

Мотивация как важный элемент управления учебным процессом

Н. С. Малова

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Аннотация. Мотивация рассматривается с точки зрения теории менеджмента в приложении к процессу обучения. В таком случае мотивацию можно свести к процессу создания соответствующей рабочей обстановки, которая позволит студентам самим мотивировать себя. Но для этого преподавателю надо провести диагностирующую работу, четко определить цели работы, отслеживать результаты работы, поддерживать обратную связь и формировать работоспособную модель поведения у студентов, что требует изучения личных потребностей студентов и их ценностей.

Ключевые слова: мотивация, фасилитация, диагностическая работа, удовлетворение, способность, потребность.

Слово «мотивация» происходит от латинского слова, которое означает «осознание, т. е. то, что внутренне подталкивает человека к тому, чтобы вести себя определенным образом» [1, с. 324]. Зачастую преподаватели трактуют мотивацию как что-то, требующееся от него. Вместо этого мотивацию нужно понимать как то, чем преподаватель может помочь студентам, определив факторы, которые способствуют студенческой самомотивации.

С этой точки зрения представляется перспективным рассмотреть мотивацию в рамках теории менеджмента, которая позволяет считать преподавателя руководителем или организатором работы. В таком случае следует согласиться с тем, что нельзя никого мотивировать, можно только создать мотивирующую обстановку [2, с. 2]. Отсюда следует, что мотивацию можно трактовать как фасилитацию (от англ. to facilitate – делать более легким, менее трудным). Создание мотивирующей обстановки предусматривает несколько этапов.

Первый этап начинается с проведения диагностической работы по выявлению возможных проблем при выполнении заданий или в ходе работы на занятии. Как справедливо замечают М. Биттер и У. Гарднер [3, с. 53], у руководителей часто наблюдается тенденция приписывать причину плохой работы низкой мотивации. Это справедливо и в отношении преподавателей, которые уверены, что студентов невозможно заставить работать

хорошо в связи с низким уровнем мотивации и отсутствием интереса к изучению иностранного языка. Такую тенденцию делать выводы без надлежащего изучения вопроса психологи называют приписываемым искажением [4, с. 59]. Преподаватель во многих случаях ожидает от студентов лучшей работы, как если бы он делал эту работу сам. На практике же оказывается, что преподаватель сильно упрощает стоящие перед студентом задачи, и здесь мы имеем дело с проблемами диагностики. Для того чтобы избежать подобных ошибок, в теории менеджмента были определены основные параметры успешного выполнения задания [5, с. 4], которые для нашего случая можно представить следующим образом:

Выполнение = Способности + Мотивация (Усилия), где

Способности = Умения и склонности + Подготовка (знания и опыт выполнения заданий) + Ресурсы, необходимые для выполнения заданий,

Мотивация = Желание + Исполнительность.

Для выполнения диагностики преподавателю необходимо ответить на следующие вопросы:

1. Насколько трудны задания для студента?
2. Насколько способен студент выполнить задания правильно?
3. Насколько усердно данный студент старается?
4. Насколько улучшится его уровень владения языком после выполнения задания?

Выполнение такой диагностической работы позволит преподавателю быть более объективным в оценке не только работы студентов, но и своей подготовленности к занятиям.

Второй этап призван развивать и совершенствовать способности студентов. Это полностью совпадает с целями обучения, поэтому не требует дополнительных пояснений. Однако хотелось бы отметить, что преподаватель часто сталкивается с тем, что студент абсолютно уверен в отсутствии у него способностей к иностранному языку. Поэтому очень важно вести работу таким образом, чтобы у студентов повышалась самооценка и росла уверенность в своих возможностях. Этому в большей мере способствуют поощрительные замечания преподавателя даже при незначительном успехе студента; но для того, чтобы поощрения работали, они должны быть сделаны своевременно и, что называется, по существу, т. е. заслуженно.

Следующий этап заключается в создании и поддержании мотивирующей рабочей обстановки [6, с. 334], что включает в себя сосредоточенность на выполнении заданий и получение удовлетворения от работы. Взаимоотношения между этими двумя составляющими можно представить в виде следующей схемы возможных стратегий:

		Выполнение работы	
		Низкий уровень	Высокий уровень
Удовлетворение от работы	Высокая степень	Потакание	Сочетание выполнения и удовлетворения
	Низкая степень	Игнорирование	Навязывание

Сочетание выполнения работы и получения удовлетворения от этого делает обучение синергетическим процессом, хотя зачастую эти два компонента конкурируют между собой. Такой интегрированный подход позволяет показать, что преподавателю очень важно: 1) то, насколько комфортно студенту выполнять задания, и 2) то, как при этом преподаватель относится к студенту. Но это не перевешивает ответственности студента за выполняемую работу и полученные результаты. Лучшим преподавателем может считаться тот, кто имеет работоспособных студентов, удовлетворенных проделанной ими работой.

Теперь очень важно определить, что преподаватель ожидает от выполнения заданий и каковы ожидания студентов. Для этого прежде всего надо четко определить цели для каждого задания, посильность их выполнения студентами, предусмотреть снятие излишних трудностей, которые делают работу неинтересной. Необходимо ознакомить студентов с поставленными задачами для того, чтобы их деятельность носила целенаправленный характер. Напомним, что в ходе выполнения заданий исключительно важно своевременно поощрять студентов, замечая каждый раз даже маленькие успехи, а также оценивать их активность на занятиях.

Если рассматривать маленькие успехи или достижения в рамках теории менеджмента, то их можно приравнять к поощрениям. Однако вероятность того, что эти поощрения приведут к формированию и закреплению желательной модели поведения с повышенной работоспособностью, зависит от того, на-

сколько студент: 1) действительно ценит полученный результат; 2) верит тому, что поощрение было справедливым; 3) осознает своевременность поощрения. Иногда это трудно определить. Самой большой ошибкой можно считать то, что преподаватели считают, что они осведомлены о предпочтениях своих студентов. Это наводит на мысль, что преподавателю нужно лучше понимать взаимосвязь между личными нуждами и личной мотивацией. Поэтому одна из самых распространенных теорий мотивации строится на научном понимании человеческих потребностей. Разбить все человеческие потребности на определенные категории можно с помощью моделей. Наиболее известными являются иерархическая модель А. Маслоу [7, с. 126] и модель представления потребностей Б. Муррея [8, с. 71]. Рамки данной статьи не позволяют остановиться на этих моделях подробно, поэтому лишь отметим, что понимание теории потребностей помогает преподавателю понять, являются ли поощрения важными для закрепления желаемого поведения студента. Попросту говоря, если поощрение удовлетворяет задействованную личную потребность студента, оно может быть использовано для закрепления желаемой модели поведения. Поэтому особое значение имеет собирание личной информации об активных потребностях и личных ценностях каждого студента. Это можно сделать в ходе обсуждений различных проблем на занятиях по иностранному языку и личных бесед со студентами.

Как уже неоднократно упоминалось, не менее важным является своевременное поощрение студентов за только что проделанную работу, а также то, что студенты слушают и воспринимают только справедливые замечания. Поэтому справедливость, непредвзятость и беспристрастность являются необходимыми качествами преподавателя.

Целенаправленная работа по созданию мотивирующей рабочей обстановки приводит к формированию новой модели поведения студентов, но при этом нельзя обойтись без замечаний, без объяснения, почему то или иное поведение нежелательно или недопустимо, без закрепления нужных поведенческих навыков. Одним из важных аспектов мотивирующей рабочей обстановки является автономия, под которой понимается умение работать над заданиями самостоятельно и в командах. Заметим, что для того, чтобы любая деятельность была успешной, необхо-

димо иметь обратную связь, которая позволит увидеть реальные результаты выполненной работы.

Итак, создание соответствующей рабочей обстановки позволит повысить внутреннюю рабочую мотивацию студента, что позволит ему более качественно выполнять задания и получать большее удовлетворение от проделанной работы. В свою очередь, это может привести к лучшей посещаемости занятий.

Список литературы

1. Словарь иностранных слов. – М. : Рус. яз., 1988. – 608 с.
2. Jackson P. Interview with Phil Jackson by Bob Costas. MSNBC. – 2000 – N 4. – P. 46.
3. Bitter M. E. A mid-range theory of the leader/member attribution process in professional service organizations. The role of the management environment and impression management / M. E. Bitter, W. L. Gardner. – Attribution theory: An organizational perspective. Delray Beach, FL: St. Lucie Press, 2011. – P. 368.
4. Choi I., Nisbert R. E., Norenzayan A. Causal attribution across cultures: Variation and inevitability / I. Choi, R. E. Nisbert, A. Norenzayan // Psychological Bulletin. – 2009. – Vol. 125. – P. 47–63.
5. Gerhart S. Compensation: Theory, evidence, and strategic implications / S. Gerhart, A. Barry // Thousand Oaks. – CA : Sage, 2003. – P. 176.
6. Whetten D. A. Developing Management Skills / D. A. Whetten, K. S. Cameron. – Pearson Prentice Hall. – 2012. – P. 724.
7. Maslow A. Motivation and personality / A. Maslow. – N. Y. : Harper and Row, 1970. – P. 268.
8. Murray B. An empirical analysis of a skill-based pay program and plan performance outcomes / B. Murray, B. Gerhart // Academy of Management Journal. – 1998. – Vol. 41. – P. 68–78.

Motivation as a Core Element of Learning Process Management

N. S. Malova

Irkutsk State University, Irkutsk

Abstract. Motivation is considered through the prism of management theory as applied to learning process. From this point of view motivation can be seen as a process of creating relevant working climate enabling students motivates themselves. To ensure this the teacher needs to run diagnostics, identify objectives, monitor the progress, maintain feedback, and shape students' working behavior model and this in turn requires examining students' personal needs and values.

Keywords: motivation, facilitation, diagnostic work, satisfaction, need.

Малова Наталья Стефановна – кандидат филологических наук, доцент, кафедра иностранных языков, Иркутский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел.: 8(3952)243453, e-mail: natalia_malova@mail.ru

Malova Natalya Stefanovna – Candidate of Sciences (Philology), Associate Professor, Department of Foreign Languages, Irkutsk State University, office 301, 1, K. Marx st., Irkutsk, tel.: 8(3952)243453, e-mail: natalia_malova@mail.ru