



УДК 378.147

Костянтин Леонідович БУГАЙЧУК,

*завідувач науково-дослідної лабораторії з проблем протидії злочинності
Харківського національного університету внутрішніх справ,*

кандидат юридичних наук, доцент;

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2429-5010>

ЕФЕКТИВНІ ПРИЙОМИ МОТИВАЦІЇ У НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

Розглянуто поняття та здійснено класифікацію мотивації, в т.ч. щодо організації навчального процесу. Визначено основні прийоми і способи створення позитивної мотивації у навчальному процесі.

Як відомо кожному викладачеві, рано чи пізно ми усі стикаємося із тим, що нам приходится відновлювати інтерес до нашої навчальної дисципліни у різних категорій учнів (студентів, слухачів). Отже ми все більше замислюємося над тим, як активізувати власну аудиторію та зробити так, щоб навчальний процес приносив їй задоволення. В цьому аспекті фахівці говорять про необхідність мотивації учнів (слухачів, студентів), але єдиної усталеної практики до її здійснення звісно що не існує. У кожного з наскрізна цільова аудиторія, умови проведення навчання, зміст навчальної дисципліни тощо. На підставі вищевикладеного, вважаємо доцільним здійснити дослідження сутності цієї категорії, її видів та надати деякі рекомендації, які допоможуть активізувати навчальний процес будь-якого педагогічного працівника.

Мотивація – це сукупність спонукаючих чинників, які викликають активність особистості і визначають спрямованість її діяльності. Трудова поведінка визначається взаємодією різних внутрішніх і зовнішніх спонукальних сил. Внутрішні спонукальні сили – потреби, інтереси, бажання, прагнення, цінності, ціннісні орієнтації, ідеали і мотиви [1].

Мотив – усвідомлена потреба, яка викликає активність людини й визначає спрямованість цієї активності. Мотивація – це так звані психічні явища, що стали спонуканням до виконання тієї або іншої дії, вчинку, що визначають активність особистості та її спрямованість на досягнення запланованого результату.

Мотиваційна поведінка – це результат дії двох чинників: особистісного та ситуаційного. Особистісний чинник – це потреби, мотиви, настанови, цінності, натомість ситуаційний чинник – зовнішні умови, наприклад: поведінка інших людей, оцінки й реакції оточення.

Стимул – спонукальна причина (звичайно зовнішній вплив), що суб'єктивно сприймається й викликає спрямовану активність людини. У деяких випадках стимул може стати мотивом, для чого людина мусить усвідомити стимул, «переробити» та відбити його у свідомості [2].

Найбільш часто виділяють такі види мотивації як зовнішня та внутрішня. Зовнішня мотивація заснована на заохоченнях, покараннях та інших видах стимуляції, які або спрямовують, або гальмують поведінку людини. У разі зовнішньої мотивації чинники, що регулюють поведінку, не залежать від особистості. Внутрішня мотивація сприяє одержанню задоволення від роботи, викликає інтерес, радісне збудження, підвищує самоповагу особистості [2].

У деяких наукових працях зустрічаються й інші класифікації мотивації, наприклад, позитивна мотивація, заснована на позитивних стимулах, – буду добре працювати – отримаю винагороду; негативна, заснована на негативних стимулах, – буду запізнюватися на роботу – отримаю стягнення [3].

Отже в узагальненому вигляді під мотивом можна розуміти внутрішні спонукання особи обумовлені її потребами. В такому аспекті під мотивацією слід розуміти систему прийомів і способів, що викликають такі спонукання (створюють потреби).

Вважаємо, що стосовно навчального процесу доцільною буде класифікація мотивації, яка запропонована М. Кушніром:

- «негативна» з метою уникнення неприємностей;
- «змагальна» з метою отримання якогось призу;
- «позитивна» з метою отримання власне результату дії, коли досягнення результату є винагородою за ці зусилля [4].

В цьому ракурсі зробимо висновок, що саме позитивна мотивація буде найбільш ефективною в порівнянні з іншими її видами, адже саме застосування моделі «досягнення результату» шляхом усвідомлених зусиль є тим прийомом, що приносить інтерес та задоволення у навчальний процес, робить його зміст та результат зрозумілим для аудиторії, спонукає на подальші навчальні досягнення.

Створення позитивної мотивації у навчальному процесі можливо за допомогою різноманітних прийомів та способів. Деякі з них мають організаційний характер, деякі суто дидактичний, але їх особливістю є те, що учень (студент, слухач), отримує задоволення від власних навчальних досягнень, контролює свою навчальну діяльність, бачить перспективи професійного розвитку. Серед таких прийомів можна виділити наступні:

1. Позначте переваги. Поясніть аудиторії на що вона буде здатна в майбутньому і як цьому навчитися. Обов'язково слід звернути увагу слухачів чому вони повинні вивчати цей курс і чому саме зараз.

2. Орієнтуйте на практичні навички. Потрібно спробувати максимально наблизити робочий простір до реальних умов, замість того, щоб викладати суху теорію і приводити тільки розмиті факти.

3. Пропонуйте практичні рішення реальних проблем. Такий підхід додає новизни і збуджує інтерес, а це завжди мотивує на навчання.

4. Будуйте зміст навчального курсу відповідаючи на питання «Як?», «Чому?», «Навіщо?». Завдяки такому прийому слухачі отримують задоволення від самої діяльності, радість від набуття нових навичок, а процес навчання буде організований навколо реальних досягнень.

5. Наводьте приклади з реального життя. Як відомо, усі надають великого значення практичній значущості отриманих знань. Дуже гарно, коли ваша аудиторія зможе відразу застосувати набуті знання та навички у своїй роботі або подальшому навчанні.

6. Спрямуйте навчальний процес на дослідження. Наприклад, надайте слухачам доступ до альтернативних джерел інформації, зробіть зовнішні посилання на відео, подкасти, презентації, статті, щоб створити ідеальне середовище для індивідуального вивчення того чи іншого питання. Дослідницька спрямованість курсу дасть аудиторії можливість самостійно сформулювати і по-своєму осмислити надані вами матеріали.

7. Організуйте взаємодію учасників. Створіть можливість для групових дискусій, співпраці або колективного вирішення проблем.

8. Провокуйте на міркування. Задавайте слухачам питання, які будуть нашоувувати їх на роздуми, або пропонуйте їм проблемні ситуації у яких немає єдиного правильного рішення. Запропонуйте їм поміркувати про винятки з правил або аксіом.

9. Враховуйте іншу діяльність слухачів. Людям, як правило, імпонує можливість вибору, тобто відчуття самоконтролю. Навіть якщо ви пропонуєте в курсі певний порядок викладу матеріалу, залиште можливість самостійно вибрати, наприклад, порядок проходження окремих модулів чи частин курсу.

10. Надавайте інформацію порційно. Ще один аргумент за подання інформації невеликими частинами – це простота і швидкість засвоєння

інформації. Маленькі змістовні фрагменти запам'ятати набагато простіше, ніж величезні текстові абзаци.

11. Створіть ефект очікування. Не варто відразу видавати весь об'єм інформації. Дозвольте слухачам самостійно дізнаватися все більше і більше, почавши навчання з постановки проблеми (завдання), яку необхідно вирішити. Таємниця є прекрасним мотиватором для будь-якої аудиторії.

Список бібліографічних посилань

1. Внутрішні та зовнішні мотиви і мотивація трудового колективу // Новак В. О., Мостенська Т. Л., Ільєнко О. В. Організаційна поведінка: підручник. Київ: Кондо, 2013. 498 с. URL: http://pidruchniki.com/1212012459010/menedzhment/vnutrishni_zovnishni_motivi_motivatsiya_trudovogo_kolektivu (дата звернення: 12.02.2017).

2. Коваленко О. Е., Корольова Н. В. Робочий зошит з курсу «Методика професійного навчання»/МОН України, Укр. інженер.-пед. акад., Каф. педагогіки та методики профес. навчання // Електроенергетика: сайт. URL: <http://forca.com.ua/knigi/navchannya/metodika-profesiinogo-navchannya.html> (дата звернення: 12.02.2017).

3. Мотивація. Види мотивації // Motiway: сайт. 20.01.2010. URL: http://motiway.com/topic_2.html (дата звернення: 12.02.2017).

4. Кушнир М. Образовательная мотивация (дополнено в 2016 по итогам дискуссий) // cogito, ergo sum: Размышления о жизни и об образовании: блог. 12.04.2015. URL: http://medwk.blogspot.ru/2015/04/blog-post_12.html (дата звернення: 12.02.2017).

Отримано 13.02.2017

