**Лекция ШК , читает Караваева Л.П., 18.11.13**

**МОТИВИРОВАНИЕ - СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ (СТУДЕНТОВ)**

 *«Скажите кому-либо, что у него нет способности к чему-то и что он делает всё совершенно неправильно, и вы лишите его почти всяких стимулов для самосовершенствования. Но примените противоположный метод: будьте щедры в своём поощрении; создайте впечатление, что в стоящей перед вашим собеседником задаче нет ничего трудного; дайте ему понять, что вы верите в его способность справиться с ней, что у него имеется необходимое для этого внутреннее чутьё, — и он всю ночь до рассвета будет практиковаться, чтобы добиться успеха»*
Дейл Карнеги

*«Привести лошадь к водопою может и один человек, но даже десять не заставят ее пить, если она этого не захочет»*

Восточная мудрость

*«Предположения менеджеров о людях становятся самоисполняющимися предположениями»*

Д. Мак-Грегор

**Мотивация** (от лат. «movere») – побуждение к деятельности.

**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.

Внутреннее побуждение – мотив

(осознанное личностное побуждение к деятельности)

Цель

 (осознанно выбранное средство для удовлетворения потребности)

Потребность

(нужда, забота, необходимость)

Деятельность

(форма поведения, в которой раскрываются способности личности)

Внешнее побуждение

(способность выбранного

объекта удовлетворить потребность)

Результат деятельности по удовлетворению потребности:

1. полное удовлетворение;
2. частичное удовлетворение;
3. отсутствие удовлетворения

**Рис.1 Механизм мотивации деятельности**

Мотивация – очень сложный и многоаспектный процесс. Общие представления о ее важнейших сферах факторах дает состоящая из пересечения кругов Эйлера схема, предложенная Г. Комелли (рис.2).

**Рис. 2 Основные сферы мотивации**

Как видно из схемы, на мотивацию работника влияют: его индивидуальные качества и усилия по самомотивации; задача, которую ставит руководитель; характер руководства (способности руководителя, его стиль и т.д.); группа, в которой он трудится; вся организация с ее структурами и культурой; общество, которое определяет общую трудовую атмосферу, ценности и нормы. И все эти факторы необходимо учитывать для создания эффективной работы каждого работника в частности и всей организации в целом.

**Учебная деятельность для студента становится средством реализации жизненных планов. Ведущая деятельность этого периода – профессиональное самоопределение.**

Применительно к учебной деятельности с учетом особенностей психологического развития студентов в системе вузовского образования профессиональную мотивацию можно понять, как совокупность процессов, факторов и реалий, которые, оказывая влияние на сознание, побуждают и направляют личность к освоению будущей профессии. Главный фактор развития студента – ***профессиональная мотивация.***

Учебный процесс относится к сложным видам деятельности, поэтому мотивов для обучения множество, но все они образуют единую систему с общей целью – ***повышение эффективности обучения***.

**Формирование интереса основано на 3-х педагогических законах (по Л.С. Выготскому):**

*«Первый педагогический закон гласит: прежде чем ты хочешь призвать учащегося к какой-либо деятельности, заинтересуй его ею, позаботься о том, чтобы обнаружить, что он готов к этой деятельности, что у него напряжены все силы, необходимые для неё, и что учащийся будет действовать сам, преподавателю же остаётся только руководить и направлять его деятельность» — Л.С. Выготский.*

*«Весь вопрос в том, насколько интерес направлен по линии самого изучаемого предмета, а не связан с посторонним для него влиянием наград, наказаний, страха, желания угодить и т.п. Таким образом, закон заключается в том, чтобы не только вызвать интерес, но чтобы интерес был как должно направлен» — писал Л.С. Выготский.*

*«Третий, и последний, вывод использования интереса предписывает построить всю педагогическую систему в непосредственной близости к жизни, учить учащихся тому, что их интересует, начинать с того, что им знакомо и естественно возбуждает их интерес» (Л.С. Выготский)*

Можно выделить следующие методы мотивации, для удобства объединённые в группы.

**Психологические (социальные) методы мотивации:**

**1. Мотивация личным примером.** Интерес студента к изучаемой дисциплине обусловлен не только профессиональностью преподнесения учебного материала, но и личными качествами преподавателя. Многочисленные исследования в этой области доказывают, что характер и индивидуальные особенности преподавателя принимаются во внимание при формировании учащимся мнения о предмете в целом. Элементарные правила вежливости и самоорганизация повышают оценку преподавателя студентом. Педагог, который не опаздывает, доброжелательно относится, серьезно и ответственно выполняет свою работу, вовремя проверяет самостоятельные и практические студентов ценится.

**2. Сдерживание своих обещаний.** Нельзя обманывать студентов. Если обещали показать фильм или сделать интересный тест, провести игру или съездить на экскурсию, необходимо реализовать намеченные цели.

**3. Формирование положительного отношения к профессии.** Ведущей деятельностью периода юности является выбор своего места в жизни и профессионального предназначения, поэтому необходимо подбадривать и одобрять выбор студентов, акцентировать внимание на важных профессиональных компетенциях и специфических вопросах.

**4. Доброжелательный, спокойный тон, создание положительного микроклимата в группе.** Задача преподавателя не просто организовать учебный процесс, но и регулировать, упорядочивать возникающие коммуникации в этом сложном процессе. Положительный, приветливый настрой, ровный доброжелательный тон – залог эффективного труда. Интонации должно быть достаточно, чтобы выделить важное, сделать акцент, заставить задуматься. Крик и прилюдное порицание только снизят авторитет, делая преподавателя несдержанным и беспомощным в глазах аудитории.

**5. Предоставление максимальной свободы студентам.** Конечно, тут свобода понимается в специфическом смысле. Дайте группе возможность выбрать метод текущего оценивания знаний, форму выполнения индивидуальной самостоятельной работы, тему доклада или вариант задания. Пусть вы потом, возможно, и выберете другую форму проверки знаний студентов, объясняя, что именно она будет наиболее эффективной и показательной, но студенты почувствуют свое участие, свою сопричастность к организации учебной деятельности. Еще Дэвид МакКлелланд в своей теории мотивации (середина ХХ века)  утверждал, что у человека три приобретенные потребности: успеха (достижения), власти, причастности (соучастия). Каждый человек желает чувствовать свою сопричастность к какому-то процессу, осознавать, что его точку зрения принимают во внимание – это повышает мотивацию.

**6. Отмечать успехи студентов и хвалить публично, демонстрировать достижения студентов.** Современная психология отмечает тот факт, что преподаватели почти перестали хвалить студентов. Похвала, особенно публичная, с описание достоинств и отличительных особенностей выполненной работы прибавляет студенту уверенности в себе, повышает его внутреннюю мотивацию и желание снова достигать аналогичного результата, со временем его повышая.

**7. Заинтересованность личным опытом студентов в профессиональной деятельности и их мнением по каким-либо вопросам.** Интерес преподавателя к студентам может быть взаимным. Обсуждение каких-либо вопросов, совместное решение возникающих проблем, организация дискуссий и рассмотрение ситуационных задач – важные методы не только организации учебного процесса, но и налаживания качественных коммуникаций между преподавателем и студентом.

**Организация учебного процесса:**

**1. Четко выработанная система организации учебного процесса является залогом успешной мотивации.** Студенты «привыкшие» к преподавателю, к его требованиям будут тратить меньше времени на организационные моменты и осмысление происходящего на уроке. Самоорганизация преподавателя сформирует о нем положительное мнение со стороны студентов.

**2. Сообщение целей занятия.** Информирование в начале занятия о том, чему студенты научатся, внимательно слушая и выполняя задания, направленно на формирование внутренних стимулов мотивации. Можно даже построить процесс сообщения целей методом «от противного», т.е. «отвлекаясь и невнимательно слушая сегодня, Вы никогда не узнаете, что…». Данный способ привлекает внимание даже самых непоседливых студентов.

 **3. Акцент на непосредственную сферу применения полученных знаний.** Сообщению целей может предшествовать какой-то рассказ или жизненная история, главная цель которой, конечно же, смотивировать, т.е. объяснить студентам: где они полученные знания смогут применить на практике. Так называемая «связь теории с жизнью» повышает интерес и внимание студентов.

**4. Не читать лекцию с учебника и не сидеть все время за столом.** Опять же психологи доказали, что человек с большей успешностью воспринимает разговорную речь, живой рассказ, беседу. Преподаватель, уткнувшийся в книгу, не только не может следить за реакцией аудитории на свои слова, но и производит впечатление несобранного, незнающего, растерянного человека. Находящийся постоянно за собственным столом, преподаватель, отгораживается этим столом от студентов. Создается и визуальный барьер и психологический. Оптимальным будет перемещение преподавателя по аудитории во время объяснения темы, возможна попутная проверка успешности работы студентов (написание конспекта, составление таблиц). Раскладывая во время объяснения наглядный материал, желательно проходить между рядами, уделяя внимание студентам. При ответе у доски докладчика можно присесть на свободное место за парту, став частью слушающей аудитории.

**5. Применение различных форм организации деятельности студентов, чередование различных форм деятельности.** Упрямая статистка говорит о том, что произвольное внимание в таком возрасте аудитория может удерживать в течение 30-40 минут. Потом в силу эмоциональных и психологических особенностей студент начинает отвлекаться. Задача преподавателя, не дожидаясь момента понижения внимания, сменить вид деятельности: предложить задание для самостоятельной работы, попросить студентов высказать свою точку зрения, переключить внимание на иллюстративный материал.

**6. Использование современных методов обучения (проектный, проблемный, обучение в сотрудничестве, разноуровневое обучение и другие)**. Разнообразие форм и методов организации учебной деятельности повышает мотивацию студентов.

**7. Дифференцированная система заданий позволяет каждому студенту соизмерить собственный уровень овладения материалом со сложностью предлагаемых заданий.** Так, возможен выбор карточек с заданиями, за выполнение которых предполагается получение оценки «3», «4» или «5». Преподаватель видит, как студенты оценивают собственную подготовку.

**8. Посильные учебные задачи.** Задания для практических, лабораторных и самостоятельных работ должны быть соизмеримыми со знаниями студентов и посильными для выполнения. Слишком простые или слишком сложные задания вызывают понижение мотивации и интереса к освоению новых компетенций. Сложность заданий должна быть примерно равна уровню знаний аудитории или немножечко выше, чтобы дать возможность студентам возможность анализировать и искать информацию самостоятельно.

**9. Четкое и однозначное объяснение домашнего задания.** Очень часто домашнее задание не выполняется только потому, что при выдаче оно не сопровождается подробным пояснением о его выполнении. Студент, не понявший задание, считает самым простым выходом — не выполнить. Предельно ясная формулировка задания и объяснение его практической значимости повышают мотивацию к его выполнению.

**10. Опоздавшие вызываются к доске или остаются дежурить.** Студенты, входящие в аудиторию после звонка привлекают внимание аудитории и отвлекают, сбивают преподавателя. Эффективным методом борьбы с нарушителями является выдача им задания или ответ у доски. В качестве альтернативного варианта «наказания» можно привлечь опаздывающих к уборке кабинета.

**11. Нарушающие дисциплину готовят доклады.** Неуемное желание студентов поговорить во время занятий тоже можно «поощрить», направив их энергию в позитивное русло. Такие студенты записывают себе темы докладов по текущей или будущей теме, получая уникальную возможность рассказать о чем-либо всей аудитории.

**12. Использование учебных фильмов в процессе обучения, обучение сказками, беседами.** Так уж сложилось, что система образования в целом ориентируется на среднего студента, не смотря на то, что в аудитории есть и аудиалы, и визуалы. В процессе личной практики было выявлено, что студенты специальности «УП» лучше усваивают материал, представленный в форме рассказа, беседы, сказки, хорошо справляются с презентацией своих докладов. Студенты технических специальностей хорошо воспринимают таблицы, схемы, графики, учебные фильмы.

**13. Посещение выставок и музеев.** Конечно, различные формы проведения занятий, дифференцированный подход оценки знаний и прочие методы повышения интереса к образовательному процессу эффективны. Но все же группа с удовольствием куда-нибудь поедет.

**14. Организация олимпиад, конкурсов, викторин, деловых игр.** Применить полученные компетенции на практике и получить одобрение не только преподавателя, но еще и независимого жюри, получить знаки внимания и отличия, заявить о себе и выделиться – факторы, обеспечивающие нашу потребность в самореализации, самоактуализации, самосовершенствовании.

**15. Отвечать на вопросы студентов.** Преподаватель, который может дать немедленный ответ на возникающие вопросы, тем самым показывает уровень своей профессиональной компетенции. Конечно, допускаются ситуации, когда точный верный ответ дать затруднительно. В этом случае надо записать вопрос и обязательно к нему вернуться в следующий раз, ведь студент, задающий вопрос, так проявляет свою заинтересованность в освоении учебного материала, что очень ценно.

**Контроль и оценка знаний:**

**1. Регулярная и непрерывная система контроля со стороны преподавателя.** Чрезвычайно важен систематический контроль знаний учащихся. Система ВПО подразумевает проведение большинства занятий в форме комбинированных. Задача преподавателя проводить регулярную проверку уровня усвоения знаний студентов для поддержания мотивации.

**2. Доводить до сведения студентов критерии оценки их деятельности.** Ответы у доски, письменные работы, тестирование, практические, лабораторные и контрольные работы, домашнее задание – все формы деятельности студентов подвергают оценке. Важным моментом является объяснения студентам критериев оценки их работ. Это позволит добиться справедливости в системе  поощрения и наказания.

**3. Публичность успешности каждого студента.** В курсе моей дисциплины есть обязательные к выполнению практические работы. Без них студент не допускается до сдачи итогового экзамена. На стенде в кабинете размещена таблица, в ней фамилии студентов и количество работ (с оценками), которые они выполнили. Доступность результатов каждого для всеобщего обозрения мотивирует студентов.

**4. Обязательная защита практических работ для тех студентов, которые не были на занятии.** Для студентов, не присутствующих в момент написания практической работы введена дополнительная «сложность»: работу надо не только написать, но и защитить (индивидуальная беседа по теме с преподавателем).

**5. «Метод закрытой доски».** Возможен ответ студента у доски таким образом, чтобы аудитория не видела результаты труда отвечающего. Словарный диктант на знание понятийного аппарата дисциплины или какое-либо другое задание, аудитория делает работу в тетрадях, а потом сверяет с вариантом на доске, производит оценивание и разбор ошибок.

**6. Разбирать ошибки тестов, самостоятельных, практических и контрольных работ.**  Хорошая привычка преподавателя – подробно останавливаться на распространенных ошибках студентов, обсуждать недочеты и совместными усилиями находить верные решения.

**7. Привлечение студентов к созданию учебных пособий, к организации учебной деятельности.** Хорошо и отлично успевающим студентам можно выдавать индивидуальные задания, связанные с отбором и анализом информации по какому-либо вопросу. Студенты с удовольствием разбираются в новых понятиях, составляют таблицы и даже презентации на выбранные темы. Осознание своей важности и полезности в организации учебного процесса повышает мотивацию.

**8. Организация проверки студентами работ своих одногруппников.** После написания самостоятельной работы можно предложить аудитории обменяться работами и самим проверить, поставить оценку. Доверие повышает мотивацию.

**9. Предоставление студентам возможности оценивать ответы одногруппников.**  Выступления у доски можно предложить оценить аудитории. В этом случае все будут внимательно слушать ответ, чтоб вынести свой вердикт.

**10. Использование 10-бальной системы оценивания студентов.** Такую систему разумнее применять в группах с небольшим количеством студентов. Главное правило – систематичность и предельная внимательность преподавателя. Смысл 10-бальной системы заключается в том, что студент, присутствующий на занятии, за занятие может получить максимальное количество баллов – 10. Баллы складываются так:

Посещение занятия. Максимально возможные 3 балла студент получает, если не опаздывает. Посещение занятия с опозданием оценивается в 1 балл;
• Ведение конспекта – 2 балла. Отсутствие конспекта – 0 баллов, неполные записи – 1 балл;
• Работа на уроке – максимально возможные – 5 баллов. Отсутствие активности – 0 баллов, дополнения других ответов – 2 балла, 3, 4 - в зависимости от качества ответов, полный ответ на какой-либо вопрос или выступление с докладом – 5 баллов.

**11. Информирование студентов о результатах их деятельности.** Необходимо проводить самую элементарную статистику уровня обученности, успешности студентов после написания ими каких-либо контрольных работ. Аудитория всегда желает знать о результатах своей работы.

И в заключение хотелось бы отметить взгляд на профессионализм ведущего специалиста в области психологии труда Климова Е.А. Он предлагает посмотреть на профессионализм с позиции профессиональной культуры. Причем под культурой, он понимает значение из толкового словаря русского языка С.И. Ожегова. “Толковый словарь русского языка С. И. Ожегова побуждает нас различать общее и частное значения слова "культура". *Первое:* "...совокупность производственных, общественных и духовных достижений людей". *Второе* выражено так: "...высокий уровень чего-н., высокое развитие, умение. *Культура производства. Культура голоса (у певца). Физическая культура (физкультура). Культура речи"*. "Высокий" (уровень) можно понять как "геометрическую" (устремленную вверх) или "первобытную" (уходящую в глубь веков) метафору. Но скорее всего под "высоким" уровнем понимается *совершенство* чего-либо с точки зрения идеалов культуры.”

“Профессия – это не только работа, квалификация или общность людей. Профессия – это и образ жизни (слово “образ” в данном привычном словосочетании означает не ментальный феномен, не представление, а уклад). И есть основания говорить о профессиональной культуре. О большом множестве профессиональных культур, в чем-то сходных, а в чем-то различающихся. Вместе с тем в каждой профессиональной культуре можно выделить ее составляющие – интеллектуальную культуру специалиста, культуру двигательную (психомоторную), коммуникативную и т.п.”. Климов Е.А. полагает, что “…становление человека как субъекта продуктивной деятельности, профессионала, а также профессионализма уместно рассматривать, как процесс приближения к идеалам культуры (народной и профессиональной)”. Этот процесс может осуществлять как сам субъект, так и те, кого волнует его образование, воспитание, профессиональное становление, профессиональная карьера.

Следует отметить, что, успешность профессиональной деятельности во многом определяется успешностью нахождения субъекта в соответствующем профессиональном пространстве. Что в свою очередь зависит от гармоничности вхождения субъекта в соответствующую профессиональную культуру. Таким образом, процесс построения профессиональной карьеры, который может быть идентифицирован с процессом становления профессионала, можно рассматривать как процесс приобщения субъекта к соответствующей профессиональной культуре, процесс приобщения к ее идеалам. И успешность профессиональной карьеры будет оцениваться по степени приближения к идеалам соответствующей профессиональной культуры.

Все вышесказанное позволяет говорить о значимости и ответственности тех образовательных систем, в которых, по сути, происходит формирование субъекта профессиональной деятельности, закладываются основные составляющие профессиональной культуры (в соответствии с классификацией Климова Е.А.):

- на стадии оптанта (выбирающего) – период обучения в средних и старших классах школьных образовательных учреждений;

- на стадии адепта (приверженца) – обучение в специальных образовательных учреждениях.

На стадии адепта, кроме того, происходит психологическое приобщение к определенному профессиональному сообществу, определенной профессиональной общности. И именно здесь необходимо закладывать необходимые ценности профессиональной деятельности и критерии ее успешности. Кроме того, следует помнить о том, что преподаватели ВУЗа также являются представителями той профессиональной общности, которую выбрали для себя студенты, и уже с взаимодействия с ними начинается процесс приобщения студента к профессии.

1. Климов Е.А. Идеалы культуры // Психологический журнал, 2005. №3. С.94-101