

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Казанский (Приволжский) федеральный университет

Факультет повышения квалификации

Учебный проект:

**ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ К ПОЛУЧЕНИЮ ЗНАНИЙ  
ПОСРЕДСТВОМ МЕХАНИЗМА ГАРАНТИРОВАННОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА  
ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Проектная группа:

Слушатели курсов ФПК по программе  
«Метод проектов и повышения качества  
образования»

Модератор:

Директор ИНО КФУ Аюпов А.А.

---

«Проект допущен к защите»

Декан ФПК \_\_\_\_\_ Д.А.Темников

МП

Казань, 2014 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Изучение требований работодателей, предъявляемых к студентам
2. Мотивация как способ заинтересованности студентов к получению знаний
3. Проектная идея, предложенная преподавателями
4. Экспертная оценка проекта со стороны студентов

Заключение

Список использованных документов и источников информации

## **Введение**

Профессиональное образование всех уровней является сферой, которая в значительной степени влияет на формирование и развитие общества. В условиях перехода к рыночной экономике профессиональное образование все больше ориентируется на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросов работодателей, становится инструментом решения, в первую очередь, экономических проблем общества.

Тенденции развития экономики страны, реализация ФГОС ставят перед образовательными учреждениями стратегическую задачу – осуществлять подготовку высококвалифицированных специалистов в соответствии с запросами работодателей и требованиями рынка труда, а интеграция системы профессионального образования России в общеевропейское образовательное пространство ставит перед образовательными учреждениями и новую задачу – компетентность выпускников. Ключевым принципом обучения, основанного на компетенциях, является ориентация на результаты, значимые для сферы труда. Формирование модульных программ, основанных на компетентностном подходе, предполагает наличие постоянной обратной связи с работодателями, которые предъявляют свои требования к умениям и знаниям будущих работников.

Именно поэтому целью проекта является повышение мотивации студентов к получению знаний.

### **1. Изучение требований работодателей, предъявляемых к студентам**

С учетом требований, предъявляемых ФГОС к выпускникам, в текущем году в Казанской банковской школе (КБШ) было проведено исследование в целях изучения требований, предъявляемых работодателями к выпускникам образовательного учреждения «Казанская банковская школа».

Анкеты были отправлены в 17 банков города Казани, однако, в исследовании фактически приняли участие 8 банков. Среди них и региональные банки, среди которых крупнейший банк Республики Татарстан - «Ак Барс» банк, а также филиалы московских банков.

Банки, принявшие участие в опросе, оценили уровень:

- теоретической подготовки студентов Казанской банковской школы на 8,75 баллов (из 10);

- практической подготовки на 8,125 балла.

Все банки, принявшие участие в опросе, отметили, что уровень теоретической подготовки студентов достаточный для выполнения профессиональных функций, но требует дополнительного обучения на рабочем месте. 7 из 8 банков отметили, что уровень практической подготовки также достаточный для выполнения профессиональных функций, но тоже требует дополнительного обучения на рабочем месте.

Поскольку целью исследования было изучение требований, предъявляемых работодателями к выпускникам КБШ, мы попросили респондентов оценить потребность в специалистах по наиболее востребованным направлениям, которые мы определили после проведения мониторинга вакансий банков в сети Интернет.

В ходе анкетирования респонденты отметили, по каким направлениям наши выпускники фактически рассматриваются как потенциальные сотрудники (таблица 1).

**Таблица 1. Соответствие выпускников требованиям банка по направлениям деятельности**

Направления деятельности	Количество банков	Доля в %
Расчетно-кассовое обслуживание физических лиц	8	100
Расчетно-кассовое обслуживание юридических лиц	6	75

Депозитные операции с физическими лицами	6	75
Депозитные операции с юридическими лицами	4	50
Кредитные операции с физическими лицами	7	87
Кредитные операции с юридическими лицами	4	50

В ходе анкетирования банкам – респондентам было предложено проранжировать профессиональные и общие компетенции, а также личностные качества, которые наиболее значимы, по мнению работодателей, для специалиста банковского дела.

По данному вопросу мнения работодателей разошлись. Часть из них в числе значимых профессиональных качеств отметили: владение персональным компьютером, знание нормативных актов, необходимых для профессиональной деятельности.

Для других же в большей степени значимы коммуникативные навыки: умение общаться с клиентами, умение продавать банковские продукты.

В целом, значимость профессиональных качеств распределилась следующим образом:

- на первом месте – владение персональным компьютером;
- на втором – умение грамотно общаться с клиентами;
- на третьем – знание банковских продуктов.

Наиболее значимой личностной компетенцией по мнению всех работодателей является умение организовывать собственную деятельность. Ряд работодателей отметили такие компетенции как умение работать в команде, для других же более значимым является умение осуществлять поиск и использование информации, необходимой для выполнения профессиональных задач.

Проводя анализ личных качеств, необходимых для сотрудника банка, следует отметить, что, конечно же, желаемый набор личностных качеств зависит от занимаемой должности. Так, для специалиста, работающего в должности бухгалтера – операциониста по работе с физическими лицами,

наиболее значимыми личностными качествами являются:

- Стрессоустойчивость
- Внимательность
- Вежливость
- Организованность.

Для кредитного менеджера наиболее значимыми личностными качествами являются:

- Коммуникабельность
- Аналитический склад ума
- Стрессоустойчивость
- Вежливость.

Исходя из вышесказанного, были определены: проблема, цель и способы решения проблемы.

## **2. Мотивация как способ заинтересованности студентов к получению знаний**

Мотивация – одна из главных движущих сил в деятельности человека.

Мотивация – это побуждения, вызывающие активность личности и определяющие её направление.

Главным звеном мотивации является побуждение - поведенческое проявление желания удовлетворить свои потребности.

Учебный процесс относят к сложным видам деятельности, мотивов для обучения много и они могут не только проявляться отдельно в каждом человеке, но и сливаться в единое, формируя сложные мотивационные системы.

Для студентов – это наиболее эффективный способ улучшить процесс обучения.

Мотивы, побуждающие человека к активной деятельности, в данном случае – к получению знаний – могут быть самыми различными. Выпускник

должен не только владеть специальными знаниями, умениями и навыками, но и ощущать потребность в достижениях и успехе; знать, что на рынке труда он будет востребован. Чтобы достичь этих целей, у студентов должна быть мотивация учения. Эффективность учебного процесса непосредственно связана с тем, насколько высока мотивация и высок стимул овладения будущей профессией. Необходимо прививать студентам интерес к получению знаний, самостоятельной деятельности и непрерывному самообразованию.

По направленности и содержанию выделяют следующие виды мотиваций:

- социальные мотивы;
- познавательные мотивы;
- профессионально-ценностные мотивы;
- эстетические мотивы;
- коммуникативные мотивы;
- статусно-позиционные мотивы;
- традиционно-исторические мотивы;
- утилитарно-практические мотивы;
- учебно-познавательные мотивы;
- неосознанные мотивы.

Большинству студентов характерно слияние нескольких мотиваций в разных вариациях:

- получение свидетельства об образовании для расширения возможностей устроиться на хорошее рабочее место;
- получения необходимых знаний по специальности для того, чтобы в будущем по окончании учебного заведения устроиться на хорошее рабочее место;
- желание расширить свой круг общения;
- неосознанная мотивация, т.е. получение образования не по собственному желанию, а по чьему-то влиянию.

Основной задачей учебного заведения является стимулирование интересов к обучению таким образом, чтобы целью студентов стало не просто получение диплома, а диплома, который подкреплён прочными и стабильными знаниями.

Мотивация студентов – это действительно один из наиболее эффективных способов улучшить процесс и результаты обучения, а мотивы являются движущими силами процесса обучения и усвоения материала.

Студенты, не имеющие мотивации к овладению профессией, как показывает практика, испытывают трудности в процессе обучения, рано или поздно отказываются от обучения. Те же студенты, которые несмотря ни на что все же завершают обучение, в дальнейшем идут учиться или работать в совершенно иные профессиональные сферы.

Для обеспечения успешности процесса профессионального обучения в его ходе, естественно, необходимо учитывать уровень мотивации обучаемых.

Мотивационными процессами – мотивированием – можно управлять: создавать условия для развития внутренних мотивов.

«Мотивацию нельзя обогатить одними лишь словесными методами убеждения, необходим комплекс мер, обеспечивающих согласованность образовательной и социально-экономической политики и через это – наглядность связи между уровнем учебной активности индивида и полнотой реализации его жизненно важных интересов» сказали В.Г. Онушкин и Е.И. Огарев.

### **3. Проектная идея, предложенная преподавателями**

**Цель проекта** – разработать новый инструмент мотивации в виде гарантированного трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций.

Достижение указанной цели будет способствовать решению следующего ряда задач:

- 1) разработке перечня требований работодателя к выпускнику;
- 2) разработке способов внушения студентам требований работодателя;

3) разработке системы оценки выпускников со стороны работодателей.

**Основной проблемой** является отсутствие значимой мотивации студентов к получению знаний.

**Решения:**

1) Активное сотрудничество с работодателями. Активное сотрудничество с работодателем может проходить на двух уровнях:

а) На младших курсах обучения студенту важно познакомиться со своей будущей деятельностью, узнать, какие предприятия могут стать его работодателями, какие у них требования к молодым специалистам. Для этого можно провести ознакомительные встречи со студентами, ознакомительную практику, составить модель востребованного молодого специалиста.

б) На старших курсах – производственная практика.

2) Включение членов предприятий в попечительский совет учебного заведения.

3) Создание постоянной базы практики для оценки профессиональной квалификации выпускников учебных заведений по итогам производственной практики. Позволит потенциальным работодателям корректировать процесс теоретической подготовки студентов, работая в тесном контакте со студентами – практикантами и преподавателями, ведущими дисциплины профессионального модуля.

4) Активное сотрудничество с успешными выпускниками. Предоставляет возможность студентам понять, какие перспективы их могут ждать после получения диплома о профессиональном образовании.

5) Составление требований работодателя к квалификации выпускника учебного заведения. Дает возможность учебному заведению пересмотреть подходы к образовательному процессу для подготовки специалистов, обладающих высокими общими и профессиональными компетенциями.

б) Распределение предметов учебной программы по модулям, исходя из требований работодателя. Предполагает разделение учебных

дисциплин на два модуля. В первый предлагается выделить дисциплины, которые, в основном, формируют общие компетенции, а во второй включить дисциплины, формирующие профессиональные компетенции. Средний балл для первого модуля предлагается взять с коэффициентом 0,4, а второго – 0,6. Общий рейтинг, формируемый исходя из успеваемости студента по результатам обучения в учебном заведении с учетом предлагаемых коэффициентов, предлагается учитывать в формировании professional skills.

7) Стимулирование не на оценку, а на результат. Суть заключается в том, что студента необходимо не только заинтересовать предметом, но и открыть для него возможности практического использования знаний.

8) Формирование professional skills, исходя из рейтинга учебных модулей и оценки работодателя по итогам практики. Дает возможность выпускнику без опыта работы предоставить потенциальному работодателю сведения о своей квалификации, подтвержденной не только оценками из диплома, но и оценкой специалиста – профессионала.

**В результате реализации проекта** предполагается, что выпускник получит профессиональные знания, которые удовлетворяют требованиям потенциальных работодателей и помогут выпускникам в трудоустройстве по специальности после получения диплома. Работодатели, в результате реализации проекта, должны получить квалифицированных специалистов, обладающих высоким уровнем общих и профессиональных компетенций и свести затраты организации на первичное обучение и переподготовку сотрудников после их приема на работу к минимуму.

#### **4. Экспертная оценка проекта со стороны студентов**

Для экспертной оценки разработанных преподавателями для студентов проектных решений было проведено специальное исследование среди самих студентов. Во время очередного семинарского занятия 02.10.2014 г. группе студентов Набережночелнинского института (филиала) Казанского

(Приволжского) федерального университета, обучающихся по направлению «Прикладная информатика» с профилем «в экономике», было предложено самим назвать те решения, которые повысят их мотивацию к получению знаний. Представлял большой интерес вопрос: будут ли среди называемых студентами решений такие, которые бы совпадали с выдвинутыми преподавателями?

В опросе в качестве экспертов участвовали всего 12 человек: 4 девушки и 8 юношей. Предварительно им было разъяснено, что аналогичные решения разрабатываются преподавателями для данного проекта. Было выдвинуто условие о том, чтобы их решения не повторяли друг друга. Тем не менее, полученные в результате опроса решения можно условно объединить в 3 группы: материальная, учебная, профессиональная (таблица 2).

Как видно из таблицы 2 решения по профессиональной группе по количеству являются с точки зрения студентов наиболее часто предлагаемыми наряду с учебной. При этом большинство из этих двух групп совпадают с выдвинутыми преподавателями предложениями. Это экспертное мнение студентов подтверждает правильность разработанного в проекте инструмента мотивации.

Для выяснения, какому же все-таки решению отдано максимальное предпочтение, был проведен еще один опрос. Студентам было предложено высказать свое мнение сначала в мягком варианте, распределив 100% своего предпочтения среди 12 решений, затем в жестком варианте, выбрав только одно решение из 12, т.е. отдав все 100% единственному с их точки зрения верному.

**Таблица 2. Группировка предложенных студентами решений по мотивации к получению знаний**

Предлагаемые решения	Группа
Повысить стипендию	материальная
Интересные преподаватели	учебная

Хорошее трудоустройство	профессиональная
Выбрать правильное направление учебы	учебная
Убрать неинтересные предметы, оставить профессиональные	профессиональная
Встречи с лучшими бизнесменами	профессиональная
Современный учебный план	учебная
Оптимальное по времени расписание	учебная
Практические занятия по профессии	профессиональная
Улучшить условия обучения, обновить технику	учебная
Поощрять отличников (на море)	материальная
Одновременно учиться и работать	профессиональная

Получено, что если учитывать оба способа опроса в совокупности, то наиболее важными условиями мотивации будут: материальный – повышение стипендии, профессиональные – хорошее трудоустройство, практические занятия по профессии и встречи с лучшими бизнесменами, учебные – выбор правильного направления учебы, обновление учебной техники (рисунок 1).

Однако если рассмотреть отдельно мнение девушек и юношей, то видно, что девушек интересует в основном материальный аспект (рисунок 2), а юношей – профессиональный, в меньшей степени – учебный (рисунок 3).

Таким образом, экспертная оценка студентов в основном подтверждает правильность предложенных преподавателями решений по мотивации студентов к получению знаний через усиление профессиональной части.

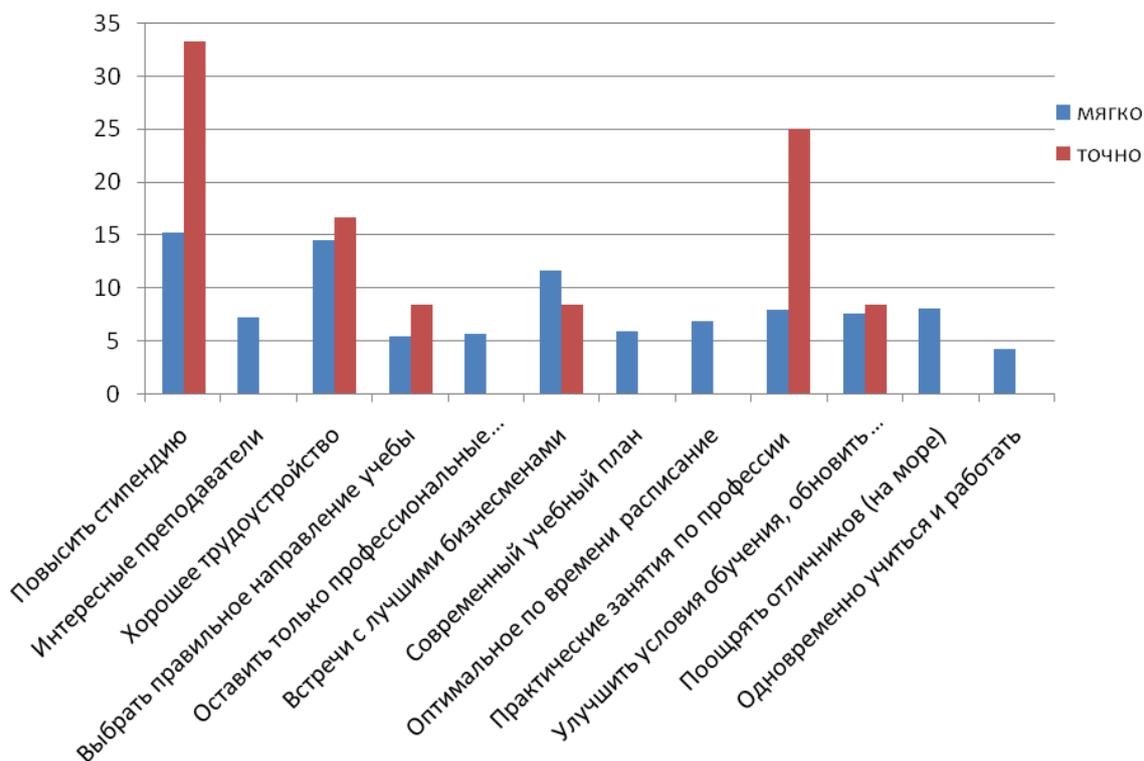


Рисунок 1. Мнение студентов о важности отдельных решений по мотивации к получению знаний, в процентах

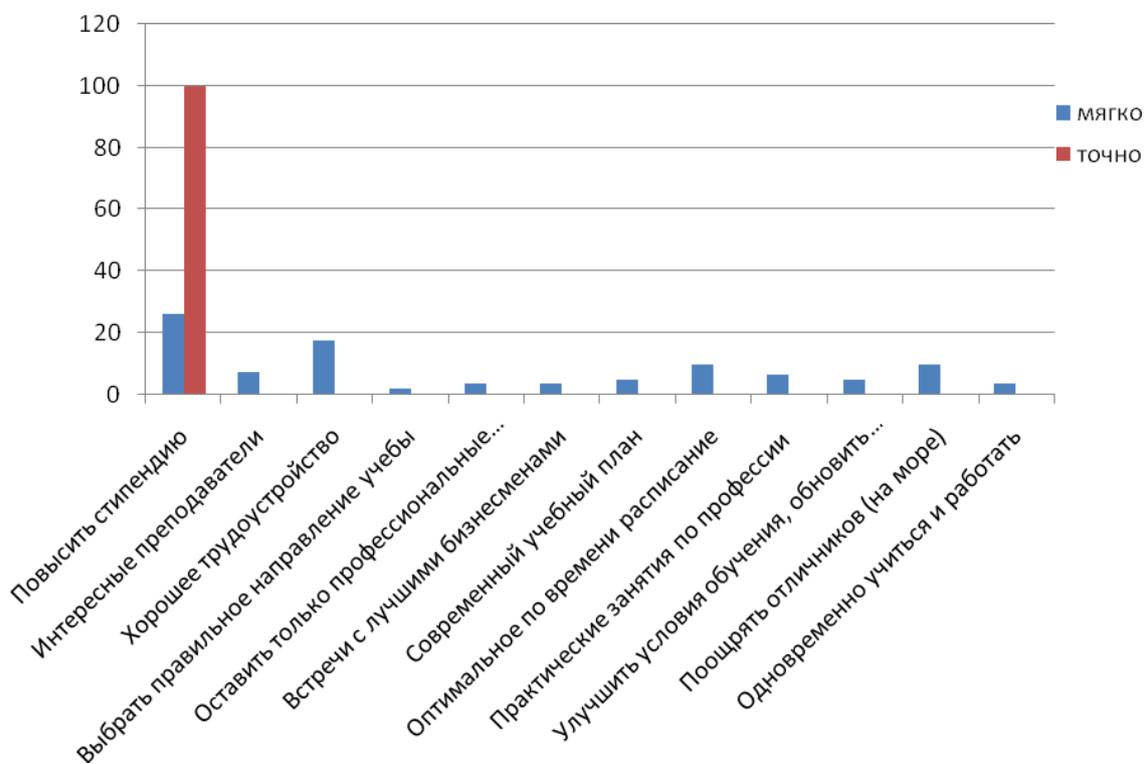


Рисунок 2. Мнение девушек о важности отдельных решений по мотивации к получению знаний, в процентах

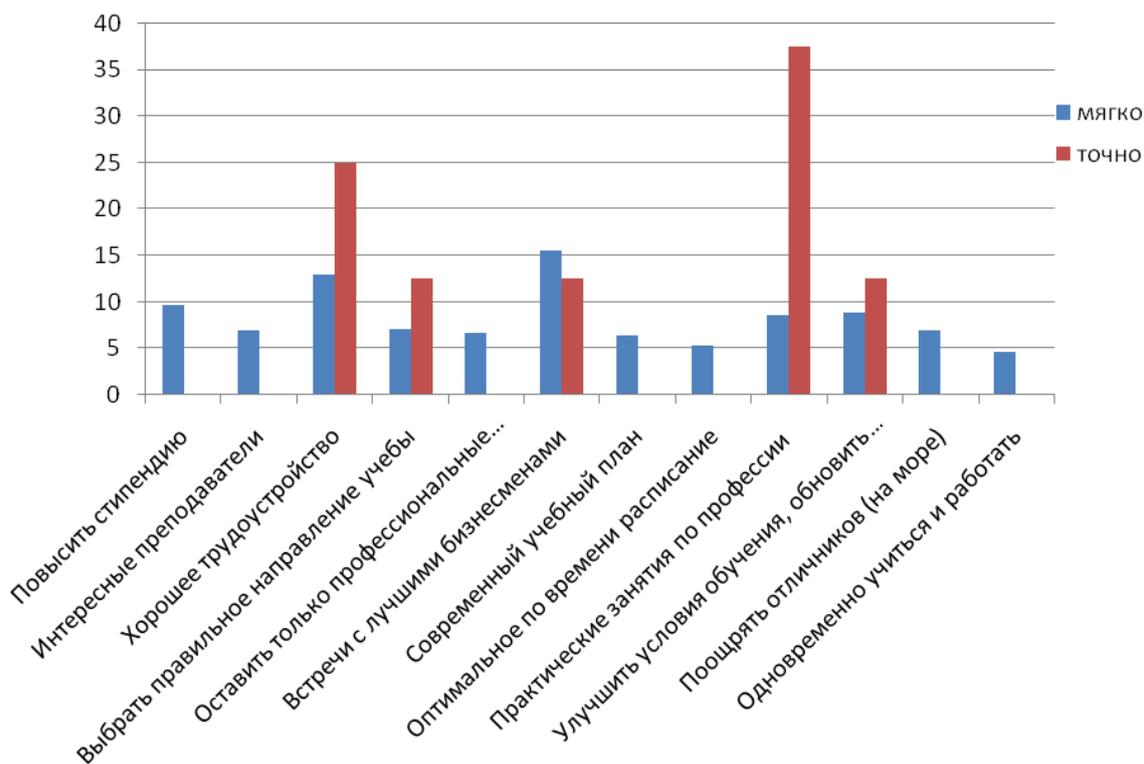


Рисунок 3. Мнение юношей о важности отдельных решений по мотивации к получению знаний, в процентах

В качестве полезного дополнения к проекту можно учесть мнение девушек о необходимости повышения материальной заинтересованности в получении профессиональных знаний, например, через достаточно хорошо оплачиваемую практику.

## Заключение

Исходя из проведенного при подготовке проекта исследования, можно сделать следующие выводы:

1. Разработанный инструмент мотивации студентов к получению знаний является востребованным, что подтверждается требованиями, выставляемыми работодателями к будущим сотрудникам.
2. Предложение преподавателей о полагании в основу инструмента мотивации профессиональных знаний, базирующееся на многолетнем педагогическом опыте, является достоверным.
3. Мнение самих студентов, использованное для экспертизы проекта, подтверждает заложенную в него идею о приоритете профессиональных знаний при мотивации.

## **Список использованных документов и источников информации**

1. Евстратова А.Ю. Взаимодействие КБШ (к) Банка России с работодателями в процессе подготовки и трудоустройства специалистов // Материалы семинара Республиканского методического объединения заведующих отделениями ССУЗ Республики Татарстан по теме «Взаимодействие образовательных учреждений СПО с работодателями в процессе подготовки и трудоустройства специалистов».
2. Перепелица Г.В. Современные требования работодателей, предъявляемые к выпускникам по специальности «Банковское дело» // Материалы семинара Республиканского методического объединения заведующих отделениями ССУЗ Республики Татарстан по теме «Взаимодействие образовательных учреждений СПО с работодателями в процессе подготовки и трудоустройства специалистов».
3. Профессиональное образование: проблемы и перспективы развития. Материалы IV Всероссийской заочной научно-практической конференции (г. Пермь, 19-20 мая 2013 года).
4. Энциклопедия профессионального образования: В 3-х т. / Под ред. С.Я. Батышева. – М., АПО. 1999 – 440 с., ил. Т. 2 – М – П – 1999.