

КАК УПРАВЛЯТЬ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИЕЙ СТУДЕНТОВ

В организации современного учебного процесса большую роль играет мотивация студентов. Вопрос о мотивации студентов к учебной деятельности сегодня стоит особенно актуально. Современный работодатель предъявляет жесткие требования к качеству подготовки выпускника профессиональной организации. Выпускник должен быть успешным, конкурентноспособным, обладать полным набором общих и профессиональных компетенций. Добиться всего этого невозможно без интереса обучающихся к учебной деятельности, желания учиться и получать знания. Мотивационная сфера личности – совокупность мотивационных образований: мотивов, потребностей, целей, намерений, желаний, интересов.

Понятие "мотив" (от лат. *movere* - двигать, толкать; от фр. *motif* - побудительная сила, причина) означает побуждение к деятельности, побудительную причину действий и поступков. Мотив – это главный двигатель наших действий, он является главной причиной, побуждающей нас к действию. Мотив - это внутреннее побуждение личности к тому или иному виду активности (деятельность, общение, поведение), связанной с удовлетворением определенной потребности. Выдающийся психиатр, невропатолог и психолог В.Н. Мясищев говорил, что результаты, которых достигает человек в своей жизни, лишь на 20-30 % зависят от его интеллекта, а на 70-80% - от мотивов, которые побуждают его определенным образом себя вести.

Мотивация – процесс образования, формирования мотивов, характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне.

Мотивация:

- это побуждение к действию;
- процесс, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость;
- ответ на вопрос: «Почему я это делаю?».

Мотивации определяют конкретное поведение человека, его поведенческую активность, направленную на достижение целей, которые связаны с удовлетворением человеческих потребностей.

Термин «мотивация» представляет собой более широкое понятие, чем термин «мотив».

Мотивация - это совокупность побуждающих факторов, определяющих активность личности: потребности, мотивы, интересы, желания, намерения, цели, стремления, стимулы, ситуативные факторы, которые детерминируют поведение человека.

Интерес – особое мотивационное состояние познавательного характера, которое напрямую не связано с какой-либо одной потребностью. Интересу соответствует особый вид деятельности, которая называется ориентировочно-исследовательской. Высший уровень развития этой деятельности, имеющийся только у человека, - это научные и художественно-творческие изыскания. Желания и намерения – это сиюминутно возникающие и часто сменяющие друг друга мотивационные субъективные состояния, отвечающие изменяющимся условиям выполнения действия.

Побуждающие факторы:

- потребности и инстинкты как источники активности;
- мотивы как причины, которые определяют направленность поведения или деятельности.

Единицей анализа мотивационной сферы служит понятие «потребности».

Потребность – нужда в чём-либо. Потребность – исходная форма активности живых существ, основная движущая сила их развития.

В психологии наблюдается многообразие всевозможных классификаций потребностей. В самом общем виде потребности можно разделить на биологические, социальные, духовные.

Широко распространённой и популярной является классификация потребностей, предложенная одним из основоположников гуманистической психологии А. Маслоу. У человека, согласно его концепции, с рождения последовательно появляются и сопровождают личностное взросление следующие 7 классов человеческих потребностей (пирамида Маслоу).

Ещё одним аспектом мотивационной сферы является понятие **мотива**. Мотив определяется как предмет потребности, связан с потребностью. Мотив – «опредмеченная потребность». Потребность – это желание устранить дискомфорт (не всегда осознаваемое), а цель – результат сознательного выбора, целеполагания. Например: жажда – это потребность, выпить воды – это мотив, а стакан с водой – это цель. Если человек пьет не для того собственно, чтобы утолить жажду, а чтобы позавтракать и пойти работать, то мотив здесь не вода, а то, ради чего человек завтракает или ради чего он работает. И вообще ради чего или ради кого он живет.

КЛАССИФИКАЦИЯ МОТИВОВ:

1. Мотивы могут быть осознанными и неосознанными. Осознанные мотивы – это цели, к которым человек стремиться. Цель-непосредственно осознаваемый результат, на который в данный момент направлено действие. Неосознанные мотивы – это реально движущие силы поведения человека. Нередко случается так, что подлинных причин своего поведения человек не знает. Как правило, в случае неосознанных мотивов, человек для объяснения причин своего поведения прибегает к мотивировке. Мотивировка – это рациональное объяснение человеком причин своих поступков. С помощью мотивировки человек может оправдывать своё поведение, маскировать действительные мотивы своего поведения.

2. Различают мотивы внешние и внутренние. Внутренние – мотивы саморазвития, результативные мотивы. Внешние – общественные мотивы долга и ответственности, мотивы оценки и успеха, самоутверждения и благополучия.

Существует теория мотивации достижения успехов в различных видах деятельности, согласно которой у человека **есть два разных мотива**, которые проявляются в процессах достижения им цели: мотив достижения успеха и мотив избегания неудачи.

Поведение людей, ориентированных на достижение успеха и на избегание неудачи, различается следующим образом. Люди, мотивированные на успех, обычно ставят перед собой в деятельности некую положительную цель, достижение которой может быть однозначно расценено как успех. Они отчётливо проявляют стремление во что бы то ни стало добиваться только успехов в своей деятельности, ищут такой деятельности, активно в неё включаются, выбирают средства и предпочитают действия, направленные на достижение поставленной цели. У таких людей в их когнитивной сфере обычно имеется ожидание успеха, т.е., берясь за какую-либо работу, они обязательно рассчитывают на то, что добьются успеха, уверены в этом. Они рассчитывают получить одобрение за действия, направленные на достижение поставленной цели, а связанная с этим работа вызывает у них положительные эмоции. Для них, кроме того, характерна полная мобилизация всех своих ресурсов и сосредоточенность внимания на достижении поставленной цели.

Совершенно иначе ведут себя индивиды, мотивированные на избегание неудачи. Их явно выраженная цель в деятельности заключается не в том, чтобы добиться успеха, а в том, чтобы избежать неудачи. Все их мысли и действия в первую очередь подчинены именно этой цели. Человек, изначально мотивированный на неудачу, проявляет неуверенность в себе, не верит в возможность добиться успеха, боится критики. С работой, особенно такой, которая чревата возможностью неудачи, у него обычно связаны отрицательные эмоциональные переживания, он не испытывает удовольствия от деятельности, тяготеет к ней. В результате он часто оказывается не победителем, а побеждённым, в целом – жизненным неудачником.

По видам деятельности различают мотивацию: игровую, учебную, общения (аффилиации), познавательную, профессиональную.

При благоприятных условиях протекания учебного процесса один вид мотивации переходит в другой, образуя мотивационные синдромы и превращая с течением времени и изменением параметров обучения профессиональную мотивацию в познавательную и обратно.

Со временем, мотивационные факторы, к которым кроме мотивов, потребностей, интересов и желаний относятся также тревожность, самооценка, уровень притязаний, локус контроля, становятся настолько характерными для человека, что превращаются в черты его личности. Кроме них

лично характеризуют человека потребность в общении (аффилиация - это стремление быть в обществе других людей, потребность человека в создании тёплых, доверительных, эмоционально значимых отношений с другими людьми), мотив власти, мотив оказания помощи другим людям (альтруизм), агрессивность. Это наиболее значимые социальные мотивы человека, определяющие его отношение к людям.

УЧЕБНАЯ МОТИВАЦИЯ.

Учебная мотивация - вид мотивации, включённый в учебную деятельность и определяющий потребность учащегося в получении знаний.

Учебная мотивация - это совокупность учебных мотивов, которые определяют учебную деятельность.

Исследовать учебную мотивацию начали уже достаточно давно, но до сих пор не существует единого подхода классифицировать учебные мотивы. Наибольший интерес представляет следующие **виды мотивов учения:**

1.Познавательные, связанные непосредственно с содержанием учебной деятельности и процессом ее выполнения. Обучающиеся, у которых преобладают познавательные мотивы, проявляют интерес к новым знаниям, явлениям; стремятся к самообразованию, самосовершенствованию способов добывания знания.

2.Социальные мотивы, связаны с различными видами социального взаимодействия обучающихся с другими людьми. К ним относятся: стремление получать новые знания, чтобы быть полезным окружающим; желание выполнить свой долг; стремление хорошо подготовиться к выбранной профессии. К социальным мотивам также относится группа позиционных мотивов – стремление к лидерству, одобрению, получению авторитета, признания, самоутверждения.

Познавательные и социальные мотивы могут иметь разные уровни развития.

Широкие познавательные мотивы – ориентация на овладение новыми знаниями, понятиями, закономерностями.

Учебно-познавательные мотивы – ориентация на способы получения знания, приемы самостоятельного добывания знания.

Мотивы самообразования – ориентация на приобретение дополнительных знаний.

Широкие социальные мотивы – долг, ответственность, понимание социальной значимости учения.

Узкие социальные мотивы – позиционные мотивы (стремление к лидерству, признанию, одобрению).

Мотивы социального сотрудничества – ориентация на различные способы взаимодействия с другими людьми.

Согласно другой классификации учебные мотивы бывают **внутренние** и **внешние**.

При **внутренней** мотивации мотив направляет интерес студентов к самой учебной деятельности, ведет его к саморазвитию, развитию каких-либо качеств. Овладение учебным материалом является и мотивом, и целью учения. Учащийся непосредственно вовлечен в процесс познания, и это доставляет ему эмоциональное удовлетворение.

Внешние мотивы характеризуются тем, что овладение содержанием учебного предмета не является целью учения, а выступает средством достижения других целей. Это может быть получение хорошей оценки (аттестата, диплома), получение стипендии, подчинение требованиям преподавателя или родителей, получение похвалы, признания товарищей и др. При внешней мотивации учащийся, как правило, отчужден от процесса познания, проявляет пассивность, переживает бессмысленность происходящего либо его активность носит вынужденный характер. Содержание учебных дисциплин не является для учащегося лично значимым.

Существует еще одна классификация мотивов учения:

1. **Мотивы, направленные на достижение успеха**, проявляются в наличии у студента позитивной цели, для достижения которой он активно включается в ее реализацию, выбирает средства и способы ее достижения. Обучение при этом вызывает положительные эмоции.

2. **Мотивы, направленные на избегание неудач**, ведут к тому, что студент выражает желание избежать неудачи в учебной деятельности, при этом не желает прилагать даже малейшие усилия для работы над собой. Как правило, такие студенты неуверенны в себе, боятся критики. Учеба у них

вызывает негативные эмоции, сталкиваясь с трудностями, возникает отрицательная реакция. Профессию они выбирают не по собственному желанию, а по настоянию родителей.

В настоящее время низкая учебная и профессиональная мотивация связана с социально-психологическими особенностями личностного становления современных студентов:

- деполитизация ценностного сознания молодёжи, смена социальных ориентиров с общественных на профессиональные и индивидуально-личные;
- жизненный прагматизм;
- падение социальной значимости труда;
- отход от коллективистского сознания и бытия, нарастание индивидуалистических ориентаций;
- непринятие прямого социализирующего (воспитательного) воздействия со стороны старшего поколения;
- смена стереотипов жизни, проявлением которой выступают молодёжные субкультуры.

СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ К ОБУЧЕНИЮ.

Каждый преподаватель ищет ответ на вопрос: Как нужно организовать учебный процесс, чтобы сформулировать у студентов активное отношение к процессу обучения?

Мотивационными процессами в обучении студентов можно и нужно управлять: создавать условия для развития внутренних мотивов, стимулировать студентов.

Формировать учебную мотивацию – это не значит вложить в голову обучающихся готовые мотивы, а создать такие условия и ситуации на занятии, где эти мотивы могли бы развиваться.

Студент приходит в профессиональное учебное заведение не только за знаниями, а и за тем (в большей степени), чтобы стать хорошим специалистом в своей области. Поэтому преподаватель обязан уметь доказать студентам, что его предмет действительно будет полезен в их будущей деятельности.

Необходимо принять обучающегося таким, какой он есть. Не пытаться его переделать. При подготовке к занятию 75% усилий нужно использовать на мотивацию.

Планируя задействовать различные техники и приемы мотивации в образовательном процессе, необходимо помнить, что они столь же не универсальны, сколь многообразны сами мотивы к обучению у студентов. Иными словами, лучше всего работает **индивидуальный подход**. И здесь важно определить **истинные мотивы**.

ПРИМЕР: Представьте себе очередь у киоска с мороженым в жаркий летний день. Кто-то хочет освежиться, кто-то просто любит сладкое, кто-то вознаграждает себя первым мороженым за три месяца успешной диеты, кто-то хочет произвести впечатление на девушку на первом свидании, а кто-то покупает стаканчик с шоколадной крошкой своему ребенку, чтобы он не капризничал. Так, все в этой очереди хотят купить мороженое, но мотивы у них разные. Тот, кто изнывает от жары, ждет самое холодное мороженое, а для матери с коляской, напротив, лучше не ледяное и побыстрее, пока ребенок снова не заплакал. Те, кто относится к мороженому символически, готовы купить дорогой рожок от известного бренда, чтобы насладиться моментом, при этом кто-то смотрит на этот товар как на продукт и не готов переплачивать.

Так и с обучением в техникуме: все выпустятся со знаниями и навыками, но какие они будут и как будут получены — этот вопрос напрямую связан с мотивацией.

Внутренних психологических **источников учебной мотивации** существует очень много, и если всех их грамотно задействовать, проблем может стать значительно меньше:

- интерес к информации (познавательная потребность);
- интерес к способу действия;
- интерес к людям, организующим процесс или участвующим в нём;
- потребность в самовыражении и (или) самопрезентации;
- потребность в самосознании и (или) самовоспитании;
- актуализация творческой позиции;
- осознание значимости происходящего для себя и других;
- потребность в социальном признании;
- избегание наказания (физического или морального);
- получение материальных выгод и преимуществ.

Работа по формированию мотивов учения:



ПАМЯТКА ПРЕПОДАВАТЕЛЮ «СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ К ОБУЧЕНИЮ»

Мотивация личным примером. Интерес студента к изучаемой дисциплине обусловлен не только профессиональностью преподавания учебного материала, но и личными качествами преподавателя. Педагог, который не опаздывает, доброжелательно относится, серьезно и ответственно выполняет свою работу, вовремя проверяет самостоятельные и практические студентов ценится.

Сдерживание своих обещаний. Нельзя обманывать студентов. Если обещали показать фильм или сделать интересный тест, провести игру или съездить на экскурсию, необходимо реализовать намеченные цели.

Формирование положительного отношения к профессии. Ведущей деятельностью периода юности является выбор своего места в жизни и профессионального предназначения, поэтому необходимо подбадривать и одобрять выбор студентов, акцентировать внимание на важных профессиональных компетенциях и специфических вопросах.

Доброжелательный, спокойный тон, создание положительного микроклимата в группе. Положительный, приветливый настрой, ровный доброжелательный тон – залог эффективного труда. Интонации должно быть достаточно, чтобы выделить важное, сделать акцент, заставить задуматься.

Предоставление максимальной свободы студентам. Конечно, тут свобода понимается в специфическом смысле. Дайте группе возможность выбрать метод текущего оценивания знаний, форму выполнения индивидуальной самостоятельной работы, тему доклада или вариант задания. Каждый человек желает чувствовать свою причастность к какому-то процессу, осознавать, что его точку зрения принимают во внимание – это повышает мотивацию.

Отмечать успехи студентов и хвалить публично, демонстрировать достижения студентов. Похвала, особенно публичная, с описанием достоинств и отличительных особенностей выполненной работы прибавляет студенту уверенности в себе, повышает его внутреннюю мотивацию и желание снова достигать аналогичного результата, со временем его повышая.

Заинтересованность личным опытом студентов в профессиональной деятельности и их мнением по каким-либо вопросам. Интерес преподавателя к студентам может быть взаимным. Обсуждение каких-либо вопросов, совместное решение возникающих проблем, организация дискуссий и рассмотрение ситуационных задач – важные методы не только организации учебного процесса, но и налаживания качественных коммуникаций между преподавателем и студентом.

Наличие связки студент-преподаватель. Студенту очень важно, что бы педагог был его наставником, что бы к нему можно было обратиться за помощью (имеется ввиду, конечно, учебные вопросы) пусть даже по самому глупому вопросу.

Уважение к студентам. Какой бы ни был студент, он в любом случае личность, которая хочет к себе соответствующего отношения

Заинтересованность к предмету. Нет никакого более действенного способа повысить мотивацию студентов, чем заинтересовать их своим предметом.

Четко выработанная система организации учебного процесса является залогом успешной мотивации. Студенты «привыкшие» к преподавателю, к его требованиям будут тратить меньше времени на организационные моменты и осмысление происходящего на уроке.

Сообщение целей урока. Информирование в начале занятия о том, чему студенты научатся, внимательно слушая и выполняя задания, направленно на формирование внутренних стимулов мотивации. Можно даже построить процесс сообщения целей методом «от противного», т.е. «отвлекаясь и невнимательно слушая сегодня, Вы никогда не узнаете, что...». Данный способ привлекает внимание даже самых непоседливых студентов.

Акцент на непосредственную сферу применения полученных знаний. Должна прослеживаться «связь теории с жизнью», которая повышает интерес и внимание студентов.

Не читать лекцию с учебника и не сидеть все время за столом. Опять же психологи доказали, что человек с большей успешностью воспринимает разговорную речь, живой рассказ, беседу. Преподаватель, уткнувшийся в книгу, не только не может следить за реакцией аудитории на свои слова, но и производит впечатление несобранного, незнающего, растерянного человека. Находящийся постоянно за собственным столом, преподаватель, отгораживается этим столом от студентов. Создается и визуальный барьер и психологический. При ответе у доски докладчика можно присесть на свободное место за парту, став частью слушающей аудитории.

Применение различных форм организации деятельности студентов, чередование различных форм деятельности. С момента понижения внимания, сменить вид деятельности: предложить задание для самостоятельной работы, попросить студентов высказать свою точку зрения, переключить внимание на иллюстративный материал.

Дифференцированная система заданий позволяет каждому студенту соизмерить собственный уровень овладения материалом со сложностью предлагаемых заданий. Так, возможен выбор карточек с заданиями, за выполнение которых предполагается получение оценки «3», «4» или «5». Преподаватель видит, как студенты оценивают собственную подготовку.

Постановка студентов в субъектов учебно-воспитательного процесса. При данной форме организации каждый студент выполняет определенную роль в процессе обучения. Это способствует становлению мотивации этой деятельности, которая приобретает для студентов признаваемую ценность.

Посильные учебные задачи. Слишком простые или слишком сложные задания вызывают понижение мотивации и интереса к освоению новых компетенций. Сложность заданий должна быть примерно равна уровню знаний аудитории или немножечко выше, чтобы дать возможность студентам возможность анализировать и искать информацию самостоятельно.

Четкое и однозначное объяснение домашнего задания. Предельно ясная формулировка задания и объяснение его практической значимости повышают мотивацию к его выполнению.

Нарушающие дисциплину готовят доклады. Неумное желание студентов поговорить во время занятий тоже можно «поощрить», направив их энергию в позитивное русло. Такие студенты записывают себе темы докладов по текущей или будущей теме, получая уникальную возможность рассказать о чем-либо всей аудитории.

Использование учебных фильмов в процессе обучения, обучение сказками, беседами, составление таблиц, схем, графиков. Учителю необходимо комбинировать как аудиальные, так и визуальные средства обучения.

Посещение выставок и музеев. Конечно, различные формы проведения занятий, дифференцированный подход оценки знаний и прочие методы повышения интереса к образовательному процессу эффективны. Но все же группа с удовольствием куда-нибудь поедет.

Организация олимпиад, конкурсов, викторин, деловых игр. Применить полученные компетенции на практике и получить одобрение не только преподавателя, но еще и независимого жюри, получить знаки внимания и отличия, заявить о себе и выделиться – факторы, обеспечивающие нашу потребность в самореализации, самоактуализации, самосовершенствовании.

Регулярная и непрерывная система контроля со стороны преподавателя. Чрезвычайно важен систематический контроль знаний учащихся. Система СПО подразумевает проведение большинства занятий в форме комбинированных. Задача преподавателя проводить регулярную проверку уровня усвоения знаний студентов для поддержания мотивации.

Доводить до сведения студентов критерии оценки их деятельности. Ответы у доски, письменные работы, тестирование, практические, лабораторные и контрольные работы, домашнее задание – все формы деятельности студентов подвергаются оценке. Важным моментом является объяснения студентам критериев оценки их работ. Это позволит добиться справедливости в системе поощрения и наказания.

Публичность успешности каждого студента. В курсе своей дисциплины преподаватель может вести учет, выполненных проверочных работ, без которых студент не допускается до сдачи итогового экзамена (зачёта, контрольной работы). На стенде в кабинете размещена таблица, в ней фамилии студентов и количество работ (с оценками), которые они выполнили. Доступность результатов каждого для всеобщего обозрения мотивирует студентов.

Обязательная защита практических работ для тех студентов, которые не были на занятии. Для студентов, не присутствующих в момент написания практической работы введена дополнительная «сложность»: работу надо не только написать, но и защитить (индивидуальная беседа по теме с преподавателем).

«Метод закрытой доски». Возможен ответ студента у доски таким образом, чтобы аудитория не видела результаты труда отвечающего. Словарный диктант на знание понятийного аппарата дисциплины или какое-либо другое задание, аудитория делает работу в тетрадях, а потом сверяет с вариантом на доске, производит оценивание и разбор ошибок.

Разбирать ошибки тестов, самостоятельных, практических и контрольных работ. Хорошая привычка преподавателя – подробно останавливаться на распространенных ошибках студентов, обсуждать недочеты и совместными усилиями находить верные решения. Привлечение студентов к созданию учебных пособий, к организации учебной деятельности. Хорошо и отлично успевающим студентам можно выдавать индивидуальные задания, связанные с отбором и анализом информации по какому-либо вопросу. Студенты с удовольствием разбираются в новых понятиях, составляют таблицы и даже презентации на выбранные темы. Осознание своей важности и полезности в организации учебного процесса повышает мотивацию.

Организация проверки студентами работ своих одногруппников. После написания самостоятельной работы можно предложить аудитории обменяться работами и самим проверить, поставить оценку. Доверие повышает мотивацию.

Предоставление студентам возможности оценивать ответы одногруппников. Выступления у доски можно предложить оценить аудитории. В этом случае все будут внимательно слушать ответ, чтоб вынести свой вердикт.

Использование 10-бальной системы оценивания студентов. Такую систему разумнее применять в группах с небольшим количеством студентов. Главное правило – систематичность и предельная внимательность преподавателя. Смысл 10-бальной системы заключается в том, что студент,

присутствующий на занятии, за занятие может получить максимальное количество баллов – 10. Баллы складываются так: Посещение занятия. Максимально возможные 3 балла студент получает, если не опаздывает. Посещение занятия с опозданием оценивается в 1 балл; • Ведение конспекта – 2 балла. Отсутствие конспекта – 0 баллов, неполные записи – 1 балл; • Работа на уроке – максимально возможные – 5 баллов. Отсутствие активности – 0 баллов, дополнения других ответов – 2 балла, 3,4 - в зависимости от качества ответов, полный ответ на какой-либо вопрос или выступление с докладом – 5 баллов. Информирование студентов о результатах их деятельности. Необходимо проводить самую элементарную статистику уровня обученности, успешности студентов после написания ими каких-либо контрольных работ. Аудитория всегда желает знать о результатах своей работы.

Использование современных методов обучения (проектный, проблемный, исследовательский, обучение в сотрудничестве, разноуровневое обучение и другие). Разнообразие современных форм и методов организации учебной деятельности повышает мотивацию студентов.

Важно периодически задавать себе вопросы:

- Как у меня на занятии обстоят дела с физическим комфортом и социальной безопасностью?
- Делаю ли я достаточно, чтобы предоставить пространство для физической и интеллектуальной активности студентов?
- Какие небольшие действия с моей стороны могут помочь студентам увлечься учебной дисциплиной или темой, как я могу повлиять на их интерес?
- Через что могу добавить положительных эмоций в процесс обучения?
- Направляю ли я внимание на сферу взаимоотношений, думаю ли о том, как давать конструктивную и поддерживающую обратную связь студентам?
- Учю ли я ребят конструктивному и уважительному общению?
- Готов ли я периодически делиться своей властью и давать ребятам возможность для проявления инициативы и ответственности?
- Есть ли на моих занятиях место и время для осмысления целей обучения?
- Помогаю ли я связать знания с реальной жизнью?