

Подходы и методы развития мотивации в университетской практике

Южно-Уральский государственный университет
Л.М. Семёнова

В статье рассматриваются педагогические технологии, инновационные подходы и методы работы со студентами, мотивирующие их в процессе обучения.

Ключевые слова: мотивация, антропо-ориентированные, модульные технологии, продуктивные, креативные методы.

Key words: motivation, anthropologists oriented, modular technology, productive, creative methods.



Л.М. Семёнова

Модернизация системы российского профессионального образования обусловливается стремлением к обновлению подходов и методов, развивающих мотивацию студентов в процессе обучения. Эффективность учебы в вузе во многом зависит от того, насколько высока мотивация студентов к обучению.

Из психологии известно, что люди мотивированы ценностями, потребностями и нуждами. Различают два типа побуждения: свойственное и внешнее. Свойственно мотивированные студенты познают все новое в процессе обучения. Это наблюдательные, любознательные студенты, получающие внутреннее удовлетворение при обнаружении чего-то нового. Студенты, внешне мотивированные, нуждаются в одобрении за выполненное задание. Большинство студентов мотивировано сочетанием внутренних и внешних воздействий.

Опыт педагогической деятельности показывает, что часто приходится побуждать студентов к учебной деятельности, ориентировать их на достижение определенного результата, поддерживать их энергию и

настойчивость, помогать им в преодолении апатии, усталости и т.д.

Решить эту проблему помогает ряд технологий, подходов и методов, развивающих не только познавательную мотивацию, но и мотивацию к профессии: антропо-ориентированные, модульные, игровые, продуктивные, креативные.

Антропо-ориентированные технологии представляют собой синтез структурированных методов организации и проведения семинаров, видеотренингов, обсуждений, мини-конференций, дискуссий, возможностей сопровождения процесса визуализацией и техническими средствами и уважения равноправия всех участников интегративного образовательного пространства вуза. Антропо-ориентированные технологии созданы таким образом, что студенты могут в большей степени, чем преподаватель, влиять на то, какие вопросы задаются для обсуждения и каково тематическое содержание обучения. Как отмечает Л.Л. Редько, их предметная бинарность способствует приобретению знаний о нормах и установках, правилах и запретах, а также умения и

навыки их применения в профессиональной деятельности [1].

Антропо-ориентированный подход в подготовке специалистов позволяет концентрировать внимание на человеке как базовой ценности, цели обучения, целостности с выходом на структуру личности и соотношение отдельных сторон ее развития; ориентация на природные особенности человека, его духовное развитие.

Приведем примеры таких технологий, используемых нами в педагогической практике.

Технология ОТРИ (Опыт – Тактика – Рефлексия – Использование) применялась нами при взаимодействии в малых группах. Технология реализовывалась по следующему алгоритму.

1. Опыт. Малая группа, получив задание, обменивается опытом, имеющимся у каждого ее члена по обсуждаемой проблеме, и собирает «банк исходных данных».
2. Тактика. Соотнеся проблему и «исходные данные», малая группа разрабатывает тактику (находит способ) решения задачи и «апробирует» принятое решение.
3. Рефлексия. Оценивается полученный результат и пути его достижения, участие и личный вклад каждого в «продукт» группового взаимодействия.
4. Использование. Вырабатывается стратегия использования созданной в малой группе модели взаимодействия по преодолению означенной и идентичных проблем в реальных (не учебных) условиях и (по потребности) разыгрывается профессиональная ситуация.

Следует иметь в виду, что каждый этап реализации этой модели может быть разбит на более мелкие шаги по той же ОТРИ-технологии.

Подиумная дискуссия по актуальным проблемам профессиональной деятельности предполагает участие высококвалифицированных специалистов, экспертов, высказывающих свое мнение по вопросу. Подиумная дискуссия – это современная форма работы с аудиторией, отличающаяся максимальной интерактивностью и динамичностью. На подиум пригла-

шаются признанные специалисты-практики, теоретики и преподаватели, которые и задают тон беседе. Их доклады и рассуждения внимательно выслушиваются, а затем подвергаются обсуждениям. В дискуссии принимают участие не только студенты, но все заинтересованные лица.

Во время лекции можно активизировать мыслительную деятельность, возбудить интерес к изучаемому материалу, тем самым повышая мотивацию к обучению. Это достигается специальными приемами и методами, основанными на концепции проблемного обучения. К таким методам можно отнести *лекции-беседы*, где используются вопросы к аудитории, совместное формулирование выводов, отдельных положений изучаемого материала, беглые дискуссии по ходу лекции и др. В современной дидактике дискуссионный принцип подачи материала вошел в практику в форме проблемного обучения, когда в процессе самостоятельного поиска студенты сами находят решение того или иного вопроса. На таких занятиях студенты учатся полноценному общению, аргументируют обсуждаемые вопросы, учатся оппонировать. *Беседа* – это диалог преподавателя и студентов. В процессе беседы преподаватель вырабатывает у студентов их собственные оценки происходящих событий, взгляды и позиции. Диалоговая природа беседы обеспечивает воздействие на мотивационную сферу личности студента, стимулирует познавательный интерес.

Лекция-пресс-конференция. Назвав тему лекции, преподаватель просит студентов задавать ему письменно вопросы по данной теме. В течение двух-трех минут студенты формулируют наиболее интересующие их вопросы и передают преподавателю, который в течение трех-пяти минут сортирует вопросы по их содержанию и начинает лекцию. Лекция излагается не как ответы на вопросы, а как связный текст, в процессе изложения которого формулируются ответы.

Электронные средства обучения выступают мотивирующим фактором в университетской практике.

Мультимедиа технологии в подготовке специалистов предполагают набор современных средств аудио-, теле-, визуальных и виртуальных коммуникаций, используемых в образовательной деятельности. В нашем опыте этот метод используется во время лекций и практических занятий, причем возможность мультимедиапрезентаций есть и у студентов.

Видеотренинг – это социально-психологический тренинг, в котором активно используют современные средства работы с видеoinформацией в целях повышения эффективности и успешности обучения.

Видеотренинг – это своеобразная форма работы, где происходит запись выполняемых студентами упражнений, с последующим разбором и коррекцией их поведения. Этот метод позволяет будущим специалистам увидеть «со стороны» детали своего поведения, скорректировать их, выработать новую модель общения и поведения. Видеотренинг является одним из основных методов проведения практического обучения и выработки полезных навыков. Формулировка задач в тренинге может быть разной, но обязательно связанной с приобретением знаний, формированием умений, навыков и коррекцией поведения.

Видеотренинг относится к передовым технологиям обучения и передачи информации, что обеспечивает максимальную эффективность и минимальные затраты.

Таким образом, антропо-ориентированные технологии помогают активизировать студентов на занятиях, позволяют проявить большую самостоятельность, способствуют приобретению знаний, умений и навыков, и применению их в профессиональной деятельности.

Модульная технология предполагает распределение учебных задач дисциплины на определенные составляющие (каждую тему можно изучать на том или ином уровне: общего введения в проблему; углубленного изучения и принятия решений типовыми методами; на уровне специального подхода к решению в соответствии с

собственным выбором и обоснованием действий).

Модульная технология основана на следующей идее: студент учится самостоятельно, а преподаватель осуществляет управление его учением: мотивирует, организует, координирует, консультирует, контролирует. Сущность этого принципа состоит в том, что студент самостоятельно при поддержке преподавателя достигает конкретных целей учебно-познавательной деятельности в процессе работы с модулем. Модулем принято считать целевой функциональный узел, в котором объединено учебное содержание и технология овладения им в системе высокого уровня целостности.

Чем отличается модульная технология от других систем обучения?

Во-первых, содержание обучения представлено в законченных самостоятельных комплексах (информационных блоках), усвоение которых осуществляется в соответствии с целью.

Во-вторых, меняется форма общения преподавателя и студента. Оно осуществляется через модули и личное, индивидуальное общение. Именно модули позволяют перевести обучение на субъект-субъектную основу.

В-третьих, студент работает максимум времени самостоятельно, учится планированию своей деятельности, самоорганизации, самоконтролю и самооценке. Это дает возможность ему осознать себя в деятельности, самому определить уровень освоения знаний, видеть пробелы в своих знаниях и умениях. Преподаватель тоже управляет учебно-познавательной деятельностью студента через модули, но это более мягкое и сугубо целенаправленное управление.

В-четвертых, наличие модулей с печатной основой позволяет преподавателю индивидуализировать работу с отдельными студентами. Нет необходимости в индивидуальном консультировании.

При реализации модульной технологии мы применяли несколько правил.

- Перед каждым модулем (кроме первого) проводили входной контроль знаний и умений студентов, чтобы иметь информацию об уровне готовности к работе по новому модулю.
- При обнаружении пробелов в знаниях студентов проводили соответствующую коррекцию.
- Осуществляли текущий и промежуточный контроль в конце каждого учебного элемента (самоконтроль, взаимоконтроль, сверка с образцом). Текущий и промежуточный контроль имеют своей целью выявление пробелов в усвоении для их устранения непосредственно в ходе работы.
- После завершения работы с модулем осуществляли выходной контроль, он должен показать уровень усвоения модуля.
- Если итоговый контроль показал низкий уровень усвоения материала, то проводили его доработку.

Реализуя принцип модульности в университетской практике, мы пришли к следующим выводам.

При модульном обучении каждый студент включается в активную и эффективную учебно-познавательную деятельность, работает с дифференцированной по содержанию программой. Здесь идет индивидуализация контроля, самоконтроля, коррекции, консультирования, степени самостоятельности. Важно, что студент имеет возможность в большей степени самореализоваться, что способствует мотивации обучения. Данная система обучения гарантирует каждому студенту освоение стандарта образования и продвижения на более высокий уровень обучения. Большие возможности у технологии и для развития таких качеств личности студента как самостоятельность и коллективизм.

Принципиально меняется и положение преподавателя в учебном процессе. Прежде всего, изменяется его роль в этом процессе. Задача преподавателя обязательно мотивировать студентов, осуществлять управление их учебно-познавательной деятельностью через модуль и непосредственно консультировать студентов.

В результате изменения его деятельности на учебном занятии меняется характер и содержание его подготовки к ним: теперь он не готовится к тому, как лучше провести объяснение нового, а готовится к тому, как лучше управлять деятельностью студентов. Поскольку управление осуществляется в основном через модули, то задача преподавателя состоит в грамотном выделении интегративных дидактических целей модуля и структурировании учебного содержания под эти цели. Это уже принципиально новое содержание подготовки преподавателя к учебному занятию. Оно обязательно приводит к анализу преподавателем своего опыта, знаний, умений, поиску более совершенных технологий. Продумывание целей деятельности студентов, определение программы их действий, предвидение возможных затруднений, четкое определение форм и методов обучения требует от преподавателя хорошего знания своих студентов.

Игровые методы работы со студентами также мотивируют их и повышают интерес к обучению.

Применение *деловых и ролевых игр* имеет особое значение для формирования управленческого и организационного мышления у будущих специалистов. Игры – это живое моделирование изучаемых процессов. Участие в них позволяет студентам не только понять сущность производственного процесса, но и приобретать профессиональные навыки. Деловая игра представляет собой форму воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста, моделирования таких систем отношений, которые характерны для этой деятельности как целого.

Оставаясь педагогическим процессом, учебная деловая игра является воссозданием контекста будущего труда в его предметном и социальном аспектах. Студенты в деловой игре выполняют квазипрофессиональную деятельность, сочетающую в себе учебный и профессиональный элементы, приобретают необходимые компетенции – навыки взаимодействия и

управления людьми, коллегиальность, умение руководить и подчиняться. Деловая игра воспитывает личностные качества, облегчает процесс адаптации к профессиональной деятельности.

Деловая игра проводится в режиме диалогического общения и направлена на достижение двух целей: игровой и педагогической.

Существенно влияют на мотивацию студентов в современной университетской практике **активные, продуктивные и креативные методы**. Они направлены на активизацию студентов, усиление интереса, развитие творчества, на повышение доли продуктивной деятельности. Существующие в педагогике интенсивные методы направлены на достижение более высокого результата в меньший промежуток времени. Мы в своей образовательной практике используем некоторые из них.

Эффективным методом побуждения к обучению является «*мозговая атака*» (МА) или *интенсивный поиск решения*. Это организованный процесс генерирования идей путем беспрепятственного и открытого обсуждения, в ходе которого они и созревают. «МА» начинается с выбора проблемы или темы. Преподаватель просит всех по очереди высказать свое мнение. Но критические замечания не разрешаются. При истощении идей задаются стимулирующие вопросы. Высказанные идеи нужно записывать на доске. Затем из них выбирают несколько, обсуждают и ранжируют по привлекательности. Наконец, большинством голосов определяют одну или две наиболее прогрессивные идеи и их разрабатывают далее и реализуют.

Этот метод применяется как способ получения большого количества идей от группы студентов за короткое время. Преимущества метода заключаются в том, что преподаватель может побуждать участников использовать свое воображение при рассмотрении вопроса. Характерные черты данного метода:

- преподаватель просит студентов высказывать идеи, какими бы невероятными они не казались;
- качественное оценивание не делается;
- получение как можно большего числа идей, не отвергая ничего;
- после интенсивного поиска решения отбор и оценка всех идей;
- исследование всех возможных решений.

Эффективным методом, мотивирующим к обучению, является работа в группах.

Работа в маленьких группах – синдикатах. Это разделение большой группы на маленькие, в идеале работающие в разных частях аудитории. Метод способствует общению в группе и подходит различным типам обучения. При использовании этого метода преподаватель должен:

- четко объяснить задачу и роли;
- разработать ответы студентов группы в моменты обучения и задать вопросы;
- включить другие группы в доклад.

Работа в парах. При использовании данного метода обычно задается вопрос, а затем студенты думают над ответом минут пять. Преимущества данного метода:

- все должны высказываться получено множество идей;
- надежнее, чем полная группа;
- может помочь установить контакт в начале занятий.

Интенсификаторы и сближающие упражнения. Это короткие, обычно веселые игры и упражнения, способствующие лучшему знакомству и сближению. Они используются в начале курса занятий, однако к ним можно прибегнуть в любой момент, если студенты начали образовывать группировки. Такие упражнения могут помочь первокурсникам почувствовать себя непринужденно и познакомиться друг с другом. Интенсификаторы помогают:

- оживить группу после длинного или сложного занятия или после перерыва;
- восстановить внимание группы, если преподавателю кажется,

что интерес к занятию или предмету падает;

- немедленно переключить обсуждение на другую тему, чтобы избежать конфликта.

Анализ конкретной ситуации (анализ кейса) – эффективный метод мотивации в аудиторных условиях. Он позволяет внести в учебный процесс элементы проблемного обучения, заставить студента не только актуализировать ранее полученные знания, но и активно искать и формировать новые, творчески развивать их. Из всего многообразия ситуаций-иллюстраций, ситуаций-примеров, ситуаций-оценок в учебном процессе профессиональной подготовки особого внимания заслуживают ситуации-проблемы. Ситуация в коммуникационном процессе, содержащая проблему, которая требует от специалиста принятия решения, – это так называемая ситуационная задача. Здесь вырабатывается умение выявлять главную проблему, правильно ставить цель, формулировать задачу, распознавать симптомы проблемы, отрабатывать приемы решения проблемы, что особенно важно для специалиста в сфере связей с общественностью.

Баскет-метод применяется по принципу набрасывания баскетбольных мячей на щит во время спортивных тренировок. Так же студенты должны активно набрасывать предложения по обсуждаемой теме, а преподаватель фиксирует их на доске. Затем происходит их обсуждение, выбор наиболее эффективных и распределение их по рейтингу.

Дневник, как отмечают В.Г. Богин, М.В. Зюзько, Ю.М. Орлов [2, 3, 4], является одним из самых полезных инструментов в познании и самосовершенствовании себя. Поэтому мы считаем его инструментом мотивации студентов в самостоятельной работе. Предлагаем студентам три вида дневника.

«Размышления о себе» – это вид дневника, предназначенный для фиксирования в нем:

- собственных выводов, результатов после выполнения специальных упражнений, направленных на анализ прожитого дня, недели, месяца;
- сочинений-размышлений на различные темы;
- самохарактеристик.

«Карта успеха» – это своеобразный вид дневника, в котором нужно фиксировать только положительные результаты своей деятельности (то есть «успехи») за день.

«Дневник профессионального роста будущего специалиста» – вид дневника, в котором будущий специалист фиксирует уровень развития своих профессиональных качеств и умений, включая культуру внешнего вида, культуру общения, культуру речи, культуру саморегуляции.

Резюмируя сказанное, отметим, что используемые нами в университетской практике методы, подходы и технологии способствуют мотивации студентов, а мотивация студентов – это один из наиболее эффективных способов улучшения образовательного процесса.

ЛИТЕРАТУРА

1. Педагогическая антропология: метод. рекомендации / Л.Л. Редько, Е.Н. Шиянова, Е.Г. Пономарева [и др.]. – Ставрополь, 2007. – 177 с.
2. Богин В.Г. Обучение рефлексии как способ формирования творческой личности // Современная дидактика: теория–практике. – М., 1993. – С. 153–176.
3. Зюзько М.В. Психологические консультации для начинающего учителя / М.В. Зюзько. – М., 1995. – 208 с.
4. Орлов Ю.М. Самопознание и самовоспитание характера: кн. для учащегося / Ю.М. Орлов. – М., 1987. – 223 с.