

# УЧЕБНАЯ МОТИВАЦИЯ «СТУДЕНТОВ-МЕНЕДЖЕРОВ»: ОПЫТ ПРОБНОГО СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Е. Г. Косачева

*Гомельский государственный технический университет  
имени П. О. Сухого, Беларусь*

Научный руководитель канд. социол. наук А. А. Злотников

Как известно, мотивация – комплекс мероприятий по стимулированию деятельности человека или коллектива, направленный на достижение индивидуальных или общих целей организации. При всей простоте и ясности этого определения теория и практика мотивации весьма непросты, так как истинные побуждения, которые заставляют человека отдавать своей деятельности: работе или учебе максимум усилий, весьма неопределенны и сложны.

Само понятие мотивации имеет различные культурные интерпретации. Так, в русском языке понятие «мотивация» самым тесным образом связано с понятием «вознаграждение». Если рассматривается мотивация, то прежде всего акцент делается на оплату труда. Мотивированный работник, студент и т. д. – тот, по отношению к которому правильно разработана система вознаграждения. Американцы подразумевают под мотивацией нечто иное. Это становится понятным, когда американский профессор вместо того, чтобы сказать «хороший студент», говорит «мотивированный студент». В английском языке понятие мотивации скорее сопряжено не с вознаграждением, а с заинтересованностью.

На самом деле, как ни интерпретировать понятие мотивации, она всегда остается значимым элементом поведения всех людей и, конечно, студентов.

Для нашего пробного (пилотажного) исследования было выбрано изучение учебной мотивации «студентов-менеджеров», т. е. студентов специальности «Менеджмент».

Поскольку можно рассматривать мотивацию с точки зрения заинтересованности, то было решено: 1) выделить некоторые индикаторы учебной мотивации – заинтересованности; 2) на основе этих индикаторов составить типологию степени заинтересованности; 3) провести анкетный опрос и выяснить какие типы заинтересованности преобладают в среде студентов.

В качестве *индикаторов заинтересованности* были выбраны:

1) степень сознательности выбора будущей специальности (насколько она была выбрана самостоятельно, когда было принято решение о поступлении, есть ли планы и в дальнейшем работать по выбранной специальности и т. д.); 2) желание учиться или соответствие выбранной специальности интересам и способностям.

Сочетание данных индикаторов позволяет выделить 4 основных типа степени заинтересованности: 1) высокая; 2) средняя; 3) низкая; 4) минимальная.

Для *высокой* степени заинтересованности характерны признаки: 1) выбор специальности был сделан осознано; 2) студенты способны или желают учиться.

Для *средней* степени заинтересованности характерны признаки: 1) выбор специальности был сделан осознано; 2) студенты неспособны или не желают учиться.

Для *низкой* степени заинтересованности характерны признаки: 1) выбор специальности был сделан несознательно; 2) студенты способны или желают учиться.

Для *минимальной* степени заинтересованности характерны признаки: 1) выбор специальности был сделан несознательно; 2) студенты неспособны или не желают учиться.

Проведенный опрос среди 65 студентов 1–4 курса специальности «Менеджмент» дал следующие данные:

- *высокая* степень заинтересованности – 12,3 %
- *средняя* степень заинтересованности – 61,5 %
- *низкая* степень заинтересованности – 21,5 %
- *минимальная* степень заинтересованности – 4,6 %

Для того чтобы понять, как поднять интерес студентов к учебе и мотивировать их на получение знаний, очень кратко рассмотрим некоторые условия развития мотивации достижений в учебном процессе.

1. Уровень сложности и новизны задачи. Поставленные задачи должны соответствовать возможностям студентов и гарантировать им успех не менее чем на 50 %.

2. Возможность проявления самостоятельности. Процесс выполнения задачи должен предоставлять возможности для принятия и исполнения самостоятельных решений.

3. Методы побуждения к достижениям. Методы побуждения к деятельности не должны носить слишком жесткий, ограничивающий автономность и самостоятельность студентов характер.

4. Методы оценки результатов деятельности. Студенты должны знать каких результатов от них ожидают и по каким показателям будут оценивать. Система контроля должна обеспечить объективное выявление результатов. Оценка деятельности должна быть справедливой и объективной. Все студенты, имеющие одинаковые результаты, должны одинаково оцениваться. Оценка должна зависеть только от результатов его учебной деятельности.

5. Условия состязательности. Должна быть состязательность студентов с примерно равными возможностями.

6. Наличие возможностей для достижения успеха. Должны иметься все условия для достижения положительных результатов; их достижение не должно требовать от студентов чрезмерного напряжения и приводить к нагрузкам.

7. Личный пример и ролевая позиция значимых преподавателей. Профессорско-преподавательский состав должен быть мотивированным на улучшение результатов студентов.

8. Близкие и отдаленные последствия достижения успеха. Любые, даже самые незначительные достижения должны поощряться. Методы поощрения должны превалировать над методами наказаниями.

9. Степень удовлетворенности первичных потребностей. Профессорско-преподавательским составом должны создаваться такие условия, при которых потребность в достижении более высокого уровня знаний становится для студентов более актуальной, чем все другие, например, получение вознаграждения или избегания неудачи.