

ЗАСОБИ АКТИВІЗАЦІЇ ВНУТРІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ ДО НАВЧАННЯ В АУДИТОРІЇ

Ефективність надання освітніх послуг, яку можна оцінити через рівень успішності тих, хто навчається, залежить від вміння викладача мотивувати студентів до навчання, а не просто передавати навчальну інформацію. Загальновідомо, що внутрішня мотивація дає більший ефект стосовно успішності тих, хто навчається, ніж зовнішня. До того ж, активована внутрішня мотивація забезпечує довготривалий ефект, тому що вона породжує бажання до самоосвіти студента, і не тільки у тій навчальній дисципліні, під час якої вона з'явилась, а й в інших дисциплінах також. Активована ж зовнішня мотивація, як правило, вичерпується із настанням кінця навчального семестру, тобто має короткотривалий ефект. Тому й активізувати внутрішню мотивацію складніше, ніж зовнішню.

Зовнішню мотивацію у вищих навчальних закладах активізують за допомогою відомих засобів:

- 1) заохочення до навчання через бальну систему оцінювання;
- 2) маніпулювання страхом виключення з вищого навчального закладу;
- 3) маніпулювання страхом зниження соціального статусу студента за рахунок прийнятих у суспільстві оцінок: статус студента в академічній групі, статус студента в очах батьків, друзів і суспільний статус.

Внутрішня ж мотивація студента до навчання базується на:

- 1) природному бажанні людини пізнавати нове, розширювати свій кругозір;
- 2) природному бажанні людини до самореалізації;
- 3) природному бажанні людини отримати задоволення, пережити радість, напруження та розслаблення, відчувати внутрішню активність;
- 4) бажанні людини відчувати себе творцем.

Сьогоднішні методи навчання, завдання, теми і напрямки знань у межах нашого університету меншою мірою мотивують студентів до творчості, а отже, виховують ремісників-копіювальників. Це пов'язано з тим, що вся академічна група вважається

однорідною за рівнем знань, за психологічними характеристиками, за темпераментом, за швидкістю та способом сприйняття інформації, за кінцевими цільовими установками. Подібне сприйняття академічної групи студентів визначає і характер завдань і контролю рівня знань студентів. Зрозуміло, що академічна група студентів за всіма вищезазначеними характеристиками не є однорідною, тому мають різнитися види завдань і методи їх оцінювання для різних підгруп в академічній групі. Усвідомлення цього факту викладачем, подальше використання цього усвідомлення у своїй практичній освітній діяльності призведе до того, що викладач зможе створити відчуття комфорту при навчанні у різних типів студентів, що суттєво підвищить успішність студентів у навчанні.

Для того, щоб активізувати внутрішню мотивацію у студентів до навчання в аудиторії, викладач повинен відповідати певним вимогам. Ці вимоги слід розподілити на зовнішні та внутрішні.

До *зовнішніх* вимог до викладача, який намагається або вже вміє активізувати внутрішню мотивацію студентів в аудиторії, можна віднести:

1) не просто знання, а вільне володіння навчальним матеріалом;

2) уміння застосовувати педагогічні методики в аудиторії з конкретними студентами (відповідно до їх рівня знань, психологічних характеристик, темпераменту, швидкості та способу сприйняття інформації, кінцевих цільових установок);

3) наявність практичного досвіду в галузі знань, у якій викладає конкретний викладач, тобто вміння викладача поєднувати теорію з практикою; справа в тому, що студенту важко сприймати навчальну інформацію з великим інтересом, якщо він не розуміє, для чого йому в майбутньому потрібні ці знання, якщо це суто абстрактні речі, які треба просто вивчити, тому абсолютно обґрунтованим (з його точки зору) є його небажання вчити те, що йому не потрібне, те, що він не може прямо сьогодні використати, вийшовши з аудиторії;

4) зовнішній вигляд викладача, це є важливим чинником, оскільки історично склалося, що викладач є взірцем, з якого ті, хто в нього вчать, копіюють модель його поведінки, до якої входить і зовнішній вигляд також. Зовнішній вигляд є відображенням внутрішнього ставлення викладача до себе, що одразу підсвідомо сприймають студенти. Первинне негативне сприйняття студентів досить важко буде перебороти в подальшому. Сту-

денту, як і будь-якій іншій людині, складно відчувати повагу до викладача, який сам себе не поважає;

5) ставлення викладача до правил і норм університету, до дисципліни в аудиторії; якщо викладач сам не дисциплінований, постійно порушує норми і правила певного навчального закладу, то студенти поступово демотивуються щодо його навчальної дисципліни, тому що вони просто підсвідомо «копіюють» його ставлення до роботи.

До *внутрішніх* вимог до викладача, якій працює в аудиторії зі студентами, відносяться наступні:

1) настрої викладача, з яким він заходить до аудиторії; якщо викладач заходить до аудиторії похмурий, злий, розчарований або просто не виспався, то зацікавити навчальним матеріалом студентів йому навряд чи вдасться, оскільки настрої вплине на тон, тембр, швидкість і насиченість голосу викладача, який є важливим «капіталом» у викладацькій роботі;

2) бажання викладача працювати зі студентами в даний конкретний момент в аудиторії, якщо воно відсутнє, то внутрішня мотивація у студентів не може з'явитися (якщо її не було до цього), оскільки бажання викладача працювати в аудиторії є «запальничкою» усього навчального процесу. Це означає, що, якщо у людини, яка збирається когось навчати, з самого початку немає цього бажання, і вона відчуває, що воно не з'являється, то найкраще для неї та для її учнів відмовитися від викладання, оскільки її викладання (навчання) буде схоже на механічний процес, який буде формувати лише ремісників-копіювальників, а творців;

3) внутрішнє ставлення викладача до студентів. Якщо це ставлення виражається словами «усі студенти дурні, нічого не розуміють і не хочуть розуміти, я дарма стараюсь», то такий викладач приречений на провал, оскільки студенти будуть «платити» йому тим самим, відчуваючи це підсвідомо. Якщо ж викладач налаштований позитивно, що виражається словами: «всі студенти різні, і я знайду до кожного свій підхід», то саме такий викладач зуміє зацікавити та внутрішньо мотивувати студентів; влучними з цього приводу є слова відомого російського письменника і педагога 19 ст. Л. Толстого, який казав: «Если учитель соединяет в себе любовь к делу и к ученикам, он — совершенный учитель»;

4) налаштованість викладача на постійний пошук нових методів викладання та постійне вдосконалення себе як викладача. Це означає, що викладач динамічно змінюється відповідно до того, як змінюється аудиторія, в якій він викладає. Він підлаштовується-

ся під аудиторію (безумовно, не втрачаючи свого статусу викладача) з тим, щоб аудиторія відчувала себе комфортно з ним і була налаштована на цікаве пізнання.

Переешкоди на шляху до активізації внутрішньої мотивації студентів в аудиторії:

1) однаковий з педагогічної точки зору до всіх студентів підхід; це означає, що таке викладання зачепить лише 10—20 % студентів, для яких є прийнятним і зрозумілим той єдиний підхід, яким користується конкретний викладач, інші ж студенти залишаться поза навчальним процесом;

2) відірваність навчального матеріалу від реальної практики та сучасних явищ і процесів; «сухий», не насичений поточними актуальними прикладами з життя навчальний матеріал, як відомо, ніколи не викликає інтереса у студентів;

3) приниження студентів явними та неявними методами з боку викладача; це безсумнівний спосіб знищити навіть ту мотивацію у студента до навчальної дисципліни, яка була у нього до першого знайомства з викладачем;

4) занадто низький або занадто високий рівень контролю за виконанням студентами поставлених викладачем завдань; занадто низький рівень контролю формує у студентів уявлення, що викладач до них байдужий, а занадто високий — що вони особисто позбавлені відповідальності за своє навчання.

5) відсутність з боку викладача емоційного та матеріального заохочення студентів до навчання; матеріальне заохочення може бути у вигляді додаткових балів за ініціативну діяльність, емоційне заохочення — через підвищення статусу студента в академічній групі (похвала, відзнака, посмішка тощо);

6) байдужість викладача до роботи, до студентів; як казав український філософ Григорій Сковорода: «Кожен повинен займатися своєю «сродною» працею». Саме той викладач, для якого його робота є «сродною» працею, зможе активізувати внутрішню і зовнішню мотивацію студентів до навчання;

7) орієнтація викладача лише на надання освітніх послуг певного напрямку і відсутність педагогічно-виховної функції навчання. Це перетворює викладача в простого суб'єкта ринкових відносин на ринку освітніх послуг, який продає освітню послугу за певну плату, а студенти ним сприймаються лише як покупці його товару-послуги за певну плату. Тобто процес навчання трансформується в бездушний механізм за відомою формулою «товар — гроші — товар». Така орієнтація викладача відмежовує студента від нього і руйнує внутрішню мотивацію

до певної навчальної дисципліни. Як відомо, слово «освіта» в українській мові має спільний корінь зі словами «світло», «світити», тому освітня діяльність і повинна виконувати відповідну їй важливу творчо-виховну функцію, а не займатися передачею інформації, якої вдосталь сьогодні у книжках, підручниках і мережі Інтернет. Сучасний студент навряд чи піде на лекцію викладача, який на ній читає тільки те, що написано в книжках, підручниках або можна швидко знайти в мережі Інтернет.

До засобів активізації внутрішньої мотивації студентів до навчання в аудиторії слід віднести:

1) урізноманітнення завдань для різних психологічних типів студентів (емоційні, творчі, активні, сенсорні, самозаглиблені, лідери тощо);

2) відмова викладача від педагогічної позиції «студенти нічого не розуміють і не зрозуміють, а я дуже розумний»;

3) викладання *простим* словом, яке є зрозумілим для того, хто слухає, з поступовим нарощуванням рівня складності, щоб не відбити охоту до навчання у студентів; простота викладення навчального матеріалу є свідченням професійності і освітньої доцільності конкретного викладача;

4) використання методів, перевірених на практиці освітньої діяльності (у школі в Ясній Полянці) відомого педагога 19-го сторіччя Л. Толстого, що полягають у наступному (на основі «Общие замечания для учителя» з книги «Азбука гр. Л. Н. Толстого», СПб., 1872 р. Кн. I., с. 180):

а) навчальний матеріал повинен бути зрозумілим і цікавим студентам;

б) необхідно, щоб навчальний процес відбувався у звичних для студентів умовах (не було в аудиторії нових, незвичних предметів та осіб);

в) викладач повинен враховувати при спілкуванні зі студентами внутрішній настрій студентів;

г) викладач повинен пам'ятати, що запорукою успішного викладання є два поля комфорту, які він повинен створити, — між ним і студентами та між студентами один з одним;

д) уникати незрозумілих і двозначних слів і, особливо, заплутаних іншомовних слів;

е) налаштовувати студентів через пояснення на те, що їх помилки — це лише природний етап у навчальному процесі, це позбавляє їх страху робити помилки, висловлювати свої думки та бути креативними;

е) стимулювати усілякими зручними для нього засобами творчу діяльність студента, оскільки відчуття людиною себе творцем є найсильнішим засобом внутрішньої мотивації.

Зрозуміло, що одночасне виконання усіх вищезазначених умов є досить складним завданням для викладача, тому все це є лише цільовою установкою, досягнення якої є процесом самовдосконалення освітянина.

Лозовик Ю. М., канд. екон. наук,
доц. кафедри стратегії підприємств

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ З ВИКОРИСТАННЯМ БІЗНЕС-СИМУЛЯЦІЙ

Колектив кафедри стратегії підприємств КНЕУ впродовж трьох останніх десятиліть вибудовує стратегічний вектор тренінгових новацій: від ділової гри «*Випуск*», розробленої проф. М.Г. Грешаком у 1986 р. [1], комп'ютерної симуляції «*SIGAM*», адаптованої доцентом П.Г. Баншиковим у 1992 р. [2], до комплексного тренінгу «*Управління бізнес-процесами підприємства*». У 2011 р. на базі кафедри стратегії підприємств створено тренінговий центр, і в його планах — нові розробки і системні інтеграції існуючих. Тренінг «*Економічне управління підприємством*» з використанням бізнес-симуляції «*Битва Титанів*» — це ще один скромний доробок автора до скарбнички тренінгового інструментарію для здобуття економічної освіти.

Реалізація тренінгу з дисципліни «*Економічне управління підприємством*» здійснюється із використанням комп'ютерної бізнес-симуляції «*Битва Титанів*» (оригінальність якої підтверджено *авторським свідоцтвом № 36675 від 25.01.11 р.*), сайту інформаційної підтримки (www.battleoftitans.com.ua), електронної довідки (*help.html*) та спеціально розроблених індивідуальних завдань щодо прийняття стратегічних рішень, складання та взаємозгодження бюджетів, проведення перспективної фінансової діагностики діяльності підприємства. Процес навчання (відправка та збереження інформації) забезпечується за допомогою вищезгаданого web-сайту, на якому також розміщені останні новини та інформація про тренінгові технології, наукові статті з дисципліни