

Априщенко Лариса Игоревна

старший преподаватель

Институт военного обучения ФГАОУ ВО

«Южный федеральный университет»

г. Таганрог, Ростовская область

ЭЛЕМЕНТЫ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ К УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

***Аннотация:** в статье рассматриваются структурные элементы мотивации студентов в рамках образовательного учреждения. Статья предлагает к рассмотрению мотивации и стимулы, участвующие в планомерной организации учебного процесса и формирующие эффективную работу студентов и студенческих коллективов. Предметом изучения являются этапы мотивационной трансформации отношения к обучению студентов, реализуемые в их социальном и профессиональном рейтинге. Основное внимание уделено трансформирующему первенству управления, как фактору повышения качества инструментов дидактики. Автором выполнена цель провести системный анализ структурных элементов мотивации студентов в рамках образовательного учреждения. Сделаны выводы, что мотивационные приёмы и трансформация стимулов к обучению не имеют единого варианта и вектора направленности; что требует от преподавателя, куратора, декана или ректората комплексного и индивидуального подхода к обучению и развитию студентов, изменению программ, моделей и методов дидактики и управления.*

***Ключевые слова:** учебная организация, мотивация, стимулирование, дидактика, приёмы, варианты.*

Предполагается, что, спланировав работу и выполнив действия, связанные с организацией учебной деятельности студенческой группы, преподаватель, куратор группы, декан или представитель ректората формирует необходимое устойчивое желание достичь собственных целей и целей развития организации у всех участников учебной деятельности. Воспитательно-педагогические приё-

мы в том, что добросовестная учёба и поведение, по убеждению студента, позволит ему в оперативном порядке решить проблемы учёбы и общения и удовлетворить свои статусно-ролевые потребности. Приёмы дидактики и управления вовлекают учащегося в движение по достижению собственных целей, и целей организации. А осознанная мотивация подвигает студента стремиться эффективнее учиться и проявлять социальную активность в студенческой среде.

Для этого деканат и ректорат предоставляют студентам возможности удовлетворения своих потребностей или реализовать ожидания. Это необходимо, т.к., реализовывая управленческую функцию мотивирования, которое является элементом системного процесса управления и входит в состав общих функций [5], участники учебного процесса входят в понимание, что, достигая собственные цели, они добиваются удовлетворения потребностей коллектива, группы и учебной организации в целом.

При этом, психологическая и статусная оценка результата может носить внешний и внутренний характер [3].

В двух возможных случаях мотивации куратору нужно делать различие между коллективным и индивидуальным при принятии решения о вознаграждении – коллективном или индивидуальном. Главная и очевидная основа мотивации осуществляет связь между результатом работы и вознаграждением за неё. Это правило должно применяться и в случаях, когда в студенческой группе превалирует ролевая иерархия, и в случаях, когда в группе преобладает коллективный дух, а не индивидуализм. При такой прослеживающейся тенденции целесообразно применять вознаграждение коллективное. В этом случае коллективное вознаграждение воспринимается, как достижение группы и будет обладать более высокой и прочной функцией, связующей коллектив.

Очевидны выгоды, предоставляемые индивиду преподавателем, куратором, деканатом или ректоратом при использовании внешнего вознаграждения. К такого рода преференциям можно отнести: продвижение в учёбе, повышение стипендии, официального статуса, снижение уровня оплаты за обучение и т. п. Признание профессионального авторитета и высокого неформального статус-

са студента студенческим коллективом также можно отнести к предпочтениям от конкретной группы людей или от учебной организации.

Внешнее вознаграждение должно быть осязаемым. Осязаемость внешнего вознаграждения достигается с помощью стимулов. Как материальных, так и нематериальных, которые должны быть реализованы при конкретных и очевидно значимых достижениях студента. Например, поводом для повышения стипендии может быть отличная учёба, победа в студенческой универсиаде, в индивидуальном соревновании, активное участие в студенческой жизни, изобретательство и рационализаторство при участии в НИРС или принятие на себя дополнительной ответственности.

Индивидуальный характер также носят индивидуальные бонусы и ценные подарки высокой значимости и смысла. В качестве индивидуальных бонусов студентам можно предложить полную или частичную оплату обучения, социальный пакет и т. п. Куратору или деканату сложнее сделать правильный выбор индивидуального ценного подарка. Для этого нужно знать вкусы и потребности студента, чтобы не увидеть разочарование вместо радости на лице вознаграждаемого. Этот момент потребует знание и учёт вкусов и потребностей учащегося, что, в принципе, должно входить в обязанности современного куратора, декана или ректората. В качестве коллективных поощрений и бонусов можно использовать оплату коллективных походов студенческой группы, посещений театров, концертов, музеев и т. п.

Необходимо отметить и важность нематериальных стимулов. При минимальных затратах на их реализацию, как например, публично выраженная благодарность от преподавателя, куратора, декана или ректора в теплой и неформальной обстановке – может быть весьма действенным стимулом для студента. Процедура вынесения благодарности в приказе по учебной организации – стимул более формальный, но он может иметь положительные и ожидаемые студентом последствия. От него остается след, то, что зафиксировано, может способствовать в получении студентом определённой социальной роли в группе или в студенческом движении в организации. Для рефлексивных перфекциони-

стов будет достойной наградой получение почетного артефакта или почетного статуса. К которым можно отнести: корпоративную награду, мантию победителя, сертификат первенства, нагрудный знак или поздравительный адрес. Совершенству нет предела, и администрация ВУЗа может придумать и другие виды внешнего вознаграждения.

Удовлетворение, которое человек получает при хорошо выполненной работе, при достижении цели, при росте самооценки, при зарождении дружеских отношений или общения, можно отнести к вознаграждению внутреннему. Оно глубоко отличается от внешнего вознаграждения, возникает и закрепляется во внутреннем осознании чувства выполненного долга, поднимающем внутренний рейтинг студента и положительной рефлексии. Чаще всего, внутреннее вознаграждение связано с творческой работой, с удовольствием от выбранного вида деятельности [4].

Идеальная работа для творческого человека обладает следующими качествами: самооценность работы, подразумевающая применение разнообразных умений и, приобретённых в процессе обучения студента, навыков и компетенций; монополия исполнителя на её выполнение, т.е. выполнение студентом работы целиком, от начала до конца с достижением и оценкой отличного результата; социальная или хозяйственная важность работы, резко отличающаяся от однообразной, малоквалифицированной и нудной работы; автономия действий и свобода от рутинного графика её выполнения, приводящие к быстрому и качественному результату [6]. Информирование студентов о качестве их работы осуществляет необходимую обратную связь.

Для эффективного использования внутреннего вознаграждения преподаватель, куратор, или тьютор должен в большой степени быть психологом, обладать навыками в области психологии. Надо быть честным со студентами и избегать популизма и невыполнимых обещаний. Если нет возможностей повысить стипендию или нет возможности выплатить студенту премию, то целесообразно сказать об этом честно и сделать ставку на нематериальное стимулирование и внутреннее вознаграждение.

Базируется внутреннее вознаграждение на доброжелательной рефлексии и творческой обстановке в коллективе студентов. Тем не менее, не обладающий эмоциональным интеллектом куратор группы от деканата, используя модели внутренней конкуренции, может применять в своей деятельности негативное стимулирование [2], создавая атмосферу нервозности и постоянного стресса, основанных на конкуренции за привилегию должности, за близость к «вожаку», за «вкрапление в орбиту власти» или за вакантное место, которое получают часто не самые квалифицированные, а самые расторопные [1].

Список литературы

1. Безверхая Л.Ф. Социально-культурные факторы и проблемы жизнедеятельности студенческого коллектива / Л.Ф. Безверхая, М.В. Зуева // Мир науки, культуры, образования. – Горно-Алтайск, 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37637433>
2. Карпов А.В. Психология рефлексии / А.В. Карпов, И.М. Скитяева. – М.: ИП РАН, 2002.
3. Саратовцев Ю.И. Управление изменениями: учебник для ВУЗов / Ю.И. Саратовцев. – М: Юрайт, 2016.
4. Херцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Снидерман. – М.: Вершина, 2007.
5. Цветков А.Н. Менеджмент / А.Н. Цветков. – СПб.: Питер, 2010.
6. Hackman J.R., Oldham G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250–279.