и далее перевод мой – Е. Ш.*). Если один из компонентов обнаруживает уязвимость, то мотивация индивида находится в ослабленной позиции.

Ключевую роль в процессе мотивации коллектива играет осознание потребностей. Если индивид или коллектив имеет четкое представление о том, что ему необходимо, это влечет за собой появление мотивации к совершению определенных действий. Если потребности не осознаны, мотивация к какой-либо деятельности появиться не может.

Осознание неудовлетворенных потребностей может быть сознательным или неосознанным (лишь в качестве ощущения нехватки/отсутствия чего-либо). Осознанные потребности порождают желания, нуждающиеся в их осуществлении, неосознанные потребности нуждаются в осознании и вербализации. После формулирования желаний возникают цели, способствующие их воплощению в действительность, и выбирается путь реализации данных целей. “If the goal is achieved, the need will be satisfied and the behaviour is likely to be repeated the next time a similar need emerges” [Ibidem, p. 216-217]. / «Если цель достигнута, потребность будет удовлетворена, и вполне вероятно, что схема поведения будет воспроизведена при возникновении подобной потребности в следующий раз».

Мотивация является одним из мощных факторов организации работы любого трудового коллектива, и профессорско-преподавательская среда не является исключением. Однако чем выше общий интеллектуальный уровень трудового коллектива, тем сложнее, разнообразнее и, возможно, изощреннее должна быть мотивация к выполнению необходимых руководству действий.

Для выбора наиболее адекватной системы мотивации необходимо рассмотреть различные виды мотивации и проанализировать их, исходя из ситуации конкретного вуза.

В 1957 году Ф. Герцберг и ряд других ученых выделяли два вида мотивации: *внутреннюю* и *внешнюю* [Ibidem, p. 217].

Факторы *внутренней мотивации* порождались самим индивидом и заставляли его двигаться в нужном направлении. К числу этих факторов относятся: ответственность, автономность деятельности, умение применять и развивать полученные навыки, сложность выполняемой работы и возможности дальнейшего личностного роста.

Внешняя мотивация – это деятельность руководства, направленная на мотивирование персонала. К факторам внешней мотивации относятся: повышение заработной платы, вынесение благодарности, продвижение по карьерной лестнице, а также система наказаний за некачественно выполненную работу (критика, дисциплинарные взыскания, лишение премии и т.д.).

Оба вида мотивации имеют свои достоинства и недостатки. Сильной стороной внутренней мотивации является отсутствие внешнего воздействия – некоего «насилия» – со стороны руководства: человек сам выбирает траекторию движения, в рамках которой он будет реализовывать свою цель. Минусом данного вида мотивации является отсутствие внешних временных ограничителей, потому что, как правило, сотрудник с трудом сам контролирует время выполнения задания. Процесс решения задачи может затянуться.

Сильной стороной внешней мотивации является четкая и понятная система мотивации: публичность поощрения/наказания, материальная составляющая, гарантированный карьерный рост. Однако у внешней мотивации есть важный минус – ее насильственный характер. С точки зрения М. Армстронга, “...extrinsic motivators can have an immediate and powerful effect, but it will not necessarily last long” [Ibidem, p. 218]. / «Внешние мотиваторы могут иметь мгновенный и мощный эффект, но он необязательно продлится долго».

На наш взгляд, наиболее эффективна многоступенчатая система мотивации коллектива, учитывающая особенности данной организации и ориентированная на конкретных исполнителей, в нашем случае – ППС вуза.

E-learning является термином с чрезвычайно широким значением, поглощающим другие термины из данного семантического поля, как то: *multimedia learning* (мультимедиа обучение), *technology-enhanced learning* (TEL) (технически улучшенное обучение), *computer-based instruction* (CBI) (компьютеризованное обучение), *computer-based training* (CBT) (компьютеризованная подготовка), *computer-assisted instruction or computer-aided instruction* (CAI) (обучение с компьютерным сопровождением), *Internet-based training* (IBT) (интернет-обучение), *web-based training* (WBT) (сетевое обучение), *online education* (он-лайн обучение), *virtual education* (виртуальное обучение), *virtual learning environment* (VLE) (среда виртуального обучения) и др. [6].

В данной работе мы будем придерживаться следующего определения:

E-learning – “an approach to teaching and learning... that is based on the use of electronic media and devices as tools for improving access to training, communication and interaction” [5] / «подход к преподаванию и обучению, который базируется на использовании электронных средств массовой информации и устройств в качестве инструментов для улучшения доступа к обучению, общению и взаимодействию».

Первая попытка электронного обучения, предпринятая Университетом Иллинойса в 1960 году, выглядела следующим образом: студенты, находясь во время прослушивания лекции за компьютерами, объединенными в сеть, получали доступ к дополнительным информационным ресурсам по теме курса.

Бурное развитие технологий *e-learning* и их активное применение в образовательном процессе в России началось в 2000-е годы, а сейчас, в 2014 году, мы можем говорить о буме электронного обучения. В мировых масштабах в этой связи можно упомянуть возникновение в 2000-х гг. открытых образовательных ресурсов различных всемирно известных университетов (в первую очередь, Массачусетского технологического института (MIT)), которые потом превратились в электронные образовательные платформы, такие как *Coursera*, *EDX*, *Udacity*, *Iversity* и др.

В данный момент мировое образовательное сообщество обсуждает угрозу вытеснения аудиторного/очного обучения дистанционным обучением, однако, на наш взгляд, эти страхи необоснованны, поскольку в обучении важную роль играет фактор личности преподавателя, который практически нивелируется в электронном обучении. Электронное обучение, в свою очередь, позволяет сохранить связь преподавателя и студента: «Электронное обучение предусматривает, наряду с наличием полностью опосредованного

педагогического взаимодействия, сохранение традиционного, непосредственного межличностного взаимодействия между субъектами учебного процесса» [1, с. 75].

Таким образом, можно утверждать, что интеграция *e-learning* в образовательный процесс российских вузов неизбежна, соответственно, необходимо быть к ней готовыми и подходить к данному процессу осознанно, с пониманием сущности процесса интеграции, а также достоинств и недостатков внедрения данных технологий. Кроме того, в современном информационном обществе уже невозможно существовать без использования интернет-технологий, поэтому внедрение технологий *e-learning* в российский образовательный процесс является вопросом ближайшего будущего. «Российское общество не в полной мере отдает себе отчет в том, что в мире возник и активно развивается абсолютно новый вектор образования, порождающий новые угрозы и системные вызовы, и, если в ближайшее время эффективное электронное образование не станет частью процесса обучения, то наряду с наблюдающимся уже сегодня физическим оттоком из России студентов, возникнет дополнительно отток виртуальный» [3, с. 28].

Необходимо отметить, что *e-learning* имеет ряд несомненных достоинств по сравнению с традиционными технологиями обучения. Так, к плюсам электронного обучения относятся следующие:

- 1) низкая финансовая стоимость организации и проведения он-лайн обучения;
- 2) отсутствие необходимости в большом аудиторном фонде (для учебного заведения);
- 3) массовость обучения (например, на курсах MOOCs (*Massive Open Online Courses* / Массовые открытые он-лайн курсы) регистрируются и проходят обучение более 50 миллионов пользователей);
- 4) формирование и развитие важнейших компетенций, необходимых успешному выпускнику вуза (например, автономность учебной деятельности, тайм-менеджмент, ответственность, умение работать в команде и т.д.);
- 5) инновационный характер обучения и, как следствие, способность мотивировать студентов к изучению дисциплины;
- 6) гибкость системы *e-learning* и, как следствие, индивидуализация образовательной траектории отдельного студента;
- 7) разнообразие образовательных моделей, используемых преподавателем при внедрении *e-learning*;
- 8) привлечение современного и актуального материала для занятий.

E-learning предоставляет возможности как для обучения под руководством преподавателя или консультанта, так и самостоятельного обучения по индивидуально подобранной траектории. Также существует возможность использования электронного обучения в качестве источника получения дополнительной информации по традиционным дисциплинам.

Однако, несмотря на очевидные достоинства, у электронного обучения имеется и ряд недостатков. По сравнению с США и Европой, Россия достаточно поздно превратилась в «компьютеризованную» страну, поэтому общий уровень компьютерной грамотности населения невысок. И это – далеко не единственная причина некоего страха перед внедрением *e-learning* в образовательный процесс российских вузов.

Проблемы внедрения электронного обучения в образовательный процесс высших учебных заведений России можно, в целом, разделить на *технические* и *психологические*.

Технические проблемы включают в себя следующие моменты:

- 1) оснащение образовательного пространства необходимым оборудованием (компьютеризация рабочих и учебных мест, прокладывание беспроводной сети Интернет – *Wi-Fi* и т.д.);
- 2) разработка собственных электронных ресурсов (создание электронных пособий и курсов в рамках основных образовательных программ (ООП), перенос части учебно-методического материала на электронные платформы вузов, разработка контролирующих материалов в электронной среде и т.д.);
- 3) закупка электронных образовательных ресурсов в более «продвинутых» зарубежных вузах;
- 4) организация доступа студентов и преподавателей вуза как к мировой информационной сети, так и к электронной среде конкретного вуза;
- 5) создание эффективной системы мониторинга обучения при помощи технологий *e-learning*.

Это – далеко не полный список технических проблем, с которыми придется столкнуться любому вузу при внедрении технологий электронного обучения. Для их решения необходимо подключать административный ресурс, поскольку одну из главных ролей в данном вопросе играет финансовая составляющая.

Однако какой бы дорогостоящей ни была закупка оборудования, каким бы трудоемким ни было создание электронных ресурсов, по сложности решения это не может сравниться с психологическими проблемами внедрения *e-learning* в России.

Решение психологических проблем, как профессорско-преподавательского состава, так и студенческой массы представляется нам наиболее сложной задачей при внедрении электронного обучения в России. Наше внимание в данной работе будет сосредоточено на ППС.

Психологические проблемы внедрения *e-learning* связаны, в первую очередь, с психологической неготовностью основной части профессорско-преподавательского состава к работе в электронной образовательной среде. Уровень владения компьютером у преподавателей вузов достаточно высокий, по сравнению с другими социальными группами населения России, однако на уровне осознания необходимости данной работы возникает некий психологический «барьер». Преподаватели основной части технических дисциплин, подчас, достаточно консервативны и с трудом идут на внедрение новых методов обучения: «Уже сейчас раздаются голоса ученых, которые не могут представить себе получения эффективных знаний в ходе

дистанционных занятий, без личного контакта с обучаемыми» [Там же, с. 31]. Несколько лучше ситуация складывается с преподавателями гуманитарных дисциплин, в частности, иностранного языка, поскольку, как правило, язык электронной среды им знаком, и при обучении ИЯ часто используются активные и интерактивные современные методы обучения.

Внедрение *e-learning* требует большой подготовительной работы в преподавательской среде. Необходимо специальное обучение ППС работе на электронных платформах и методически грамотному использованию электронных ресурсов в учебном процессе, потому что в перспективе их ждет не просто применение электронных ресурсов в рамках своих курсов и дисциплин, но и разработка собственных электронных курсов и их сопровождение на электронных платформах.

Для решения психологических проблем нужно, во-первых, массово внедрять в сознание преподавателей идею о необходимости и неизбежности использования технологий *e-learning*, а во-вторых, разработать четкую систему обучающих курсов и методических семинаров по внедрению электронного обучения в образовательный процесс. Когда *e-learning* перестанет быть экзотикой, его внедрение начнет стремительно развиваться и в России.

Технологии *e-learning* предполагают широкие возможности для совершенствования методов преподавания различных дисциплин, но для их интеграции в образовательный процесс необходима четкая система мотивации, ориентированная на ППС и включающая в себя оба вида мотивации – внешнюю и внутреннюю, только тогда возможна успешная реализация поставленных задач.

Внешняя мотивация подразумевает включение административного ресурса и разработку четких инструкций по внедрению технологий *e-learning* в учебный процесс, а также систему стимулов и поощрений за повышение трудовой активности сотрудников, а именно за использование элементов *e-learning* на занятиях.

Как известно, стимулы делятся на *моральные* и *материальные*. К *моральным* стимулам относятся стимулы, действие которых основано на получении индивидом общественного признания (благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.). В коллективе создается информационное поле, в котором как достижения, так и недоработки немедленно транслируются.

К *материальным* стимулам относятся финансовые выплаты за конкретные показатели (премирование, надбавка к заработной плате, единоразовые стимулирующие надбавки за выполнение определенных видов работ, карьерный рост и т.д.). Следует отметить, что материальное стимулирование, по оценкам психологов, имеет мощный, но краткосрочный эффект: приблизительно через 3-5 месяцев сотрудник привыкает к дополнительным выплатам и снижает свою трудовую активность. Поэтому время от времени необходимо пересматривать как список показателей, за выполнение которых выплачивается вознаграждение, так и размеры вознаграждения.

Внутренняя мотивация опирается на осознанный выбор сотрудника, который должен понять необходимость внедрения *e-learning* не только под влиянием внешних факторов (административного принуждения), но и прийти к собственному внутреннему убеждению в нужности и незаменимости электронного обучения в современном мире. Приход к внутреннему убеждению станет возможным при выполнении ряда действий.

Во-первых, преподаватель должен подробно ознакомиться с электронными ресурсами, которые необходимо использовать на занятиях. При знакомстве с электронными ресурсами преподаватель обнаружит множество необходимой, методически грамотно выстроенной для занятий информации, не представленной на традиционных бумажных носителях, которую до этого момента необходимо было собирать по крупицам из разных источников, комбинировать и, в целом, совершать много механической трудоемкой работы. Проанализировав материалы электронных ресурсов, преподаватель поймет, что они существенно облегчают его задачу при подготовке к занятиям и экономят время, прежде затрачиваемое на поиск адекватного материала.

Во-вторых, преподавателю необходимо будет пройти серию обучающих методических семинаров по интеграции *e-learning*, чтобы быть готовым к работе. Пройденное обучение позволит преподавателю чувствовать себя увереннее при работе с электронными ресурсами, а предложенные в рамках семинаров схемы работы значительно облегчат наработку учебно-методического материала прежде, чем преподаватель сам начнет разрабатывать собственные полноценные занятия с использованием технологий *e-learning*.

В-третьих, повышение уровня методической грамотности в области электронного обучения повысит самооценку преподавателя, позволит ему ощутить собственный профессиональный рост и, в конечном итоге, послужит стимулом к дальнейшему саморазвитию.

В-четвертых, использование электронных ресурсов при обучении существенно повышает мотивацию студентов к изучению дисциплины. Если рассматривать электронную платформу *MOODLE*, позволяющую организовать как аудиторную, так и самостоятельную работу студентов, то можно утверждать, что данный инструмент обучения вызывает у студентов интерес и желание пользоваться им не только в рамках занятий, но и в домашней обстановке. Преподаватель, наблюдая рост мотивации к изучению своей дисциплины, безусловно, будет использовать этот ресурс для поддержания и усиления интереса у студентов.

Проанализировав ситуацию, сложившуюся в России с внедрением электронного обучения в образовательный процесс вузов, рассмотрев виды и способы мотивации профессорско-преподавательского состава, а также возможные методы внедрения технологий *e-learning*, можно сделать следующие общие выводы:

1. В российской системе высшего образования созрела необходимость смены ориентиров: необходим переход от традиционных стационарных форм обучения к смешанным формам обучения с применением формата электронного обучения.

2. Реализовать смену образовательной парадигмы возможно, имея четко выстроенную систему мотивации профессорско-преподавательского состава, включающую в себя различные виды мотивации (внешнюю и внутреннюю).

3. Каждый вуз должен разработать собственные критерии реализации технологий e-learning, а также собственную систему стимулирования ППС при выполнении данных критериев.

4. При работающей системе мотивации профессорско-преподавательский состав быстро осознает преимущества технологий e-learning в учебном процессе и начнет внедрять электронное обучение уже самостоятельно.

Список литературы

1. **Бородачев С. А.** Функционирование образовательного пространства педагогического вуза на базе программных систем электронного обучения // Молодой ученый. 2011. Т. 2. № 2. С. 75-77.
2. **Мотивация** [Электронный ресурс]. URL: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/anticris/72322> (дата обращения: 01.10.2014).
3. **Стародубченко С. В.** E-learning – вызовы и угрозы современной системы образования // General and Professional Education. 2013. № 1. С. 27-31.
4. **Armstrong M.** A Handbook of Human Resource Management Practice. London, 2003.
5. **Creelman A.** What Is E-learning? [Электронный ресурс]. URL: <http://acreelman.blogspot.se/2012/04/what-is-e-learning.html> (дата обращения: 01.10.2014).
6. **E-learning** [Электронный ресурс]. URL: <http://en.wikipedia.org/wiki/E-learning> (дата обращения: 01.10.2014).

MOTIVATION OF HIGHER EDUCATION ESTABLISHMENTS TEACHERS TO USE E-LEARNING TECHNOLOGIES IN EDUCATIONAL PROCESS

Shvagrjukova Ekaterina Vasil'evna, Ph. D. in Philology
Tomsk Polytechnic University
shvagrjukova@tpu.ru

The article presents a pedagogical problem of the integration of e-learning technologies in the system of higher education in Russia. The introduction of e-learning technologies in the educational process of the Russian higher education establishments faces many technical and psychological problems. To solve them it is necessary to apply the theory of personnel motivation. The study is based on the theory of motivation; and its types as well as the specifics of e-learning, advantages and disadvantages are considered. The applied part of the work is devoted to developing the ways of academic staff motivation in the introduction of e-learning technologies in the system of higher education in Russia.

Key words and phrases: higher education; higher education establishment; motivation; academic staff; educational process; interactive technologies; e-learning.