

УДК 378.1

## МОТИВАЦИЯ СТУДЕНТОВ К ОБУЧЕНИЮ

Стародубцева В.К.

*ФБГОУ ВПО «Новосибирский Государственный технический университет», Новосибирск, Россия (630072, Новосибирск, Проспект Карла Маркса -20), e-mail: starvk1948@mail.ru*

---

В статье дается понятие мотивации, мотивов, рассматривается процесс мотивации студентов к обучению, представляются ошибки допускаемые преподавателями в процессе мотивирования студентов, определяется роль мотивации при подготовке бакалавров в контексте ФГОС ВПО, рассматриваются стимулирующие причины, побуждающие студентов к активной деятельности. Важным компонентом при этом является направленность студентов на ритмичную работу в течение семестра, а также на деятельность в прикладной области. В статье представлен один из побудительных мотивов, такой как оценка знаний студентов с использованием балльно-рейтинговой системы, рассматривается опыт формирования проектных групп с точки зрения умения адаптироваться к изменяющимся условиям, умения работать в коллективе, прислушиваться к мнению своих коллег, самостоятельно работать с информацией, иметь способности принимать и реализовывать решения на практике.

---

Ключевые слова: мотивация, стимулы, ошибки, стимулирующие причины, семестр, ритмичность, побудительные мотивы.

## MOTIVATING STUDENTS TO LEAM

Starodubtseva V.K.

*FSBE IPE the «Novosibirsk State technical university», Novosibirsk, Russia (630072, Novosibirsk, Boulevard of Carl Маркса - 20), e - mail: starvk1948@mail.ru*

---

The article presents the concept of motivation, motivation, consider the process of students' motivation to learn, be submitted errors allowed teachers in the process of motivating students is determined by the role of motivation in the preparation of bachelors in the context of GEF VPO are considered stimulating motivations of students to be active. An important component in this case is the orientation of students on smooth work during the semester, as well as activities in the application area. The paper presents one of the motives, such as assessment of students' knowledge with the use of point-rating system, examines the experience of the formation of project groups in terms of the ability to adapt to changing conditions, the ability to work in teams, to listen to their colleagues, work independently with information , have the ability to accept and implement the solution in practice.

---

Keywords: motivation, incentives, errors, incentive reasons semester, rhythm, motives.

Мотивация – это внутренняя энергия, включающая активность человека в жизни и на работе [2]. Она основывается на мотивах, под которыми имеются в виду конкретные побуждения, стимулы, заставляющие личность действовать и совершать поступки. Если говорить о мотивации студентов, то она представляет собой процессы, методы и средства их побуждения к познавательной деятельности, активному освоению содержания образования. В качестве мотивов могут выступать в связке эмоции и стремления, интересы и потребности, идеалы и установки. Поэтому мотивы представляют собой сложные динамические системы, в которых осуществляются выбор и принятие решений, анализ и оценка выбора [1]. Мотивация для студентов является наиболее эффективным способом улучшить процесс обучения. Мотивы являются движущими силами процесса обучения и усвоения материала. Мотивация к обучению достаточно непростой и неоднозначный процесс изменения отношения личности, как к отдельному предмету изучения, так и ко всему учебному

процессу. Мотивация является главной движущей силой в поведении и деятельности человека, в том числе, и в процессе формирования будущего профессионала. Поэтому особенно важным становится вопрос о стимулах и мотивах именно учебно-профессиональной деятельности студентов.

Мотивы представляют одну из мобильных систем, на которую можно влиять. Даже если выбор будущей профессии студентом был сделан не вполне самостоятельно и недостаточно осознанно, то, целенаправленно формируя устойчивую систему мотивов деятельности, можно помочь будущему специалисту в профессиональной адаптации и профессиональном становлении. Тщательное изучение мотивов выбора будущей профессии даст возможность корректировать мотивы учения и влиять на профессиональное становление студентов. Эффективность учебного процесса непосредственно связана с тем, насколько высока мотивация и высок стимул овладения будущей профессией. Учебный процесс относят к сложным видам деятельности, мотивов для обучения много и они могут не только проявляться отдельно в каждом человеке, но и сливаться в единое, формируя сложные мотивационные системы.

Изменения, происходящие в различных сферах деятельности человека, выдвигают все более новые требования к организации и качеству профессионального образования. Современный выпускник высшего учебного заведения должен не только владеть специальными знаниями, умениями и навыками, но и ощущать потребность в достижениях и успехе; знать, что он будет востребован на рынке труда. Поэтому студентам, на мой взгляд, необходимо прививать интерес к накоплению знаний, самостоятельной деятельности и непрерывному самообразованию. Чтобы достичь этих целей, у них должна быть мотивация учения. В данной статье предметом является мотивация студентов. Базой исследования – студенты новосибирского государственного технического университета.

Однако, в процессе обучения, как студентами, так и преподавателями, к сожалению, допускаются ошибки.

Рассмотрим ошибки, допускаемые преподавателями в процессе мотивирования студентов [3]:

Первая ошибка – «Голые знания». Преподаватели стараются дать максимально возможное количество «голых» знаний, зачастую без обоснования их нужности. Однако студенту необходимо объяснить, каким образом эти знания ему пригодятся в будущем, иначе обучающийся по понятным причинам теряет интерес к предмету изучения. Студент приходит в учебное заведение не только за знаниями, но и за тем, чтобы стать хорошим работником. Преподаватель обязан уметь доказать студентам, что его предмет действительно будет полезен студентам в их будущей деятельности.

Вторая ошибка – отсутствие связки студент-преподаватель.

Если между студентом и преподавателем нет никакого контакта, то ни о какой мотивации говорить не приходится. Студенту очень важно, чтобы преподаватель был его наставником.

Третья ошибка – отсутствие уважения к студентам.

Этим грешат те, которые считают своих студентов лентяями, хотя зачастую у студента просто не получается разобраться в предмете.

Существуют следующая классификация учебной мотивации студентов:

- познавательные мотивы (приобретение новых знаний и стать более эрудированным);
- широкие социальные мотивы (выражаются в стремлении личности самоутвердиться в обществе, утвердить свой социальный статус через учение);
- прагматические мотивы (получать достойное вознаграждение за свой труд);
- профессионально-ценностные мотивы (расширение возможностей устроиться на перспективную и интересную работу);
- эстетические мотивы (получение удовольствия от обучения, раскрытие своих скрытых способностей и талантов);
- статусно-позиционные мотивы (стремление утвердиться в обществе через учение или общественную деятельность, получить признание окружающих, занять определенную должность);
- коммуникативные мотивы; (расширение круга общения посредством повышения своего интеллектуального уровня и новых знакомств);
- традиционно-исторические мотивы (стереотипы, которые возникли в обществе и укрепились с течением времени);
- утилитарно-практические мотивы (стремление к самообразованию);
- учебно-познавательные мотивы (ориентация на способы добывания знаний, усвоение конкретных учебных предметов)
- мотивы социального и личного престижа (ориентация на определенное положение в обществе);
- неосознанные мотивы (получение образования не по собственному желанию, а по влиянию кого-либо, основанное на полном непонимании смысла получаемой информации и полном отсутствии интереса к познавательному процессу).

Отметим, что в системе учебных мотивов переплетаются внешние и внутренние мотивы. К внутренним мотивам относятся такие, как собственное развитие в процессе учения; необходимо, чтобы сам обучаемый захотел что-то сделать и сделал это, т. к. истинный источник человека находится в нем самом. Внешние мотивы исходят от

родителей, педагогов, группы, в которой обучается студент, окружения или общества, т. е. это учеба как вынужденное поведение и нередко встречает внутреннее сопротивление со стороны студентов. И поэтому решающее значение должно придаваться не внешнему нажиму, а внутренним побудительным силам.

Как же повысить мотивацию студентов? Рассмотрим некоторые способы повышения мотивации у студентов высших учебных заведений.

Во-первых, студенту необходимо объяснить, каким образом знания, полученные в Вузе, пригодятся ему в будущем. Студент приходит в учебное заведение для того чтобы стать хорошим специалистом в своей области. Поэтому преподаватель обязан уметь доказать студентам, что его предмет действительно будет полезен в его дальнейшей деятельности.

Во-вторых, студента необходимо не только заинтересовать предметом, но и открыть для него возможности практического использования знаний.

В-третьих, студенту очень важно, чтобы преподаватель был его наставником, чтобы к нему можно было обратиться за помощью во время учебного процесса, обсудить волнующие его вопросы.

Проявление уважения к студентам. Какой бы ни был студент, он в любом случае требует к себе соответствующего отношения [2].

Эти мотивы могут сливаться, образуя общую мотивацию для обучения.

Причины, стимулирующие человека и побуждающие его к активной деятельности, в данном случае – учиться, – могут быть самые различные.

Для того чтобы студент по-настоящему включился в работу, нужно, чтобы задачи, которые ставятся перед ним в ходе учебной деятельности, были не только понятны, но и внутренне приняты им, т.е. чтобы они приобрели значимость для студента. Так как истинный источник мотивации человека находится в нем самом, то необходимо, чтобы он сам захотел что-то сделать и сделал это. Поэтому основным мотивом учения является внутренняя побудительная сила.

Одним из таких побудительных мотивов, на наш взгляд, может стать балльно-рейтинговая система (БРС) оценки знаний студентов. Данная система, как одна из современных технологий, используется в менеджменте качества образовательных услуг и является основным инструментом оценки работы студента в процессе учебно-производственной, научной, внеучебной деятельности и определения рейтинга выпускника на выходе. Что дает БРС?

Во-первых, повышается объективность оценки студенческих достижений в учебе. Как известно, объективность – главное требование, предъявляемое к оценке, - в традиционной системе реализуется не очень хорошо. В балльно-рейтинговой системе экзамен перестает

быть «последним приговором», потому что он только добавит баллы к тем, которые набраны за семестр.

Во-вторых, балльно-рейтинговая система позволяет более точно оценивать качество учебы. Все знают, что тройка тройке рознь, как говорят преподаватели, «три пишем, два в уме». А в балльно-рейтинговой системе сразу видно, кто чего стоит. Например, возможен такой случай: за все текущие и рубежные контрольные точки получены наивысшие баллы, а за экзамен (всякое случается) – средний. В этом случае по общей сумме баллов все равно может получиться балл, позволяющий поставить в зачетную книжку заслуженную пятерку (по традиционной шкале оценок).

В-третьих, этой системой снимается проблема «сессионного стресса», так как если по завершении курса студент получает значительную сумму баллов, он может быть освобожден от сдачи экзамена или зачета [4].

В качестве примера с точки зрения мотивации рассмотрим правила аттестации студентов при выполнении курсовой работы (КР) по учебной дисциплине «Основы теории управления». Ее выполнение оценивается в диапазоне от 50 до 100 баллов. Курсовая работа состоит из двух глав. Срок (неделя) сдачи курсовой работы на проверку определяется в соответствии с планом занятий. В таблице 1 представлена шкала оценки ритмичности выполнения курсовой работы студентами в течение семестра.

Таблица 1

|                       |               | Оценка ритмичности |    |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |
|-----------------------|---------------|--------------------|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Этап выполнения КР    | Мак сим. балл | Неделя             |    |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                       |               | 1                  | 2  | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| План работы. введение | 5             | 5                  | 5  | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  |
| Первая глава          | 20            |                    |    |   | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  |
| Вторая глава          | 35            |                    |    |   |   |   |   | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 0  | 0  | 0  |
| Защита КР             | 40            | 4                  | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 35 |
|                       |               | 0                  |    | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 8  | 6  |    |
| Итого                 | 100           |                    |    |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |

Студент захочет и будет учиться сам только тогда, когда это занятие будет ему интересно и привлекательно. Ему нужны мотивы для познавательной деятельности. Студенты высших учебных заведений намного больше узнают о выбранной ими профессии во время прохождения практики, выполнения лабораторно-практических работ. Они видят стимул, мотивацию для дальнейшего теоретического обучения, понимая, что могут применить полученные знания на практике. Толчком к этому могут стать, например, проектные группы, сформированные для осуществления какого-либо проекта.

Именно, современный специалист должен уметь адаптироваться к изменяющимся условиям, уметь работать в коллективе, ориентироваться на рынке труда; менять профиль деятельности в зависимости от стратегии развития предприятия, технологии, самостоятельно работать с информацией, иметь способности принимать и реализовывать решения. Так, например, опыт преподавания дисциплины «Инновационный менеджмент» в Новосибирском государственном техническом университете (НГТУ) на протяжении более 18 лет и опыт проведения междисциплинарного курса «Управление инновациями», в котором итоговым результатом был междисциплинарный инновационный проект с участием магистрантов разного профиля нескольких факультетов, позволил выявить определенные положительные и отрицательные моменты осуществления такого проекта. С целью подготовки специалистов к инновационной деятельности в 2009 году в университете была введена образовательная программа по управлению инновациями, которая способствует формированию у будущих специалистов инновационного мышления и специальной подготовки по созданию, освоению, реализации и трансферу техники и технологий, углублению полученных знаний в сфере профессиональной деятельности, развитию творческих способностей и умению работать в коллективе.

Для разработки инновационных проектов были созданы *многофункциональные группы*, в каждую из которых входили *магистранты различных специальностей*. Помимо общего руководства над проектами, за каждым проектом были закреплены консультанты с кафедр, задействованных в проектах. Такая работа над проектами позволяет на ранних стадиях инновационного процесса находить нестандартные творческие решения; исправлять ошибки, связанные с разработкой, способствовать ускорению создания продукта (технологии) за счет параллельного проведения [5].

Таким образом, содержание подготовки студентов, ориентированное на формирование системных знаний, способствует овладению будущими специалистами системой теоретических знаний и практических навыков, которые позволят им адаптироваться к изменяющимся условиям, принимать и реализовывать решения на практике.

### **Список литературы**

1. Балашов А.П. Теория менеджмента: Учеб. пособие. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2014. – 352 с.
2. Подласый И. П. Педагогика: 100 вопросов — 100 ответов: учеб. Пособие для студентов вузов / И. П. Подласый. – М.: Изд. ВЛАДОС ПРЕСС, 2006.

3. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах. – М.: Вершина, 2008. – 224 с.
4. Стародубцева В.К., Решедько Л.В. Форма оценки текущей успеваемости студентов с использованием балльно-рейтинговой системы // «Сибирская финансовая школа». – 2013. - № 4. – С. 145-149.
5. Стародубцева О.А. Межфакультетский проект в рамках дисциплины «Управление инновациями» – 2-я Международная научно-практическая конференция «Информационно-коммуникационные технологии в инновационной деятельности студентов» (Новосибирск, 18-19 марта 2010 г. НОУ ВПО «Сибирский Университет Потребительской Кооперации») – Новосибирск: СУПК, 2010. – С. 122-126.

**Рецензенты:**

Карпович А.И., д.э.н., профессор кафедры экономической теории Новосибирского Государственного Технического университета, г. Новосибирск.

Шабурова А.В., д.э.н., профессор, директор ИО и ОТ Сибирской Государственной Геодезической академии, г. Новосибирск.