

## МОТИВАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Интерес - один из постоянных и сильнодействующих мотивов деятельности человека (interest - имеет значение, важно). Интерес - реальная причина действий, ощущаемая человеком как особо важная причина. Интерес - положительное оценочное отношение субъекта к его деятельности. Познавательный интерес проявляется в эмоциональном отношении обучаемого к объекту познания.

Формирование интереса основано на 3-х педагогических законах (по Л.С. Выготскому):

1. «Первый педагогический закон гласит: прежде чем ты хочешь призвать учащегося к какой-либо деятельности, заинтересуй его ею, позаботься о том, чтобы обнаружить, что он готов к этой деятельности, что у него напряжены все силы, необходимые для неё, и что учащийся будет действовать сам, преподавателю же остаётся только руководить и направлять его деятельность» - Л.С. Выготский (1996).

2. «Весь вопрос в том, насколько интерес направлен по линии самого изучаемого предмета, а не связан с посторонним для него влиянием наград, наказаний, страха, желания угодить и т.п. Таким образом, закон заключается в том, чтобы не только вызвать интерес, но чтобы интерес был как должно направлен» - писал Л.С. Выготский (1996).

3. «Третий, и последний, вывод использования интереса предписывает построить всю педагогическую систему в непосредственной близости к жизни, учить учащихся тому, что их интересует, начинать с того, что им знакомо и естественно возбуждает их интерес» (Л.С. Выготский, 1996).

Закономерности развития интереса:

1. Зависимость интереса от уровня и качества их знаний, от сформированности способов умственной деятельности.

2. Зависимость интереса от учащихся, от их отношения к преподавателям. С интересом учатся у тех педагогов, которых любят и уважают. Сначала педагог, а потом его предмет - неизбежная зависимость, определившая судьбу многих людей.

Педагогическая практика выработала многообразие путей и средств для формирования устойчивых познавательных интересов:

- увлеченное преподавание,
- новизна учебного материала,
- историзм,
- связь знаний с судьбами людей, их открывших,
- показ практического применения знаний в связи с жизненными планами и ориентациями учащихся,
- использование новых и нетрадиционных форм обучения,
- чередование форм и методов обучения,
- проблемное обучение,
- эвристическое обучение,
- обучение с компьютерной поддержкой,
- применение мультимедиа-систем,
- использование интерактивных компьютерных средств,
- взаимообучение (в парах, микрогруппах),
- тестирование ЗУН,
- показ достижений обучаемых,
- создание ситуаций успеха,
- соревнование (с коллегами),
- создание положительного микроклимата в группе,
- доверие к обучаемому,
- педагогический такт и мастерство педагога,
- положительное отношение педагога к своему предмету, к обучаемым,
- гуманизация межличностных отношений и др.

Педагогу необходимо:

- поддерживать ровный стиль отношений между всеми участниками педагогического процесса;
- ободрять обучаемых при возникновении у них трудностей;
- поддерживать положительную обратную связь;
- заботиться о разнообразии методов преподавания учебного материала.

Постоянно актуальными остаются советы:

- приучать обучаемых к напряженному познавательному труду, развивать их настойчивость, силу воли, целеустремлённость;
- поощрять выполнение заданий повышенной трудности;
- учить чётко определять цели, задачи, формы отчетности, критерии оценки;
- формировать чувство долга, ответственности;
- учить предъявлять требования прежде всего к самому себе.

Ставя цель развития мотивации учения, будьте внимательны и осторожны в общении с учащимися. Исключите из своего лексикона фразы-убийцы:

- Так дело не пойдет!
- Об этом нам не нужно говорить вообще!
- На это у нас нет времени!
- Такого еще не бывало!
- Об этом ты не можешь судить!
- И до чего мы так дойдем!
- Это несерьезно!
- Можешь мне поверить!
- Как ты до этого додумался?

Если учёба становится неинтересной и скучной, то педагогу следует использовать ряд известных приёмов:

- 1) изменение формы общения (виды и способы группирования обучаемых на занятиях):  
со всей группой (фронтальное),  
с малой группой (3-7 обучаемых),  
в парах (диадах),  
индивидуальное;
- 2) разнообразие видов деятельности, сообщение новой информации, изменение учебной ситуации.

**Советы педагогам по изучению и развитию мотивации, выделим наиболее значимые из них.**

1. Эффект любопытства. Особое вниманием учащиеся проявляют к новым и неизвестным обстоятельствам. Внимание падает, когда обучаемым преподносятся известные им знания. Если учебный материал содержит мало новой информации или не содержит её совсем, то быстро достигается "психологическое насыщение». Учащиеся отвлекаются, наступает у них "двигательное беспокойство".

2. Через один интерес к новому интересу. Подобное происходит и в том случае, когда обучаемым не за что "зацепиться" в своём прошлом опыте познания. Л.С. Выготский писал: «Общим психологическим правилом выработки интереса будет следующее: для того, чтобы предмет нас заинтересовал, он должен быть связан с чем-либо интересующим нас, с чем-либо уже знакомым, и вместе с тем он должен всегда заключать в себе некоторые новые формы деятельности, иначе он останется безрезультативным. Совершенно новое, как и совершенно старое, не способно заинтересовать нас, возбудить интерес к какому-либо предмету или явлению. Следовательно, чтобы поставить этот предмет или явление в личные отношения к учащемуся надо сделать его изучение личным делом учащегося, тогда мы можем быть уверены в успехе.

3. Эффект загадки. Учащиеся охотно занимаются различными замысловатыми проблемами. Они с удовольствием разгадывают загадки др. Если вам удалось в канву занятия вплести этот эффект, считайте, что вам уже удалось пробудить у ваших учащихся желание решать те задачи, которые вы перед ним поставили.

4. Подталкивание к поиску объяснений с помощью противоречий. Когда учащиеся сталкиваются с противоречиями, они стараются дать им объяснение. Если вам удастся поставить под сомнение доступную учащимся логичность объяснения, вскрыть или продемонстрировать в учебном материале противоречия, тогда вы пробудите в учащихся интерес к познанию истины.

5. Использование «эффекта вызова». Существует естественное стремление у всех людей к постоянному развитию своих способностей. Поэтому люди, как правило, «ищут вызовов». Но, принимая его, они рискуют не справиться с ним (риск провала). Если на ваших занятиях обучаемые сталкиваются с проблемами, представляющими для них реальные препятствия, то у них возникает желание принять вызов и пойти на этот риск.

«Эффект риска» следует использовать осторожно, соизмеряя возможности обучаемых с их желаниями: частое применение сводит этот эффект к нулю.

6. Укрепление уверенности в собственных силах учащихся - наиболее эффективная форма мотивации. Все рассмотренные приёмы мотивации срабатывают только тогда, когда учащиеся чувствуют себя уверенно. Они должны быть убеждены в том, что достигли нужного уровня требований и ожиданий. Чем больше обучаемым доверяют, тем охотнее они сотрудничают с преподавателем в процессе обучения и тем меньше их обескураживают неудачи.

7. Использование «самосравнения» или оценки «неиспользованного резерва». Учащиеся должны иметь обратную связь относительно своих успехов в учебе. При этом полезно использование реальных результатов и тех результатов, которые учащиеся могли бы иметь при должном отношении к учебе.

8. Предотвращение потери интереса к изучению, что может быть связано с повышенной направленностью, со стрессом, блокирующим мыслительную и познавательную деятельность, с появлением ряда комплексов; не следует доводить ситуацию до критического уровня.

9. Создание ситуаций постоянного поиска в процессе обучения.

10. Создание ситуаций для поддержания у учащихся общего положительного отношения к учению, педагогу, образовательному учреждению.

Следующие приёмы рекомендуют применять:

- обсуждение на занятиях вопросов, волнующих обучаемых, в т.ч. и тех, которые отдалённо связаны с темой занятия,

- предоставление возможности обучаемым высказаться, обратить на себя внимание,

- применение взаимоконтроля и взаимопроверки работ и др.

11. Индивидуальное целеполагание или планирование целей и задач обучения самими обучаемыми - проверенный способ мотивации. Только тогда, когда учащийся сам ставит индивидуальные цели обучения, у него возникает доверие к себе, что обеспечивает успешность обучения. Возникшее чувство «успешности» усиливает мотивацию. Чтобы учащийся смог обосновать и поставить цель, составить план её достижения, организовать и направить свою деятельность, его необходимо подготовить, развить на предшествующих этапах воспитания.

## Педагогические правила стимулирования учения

Американский профессор Г. Оверстрит в своей книге "Воздействие на поведение человека" утверждает, что в основе нашего поведения лежат наши сокровенные желания. Сначала заставьте вашего собеседника страстно чего-то пожелать. Тот, кто сможет это сделать, завоеует весь мир, а кто не сможет - останется в одиночестве. Вот почему стимулы должны опираться на тонкие, деликатные «подталкивания» учащихся к выполнению определенных действий и исключают открытое «давление», грубое принуждение.

### 1. Опирайтесь на желание.

Главный вопрос для педагога - чего хочет учащийся. Нужно раз и навсегда понять - важно не только то, чего мы сами желаем, но и то, чего хочет учащийся. Не пытайтесь его ломать и переделывать: он не виноват в своих желаниях. Вспомните о природосообразности. Смена направленности устремлений необходима лишь в том случае, если они не совпадают с педагогическими целями.

### 2. Используйте идентификацию.

Заставляйте ваших учащихся страстно чего-то пожелать, пусть это будет даже желание, которое не совсем согласуется с вашими педагогическими намерениями. Главное, чтобы они возникли, и вы смогли бы опереться на них. Подталкивайте ваших питомцев к нормальным человеческим желаниям, оформляйте их смутные стремления в прагматические потребности. Тогда можно будет подобрать конкретные и определённые стимулы для мобилизации усилий.

### 3. Учитывайте интересы и склонности.

Нет учащихся, ни чем не интересующихся. Не смотря на известную аксиому педагога так и не научились учитывать интересы учащихся. Существуют познавательные (учебные) интересы и другие второстепенные интересы (к успеху, деньгам, сексу, красивой жизни и др.), а также природные склонности и врождённая любознательность. Именно широта интересов характеризует развивающегося человека: он должен всё попробовать, ощутить, проверить на себе. Есть множество способов обратить второстепенные интересы в мощный стимул воспитания, учения и самосовершенствования. Один из них опирается на склонность учащихся к яркому образу, красивой форме. Интеллект идет на поводу эмоциональных переживаний, связанных с непосредственными побуждениями. Учащийся ищет и находит оправдания для выбора более привлекательного поведения. В трудных случаях идите от формы к содержанию, от эмоций к логике - тогда у вас появится больше шансов заинтересовать учащихся своими целями. Говорите о том, что интересуется ваших учащихся, с этого начинайте. Проявляйте уважение к их увлечениям, мнениям, оценкам. Пусть большую часть времени говорят ваши учащиеся. Не бойтесь признать свою недостаточную осведомлённость в некоторых вопросах, пусть обучаемые выступят вашим «учителем». Помните: ваша цель переориентировать интересы учащихся на воспитание и дидактические цели. Д. Карнеги сообщает, что среднего человека больше всего интересуется его собственное имя, чем все другие имена, во всём мире вместе взятые. Используйте это в качестве стимула и у вас увеличатся шансы заинтересовать их своей персоной, своим предметом.

4. Используйте намерения. Намерение возникает на основе потребности. Находите возможность помочь учащимся в осуществлении их намерений. Дело в том, что часть намерений возникает под влиянием ситуационных мотивов и учащиеся не задумываются - хватит ли у них сил, ЗУН, времени, чтобы осуществить задуманное. В жизни такие случаи встречаются довольно часто. Не упрекайте его за невыполненное обещание. Лучше ободрите и помогите принять реальное, выполнимое намерение, а если намерение сложное и требует длительных усилий, то научите учащегося, как постепенно приблизиться к его осуществлению.

5. Поощряйте желание добиться признания. Всем людям свойственно желание быть признанным. Многие учатся не ради знаний, а ради признания (престижа). Их подгоняет высокий уровень притязаний. Не следует пренебрегать этим стимулом, если он укоренился в сознании учащегося и оказывает благоприятный эффект на учебный процесс. Как заразить этим желанием учащихся, страдающих заниженной самооценкой? Здесь приходится апеллировать к самым разным эмоционально-волевым сферам и находить нестандартные решения. Например, помогите учащемуся «убить своих врагов» (слабости, страхи, переживания, тревожность и др.). Ваша задача - помочь учащемуся обрести уверенность в себе. Лишь после этого он сможет самостоятельно вступить в «битву со своими врагами». Большинство учащихся (75%) ждут вашего одобрения, сочувствия, а не новых замечаний, дисциплинарных требований.

6. Показывайте последствия совершаемых поступков. Наши учащиеся не научены становиться на точку зрения другого человека, представлять себе его переживания. Не научены они оценивать и последствия совершаемых действий, поступков. Если педагог вовремя, эмоционально и убедительно раскроет глаза своих питомцев, он получит дополнительный и весомый стимул для изменения поведения в лучшую сторону.

7. Признавайте достоинства. Вызывайте у учащегося энтузиазм и развивайте всё, что есть лучшего в человеке с помощью признания его достоинств. Если этого требуют обстоятельства, то не

останавливайтесь и перед лестью. Ведь лесть - это значит говорить человеку именно то, что он сам о себе думает. Пойдите на этот безобидный обман, он может вызвать у вашего питомца прилив новых сил. Лучше, конечно, если вы способны искренне оценивать достижения учащихся, признать их достоинства. Но у педагогов обычно так много подопечных, что найти единственные и нефальшивые слова для каждого бывает очень не просто. Актерствуйте. Многие исследования подтвердили неизменную эффективность признания достоинств, потенциальных возможностей учащихся. Люди очень любят, когда превозносятся их достоинства. Д. Карнеги замечал всегда предпочтительнее хвалить, чем ругать. Поэтому не скупитесь на комплементы, признавайте достоинства (даже несуществующие), авансируйте положительные сдвиги. Тогда у вашего воспитанника будет больше возможностей стать таким каким вы хотите его видеть. Д. Карнеги призывал дать другому то, что вы хотите получить от него. Особенно избегайте придирачься по мелочам. Не критикуйте. Будьте предусмотрительны. Искренне старайтесь понять своего питомца, смотрите на вещи его глазами.

8. Одобряйте успехи. Слова и жесты одобрения следует адресовать не только лучшим учащимся, но и всем тем, кто проявляет старание в учебной работе. Разумная и одобрительная оценка педагога производит мощную метаморфозу со слабоуспевающими учащимися. Исследования показывают, что основным мотивом творчества является стремление человека к улучшению результатов деятельности. В нём находит проявление одна из фундаментальных социальных потребностей человека - потребность в успехе, в достижениях. Она характеризуется как постоянное соревнование человека с самим собой, в стремлении превзойти ранее достигнутый уровень исполнения, сделать что-то лучше, оригинально решить возникшую проблему. Стремление к успеху порой затмевает остальные желания человека, превращаясь в навязчивую идею. Педагогам следует отказаться от некоторых стереотипов, искажающих значение личного успеха.

Идя к учащимся педагог должен понимать: если эмоциональное значение поощрения за успех будет сильнее эмоционального значения наказания за неудачу, то постепенно происходит формирование и усиление стремления к успеху. Если же наказание за неудачу более значимо эмоционально, чем поощрение за успех, то постепенно формируется желание избегать неудачи.

9. Сделайте работу привлекательной. Педагог должен сделать трудную, малопривлекательную работу, учебную деятельность интересной и желанной для учащихся. Для этого используют стимулирование позволением выполнить малопривлекательную работу. Работа, полученная в награду, и воспринимается как награда. Ведь не может быть, чтобы награждали тем, что «наградой» не является. Сделайте работу привлекательной помогут вам и ошибки учащихся, точнее ваше отношение к ним. Извлекайте максимум стимулов из ошибок учащихся:

- «Прекрасная ошибка!»,
- «Неслучайная ошибка!»,
- «Ошибка, которая ведёт к истине!»,
- «Спасибо, твоё мнение не совсем правильное, но даёт пищу для размышлений».

Всячески подчеркивайте точность и тонкость наблюдений учащихся. Действуйте так, чтобы ошибка казалась легко исправимой, чтобы то, на что вы побуждаете учащихся, казалось им нетрудным.

10. Говорите иногда «надо». Хотя этот стимул использовался чрезмерно, но его возможности ещё не исчерпаны. Обязательно придавайте ему личную направленность. Учащийся должен испытывать удовлетворение от того, что, преодолевая трудности, поступил как подобает. Кроме того, он должен быть рад и горд, что дело сделано. Это обязательные дополнения к «надо».

11. Используйте ситуацию (Ловите момент). Дело в том, что стимулы часто подбрасывает сама жизнь, развитие событий. Эти неожиданные, спонтанные, случайные стимулы ничуть не хуже тех, которые долго разрабатываются и тщательно планируются. Нужно лишь суметь заметить их, оценить возможности, быстро сориентироваться и обратиться на пользу делу. Целесообразно использовать прием «запрета» на выполнение работы, страстно желая в душе, чтобы она была выполнена быстро и качественно. К умению использовать ситуацию можно отнести и приём управления качеством работы. Чтобы повысить качество, «тормозите» желание на наивысшей точке, сдерживайте порыв, добиваясь особенно тщательного выполнения дел и формируя на этом немало положительных качеств. Учтите, что действие его интенсивность и результативность являются следствием настроения. Это обязывает педагога внимательно следить за его колебаниями.

12. Дайте учащемуся шанс. Д. Карнеги: писал «Скажите кому-либо, что у него нет способности к чему-то и что он делает всё совершенно неправильно, и вы лишите его почти всяких стимулов для самосовершенствования. Но примените противоположный метод: будьте щедры в своём поощрении; создайте впечатление, что в стоящей перед вашим собеседником задаче нет ничего трудного; дайте ему понять, что вы верите в его способность справиться с ней, что у него имеется необходимое для этого внутреннее чутьё, - и он всю ночь до рассвета будет практиковаться, чтобы добиться успеха».

## Приемы стимулирования учащихся.

1. Обращайтесь к самолюбию. Психологи утверждают, что нет людей, согласных всю жизнь ходить в неудачниках; нормальному человеку свойственно улучшать своё положение. Это стремление стоит поощрять и активизировать, взывая к самолюбию и подчеркивая возможность улучшения достижений. Любой учащийся понимает, что занимается недостаточно и он мог бы улучшить свою успеваемость. Что же ему нехватает? Одного суждения мало, нужен и толчок. Его-то и должен выполнить педагог, опираясь на уже существующее внутреннее стремление. В педагогической литературе описано немало конкретных приёмов, побуждающих учащегося работать лучше. Большая часть применяемых стимулов носит ситуационный характер и опирается на личность учащегося. Но самолюбие, как правило, игнорируется. Включите и его, заставьте обучаемого произнести: «И я не хуже других!», «Я обязательно добьюсь успеха!».

2. Показывайте достижения. Несомненно, стимулом к прилежной учебной работе служит предоставление обучаемому объективной информации о его индивидуальном процессе, причём в сравнении с другими участниками процесса. Лучшим средством для этого служит открытый рейтинг или «система открытых перспектив» по В.Шаталову. Педагоги, использующие эти приёмы стимулирования, достигают более высоких темпов продвижения в учёбе. Большинство людей любят слушать, когда о них говорят приятные вещи: на какое-то время доброе слово, «экран успеваемости», обнародованный рейтинг придают чувство уверенности и удовлетворения собой. Исследователи из Мичиганского университета (Д. Брофи) установили, что важна не столько похвала педагога, сколько наличие обратной связи и позитивной поддержки от него. Обратная связь (в любой форме) должна доходить до учащегося вовремя.

3. Осторожно поддерживайте соперничество. Соперничество между учащимися необходимо поощрять и использовать как стимул для побуждения их к более активному труду. Методы соревнования позволяют не только предвосхищать будущие жизненные ситуации, но и формируют готовность встречать неудачи и радоваться успехам. Необходимо всё хорошо взвесить. Проигравшие окажутся в невыгодном свете, их престиж снизится. У них может развиться чувство неуверенности, безысходности, собственной неполноценности и аварийное эмоциональное состояние (стресс). Уравнивайте группы так, чтобы у каждой из них была равная доля побед и поражений. При чрезмерном эмоциональном напряжении у кого-то необходимо его деликатно отстранить от участия в дальнейшем соперничестве, можно назначить его арбитром, разработчиком задания и др.

4. Хвалите. Это не такой простой стимул, как кажется на первый взгляд. Для достижения успеха кое-что потребуется.

Похвала должна возникать спонтанно, её не стоит планировать, её нельзя назначать, как по расписанию.

Не превозносите до небес рутинную, а тем более плохо выполненную работу. Похвала халтурно сделанного становится оскорблением интеллекта и того, кто это сотворил, и того, кто это нахваливает.

Похвала должна быть конкретной, точно адресованной. Благодарности получать всегда приятно, но общие, безликие трафареты не идут ни в какое сравнение с написанными от руки, адресованными тебе одному тёплыми словами. Чётко скажите, за что «спасибо», чем вы обрадованы и восхищены.

Хвалите так, чтобы в похвалу верилось. Язык мимики и жеста тут очень важен. Если педагог говорит, что ему понравилась работа, но вид при этом имеет насупленный и угрюмый, то учащийся, скорее всего, не поверит его словам.

5. Критикуйте, соперничая.

6. Переходите на контракты. Этот вид стимулирования практикуется в западных школах. Педагог предлагает обучающемуся составить деловой контракт на выполнение взаимных обязательств. Учащийся берёт на себя обязательства выполнить работу на должном уровне, а педагог - объективно и вовремя её оценить.

7. Ищите нестандартные решения. Лучше всё-таки действовать по проверенным правилам. Но ведь кому-то нужно создавать и проверять новые. Старайтесь, но осторожно.

8. Дайте обучаемому шанс спасти свой престиж. Психологи считают, что в 99% случаев люди ни в чём себя не упрекают, как бы не правы они ни были. Превосходно! Будем использовать эту слабость. Пусть обучаемый думает, что в плохой оценке виноват не он, а исключительно педагог. Пусть он оправдывается неблагоприятным стечением обстоятельств и невезением. Не будем торопиться с разрушением его иллюзий. Дадим ему шанс спасти свой престиж, оправдаться перед собой.

9. Создавайте хорошую репутацию своим питомцам. Чаще прибегайте к поощрениям. Создавайте впечатление, что ошибка, которую вы хотите видеть исправленной, легко исправима: действуйте так, чтобы всё, на что побуждаете своих учащихся, казалось им нетрудным. Пусть они верят в собственные силы. Пусть они будут рады сделать всё, что вы им предложите.

10. Создавайте потребность признания. Присваивайте титулы, звания, облачайте высокими полномочиями успешно работающих учащихся. Не скупитесь. Некоторые из них так ждут вашего признания, что сделают всё, что угодно, лишь бы оказаться замеченными.

Сопереживающая критика. Психолог Ю. Красовский советует делать это грамотно, во всеоружии современных научных достижений:

подбадривающая критика («Ничего. В следующий раз сделаешь лучше. А в этот раз не получилось»);

критика-упрек («Ну, что же ты? А я на тебя так рассчитывал»);

критика-аналогия («Когда я был таким, как ты, я допустил точно такую же ошибку. Ну и попало же мне тогда от моего педагога»);

критика-надежда («Надеюсь, что в следующий раз ты выполнишь задание лучше»);

критика-похвала («Работа сделана хорошо. Но только не для этого случая»);

безличная критика («В нашей группе есть еще учащиеся, которые не справляются со своими обязанностями. Не будем называть их фамилии»);

критика-озабоченность («Я очень озабочен сложившейся ситуацией, особенно у таких наших учащихся как...»);

критика-сопереживание («Я хорошо тебя понимаю, вхожу в твоё положение, но и ты войди в мое. Ведь работа-то не выполнена...»);

критика-сожаление («Я очень сожалею, но должен сказать, что работа выполнена не качественно»);

критика-удивление («Как? Неужели ты не подготовил урок? Не ожидал...»);

критика-ирония («Делали, делали и... сделали. Работа что надо! Только как теперь в глаза людям будем смотреть?!»);

критика-упрек («Эх, ты! Я был о тебе гораздо более высокого мнения...»);

критика-намек («Я знал одного человека, который поступил точно так же, как и ты. Потом ему пришлось плохо...»);

критика-смягчение («Наверное, в том, что произошло, виноват не только ты...»);

критика-укоризна («Что же ты сделал так неаккуратно? Не вовремя?»);

критика-замечание («Не так сделал. В следующий раз постарайся сделать лучше»);

критика-требование («Работу тебе придётся переделать!»);

конструктивная критика («Задание выполнено неправильно. Что ты собираешься теперь предпринять?»);

критика-опасение («Я очень опасаясь, что в следующий раз работа будет выполнена на таком же уровне»).