

© Ю. И. МИНИНА^{1,2}, О. В. МАЛЫШЕВА³, 2024

¹ Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»

(Университет «МИР»);

² Самарский государственный технический
университет (СамГТУ);

³ Самарский государственный университет
путей сообщения (СамГУПС), Россия

E-mail ^{1,2}: yuliya.minina@mail.ru

E-mail ³: skoric_m@bk.ru

УПРАВЛЕНИЕ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИЕЙ СТУДЕНТОВ

Статья посвящена проблеме управления формированием учебной мотивацией студентов. Рассмотрены теоретические подходы к определению мотивов. На основе проектных вопросов, предложенных С. В. Ивановой в работе [1], разработаны вопросы анкеты, ответы на которые помогли определить учебную мотивацию студентов. Проведенный опрос и индивидуальная карта мотиваторов дали возможность авторам предложить средства управления мотивацией студентов.

Ключевые слова: мотивация, управление мотивацией, формирование мотивации.

Введение

Учебная мотивация является одной из важнейших проблем современного российского общества. Однако для того, чтобы добиться успеха в опирающемся на знание капиталистическом мире, надо гореть желанием учиться, понимать необходимость образования. Увеличение неравенства доходов членов общества имеет непосредственное отношение к усилению влияния на уровень оплаты труда знаний и профессионального опыта. Те, чей уровень знаний и профессиональный опыт мал, столкнутся с невозможностью получения более солидных доходов и будут терять уже занимаемый уровень.

Низкую учебную мотивацию студентов отмечают многие преподаватели. Следует выделить также разную учебную мотивацию в освоении различных курсов. Специальные курсы осваиваются с большей учебной мотивацией, нежели курсы общегуманитарного профиля и базовые дисциплины. Однако базовые курсы являются основой для подготовки, а также для формирования специалиста, адаптированного к условиям современной рыночной экономики.

В связи со всем вышеизложенным, цель настоящей работы — с помощью методики, предложенной С. В. Ивановой в работе [1], провести социологическое исследование по определению мотивации студентов к обучению (объект исследования) и на основе полученных результативных показателей мотиваторов предложить средства управления учебной мотивацией у студентов.

Предмет исследования — формирование учебной мотивации у студентов.

Для решения задачи, поставленной в цели исследования, был использован комплекс взаимодополняющих научных методов, адекватных предмету исследования: сравнительный, педагогического наблюдения, а также количественный (анкетирование).

Результаты исследования

Мотивация — один из важнейших и с трудом поддающихся изменениям факторов, который следует учитывать при приеме человека на работу и последующем построении системы ситуационного руководства, а также при поступлении в вуз и при дальнейшем обучении. В реальной жизни один и тот же фактор может быть использован для удовлетворения различных потребностей человека в зависимости от того, как именно он будет преподнесен.

Согласимся с С. В. Ивановой [1] в том, что мотивы, потребности и ценности индивидуальны, они не могут быть абсолютно идентичными для какой-то социальной группы или для всех сотрудников в организации, поэтому нам важно уметь определять и использовать индивидуальные мотивы (потребности) будущего или реального сотрудника.

Очень многие руководители склонны приписывать сотрудникам собственную мотивацию (это связано со склонностью человека к проекции), что ведет к большому количеству ошибок в управлении. Избежать такой ситуации можно, правильно оценив будущего сотрудника и его мотивацию в ходе интервью.

Мотивы могут меняться с течением жизни и развитием карьеры человека как под влиянием внешних, объективных факторов, так и в связи с развитием и изменением личности. Это означает, что диагностику мотивации необходимо периодически проводить заново.

Перенесем эти рассуждения на студента и его мотивацию, мотиваторы.

Мотиваторы — это те факторы, которые повышают эффективность работы (учебы) человека и (или) его удовлетворенность за

счет того, что соответствуют его внутренним потребностям (мотивам), которые в настоящий момент частично или полностью не удовлетворены и требуют удовлетворения.

Для большинства людей характерна мотивация, основанная на нескольких мотиваторах, соотносящихся определенным образом друг с другом. Поэтому при проведении анализа карты мотиваторов нужно принимать в расчет приоритетность факторов. С. В. Иванова предлагает оценить основные мотиваторы, используя различные подходы в интервьюировании и управленческом общении [1].

Одним из этих подходов является постановка проективных вопросов. Данная методика основана на особом построении вопросов таким образом, что они предлагают кандидату оценить не себя, а людей вообще или какой-то персонаж. Проективные методики основаны на том, что человек склонен проецировать, т.е. переносить свой жизненный опыт и представления на интерпретацию действий других людей, а также на вымышленные ситуации, персонажи и т.п.

Принцип проективных методик хорошо подходит к ситуации интервью благодаря меньшей вероятности социально-желательных ответов. Вопросы задаются в быстром темпе, отвечающего просят дать первый пришедший ему в голову ответ или несколько вариантов ответа. Первое, что приходит ему в голову, и является значимыми для него факторами. Вопрос, направленный на оценку других людей или их действий, делает человека более раскованным и позволяет избежать социально-желательных или заведомо ложных ответов, которые человек дает исходя из желания понравиться. Форма вопроса должна быть открытой. Вопросы не группируются по тематическим блокам, так как это повышает вероятность того, что кандидат, поняв принцип интервью, сумеет «подстроиться» под вопросы и даст социально-желательный ответ.

Желательно, чтобы проективные вопросы имели смысловую связь с предшествующим контекстом, так как в этом случае они будут звучать более естественно и не привлекут к себе особого внимания кандидата.

В работе [1] были предложены следующие вопросы.

1. Что стимулирует людей к эффективной работе?
2. Что нравится людям в работе?
3. Почему человек выбирает ту или иную профессию?
4. Что может вынудить человека уволиться?
5. Какой коллектив работает наиболее продуктивно? В каком коллективе сотрудники чувствуют себя наиболее комфортно?
6. Какие качества характера наиболее значимы для успешного общения с людьми?

7. Почему люди стремятся сделать карьеру?

На их основе авторами исследования были разработаны следующие вопросы, ответы на которые помогут определить учебную мотивацию студентов.

1. Что стимулирует студентов к эффективной учебе?

2. Что нравится студентам в учебе?

3. Почему человек выбирает ту или иную профессию?

4. Что может вынудить студента бросить учебу в институте?

5. Какая студенческая группа учится наиболее эффективно? В каком коллективе студент чувствует себя наиболее комфортно?

6. Какие качества характера нужны для успешного общения с людьми?

7. Почему люди стремятся сделать карьеру?

Далее для решения задачи, поставленной в цели исследования, были опрошены студенты экономических и технических специальностей (курсы со 2-го по 5-й) трех самарских университетов: Университета «МИР», СамГТУ, СамГУПС. Количество респондентов составило 66 человек.

В ходе опроса можно было дать несколько ответов. Распределение ответов на вопросы, предложенные авторами выше, представлены на рисунках 1–7.



Рис. 1. Распределение ответов студентов на вопрос «Что стимулирует студентов к эффективной учебе?»

Как видно из рисунка 1, на первый вопрос анкеты лидирует ответ «стипендия» — 26 ответов (почти 40%). Этот ответ можно отнести к денежным мотиваторам. По 8 человек (12%) ответили «ав-

томаты» и «хорошие оценки», что можно отнести к мотивам похвалы, а также денежным, так как оценки влияют на наличие стипендии или ее отсутствие.

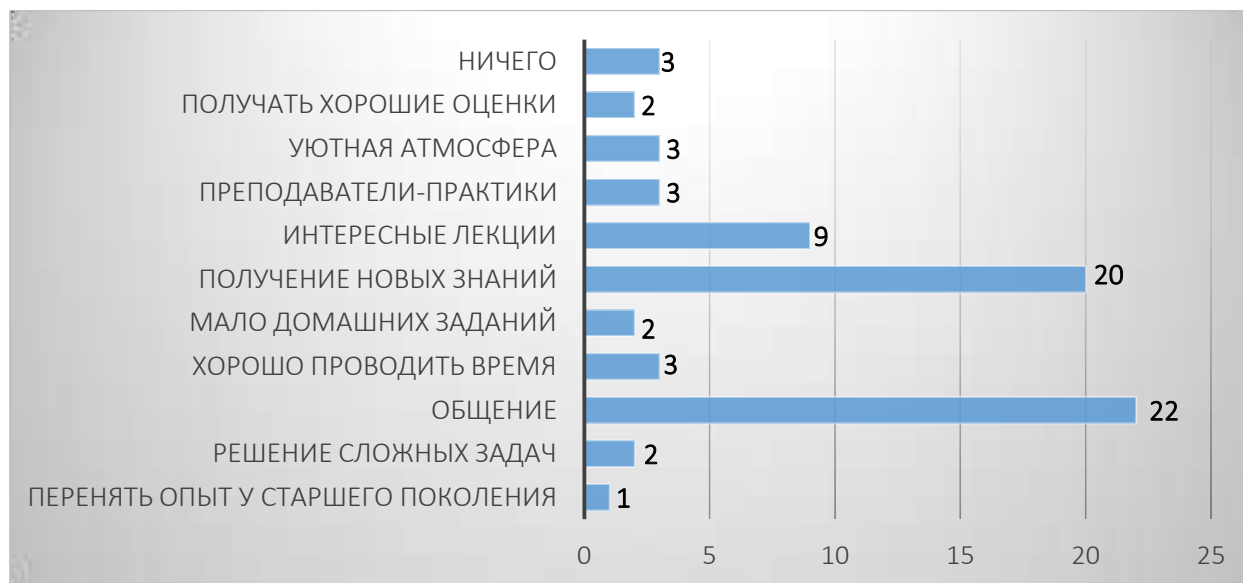


Рис. 2. Распределение ответов студентов на вопрос «Что нравится студентам в учебе?»

Как видно из рисунка 2, на второй вопрос анкеты наибольшее количество ответов — 22 (33%) — это «общение» в группе, с интересными людьми, с преподавателями. Можно рассмотреть этот мотиватор как отношение в коллективе. Если добавить к этим ответам «уютная атмосфера» и «хорошо проводить время», то почти 40% студентов реагируют на положительные коммуникации. «Получение новых знаний» ответило 20 человек (30%), «интересные лекции» — 13%. То есть почти 43% имеют мотив «любопытность», что может порадовать.



Рис. 3. Распределение ответов студентов на вопрос «Почему человек выбирает ту или иную профессию?»

Как видно из рисунка 3, на третий вопрос анкеты 25 человек (почти 38%) ответили, что выбор определяет «интерес к профессии». Еще 6 человек ответили: «призвание», «по душе», «мечта детства». «Способности» выделили 7 человек. Итого: почти 58% респондентов имеют мотивом предпочтения, способности. Влияние родителей отметили 7 человек, а случайный выбор профессии – 5 человек.



Рис. 4. Распределение ответов студентов на вопрос «Что может вынудить студента бросить учебу в институте?»

Рисунок 4 показал результаты ответов на четвертый вопрос анкеты. Почти 40% студентов (26 человек) заявили о разочаровании в выбранной профессии, потере интереса. То есть предпочтения являются нестабильными, они формируют выбор, затем может наступить разочарование или смена интереса, и желание учиться уменьшится. 11 человек (17%) отметили сложность предметов, «долги». 10 человек (15%) отметили негативное отношение преподавателей, недостаточный профессионализм. То есть в данном случае можно отметить мотиватор – избегание негативных ситуаций.

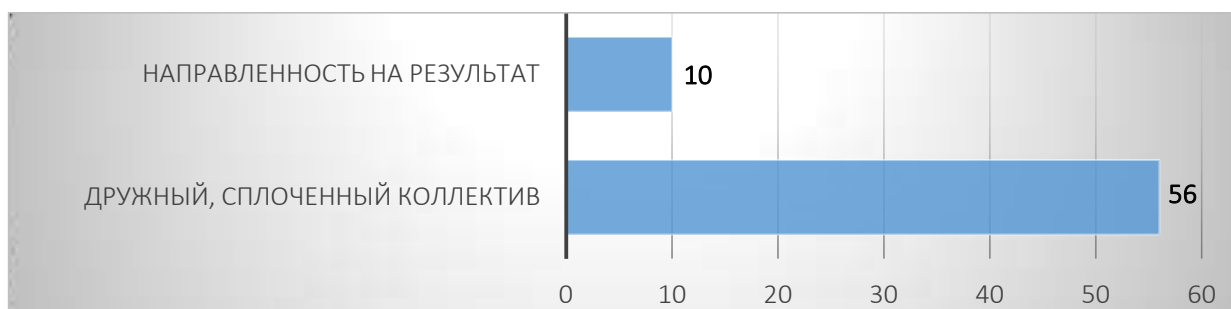


Рис. 5. Распределение ответов студентов на вопросы «Какая студенческая группа учится наиболее эффективно? В каком коллективе студент чувствует себя наиболее комфортно?»

Основная масса студентов – 85% – при ответе на пятый вопрос (группу вопросов) (рис. 5) отметили дружный коллектив, взаимопомощь, сплоченность. И только 15% отметили нацеленность на результат, конкуренцию, возможность проявить свои знания, связи. Таким образом, можно выявить мотив избегания негативных ситуаций, присущий большинству студентов.



Рис. 6. Распределение ответов студентов на вопрос «Какие качества характера нужны для успешного общения с людьми?»

Основные три качества, которые выделили студенты при ответе на шестой вопрос анкеты (рис. 6), это коммуникабельность (21%), честность (17%), доброжелательность (14%). Здесь следует отметить, что студенты выделили честность, искренность, открытость для успешного общения. Таким образом, присутствует мотив – нравственные принципы.

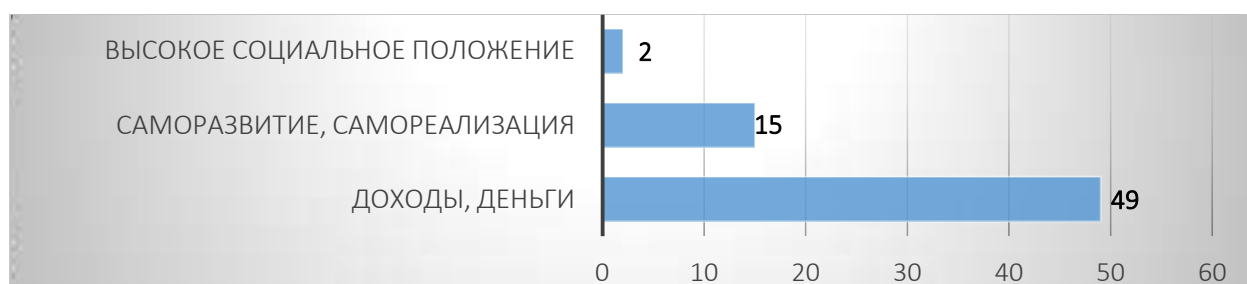


Рис. 7. Распределение ответов студентов на вопрос «Почему люди стремятся сделать карьеру?»

Как видно из рисунка 7, на седьмой вопрос анкеты «деньги» как мотив выделили 74% студентов. Самореализацию и саморазвитие выбрали 23% студентов. И только 2 человека отметили высокое положение в обществе. Следует также обратить внимание на то, что во многих ответах высокий доход отмечался через запятую с такими ответами, как престиж, успешность, независимость. То есть заработная плата рассматривается не только как финансовый мотив, но и как измеритель престижа, развития потенциала, успешности.

Необходимо обратить внимание на такие ответы молодых здоровых юношей и девушек, как депрессия, отсутствие выбора, разочарование, смерть, болезнь, отсутствие интереса, бессмысленность бытия. Пятнадцать лет назад при проведении подобного опроса таких слов, настроений декаданса, отсутствия мотивов не наблюдалось [2].

Следует также отметить, что многие студенты стоят очень высоко в пирамиде А. Маслоу [4], деньги не у всех на первом месте. Важное значение у них имеет самореализация, уважение, высокий интеллект, мечта, статус.

Анализируя полученные результаты, можно сделать следующие предположения.

Имеют место такие мотивы, как потребность, цель, намерения, устойчивые свойства, состояние, формулировка, удовлетворенность. Присутствуют мотивы внешние и внутренние. Студенты ориентированы на профессию, высокие заработки в будущем, на необходимость высшего образования, на качественное высшее образование, рассматривают преподавателей как квалифицированных специалистов, способных дать знания, требовательных.

Выделяют также такие мотиваторы, как нравственный контроль (наличие нравственных принципов); предпочтение (интересы, склонности); внешняя ситуация; собственные возможности (знания, умения, качества); собственное состояние в данный момент; условия достижения цели (затраты усилий и времени); последствия своего действия, поступка. Небольшое исследование показало, что мотивы учебной деятельности опрошенных студентов полностью согласуются с разработанной Е. П. Ильиным [3] и другими исследователями теорией мотивации.

В ходе данного исследования выделены такие факторы учебной мотивации и ценности студентов, как:

— осознание ближайших и конечных целей обучения;

- осознание теоретической и практической значимости усваиваемых знаний;
- эмоциональная форма изложения учебного материала;
- показ «перспективных линий» в развитии научных понятий;
- профессиональная направленность учебной деятельности;
- выбор заданий, создающих проблемные ситуации в структуре учебной деятельности;
- наличие любознательности и «познавательного психологического климата» в учебной группе.

Для управления мотивацией С. В. Иванова [1] предлагает составлять индивидуальную карту мотиваторов, анализируя такие мотивы, как деньги, справедливость оплаты, похвала, слава, статус, карьерный рост, понимание целей, идея, четкая цель, результат, соревнование, интерес, ответственность, личность руководителя (преподавателя), отношения в коллективе, равноправие в отношениях, желание, самореализация, избегание неприятностей, гигиенические факторы.

В свете современных концепций гуманизации образования и индивидуального подхода предложим перенести эту методику на студентов.

Рассмотрим несколько анкет (выборочно); полученные результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1

Ответы респондентов и мотиваторы

<i>№</i>	<i>Ответы</i>	<i>Мотиваторы</i>
1.	1. Преподаватель как человек, его отношение к предмету. 2. Чувство удовлетворенности решением сложной задачи, написание курсового проекта. 3. Человек хочет комфортно жить. 4. Разочарование в выбранной специальности. 5. Студент будет лучше учиться в той группе, которая ощущает себя командой, где нет места буллингу, где каждый придет на помощь. 6. Коммуникабельность, открытость, разносторонность, доброта. 7. Доказать кому-то, чего ты стоишь. Обеспечить комфорт	1. Личность преподавателя. 2. Отношения в коллективе. 3. Самореализация. 4. Деньги

Окончание табл. 1

<p>2.</p>	<p>1. подача информации путем «спикер – слушатель». Проведение пар в теплой атмосфере, где нет рамок, установок.</p> <p>2. Получение новых знаний, отношения с коллегами.</p> <p>3. Для того, чтобы в дальнейшем найти любимое дело, то, чем хочется заниматься всю жизнь.</p> <p>4. Понимание того, что у человека не хватает ресурса учиться дальше. Ему нужно время, чтобы понять, а там ли я вообще? А тем ли я занят? Возможно жизненные обстоятельства. Преподаватели часто считают, что у студента не может быть личных причин. Может быть выгорание и нежелание учиться.</p> <p>5. В коллективе, где царит взаимопонимание и желание общаться.</p> <p>6. Честность и искренность.</p> <p>7. В последнее время важно быть самодостаточным во всем: любить себя, любить свое дело, хорошо зарабатывать. Важно понимать, что независимость – это то, к чему должен стремиться каждый человек. Человек, у которого успешная карьера, – счастливый человек</p>	<p>1. Понимание целей.</p> <p>2. Интерес.</p> <p>3. Нравственный контроль.</p> <p>4. Микроклимат</p>
<p>3.</p>	<p>1. Новые знания, хорошее будущее, оценка, поддержка преподавателей.</p> <p>2. Новые знакомства, хорошо проведенное время.</p> <p>3. Потому что будет возможность выбрать работу с хорошей зарплатой.</p> <p>4. Депрессия.</p> <p>5. В дружеском.</p> <p>6. Дружелюбие, доброжелательность, позитив.</p> <p>7. Для успешной и богатой жизни</p>	<p>1. Похвала.</p> <p>2. Перспектива</p>

На основании таблицы 1 можно сделать заключение о том, что учебная мотивация и ценности у студентов разные.

Выводы

Средства управления мотивацией должны быть, с одной стороны, едиными для всех студентов (не 5000 средств, а некоторое

ограниченное количество), а с другой стороны — должны быть направлены на воздействие и формирование индивидуальной мотивации каждого студента. Можно предположить, что чем на большее количество мотиваторов будет «работать» средство, тем успешнее будет управление мотивацией. Средствами формирования мотивации и ценностей могут быть, например, оценка, похвала, наказание, соревнование (олимпиада), творческая работа, проявление самостоятельности.

Можно предложить такое средство управления мотивацией студентов, как проведение занятий методом малых групп. Одна подгруппа студентов в количестве 4–5 человек готовит и проводит практическое занятие. Остальная группа делится на команды (желательно три) в количестве 4–5 человек. Преподаватель обеспечивает ведущую группу методическим материалом, определяет дидактические единицы для проработки на практическом занятии. Студенты готовят задания в игровой форме. Команды получают баллы, места, которые затем конвертируются в оценки за занятие, контрольную точку, а далее — за экзамен. В данном случае управление мотивацией студентов происходит в результате воздействия на такие мотиваторы, как похвала, соревнование, микроклимат в коллективе, самостоятельность, равноправие, интерес, справедливость. Так наиболее подготовленные студенты могут проявить себя, показать свою эрудицию.

Литература

1. Иванова С. В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. 285 с.
2. Минина Ю. И. Учебное пособие как средство формирования учебной мотивации студентов // Информационно-методическое обеспечение профессионального образования в условиях многоуровневой подготовки специалистов: сборник трудов конференции. Самара: «Универс-групп», 2007. 413 с.
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2002. 512 с.
4. Маслоу А. Мотивация и личность. Питер, 2019. 400 с.

*Статья поступила в редакцию 22.04.24 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*