

МОТИВАЦИОННЫЙ АСПЕКТ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ

Нижнева-Ксенофонтова Н.Л., Нижнева Н.Н., Ксенофонтов В.А.

Белорусский государственный университет

Аннотация: в статье анализируется мотивация познавательной деятельности студентов как важнейшего условия повышения качества подготовки специалистов в высшей школе. Рассмотрены теоретические и практические пути повышения мотивации студентов. Обосновывается ее значение для профессорско-преподавательского состава.

Ключевые слова: высшее образование, управление, образовательная деятельность, студенты, потребности, мотивация.

В настоящее время человеческий фактор играет ключевую роль в любой организации: эффективное управление человеческими ресурсами обуславливает рыночную устойчивость организации, успешность ее функционирования, перспективы стратегического развития. В системе высшего образования ценность человеческого фактора возрастает в связи с высоким духовным, интеллектуальным, творческим потенциалом сотрудников [5-8].

На первый план выходят вопросы изучения проблемы мотивации как персонала кафедр учреждений высшего образования, так и обучающихся.

Остановимся на проблемах мотивации студенческой молодежи, профессиональная подготовка которых в обозримом будущем будет определять облик всех сфер общества и государства в целом.

Учеба в высшей школе характеризуется значительной сложностью, разнообразием видов деятельности и напряженностью. Решение проблем, связанных с мотивацией познавательной деятельности, внедрением современных технологий обучения способствует повышению качества подготовки специалистов в высшей школе, решению задачи инновационного развития страны.

Совершенствование системы управления мотивацией студентов в вузах выходит за рамки научных и познавательных проблем и ставится в практическую плоскость как средство повышения качества подготовки специалистов, развития высшего образования в условиях конкурентной среды.

В настоящее время все более значимыми становятся проблемы управления образовательной деятельностью студентов, необходимость понимания внешне скрытых пружин человеческого поведения, использования социально-психологических методов руководства процессом овладения специальностью.

Эти методы подразумевают не приказ, не распоряжение участников образовательного процесса, а искусство убеждения, понимание психологии студентов, учет их личностных особенностей.

Как утверждает С. Д. Резник, «мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, во многом индивидуально и может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека» [10, с. 127].

Уточним смысл основных понятий, которые будут использованы в дальнейшем.

Потребности – это «то, что является достаточно общим для разных людей, но в то же время имеет определенное индивидуальное проявление у каждого человека; то, от чего человек стремится освободиться, так как пока потребность существует, она дает о себе знать и требует своего удовлетворения. Потребности могут возникать как осознанно, так и неосознанно» [10, с. 127].

Мотив – то, что вызывает определенные действия человека [3]. Мотив находится «внутри» человека, имеет «персональный» характер, зависит от

множества внешних и внутренних факторов, а также от действия других, возникающих параллельно с ним мотивов. Мотив не только побуждает человека к действию, но и определяет, что и как надо сделать. В частности, если мотив вызывает действия по устраниению потребности, то у различных людей эти действия могут быть совершенно разными, даже если они испытывают одинаковую потребность [10, с. 128].

Поведение человека, как правило, определяется совокупностью мотивов, которые могут находиться в определенном соотношении по степени их воздействия на его поведение, поэтому мотивационная структура человека может рассматриваться как основа осуществления им определенных действий.

Мотивирование – «воздействие на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов. Мотивирование составляет основу управления человеком. Эффективность управления в очень большой степени зависит от того, насколько успешно осуществляется процесс мотивирования» [10, с.128].

В деятельности человека мотивация оказывает воздействие на следующие характеристики деятельности: усилие, настойчивость добросовестность, направленность [10, с. 128].

Одну и ту же работу человек может делать, затрачивая различные усилия. Это зависит от того, насколько он мотивирован на затрату больших усилий при выполнении своей работы.

Мотивация, рассматриваемая как процесс, теоретически может быть представлена в виде шести последовательных стадий:

возникновение потребностей в конкретное время и желание устраниить их.
Условно потребности можно разделить на физиологические, психологические, социальные;

поиск путей устранения потребности – путем ее удовлетворения, подавления, игнорирования;

определение целей (направления) действия. Студент фиксирует, что он должен делать, чего добиться, что получить для того, чтобы устраниить потребность;

осуществление действия: студент затрачивает усилия для осуществления действий, которые должны предоставить ему возможность получить что-то, чтобы устраниить потребность. Так как процесс деятельности оказывает обратное влияние на мотивацию, то на этой стадии может происходить корректировка целей;

получение вознаграждения за осуществление действия. Проделав определенную работу, человек непосредственно получает либо то, что он может использовать для устранения потребности, либо то, что он может обменять на желаемый для него объект. На данной стадии выясняется, насколько выполнение действий дало желаемый результат. В зависимости от этого мотивация к действию либо ослабляется, либо сохраняется, либо усиливается;

устранение потребности. В зависимости от степени снятия напряжения, вызываемого потребностью, а также от того, вызывает ли устранение потребности ослабление или усиление мотивации деятельности, человек либо прекращает деятельность до возникновения новой потребности, либо продолжает искать возможности и осуществлять действия по устранению потребности [10, с.130].

Ряд факторов усложняют процесс практического развертывания мотивации:

неочевидность мотивов;

изменчивость мотивационного процесса. Характер мотивационного процесса зависит от того, какие потребности его инициируют. Однако сами потребности находятся в сложном динамическом взаимодействии, зачастую противоречат друг другу, либо же, наоборот, усиливая действия отдельных потребностей;

разная степень влияния одинаковых мотивов на различных людей, различная степень зависимости действия одних мотивов от других [10, с.130].

Анализ мотивации студента как определенной системы начинается с раскрытия сущности и содержания понятия мотивации, отражающего основные значения:

формирование базовой системы мотивов поведения индивида, адаптируемой к конкретной ситуации, – воспитание;

создание благоприятных условий для совершенствования и развития мотивов поведения индивида – инициирование;

целенаправленное воздействие на сформировавшуюся систему мотивов организационного поведения личности – активизация;

выявление и исследование внутренних побуждений индивида, обусловивших его конкретное поведение, – мотивирование [9, с. 149].

Эти проявления существенным образом определяют, насыщают и конкретизируют мотивацию человека в рамках действия общего механизма социальной организации.

Использование спектра мотивов побуждения студента к запланированному действию является важнейшей задачей преподавателей.

Существует модель пяти приоритетов мотивов поведения человека в соответствии с последовательностью реализации его основных потребностей. Приоритетами и связанными с ними мотивами являются:

обеспечения (безопасность, жизнедеятельность, комфорт, стабильность, развитие);

изучения (наблюдение, исследование, переживание, ориентация, знание);

общения (коммуникация, состязание, соперничество, взаимность, объединение);

действия (мобилизация, созидание, творчество, испытание, достижение);

признания (принадлежность, имидж, статус, известность, успех) [9, с. 152].

Понимание данной системы позволяет управлять мотивацией с использованием рычагов мотивации по группам приоритетов:

обеспечения (прогнозы, надежды, планы, уверенность, спокойствие);
изучения (социальный, индивидуальный, интеллектуальный, профессиональный, карьерный);
общения (внимания, выделения, сопоставления, признания, уважения);
действия (сотрудничества, инициативы, инновации, вдохновения, изобретения);
признания (уровня, должности, власти, положения, отношения) [9, с. 152].

Непосредственный эффект мотивации основан на действии известного закона *результата*, отражающего формирование и реализацию в сознании индивида устойчивой связи между его поведением и достижением поставленных целей. Выделяются определяющие формы проявления результативности мотивации. Так непосредственным результатом мотивации каждого студента являются:

формирование представления о профессиональной деятельности;
определение своего отношения к ней;
выработка возможных вариантов реакции;
мобилизация необходимых ресурсов для образовательной деятельности;
обеспечение адекватности поведения [9, с. 168].

Безусловно, на основе управляющего воздействия со стороны педагогических работников на поведение студентов происходит формирование результата мотивации не только в статике, но и в динамике.

Осмысление результатов собственных действий студентов и происходящих перемен, стимулирующее воздействие со стороны преподавателей побуждают каждого студента адаптировать сложившуюся мотивацию к изменяющимся условиям, что проявляется:

в корректировке мотивации;
в обновлении ориентации;

в адаптации взглядов и оценок;
в уточнении занимаемой позиции в учреждении образования;
в модернизации и мобилизации ресурсного обеспечения;
в проявлении организационной активности; в повышении уровня развития и др. [9, с. 169].

Важным представляется проведение оценки мотивации в конкретном случае, а также сравнение возможного и идеального состояний.

Понимание и применение на практике системы мотивации студентов приведет не только к общему повышению эффективности организации, но и к удовлетворенности работой педагогического коллектива, улучшению психологического климата, общего настроя как студентов, так и преподавателей и, как следствие, к улучшению качества образовательной деятельности в целом.

Студенты в основном изначально мотивированы на образовательный процесс, поэтому необходимо создать в вузах благоприятные условия для самомотивации личности студента в направлении раскрытия индивидуального творческого потенциала на почве как профессионального, так и личностного развития.

Преподаватели должны постоянно анализировать возможные способы улучшения образовательного процесса и мотивации студентов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Bower Kim Explaining Motivation in Language Learning: a Framework for Evaluation and Research/ The Language Learning Journal. May 2017. available online: [http://www.tandfonline.com/\[DOI: 10.1080/09571736.2017.1321035\].http://dx.doi.org/10.1080/09571736.2017.1321035](http://www.tandfonline.com/[DOI: 10.1080/09571736.2017.1321035].http://dx.doi.org/10.1080/09571736.2017.1321035)
2. Csikszentmihalyi M. Finding Flow, New York, 1997.
3. Давыденко Т. Система селективного управления научной и инновационной деятельностью / Т. Давыденко, Т. Гущина, Л. Верзунова // Высшее образование в России. – 2007. – № 3.

4. Feuerstein, R., Rand, Y., & Hoffman, M., & Miller, R. Instrumental Enrichment: An intervention program for cognitive modifiability. Baltimore, MD: 1980.
5. Nizhneva-Ksenofontava Nadzeya, Nizhneva Natallia Developing creativity: a new paradigm / Scripta Neophilologica Posnaniensia XVIII. Poznan. 2018. - p.197-206.
6. Нижнева – Ксенофонтова Н.Л., Нижнева Н.Н., Ксенофонтов В.А. Особенности коммуникации в педагогическом коллективе вуза / Linguodidactica. TomXXII, Bialystok 2018. – p. 143-152.NizhnevaN.N., Nizhneva – KsenofontovaN.L., KsenofontovV.A. Pedagogicheskoyevzaimodeystviye: usloviya effektivnosti / Linguodidactica. TomXXI, Bialystok 2018. – p. 221-231.
7. Нижнева-Ксенофонтова Н.Л. , Нижнева Н.Н. Креативная компонента образовательной парадигмы / Идеи. Поиски. Решения: сборник статей и тезисов XI Междунар. науч. практ. конф., Минск, 22 ноября 2017 г./Редкол.: Н.Н. Нижнева (отв. редактор) [и др.]. - В 7 томах. – Том 7.– Мин.: БГУ, 2018. Режим доступа: <http://elib.bsu.by/handle/123456789/190272>
8. Нижнева Н.Н., Нижнева – Ксенофонтова Н.Л., Ксенофонтов В.А. Педагогическое взаимодействие: условия эффективности / Linguodidactica. TomXXI, Bialystok 2018. – p. 221-231.
9. Организационное поведение: Учебник для вузов. 2-е изд., доп. и перераб. / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – СПб.: Питер, 2008.
10. Резник С. Д. Управление кафедрой: учеб. / С. Д. Резник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА. – М., 2009.
11. Weller Matthew General principles of motivation / Los Angeles Business Journal, March 14, 2005.
12. Williams, M. & R.L. Burden Psychology for Language Teachers, Cambridge, 1997.