

Областное государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Смоленская академия профессионального образования»

МЕТОДИЧЕСКИЙ ВЕСТНИК

Мотивация к учению:
как управлять ее развитием

Смоленск

Содержание

Введение

1. Понятие мотивации. Мотивационные процессы
2. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ РАЗЛИЧИЯ в потребностях и МОТИВАХ
3. РАЗВИТИЕ МОТИВА ДОСТИЖЕНИЯ
4. Мотив достижения как стремление к самоуважению
5. Влияние на мотивацию в учебном процессе
6. Управление развитием мотивации
7. Развитие познавательных мотивов
8. Развитие социальных мотивов
9. Результирующая мотивация

Мотивация — это процессы, определяющие движение к поставленной цели, это факторы (внешние и внутренние), влияющие на активность или пассивность поведения.

Изучение мотивации — это стремление понять, как и почему люди начинают действовать, стремясь к достижению цели, почему проявляют настойчивость, что даёт им силы преодолевать порой очень сложные препятствия? Изучение **мотивации** позволяет ответить на три основных вопроса:

Какие потребности побуждают человека к действию, вызывают активность?

Каковы особенности целеустремлённой личности?

Какие условия пробуждают мотивы, заставляя человека настойчиво идти к цели (внешние факторы мотивации)?

Мотивационными процессами — мотивированием — можно управлять: создавать условия для развития внутренних мотивов, стимулировать обучающихся — поощрением или наказанием.

При подготовке к учебному занятию, в работе над программой дисциплины, преподаватель постоянно спрашивает себя: что можно сделать, чтобы обучающиеся хотели учиться? Как наилучшим способом спланировать виды деятельности на учебном занятии? Изучая проблемы мотивации, мы убедились в том, что преподаватели с демократическим стилем управления учебной деятельностью стремятся создать для обучающихся ситуацию успеха, вызвать ощущение продвижения вперёд, переживание успеха в учебной деятельности. Для этого они правильно подбирают уровень сложности заданий, справедливо, «по заслугам» оценивают результат деятельности обучающихся. Они используют все возможности учебного материала, чтобы заинтересовать группу: создают проблемные ситуации, активизируют самостоятельное мышление, организуют сотрудничество обучающихся на уроке, выстраивают позитивные отношения с группой, проявляют искреннюю заинтересованность в успехах обучающихся.

Необходимое условие для всего этого, психологическая основа — знание индивидуальности каждого обучающегося, опора на имеющиеся у него возможности и мотивы. И вот ещё что мы заметили, работая с преподавателями: педагоги с авторитарным и опекунским стилем руководства склонны чаще использовать внешние стимулы. Они считают, что обучающихся надо заставлять учиться, постоянно поощрять или наказывать.

Во многих случаях и это помогает мотивировать детей. И всё же решение проблемы лежит **в развитии внутренней мотивации, в умелом использовании собственных мотивов обучающегося, в первую очередь — познавательных, социальных** (самоуважение, признание товарищей). Это

не означает, что использование внешних стимулов, метод «кнута и пряника» не нужен совсем. Есть обучающиеся с очень слабо развитыми мотивами, в работе с ними без использования внешнего стимулирования не обойтись.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ РАЗЛИЧИЯ В ПОТРЕБНОСТЯХ И МОТИВАХ

Источник активности человека, как известно, — его потребности. **Мотив** — побуждение к активности в определённом направлении. Он появляется, когда человек хочет удовлетворить ту или иную свою потребность. Уровень развития потребностей у людей различен. Сегодня мы широко пользуемся классификацией потребностей по Маслоу, согласно которой в течение жизни потребности (низшие и высшие) меняются — одни исчезают, появляются другие. Высшие потребности возникают при удовлетворении низших, в случае конфликта потребностей побеждают низшие; жизнь на удовлетворения потребностей высокого уровня более продуктивна, более счастлива; хорошее общество состоит из зрелых личностей — людей с высоким уровнем развития потребностей и мотивов.

Всё это характерно и для образовательных организаций. В каждой группе присутствуют обучающиеся с разным уровнем потребностей и мотивов учения. С помощью таблицы можно проанализировать примерное соотношение потребностей обучающихся и мотивов учения (табл. 1):

Потребности	Мотивы учения
Самоактуализация,	Самопознание, развитие представлений о себе
Творческие и эстетические	Стремление познать новое, что-то
Самоуважение,	Радость достижения успеха: учиться надо
Принадлежность: любовь,	Социальные мотивы: учиться, чтобы уважали и
Безопасность: физическая и	Учиться, чтобы не наказывали, чтобы не
Потребности в	Материальные мотивы: учиться,

Развитие мотива достижения

Опытный преподаватель знает: главный возрастной мотив обучающихся — мотив достижения. Что общего между альпинистом, штурмующим горные вершины, ребёнком, увлечённо играющим, и обучающимся, стремящимся лучше учиться? У каждого из них **актуализирован мотив достижения успеха**, стремление расширить собственные возможности.

Мотив достижения — как правило, связан со стремлением добиваться успеха, избегать неудач, с тем чтобы повысить или сохранить самоуважение, самооценку, уважение окружающих. Развитие мотива, баланс стремления к успеху и желания избегать неудач могут различаться: одни люди больше

стремятся к успеху, активно берутся за сложные проблемы, другие стараются сохранить уже достигнутое, не рисковать, ставя перед собой новую плашку достижений. Индивидуальные различия проявляются в таких вариантах поведения (табл. 2).

Характеристики	Люди с мотивом	Люди с мотивом
Стремление к	Активно ищут ситуации	Избегают рискованных
Постановка цели	Выбирают цели выше средней трудности (успех	Ставят либо очень лёгкие, либо очень трудные цели,
Действия	Настойчивы и упорны в достижении цели,	Склонны к поиску помощи и поддержки,
Результат	Эффективны, в случае неудачи сохраняют или	Эффективны в случае лёгких целей. При неудаче
Оценка	Стремятся к получению	Не стремятся
Самооценка	Самооценка реалистичная и устойчивая. Успех	Завышенная или заниженная, неустойчивая самооценка,
Планирование временной	Умеренное, реалистичное планирование. При	Глобальное либо очень узкое планирование,

Мотив ДОСТИЖЕНИЯ КАК СТРЕМЛЕНИЕ К САМОУВАЖЕНИЮ

Самооценка — суждение о собственной ценности, о своих качествах — отражает степень самоуважения, отношение ко всему, что входит в сферу «Я». Самооценка в деятельности — оценка своих возможностей в какой-то области, например, в изучении математики (физики, гуманитарных предметов). Самооценка связана с *уровнем притязаний личности*, который определяется сложностью целей, поставленных перед собой. Уровень притязаний может быть реалистичным (соответствующим возможностям) и нереалистичным (завышенным или заниженным). Самооценка меняется в зависимости от успеха или неудачи в деятельности и связана с начальным уровнем притязаний

Американский психолог У. Джеймс описал изменение самооценки в деятельности с помощью формулы: самооценка — успех: уровень притязаний.

При завышенном уровне притязаний очень трудно поддержать высокую самооценку, так как любой успех будет казаться незначительным. При низком — успех резко повышает самооценку, поэтому слабые ученики так рады малейшему достижению. Однако долговременные и стабильные усилия

проявляются в том случае, если у человека реалистичный уровень притязаний: он ставит достижимые цели и периодически переживает успех в деятельности.

Психологи выделили дополнительные факторы, влияющие на самооценку в деятельности: нормы оценивания своего результата и интерпретация причин происходящего. Чтобы оценить результат своей деятельности, его, во-первых, надо соотнести с нормой — неким стандартом; образом, увидеть, хуже он или лучше того, что получилось или получается у других людей. Оценка может быть более или менее значима в зависимости от того, как интерпретирует человек причины происходящего: соотносит с собой («это результат моих усилий») или с внешними факторами («мне помешали такие обстоятельства...»). При самооценке деятельности люди используют различные нормы, образцы.

Индивидуальная норма проявляется при сравнении результата деятельности со своими же предшествующими достижениями: «Сегодня у меня получается лучше, чем вчера».

Социальная норма проявляется в сравнении своих успехов с успехами других людей: «А у Саши получается лучше». Индивидуальные нормы оценивания позволяют переживать свой успех при малейшем достижении в деятельности. При использовании же социальных норм — как бы человек ни старался, всегда найдётся тот, у кого результат ещё лучше. При этом могут появиться чувство зависти по отношению к более успешным и высокомерию к тем, кто «ниже» по способностям. И то и другое разрушает внутреннюю мотивацию.

Причины происходящего люди интерпретируют по-разному. В зависимости от того, видит ли человек причины происходящего в себе или вне себя, различают людей «источников» и «пешек» (Де Чармс). «*Источник*» — это человек, который ищет причины в себе, воспринимает их как контролируемые, у него развиты самоуважение, гордость, чувство вины или стыда, он считает себя ответственным за свою судьбу, полагается на собственные усилия, умения и навыки. «*Пешка*» — это человек, ищущий причины происходящего во вне, считает причины не зависящими от него, не контролирует ситуацию. Восприятие причины происходящего как контролируемой связано с уверенностью в себе и высокой оценкой вероятности достижения успеха, что не свойственно «пешкам».

«Учителя-источники» воспитывают «учеников-источников», «учителя-пешки» воспитывают «учеников-пешек».

Его способ интерпретации причин происходящего. Поэтому очень важна работа с преподавателями: обучение их саморегуляции, тренингу мотивации

достижения, умению эффективно поощрять, тренингу личностной причинности, внутренней мотивации. В этом нуждаются и некоторые педагоги — и особенно родители. Стоит этой проблеме посвятить одно из родительских собраний, разъяснить родителям, что развитие мотива достижения проявляется в укреплении ответственности, включает умение находить причины происходящего; в себе, преодолеть трудности. Многие считают, что ответственность — ключ к мотивации.

Неудачи снижают самоуважение человека. Пытаясь сохранить хорошее отношение к себе, он начинает неадекватно относиться к деятельности, мотив достижения меняется.

Влияние на мотивацию в учебном процессе

Развитие мотивации к учению в современных условиях строится на достижении успеха. Технология развития мотива достижения достаточно полно представлена в компьютерных играх:

- в них существует серия заданий различной сложности, которые можно выбирать;
- ребёнок получает ясную информацию о результате своей деятельности, может оценить качество выполнения задания (обратная связь);
- сложность заданий такова, что успех возможен только при определённых усилиях, часто — на грани возможностей.
- играющий ребёнок воспринимает всю ответственность за ситуацию.

Попробуем перенести эти особенности компьютерных игр на процесс обучения в классе (табл. 3).

Условия развития мотива созданные в	Условия развития мотива, которые можно создать в
Несколько уровней сложности игры	Программа обучения с усложняющимся спектром задач
В конце игры чёткая	Серия тестов, позволяющих фиксировать результат, достигнутый на каждом этапе
Нравится игра, в которой	Сложность задач соответствует возможностям ученика или чуть превышает
Ребёнок сам выбирает игру. Он постоянно ощущает, что всё	Ученик сам выбирает задания или соглашается с предложенным (аргументировано) вариантом, сам принимает решение о переходе к

ВЛИЯНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ НА МОТИВАЦИЮ ДОСТИЖЕНИЯ НА УЧЕБНОМ ЗАНЯТИИ

На учебных занятиях преподаватель активно влияет на мотивацию учеников. Немецкий психолог Х. Хекхаузен описывает способы, которыми можно развивать мотивацию достижения успеха (схема 1).

Таким образом, понимание мотива достижения как повышения самооценки определяет главные точки приложения сил преподавателя для развития мотива достижения у обучающихся:

- помочь им обрести реалистический уровень притязаний,
- развивать ответственность (искать причины происходящего в себе),
- поддерживать уверенность ученика в своих силах (вырабатывать позитивную самооценку).

Благоприятное сочетание этих факторов возможно только при использовании индивидуальных норм оценивания.

Преподаватель (организация занятий) – обучающийся (его действия)

Индивидуальные нормы оценки достижений и обратная связь	Сравнивает свои успехи с прошлыми успехами. (Индивидуальный стандарт качества)
Индивидуальное дозирование трудности задач, предоставление выбора	Реалистичный уровень притязаний
При оценке достижений указание на внутренние изменчивые причины	Ответственность, контроль усилий, принятие решений в ситуации выбора
Внешнее подкрепление на основании индивидуальных норм	Самооценка на основании индивидуальных норм, привлекательность успеха и избегание неудач, оптимальная мотивация, улучшение достижений

При обсуждении технологии развития мотива достижения у преподавателей возникает резонный вопрос: как ставить оценки? Если одинаковые усилия прилагают сильный и слабый ученики, то нужно тому и другому ставить высокую оценку, но при накопительной системе оценок в

журнале и итоговые оценки будут при этом одинаковыми, хотя реальный уровень знаний этих учеников несопоставим.

Выход из этой ситуации есть: индивидуальные нормы оценок **использовать при поурочном оценивании**, в процессе изучения темы. Итоговая же оценка определяется с помощью тестирования **в конце изучения темы**, её целесообразно сообщить **только обучающемуся** и не обсуждать в классе. При таком отношении к «слабому» ученику он будет стремиться к тому, чтобы баллы, полученные при итоговом тестировании (в конце темы, четверти и т.д.), становились всё выше, независимо от того, от какой начальной отметки идёт отсчёт.

Практические советы, которые в совокупности помогут управлять развитием мотивации

1. При развитии мотива достижения постоянно ориентируйте обучающегося на самооценку деятельности:

- спрашивайте у него: «Ты удовлетворён результатом?»; вместо оценки скажите ему: «Ты сегодня хорошо справился с работой»;
- проводите индивидуальные беседы, обсуждая достижения и промахи, постоянно интересуйтесь отношением ученика к процессу и результату своей деятельности;
- обучающиеся, которые уже усвоили материал и выполнили задание, могут отдохнуть. Приготовьте для них интересные дополнительные задания;
- обучающимся, которые ориентированы на избегание неудач, стоит дать такие задания, которые поддержат их самооценку, защитят от публичного осуждения и критики.

2. Как можно чаще ставьте обучающихся в ситуацию выбора цели:

- в начале изучения темы информируйте группу о том, чему они должны научиться, какие формы работы и проверки знаний могут быть использованы, предложите полную программу действий с вариантами выбора;
- предлагайте обучающимся самим выбрать уровень сложности заданий;
- предложите выбрать способы достижения цели;
- предложите одарённым и отстающим обучающимся вместе разработать индивидуальные планы освоения темы (или даже обучения).

3. Помогайте обучающимся ставить реалистичные цели:

- поощряйте обучающихся, которые ставят достижимые цели, попробуйте вместе постепенно усложнять их;
- если видите, что обучающиеся ставят нереально высокие цели, предложите

им альтернативу;

- попросите обучающихся записывать в специальной тетради цели и задачи, которые они ставят перед собой на день, неделю или четверть;
- расспросите обучающихся о том, как они будут работать над достижением своих целей, что им для этого понадобится и когда они предполагают закончить работу.

4. Помогайте обучающимся быть ответственными за удачи и промахи:

- если обучающийся делает ошибку или его работа не выполнена на достаточно хорошем уровне, предложите обсудить это с обучающимися. Если же вы сами совершили ошибку, будьте самокритичны и ответственны за свои действия, которые тоже стоит обсудить с классом. Это только добавит доверия к вам;
- приглашайте на уроки гостей — интересных людей, которые рассказали бы о своих удачах и неудачах;
- пытайтесь выходить из сложной ситуации с юмором, иногда ведь ошибки бывают и весёлыми.

5. Помогайте обучающимся увидеть связь между их усилиями и результатом труда:

- после выполнения задания попросите обучающихся рассказать, что было особенно трудным и как они с этим справились;
- обсуждайте причины не только успехов, но и неудач;
- старайтесь избегать быстрых выводов о причинах успехов и неудач обучающихся.

6. Сделайте ситуацию успеха достижимой:

- выбирайте такие задания, при выполнении которых ученики чаще достигали бы успеха, чем терпели неудачу;
 - если у обучающихся возникают трудности при изучении темы, разбейте её на более мелкие порции;
- выбирайте адекватную методику преподавания предмета, опирающуюся на врождённые способности обучающихся, старайтесь держать в центре внимания не предмет, а обучающегося.

РАЗВИВАЕМ ПОЗНАВАТЕЛЬНЫЕ МОТИВЫ: ИНТЕРЕС К ПРЕДМЕТУ И ЛЮБОЗНАТЕЛЬНОСТЬ

Используйте все возможности учебного материала для развития любознательности обучающихся. Всё, что её повышает, пробуждает познавательный

интерес, может быть включено в учебное занятие: новые необычные факты, ваш или чей-то ещё оригинальный взгляд на события, яркие наглядные пособия, и т.д.

Смелее делайте учебное занятие более привлекательным и интересным.

Старайтесь использовать все активные методы обучения.

Обратитесь к проблемному обучению. Это — мощнейший способ повысить интерес к предмету: проблемные ситуации способствуют изучению объекта — в одних случаях изучению через самостоятельное открытие, когда обучающиеся в значительной степени работают самостоятельно, или через управляемое открытие, когда процессом постижения истины управляет преподаватель. Вместо объяснения — он побуждает обучающихся наблюдать, выдвигать гипотезы, проверять решения, для чего обучающиеся активно используют интуитивное и аналитическое мышление. При этом для живого диалога можете задавать наводящие вопросы, поощрять догадки, основанные на неполных данных, помогать подтвердить или опровергнуть их при всестороннем анализе фактов. На таком учебном занятии этапами работы станут введение в тему, экспериментирование, обдумывание, осмысление, практическое использование фактов, проверка, вывод (обобщение).

Очень полезно использовать метод проектов как проблему. Проект можно выполнять индивидуально или группами в течение заданного времени, иногда — и целой четверти. О содержании работы над проектом (определение темы, цели, сбор и анализ информации и т.д.) сегодня много говорится, работа над проектом вошла в нашу практику. Вот лишь неоспоримые плюсы метода проектов:

- он развивает познавательный интерес;
- ребята используют различные формы работы: дискуссии, изучение литературы, сбор эмпирической информации и т.п.;
- в процессе этой деятельности происходит мотивирование, появляется удовлетворение от деятельности, от её результата;
- преодолевается формализм знаний, они находят практическое применение;
- устанавливается связь с жизненным опытом детей;
- в групповых проектах школьники овладевают умением сотрудничать, слышать друг друга, оказывать взаимопомощь.

В ходе работы над проектом старайтесь на всех его этапах помогать в поиске источников информации, поощрять и поддерживать энтузиазм участников проекта, помогать при появлении трудностей, поддерживать обратную связь.

Старайтесь связывать учебную информацию с жизненным опытом обучающихся:

- начиная новую тему, спросите обучающихся: что они знают об этой проблеме, что слышали или читали, какие идеи и ассоциации у них возникают и т.п.;
- старайтесь представить информацию в форме проблемы или проблемного вопроса, для чего представьте различные точки зрения, расскажите о сомнениях и неясностях в отдельных аспектах темы (там, где есть такая возможность);
- в решении проблемы используйте идеи и соображения обучающихся;
- поощряйте догадки, вопросы, критические суждения; позволяйте обучающимся доказывать и проверять даже явно ложные идеи; учите спорить друг с другом (в этических рамках научной дискуссии) и опровергать имеющиеся версии;
- постепенно приучайте группу использовать и реализовывать исследовательский подход: научите правильно определять цель исследования, его объект, формулировать гипотезы, выбирать способы их проверки, делать обоснованные выводы.

РАЗВИВАЕМ СОЦИАЛЬНЫЕ МОТИВЫ: ОРГАНИЗАЦИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА

На мотивацию активно влияет наше отношение к окружающим, вовлечённым вместе с нами в достижение определённых задач. Преподаватель предлагает разные способы организации деятельности: коллективная и индивидуальная работа, соревнование, работа в малых группах. Всё это по-разному влияет на отношения к партнёрам, к себе как к члену группы, коллектива.

Совместная работа. Здесь важно убедить обучающихся, что цель достижима только тогда, когда другие обучающиеся тоже достигнут результата. Обучающиеся при этом учатся чувствовать «плечо» соседа, не «тянут одеяло на себя».

Соревнование. В этой деятельности кто-то достигает цели, кто-то не достигает. Обучающиеся учатся проигрывать — в жизни и это надо уметь. Но в данном случае неуспех мобилизует волю, обостряет мотив.

Индивидуальная работа. Обучающиеся действуют самостоятельно, понимают, что их результат не имеет никакого отношения к результатам других обучающихся.

Совместная работа — наиболее полезна для развития социальных мотивов. В ней обучающиеся учатся взаимодействовать, быть терпимыми к

другим. Чтобы в совместной деятельности не было «зайцев», т.е. обучающихся, которые бездельничают, но получают преимущества за счёт работы группы, можно распределить ответственность между ними.

Соревнования в повышении мотивации весьма эффективны. Но помните: они часто порождают зависть, чувство униженности, высокомерие и превосходство. Поэтому соревнование надо использовать чрезвычайно осторожно и только между обучающимися с равными возможностями.

В большинстве случаев более полезны групповые соревнования, в которых группы комплектуются так, чтобы выровнять их возможности. Например, можно создавать **команды учебных достижений**. Каждая команда состоит из пяти человек (с разными способностями, успеваемостью, разного пола). Преподаватель отмечает работу каждого члена команды, ведёт общий счёт достижений всей команды. Личные очки подсчитываются с использованием индивидуальных норм оценивания (учеников оценивайте только по личным достижениям, которые не должны никак сопоставляться с возможностями других обучающихся). Общий счёт складывается из баллов всех участников. В процессе повышения мотивации учитывайте общественное мнение группы, существующие групповые нормы.

Социальные мотивы позитивно направляют активность обучающихся только в группах с позитивными групповыми нормами в учёбе. Если в группе бытуют ярлыки типа «подлиза-отличник», «любимчик», «зубрила», то хорошие обучающиеся стесняются показывать свои знания, избегают публичных выступлений либо противопоставляют себя группе. Изменение групповых норм — трудная, но необходимая задача преподавателя, особенно — классного руководителя. В любом случае при существовании тех или иных норм группы их нельзя не учитывать.

Иногда то, что мы считаем поддержкой, может восприниматься обучающимся как неприятное воздействие. Например, непомерные похвалы отличнику могут сделать его изгоем среди сверстников, и, напротив, наказывая хулигана, мы повышаем его авторитет среди сверстников. Иногда даже негативное внимание преподавателя воспринимается лучше, чем полное безразличие окружающих: обучающийся чувствует себя «героем дня».

Начиная групповую работу, убедитесь, что у обучающихся достаточно возможностей, чтобы чувствовать себя причастными к групповым занятиям, активно в них участвовать. После изучения сложного материала

попросите ребят проверить себя в усвоении нового, пусть они объяснят тему друг другу.

Когда работа особенно захватывающа и интересна (устные доклады, например), работа в группах очень полезна.

Предложите обучающимся придумать вопросы и задать их на уроке.

Обучающиеся должны воспринимать группу как приятное и надёжное, психологически безопасное место. Для этого обеспечьте помощь и возможность отстающим обучающимся исправить ситуацию, не допускайте критики одного обучающегося в присутствии других; не позволяйте порождать в группе изгоев. Помните: **успешное развитие мотивации возможно только при активно-положительной установке преподавателя по отношению к обучающимся.**

ВЛИЯНИЕ УСТАНОВОК ПРЕПОДАВАТЕЛЯ НА МОТИВАЦИЮ

Задумайтесь над такой «мелочью»: как вы задаёте вопросы? Какие? Сколько времени даёте для ответа? Как ведёте себя во время ответа? Ведь это сущностные поведенческие характеристики преподавателя. Так, например, обучающимся, от которых вы ждёте успехов, вы задаёте больше вопросов, дольше общаетесь с ними, даёте больше возможностей и больше времени для ответа, прерываете их реже, чем тех обучающихся, от которых высоких результатов не ждёте. «Сильным» обучающимся преподаватель нередко даёт прямые или косвенные подсказки, усиливает их веру в то, что они смогут правильно ответить. Ну и, конечно же, педагоги строят более тёплые отношения с сильными обучающимися — улыбаются им, кивают головой при ответе, всем видом и тоном поощряют их.

«Слабым» же обучающимся — и вопросы полегче, и времени на ответ даётся меньше, и уж вовсе преподаватель не склонен подсказывать им и доброжелательно кивать головой при ответе, скорее наоборот: запнулся — тут же следует ироничная реплика.

Реакция на ответ обучающегося очень часто зависит от ожиданий преподавателя. Многократно замечено, что от сильных обучающихся преподаватели не ожидают плохих ответов (хотя такое бывает) и хвалят их больше и эмоциональнее. А вот при ответе «слабого» всем видом показывают, что ждать нечего, и чаще критикуют их, меньше хвалят за успехи. Правда, преподаватели с обострённым чувством педагогического такта иногда игнорируют неправильный ответ «слабого» обучающегося, поощряют попытку ответить, терпеливо, без раздражения ждут, пока он «родит мысль».

Эта противоречивая обратная связь может сбивать с толку и приводить в

замешательство обучающихся с низкими способностями. Представьте, как трудно учиться, когда ваши неправильные ответы иногда поощряют, иногда «пропускают мимо ушей», иногда резко критикуют, а правильные ответы не получают заслуженного поощрения.

Хотите мотивировать обучающихся — найдите общий язык со всеми обучающимися без деления их на сильных и слабых, поощряйте добрые начинания каждого, хвалите за достигнутые цели и стремление к учёбе.

Чтобы избежать нежелательных последствий своих преподавательских ожиданий, очень осторожно принимайте негативную информацию о ваших обучающихся от других преподавателей. Будьте более гибкими, используя метод работы в группах — чаще проверяйте работу обучающихся в разных группах; меняйте составы групп на различных уроках; составляйте группы из обучающимся со смешанным уровнем способностей для выполнения совместных заданий, чтобы все обучающиеся смогли ознакомиться с материалом, проявить себя, получить помощь в группе. Будьте особенно осторожны в обращении со слабыми во время занятия, давайте им «ключи», подсказки при ответе, эмоционально хвалите за правильные ответы, вызывайте отвечать так же часто, как и сильных учеников.

Вовлекайте всю группу в работу. В этом поможет продуманная система вызова обучающихся. Распределите задания равномерно между обучающимися так, чтобы не оказалось, что одни принимают активное участие в занятии, а другие отвечают очень редко. Очень важно контролировать своё поведение! Не увеличиваете ли вы дистанцию между некоторыми обучающимися и собой? Улыбаетесь ли вы одним обучающимся, когда они подходят к Вам, в то время как при появлении других сурово хмурите брови? Меняется ли тон вашего голоса в зависимости от того, с каким обучающимся вы разговариваете? Всё это исключительно значимо для обучающихся!

ПРАВИЛЬНО ИСПОЛЬЗУЕМ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Мотивацию, основанную на желании достичь внешних результатов ради вознаграждения или избегания наказания, часто называют внешней или искусственно поддерживаемой внешними подкреплениями. Для развития желательного поведения преподаватель поощряет позитивные реакции обучающихся, используя «пряник» — награду, позитивное подкрепление.

Очень важно использовать поощрение правильно:

- помните: чем привычнее становится успех, тем реже должна быть похвала;
- поощряйте признание обучающимися своих ошибок.

НАКАЗАНИЕ КАК НЕГАТИВНОЕ ПОДКРЕПЛЕНИЕ

Наказание (негативное подкрепление) используется для снижения неприятной (отрицательной) активности. Но наказание должно иметь второй этап — информацию о желательном поведении, об альтернативных действиях. Чаще других в качестве наказания используются выговоры, социальная изоляция и ответная плата (лишение чего-то позитивного).

Выговоры делайте наедине, что всегда положительно оценивают обучающиеся. При громких скандалах негативное поведение усиливается как способ самоутверждения.

Социальная изоляция — временное отдаление обучающегося от группы. (Его просят покинуть аудиторию.)

Запугивание авторитетами — действия сомнительной успешности. Преподаватель при этом проявляет свою беспомощность, неумение справиться с ситуацией самостоятельно.

Наказание — это модель агрессивного поведения, его надо использовать очень осторожно. Чтобы оно обладало наибольшим эффектом, необходимо быть последовательными в его применении: предложите нарушителю модель правильного поведения, а лучше заранее сообщите группе о правилах поведения и возможных последствиях их нарушения. Никогда не преувеличивайте угрозу, она должна быть реальной. Обучающиеся должны знать, что они получают только одно предупреждение, а затем последует наказание. **Настаивайте на действиях, а не на обещаниях.**

Наказывайте нарушителей наедине. При наказании оценивайте только действия обучающегося, а не его личные качества. Всё это говорите спокойно и твёрдо, избегайте мстительного или саркастического тона, иначе вы можете услышать нечто подобное в ответ.

Игнорируйте незначительные нарушения, которые не мешают работе, останавливайте негативное поведение взглядом или движением, адресованным нарушителю, выбирайте подходящий для конкретного случая вид наказания, иначе вы можете подкреплять негативное поведение, а не уменьшать его. Гибкое использование **всех способов воздействий с преобладанием поощрения** даёт наиболее хорошие результаты.

РЕЗУЛЬТИРУЮЩАЯ МОТИВАЦИЯ. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВНУТРЕННЕЙ И ВНЕШНЕЙ МОТИВАЦИИ

Нередко обучающиеся испытывают конфликт мотивов. Например, обучающийся постепенно делает выбор — стремиться к успеху или избегать неудач.

В конфликт могут вступать, например, мотив достижения и социальный мотив: обучающийся, стремящийся к личным достижениям, может скрывать

свои знания в группе, где преобладает негативное отношение к учёбе.

Особенно важной является проблема взаимодействия внешней и внутренней мотивации. Французский психолог Де Чармс предложил гипотезу: внешняя мотивация уменьшает внутреннюю. Ослабление внутренней мотивации под воздействием внешнего подкрепления было зафиксировано во время экспериментов в детском саду. Дошкольники, любящие рисовать, получали вознаграждение за это. Ожидаемые награды, в отличие от неожиданных, снижают активность. Особенно сильное снижение темпа работы наблюдалось у тех детей, кто ждал награду, но не получил её. Регулярное длительное подкрепление постепенно ослабляет внутреннюю мотивацию, так как воспринимается как внешний контроль. Тщательный контроль за деятельностью резко ослабляет внутреннюю мотивацию, применение власти может полностью разрушить ее. В практике выявлены и такие ситуации: внутренняя мотивация усиливалась после снятия внешнего поощрения, активность повышалась после отказа в помощи. В целом же проблема взаимодействия внешней и внутренней мотивации недостаточно изучена. Ясно одно: разные обучающиеся требуют разного подхода к мотивированию. Кого-то надо вовлекать в деятельность «за компанию», кого-то мотивировать поощрениями, а кого-то — предоставленной свободой.

Ошибки в МОТИВИРОВАНИИ

Тревожность и страх на учебных занятиях — **помеха** развитию мотивации. **Иногда преподаватели провоцируют страх и тревогу**, запугивая последствиями и **создавая атмосферу** постоянной угрозы **наказания или унижения**. Здесь стоит **вспомнить теорию** условных рефлексов **великого русского физиолога И. П. Павлова, который ввёл понятие ассоциация событий** — **если** два события встречаются **вместе** несколько раз, то позже, когда представлено одно событие, вспоминается **и** второе. Например, страх обучающегося перед колледжем или преподавателем может быть реакцией на условный стимул, которым стал преподаватель, заставивший обучающегося **пережить** унижение.

Страх заставляет человека выполнить действие (сиюминутный позитивный эффект), но в долгосрочном плане эффект отрицательный — вся ситуация учебной деятельности окрашивается негативными эмоциями, что снижает мотивацию. Установлено, что информация, связанная с негативными эмоциями, непреднамеренно забывается, поэтому учебный материал, рассказанный нелюбимым преподавателем, не запоминается. Отдельные обучающиеся испытывают сильную тревогу даже при доброжелательном и не угрожающем поведении преподавателя. Во время

контрольной они делают в среднем в три раза больше ошибок и тратят в два раза больше времени на решение каждой задачи, чем их товарищи. Тревожные обучающиеся пропускают много информации, потому что их мысли сосредоточены на личных переживаниях. Учебный материал им кажется очень трудным и они не верят, что справятся с контрольной работой. Таким обучающимся требуется помощь при выполнении контрольных работ. Они работают или быстро, совершая большое количество глупых ошибок, или слишком медленно, не успевая выполнить задание.

Чтобы не возникало чувства тревожности, не используйте угрозы для мотивирования, это абсурдно. Попробуйте вызвать приятные ассоциации при обучении, создайте позитивную атмосферу и комфорт во время занятий, постепенно вовлекайте обучающегося в действия, которые его пугают: например, попросите робкого объяснить то, что он хорошо знает. Избегайте ситуации, когда очень тревожные обучающиеся должны выступать перед большими группами. Задавайте таким обучающимся вопросы, на которые можно просто ответить «да» или «нет», или другой короткой репликой, давайте им возможность отвечать перед небольшими группами.

Перед контрольной или тестированием убедитесь, что все указания ясны. Избегайте ненужных временных ограничений.

При неправильном мотивировании нередко проявляются **аффективные реакции**, например, отказ от деятельности, агрессивное самоутверждение или пассивность и уныние. Обучающиеся с аффективными реакциями выбирают задачи, не соответствующие их возможностям: или слишком трудные, или слишком лёгкие. Аффективные реакции на неудачу — это отказ признать своё поражение. Обучающийся при этом обвиняет всех окружающих в неудаче, самоутверждается фантазированием о своих воображаемых возможностях.

При неправильном мотивировании может появиться **выученная беспомощность** — безнадёжность и покорность, обучающийся утрачивает контроль над повторяющимися неприятными событиями. В этой ситуации появляется тройной отрицательный эффект: мотивационный (отсутствие желания действовать), когнитивный (ощущение собственной беспомощности) и эмоциональный (негативное настроение). Выученную беспомощность можно корректировать: объяснить обучающемуся её происхождение, создать условия для достижения успеха.

Следует отметить, что мотивированность обучающихся тем выше, чем лучше общий настрой в колледже, жизненный уклад, чем интереснее дела внеучебные, в которые вовлекаются обучающиеся. Ведь познавательный интерес — одна из самых существенных базовых потребностей человека.

Литература

1. Апиш, Ф.Н. Психолого-дидактические основы развития учебной мотивации [Текст] / Ф.Н. Апиш. – М.: МГОУ, 2011. – 180 с.
2. Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирование личности [Текст] / В.Г. Асеев. – М.: Просвещение, 2014. – 160 с.
3. Белкин, А.С. Ситуация успеха. Как ее создать [Текст] / А.С. Белкин. – М.: Просвещение, 2011. – 246 с.
4. Березовин, Н.А. Воспитание у школьников интереса к учению [Текст] / Н.А. Березовин, А.П. Сманцер. – Минск: Народная асвета, 2015. – 74 с.
5. Вилюнас, В.К. Психологические механизмы мотивации человека [Текст] / В.К. Вилюнас. – М.: Просвещение, 2010. – 284 с.
6. Возрастная и педагогическая психология [Текст] / под ред. М.В. Гамезо и др. – М.: Педагогическое общество России, 2010. – 419 с.