

С.П. БАШКИРОВ, начальник
управления по учебно-
воспитательной работе
Я.Ю. ВАСИЛЬЕВ, начальник центра
социологических исследований

Структурирование студенческой среды и стратегии воспитательной работы

В статье проведена категоризация групп студенческого актива с опорой на теорию мотивации, что позволяет системно обосновать подбор методологического инструментария воспитательных мероприятий с точки зрения мотивации студентов для конкретных групп. Построена модель воспитательной работы, сочетающая развитие моральной мотивации и органичное использование мотивации материальной. Предложены практические рекомендации по развитию положительной социальной мотивации.

Ключевые слова: комплексная программа воспитательной работы, студенческая среда, теория мотивации Ф. Герцберга, студенческие коллективы, моральная мотивация, материальная мотивация, стройотряд, студенческие трудовые отряды, социализация, личностный рост

Глобальная цель, стоящая перед университетом согласно утвержденной Ученым советом Концепции формирования и развития университетского комплекса «Ухтинский государственный технический университет» на 2011–2015 годы, формулируется как «достижение уровня вузов, в отношении которых устанавливается категория “национальный исследовательский университет”». В качестве одного из магистральных направлений движения к этой цели университетским сообществом рассматривается развитие системы воспитательной работы, основные принципы которой зафиксированы в разделе Концепции «Воспитание и просвещение». В соответствии с этими принципами выделено девять основных направлений воспитательной работы. Управлением по учебно-воспитательной работе и досуговой деятельности ведется разработка долгосрочной комплексной программы воспитательной работы, включающей в себя подпрограммы по основным направлениям, и переработка в соответствии с ними комплексного плана воспитательной работы.

Одной из основных задач, стоявших перед управлением по учебно-воспитательной работе, в части, касающейся работы со

студентами, являлось категорирование студенческой среды [1] с целью выработки оптимального инструментария – методов и форм воспитательной работы – для конкретных целевых аудиторий студентов. Очевидно, что студенческая среда неоднородна и в социальном, и в культурном, и в психологическом отношении. Приемы и методы воспитательной работы должны учитывать это обстоятельство.

Особое место в воспитательной работе вуза занимает решение проблемы повышения мотивации молодежи. Мотивация – ключ к любой социально значимой деятельности, это фундамент, который во многом определяет интенцию личности. По нашему мнению, модель мотивации позволяет использовать ее в качестве основы для упорядочения разнообразных студенческих групп и формирования дифференцированной системы воспитательной работы, учитывающей разный потенциал учащейся молодежи.

В современной науке есть множество концепций мотивации. Это классическая теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда, теории ожидания К. Левина и В. Врума, теория подкрепления Б.Ф. Скин-

нера, модель выбора риска Д. Аткинсона и др. Среди отечественных исследований стоит отметить деятельностную модель А.Н. Леонтьева, типологическую модель мотивации В.И. Герчикова, теоретические труды В.А. Ядова и А.Г. Здравомыслова, работы В.П. Рожина, Н.Ф. Наумовой и др. Большой резонанс в экспертном сообществе вызвал в свое время парадоксальный вывод американского психолога Ф. Герцберга о независимости двух процессов: нарастания или спада удовлетворенности от работы и нарастания или спада неудовлетворенности от работы – с точки зрения обуславливающих их факторов [2].

Такой вывод должен казаться парадоксальным. Поскольку шкала между полюсами удовлетворенности и неудовлетворенности представляется единой линией, то движение в сторону удовлетворенности «по определению» должно означать удаление от полюса неудовлетворенности. Однако это не так. Отсутствие факторов, вызывающих рост неудовлетворенности, не обязательно приводит к увеличению удовлетворенности, и наоборот.

Процесс нарастания или спада удовлетворенности от работы находится, по мнению Герцберга, под влиянием факторов, мотивирующих к работе, или «мотиваторов». Они связаны с характером и сутью самой работы. К мотивирующим факторам можно отнести успех, продвижение по службе, признание и одобрение результатов работы, высокую степень ответственности за выполняемое дело, возможности творческого и делового роста. Отсутствие мотиваторов не ведет к неудовлетворенности человека работой, однако их присутствие в должной мере вызывает удовлетворение и мотивирует работников к нужным действиям и повышению эффективности.

Процесс нарастания или спада неудовлетворенности от работы определяется влиянием факторов, удерживающих человека на работе. Их называют также факторами

здоровья [2]. Данные факторы связаны со средой, в которой выполняется работа. К ним относятся административная политика организации, условия труда, величина заработной платы, отношения с коллегами. По мысли Герцберга, отсутствие или недостаток факторов здоровья приводит к неудовлетворенности человека своей работой. Но если они представлены в достаточном объеме, сами по себе они удовлетворения не вызывают и не способны мотивировать человека к нужным действиям.

Даже такое поверхностное знакомство с данной теорией позволяет заметить, что, в отличие от «демотиваторов», основные мотивирующие факторы лежат в большинстве своем в сфере нематериальной и являются по своей природе моральными.

Управлением по учебно-воспитательной работе УГТУ была проведена классификация наиболее явных типов студенческих коллективов, различающихся по степени проявленности моральной мотивации и материального стимулирования, с опорой на эту модель [3]. В качестве типовых были рассмотрены следующие реальные группы студентов нашего университета:

- 1) студенты, принятые в штат университета и работающие именно как штатные сотрудники в службах проректора по учебно-воспитательной работе;
- 2) студенты, действующие или работающие в составе малых (инновационных) предприятий;



3) бойцы зонального студенческого строительного отряда «Северянин»;

4) студенты, принимающие участие в работе конференции кураторов, старост, профоргов и других представителей студенческого актива УГТУ;

5) активные участники гуманитарного проекта «Созвездие умных клубов».

Данные группы студентов расположены в порядке возрастания моральной мотивации и предположительного убывания материального стимулирования. Внешние факторы убывают, а внутренние растут.

Студенты, работающие в штате университета. Эта группа мотивирована в первую очередь материально, что же касается морального стимулирования, то здесь налицо «парадокс очередности моральной мотивации», который формулируется следующим образом: система моральной мотивации в организации становится актуальной после того, как решена задача эффективного материального стимулирования. При этом актуальность моральной мотивации явно возрастает в условиях дефицита материальных стимулов. В рамках действующей системы бюджетного финансирования моральные стимулы в этой группе можно, на наш взгляд, принять за абсолютный минимум.

Студенты, действующие или работающие в составе малых (инновационных) предприятий при УГТУ. При наличии ярко выраженной ориентации на ликвидацию материальных демотиваторов они имеют мотивы к самореализации в научной и профессиональной сферах.

Зональный студенческий строительный отряд (ЗССО) «Северянин». Состоит из нескольких линейных отрядов, которые каждое лето обеспечивают рабочими местами несколько сот молодых людей. Бойцы ЗССО «Северянин» привлекаются для работы на объектах дочерних предприятий крупнейших компаний нефтегазового, электроэнергетического и строительного секторов экономики. Деятельность от-

ряда построена на принципах товарищества, коллективизма, взаимовыручки.

Помимо того что ССО предоставляет студентам возможность дополнительного заработка, размер которого значительно превышает размер стипендии, он является основной формой трудового воспитания в университете. К числу моральных мотивов этой группы студентов можно отнести возможность проверить себя, свои силы, организаторские способности, попробовать себя в общественной работе, приобрести важные трудовые навыки и зарекомендовать себя перед руководством компаний, которые являются потенциальными работодателями для выпускников УГТУ.

Конференция кураторов, старост, профоргов и других представителей студенческого актива. Это специальный орган, созданный с целью обеспечения координации системы вузовского управления и системы студенческого самоуправления в УГТУ. Участниками конференции являются заместители деканов по воспитательной работе, кураторы, старосты, профорги студенческих групп и другие представители студенческого актива вуза. К материальным мотивам участников конференции относится ежегодно утверждаемый бюджет конференции в виде гарантий целевого финансирования со стороны администрации и общественных организаций УГТУ. При этом размеры финансирования определяются администрацией и общественными организациями, а направления расходования средств утверждаются конференцией.

Конференция проводится не менее одного раза в год по плану работы и по мере необходимости. На ней рассматриваются основные направления воспитательной работы, заслушиваются отчеты о проделанной работе и представляются проекты планов работы. Решения конференции носят рекомендательный характер для администрации и руководителей общественных организаций и обязательный – для участников конференции.

Для студентов, принимающих участие в работе конференции, вполне определенно преобладающими являются мотивы сугубо моральные, связанные с возможностями самореализации в рамках основных направлений деятельности конференции.

Гуманитарный проект «Созвездие умных клубов» существует и ведет активную деятельность с ноября 2009 г. [4]. В настоящее время проект объединяет восемь интеллектуальных клубов, действующих в УГТУ: философский клуб имени Дмитрия Прокофьевича Разумихина, поэтический клуб, клуб любителей истории Отечества (КЛИО), клуб оригами, клуб любителей иностранных языков, шахматный клуб, пиар-клуб и киноклуб.

Принципы, которые легли в основу объединения: неформальность (все клубы являются добровольными сообществами, они не входят в качестве официальных подразделений в структуру вуза); гуманитарная направленность; ориентированность на исследовательскую деятельность (в ходе заседаний клубов обсуждаются различные научные проблемы, пополняется интеллектуальный багаж участников, развиваются аналитические навыки). Главная цель концептуального объединения клубов в рамках единого проекта – создание и поддержка гуманитарного ядра технического вуза. Клубы, призваны наполнить досуг студентов духовным содержанием, стать пространством культурного диалога, центрами интеллектуальной и творческой деятельности.

Студенты мотивируются к участию в проекте исключительно морально, а следовательно, данную категорию можно принять в качестве максимума на условной шкале распределения групп студентов по степени влияния моральных стимулов.

Полученная в результате проведенного анализа предварительная картина распределения групп студентов по степени влияния факторов, описываемых моделью Ф. Герцберга, может служить основой как

для ведения дальнейшей работы по категорированию и типологизации студенческих групп, так и для разработки соответствующих подпрограмм воспитательной работы, ориентированных на конкретные целевые аудитории.

Разумеется, ранжирование и описание мотивации студентов применительно к конкретным мероприятиям – сугубо инструментальное, техническое средство: ранжирование и градация должны помогать в достижении главной цели учебно-воспитательной работы. Таковой является формирование социально ориентированной личности, способной и к профессиональному росту, и к творчеству.

Пора сделать небольшое отступление. Материалистическая установка, прагматичный, сугубо утилитарный взгляд на мир, ориентация на выгоду глубоко укоренились в нашем обществе. Здесь мы видим две серьезные проблемы. Прививать молодежи ценности позитивной социализации, безусловно, нужно. И первая проблема заключается в слабости данных ценностей. В современных условиях важность развития подлинно человеческих качеств для моло-



дежи не очевидна, и поэтому механическая трансляция постматериалистических установок не будет достигать своей цели. Можно ли поддерживать моральную мотивацию, пропагандировать энтузиазм, бескорыстие, трудолюбие, дружбу, доверие, честь, совесть, игнорируя сложившуюся общественную практику? Не будет ли пропаган-



да этих ценностей «пустым звуком» для основной массы студенчества? Не будет ли это самообманом для педагога, который либо неверно ориентирует молодежь, либо работает впустую?

Другая проблема лежит в той же плоскости. Невозможно эксплуатировать энтузиазм и бескорыстие бесконечно. Сложившаяся социальная практика показывает, как именно эти качества используются разного рода манипуляторами и мошенниками с целью банальной эксплуатации. Именно на этом зиждется социальная демагогия.

Таким образом, немаловажным условием для формирования и развития воспитательной деятельности является баланс между материальным и моральным стимулированием. Необходимо выстроить обратную симметрию: если в мотивации доминирующее место занимает меркантильный интерес, необходимо развивать моральные стимулы. Если человек, наоборот, демонстрирует высокие моральные качества, следует найти формы его материального поощрения, закрепляющие позитивные социальные установки.

Однако цели воспитательной работы не должны меняться в зависимости от качества студенческих коллективов и групп учащихся в университете. Из того, что студенческая среда неоднородна, следует, что

модель должна носить многоуровневый характер. Невозможно, применяя одни и те же методы к разным людям, получить одинаковые результаты. Отсюда также следует, что воспитание студента должно быть подобно лестнице, через ступени которой нельзя перескакивать. Если студент находится на определенном личностном уровне развития, то и учебно-воспитательные задачи должны ставиться сообразно этому уровню. Так, нельзя поставить студента, ориентированного только на материальную выгоду, на должность комиссара стройотряда, ибо эта должность предполагает, что человек будет нести большой объем неоплачиваемой общественной нагрузки. Значит, система воспитания должна функционировать с учетом *восхождения* студентов, ориентироваться на формирование, приобретение и закрепление определенных навыков. Кто-то из студентов будет стартовать с простых позиций, а кто-то сразу покажет, что его качества соответствуют весьма высоким требованиям. Но и тот и другой должны видеть перспективу своего личностного роста и совершенствования и иметь возможность рефлексивного анализа происходящих внутренних перемен.

Наиболее ярким, на наш взгляд, примером гармоничного сочетания моральных и

материальных стимулов является строительный отряд. Если приведенные выше примеры конкретных форм воспитательной работы во многом привязаны к характеру решаемых задач и имеют соответствующие ограничения, то движение строительных отрядов – это та конкретная, исторически выверенная форма воспитательной работы, которая несет в себе оптимальное сочетание мотивирующих факторов при минимальном воздействии демотивирующих факторов.

При организации воспитательной работы следует учитывать приведенную выше типологию студенческих коллективов. Так, при взаимодействии с первыми двумя группами целесообразно делать акцент на мероприятия, способствующие аксиологическому самоопределению студентов, формированию у них ориентаций морального плана. Для последних двух групп следует применять формы материальной поддержки, которые препятствовали бы нарастанию неудовлетворенности и минимизировали перспективу эмоционального «перегораживания» участников этих групп. Студенческие

трудовые отряды являются оптимальной группой в смысле баланса мотивирующих и демотивирующих факторов, а потому при работе с их участниками целесообразен акцент не столько на воспитании как таковом, сколько на административно-управленческой поддержке отрядов в целом.

Литература

1. Цхадая Д.Н. От учебно-консультационного пункта к университетскому комплексу // Высшее образование в России. 2008. №5. С. 59–65.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. М.: Экономистъ, 2005.
3. Безгодков Д.Н., Башкиров С.П., Корсакова О.А. Два фактора Ф. Герцберга в студенческой среде: типологический анализ // Межрегиональная научно-практическая конференция «Модернизация высшего образования в Республике Коми: проблемы качества обучения» (21–22 апреля 2011 г.). Ухта: УГТУ, 2011. С. 181–184
4. Безгодков Д.Н. Гуманитарный проект УГТУ: созвездие умных клубов // Высшее образование в России. 2009. № 8. С. 79–83.

