

МОТИВАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

В.П. Сухинин¹, М.В. Горшенина

Самарский государственный технический университет, филиал в г. Сызрани
446001, г. Сызрань, Самарская область, ул. Советская, 45
E-mail: kaf.piuss@yandex.ru

Эффективность процесса обучения во многом зависит от степени мотивации его участников. В качестве одного из факторов мотивации рассматривается корпоративное обучение.

Ключевые слова: качество, мотивация, корпоративное обучение.

Современное состояние организации учебного процесса характеризуется возрастающими требованиями к качеству образования, внедрением новых информационных технологий, с одной стороны, и недостаточной мотивацией к обучению у студентов, с другой стороны. Это объясняется многими причинами, среди которых неопределенность выпускников с трудоустройством, отсутствие четкого понимания места и роли изучаемых предметов в процессе обучения, незнание особенностей будущей профессии.

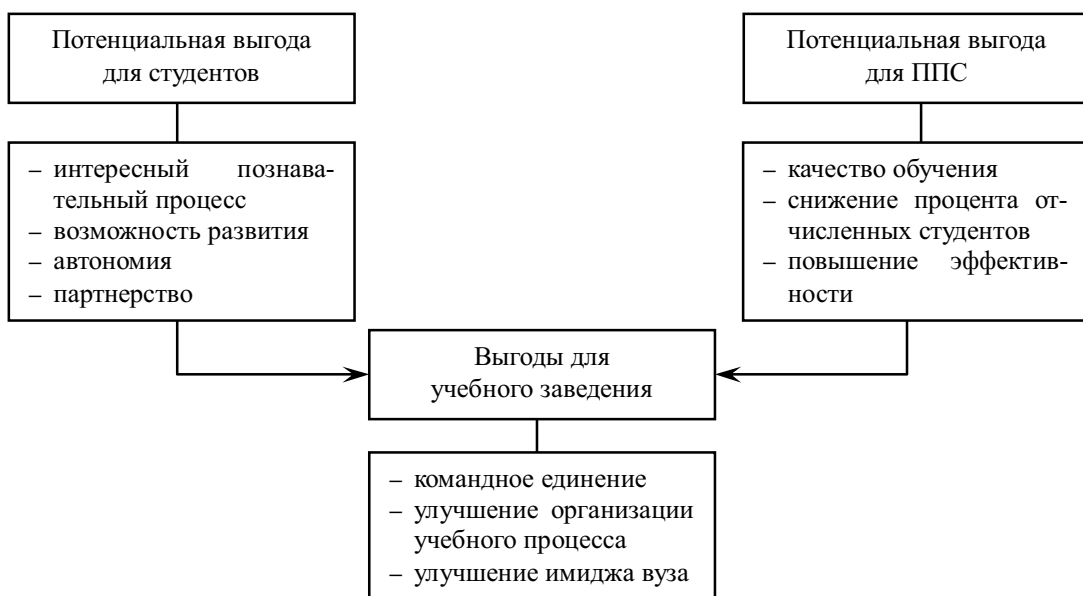


Рис. 1. Выгоды совершенствования проектирования учебного процесса

Эти причины можно устранить, если улучшить проектирование учебного процесса, причем сконцентрировать внимание на обеспечении необходимого уровня мотивации студентов к обучению. Если будет обеспечено правильное проектирование,

¹ Валентин Павлович Сухинин, доктор педагогических наук, профессор, проректор по управлению филиалом.

Маргарита Владимировна Горшенина, кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой педагогики и управления социальными системами.

это даст потенциальные выгоды всем участникам учебного процесса – студентам, профессорско-преподавательскому составу, учебному заведению в целом. На рис. 1 показано, какие выгоды от совершенствования проектирования учебного процесса получают участники процесса.

Проектирование учебного процесса можно построить на основе модели Дж. Хакмена и Г. Олдхэма [1], которую модернизируем с учетом специфики решаемой задачи (рис. 2).

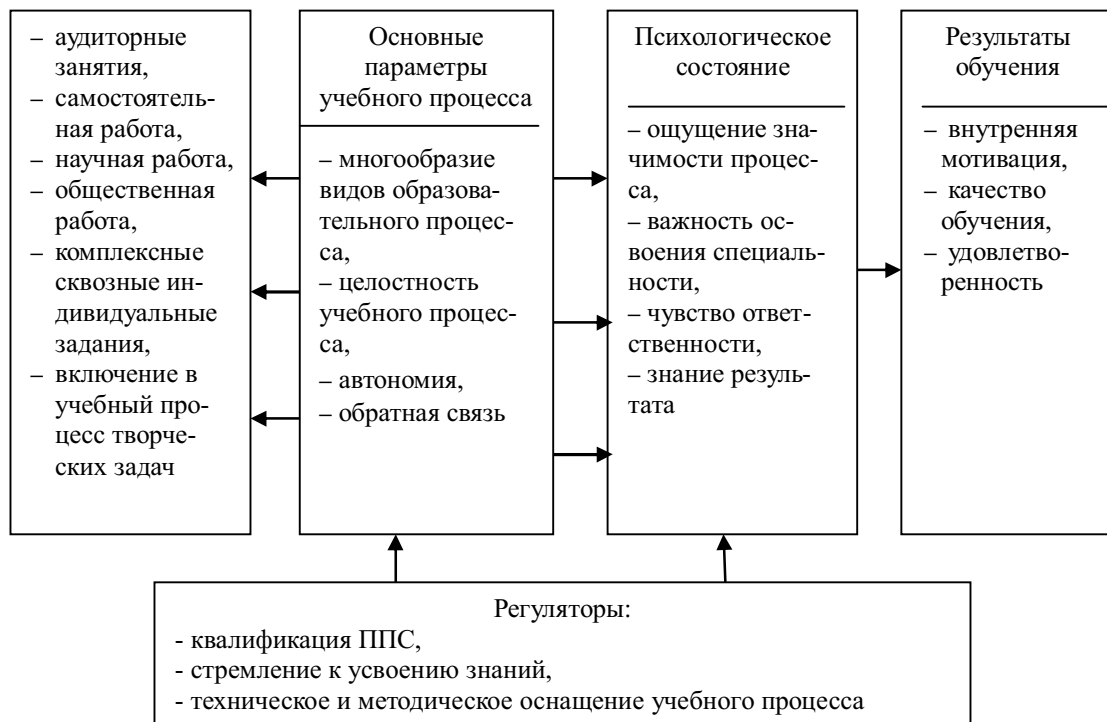


Рис. 2. Модернизированная модель Хакмена и Олдхэма

Из этой модели видно, что основные параметры образовательного процесса влияют на внутреннее психологическое состояние студентов и на результат организации учебного процесса. Многообразие видов образовательного процесса (аудиторная, самостоятельная, научная, общественная и др. работа) будет способствовать ощущению значимости учебного процесса.

Целостность учебного процесса обеспечивается целым комплексом сквозных индивидуальных заданий студентам, где устанавливаются межпредметные связи. Составление такого вида заданий зависит от компетенции ППС и методического обеспечения. Выполнение таких заданий подчеркивает важность и целостность освоения специальности.

Автономия учебного процесса предполагает, что при выполнении творческих задач студенты будут осуществлять поиск новой информации по теме, проявлять творческое начало, работу инженерной мысли. Все это повышает чувство ответственности за выполнение задания.

Наконец, необходима обратная связь для знания результатов процесса обучения. Это обеспечивается контролем со стороны ППС, а также участием студентов в конференциях, олимпиадах, семинарах.

Мотивирующие факторы могут быть различными, так как они определяются внутренними убеждениями человека. Следовательно, воздействие на студента есть «игра на мотиве», который движет, может двигать или будет двигать обучаемым при совершении им определённых действий. Основные факторы, влияющие на мотивацию, представлены на рис. 3.

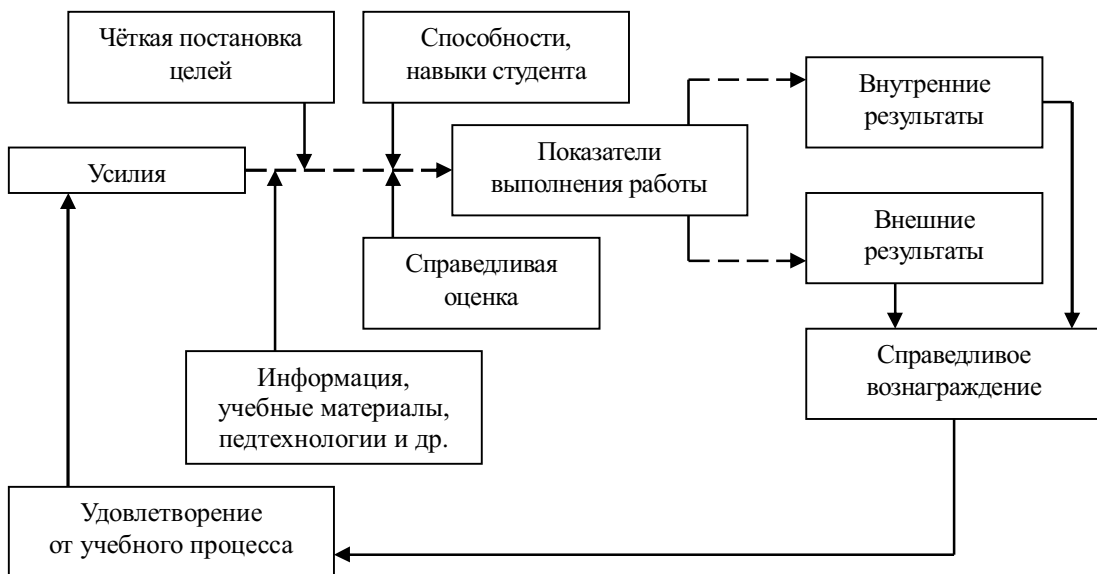


Рис. 3. Связь между факторами, влияющими на мотивацию студента [2]

Известен целый ряд моделей и теорий мотивации (А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, В. Врум, Э. Шейн и др.). Все эти теории предполагают, что люди руководствуются стремлением удовлетворить различные потребности. Результаты деятельности студента зависят от трёх переменных: затраченных усилий, способностей и индивидуальных особенностей обучаемого, осознания студентом своей роли и значимости в образовательном процессе.

Согласно теории ожидания вероятность достойного вознаграждения возрастает при увеличении усилия для достижения результата. Вознаграждение может быть как внешним, так и внутренним. Внутреннее вознаграждение обеспечивается самой учебой и соответствует формированию самоуважения, чувства достижения, ощущения новизны. Внешнее вознаграждение обеспечивается учебным заведением:

- стипендия, в том числе именная,
- имидж в группе и в вузе,
- моральные поощрения от ректора и декана.

Всем этим требованиям к проектированию учебного процесса в полной мере соответствует форма корпоративного обучения. Все большее число российских компаний осуществляют серьезную работу по созданию систем внутрифирменного, корпоративного обучения. Создание таких систем объясняется следующими причинами:

- корпоративные программы разрабатываются и реализуются исходя из стратегических задач организации, поэтому позволяют учитывать необходимую динамику развития персонала, возможные темпы развития, имеющиеся и необходимые для этого ресурсы;
- такие программы способствуют созданию эффективных команд;
- корпоративные образовательные программы являются одним из основных элементов в построении системы управления знаниями, поскольку позволяют создавать единое понятийное, информационное, ценностное поле.

За последнее десятилетие во всех крупных зарубежных корпорациях были созданы внутрифирменные структуры развития персонала. В настоящее время подобные системы действуют и в ряде российских корпораций: «Норильский никель», «Газпром», «ЕЭС России», Сберегательный банк России, Центральный банк и др.

В рамках корпоративного обучения реализуется совместный проект Сызранского филиала СамГТУ и ОАО «Тяжмаш».

Организация корпоративного обучения характеризуется повышенными требованиями при отборе абитуриентов для обучения на базовой кафедре, предоставлением рабочих мест во время учебы, возможностью ротации рабочих мест. На заводе существует положение о ротации, в соответствии с которым все студенты базовой кафедры в течение определенного периода меняют рабочее место по горизонтали и в дальнейшем по вертикали.

Анализ карьерного роста учащихся базовой кафедры показывает, что большинство выпускников обеспечили свой карьерный рост до инженеров-конструкторов, технологов, в том числе и с категориями, некоторые выпускники стали руководителями групп, секторов.

Особенно проявился уровень мотивации при выполнении выпускных квалификационных работ: большинство из них представляют собой реальные проекты, выполненные на рабочих местах и уже внедренные или внедряемые на производстве. Таким образом у студентов формируется чувство полезности и значимости процесса обучения.

Образовательная система – открытая, то есть она взаимодействует с окружающей средой. В таких системах при определенных условиях могут возникать синергетические эффекты.

Так, например, уровень выпускных квалификационных работ у выпускников базовой кафедры значительно выше, чем у выпускников основной кафедры, хотя и те, и другие осваивали один и тот же учебный план с одними и теми же преподавателями. Аттракторами в данной ситуации служат производственные задачи, которые решают выпускники базовой кафедры во время учебы. Синергетический эффект усиливает и взаимодействие в группах, так как студенты общаются друг с другом и на рабочих местах, и на занятиях.

Таким образом, мотивационное проектирование учебного процесса значительно повышает эффективность обучения и удовлетворенность всех заинтересованных сторон.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мотивация и проектирование работы / Пер. с англ. – Кн. 4. – Жуковский: МИМ ЛИНК, 2000. 115 с.
2. Горшенина М.В. Основы проектирования образовательных систем с позиций качества / М.В. Горшенина, Ю.Н. Кривушкин, В.П. Сухинин. – М.: Открытый мир, 2007. 224 с.

Поступила в редакцию 12.10.2012.
В окончательном варианте 12.10.2012.

UDC 378

MOTIVATIONAL DESIGN OF EDUCATIONAL PROCESS

V.P. Sykhinin, M.V. Gorshenina

Syzran Department of Samara State Technical University
45 Sovetskaya str., Syzran, 446001
E-mail: kaf.piuss@yandex.ru

The efficiency of the training process in many respects depends on the degree of motivation of its participants. Corporate training is considered as one of the factors of motivation.

Keywords: quality, motivation, corporate training.

Original article submitted 12.10.2012.

Revision submitted 12.10.2012.

Valentin P. Sykhinin, Head of the branch of Samara State Technical University in Syzran.

Margarita V. Gorshenina, candidate of pedagogics, associate professor, Head of Department of Pedagogics and Management of Social Systems.

УДК 378.14: 159.9

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ

А.Г. Фадина¹, И.А. Еремицкая²

Астраханский государственный университет

414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 20 а

¹E-mail: fadina.angelina@mail.ru

²E-mail: irer@inbox.ru

Статья посвящена проблеме потенциальной профессиональной мобильности студентов-психологов. В качестве одного из условий развития готовности к профессиональной мобильности рассматривается проектная деятельность. В статье приводятся результаты исследования готовности к профессиональной мобильности. Раскрывается специфика проектной деятельности. Освещается опыт ее включения в процесс профессиональной подготовки психологов.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, готовность к профессиональной мобильности, проектная деятельность, виды проектной деятельности, профессиональная подготовка психологов, практико-ориентированные проекты.

Современный рынок труда нуждается в специалистах, готовых к постоянным изменениям и профессиональному росту. Сегодня уже недостаточно получить конкретную специальность для эффективной реализации себя в выбранном направлении. Конкурентоспособный выпускник – это тот, кто обладает высоким адаптационным потенциалом, гибким мышлением и другими характеристиками, обеспечивающими его готовность к профессиональной мобильности.

Профессиональная мобильность рассматривается как одна из самых значимых составляющих социальной мобильности. В самом общем смысле под профессиональной мобильностью понимается изменение трудовой позиции или ранга работника, обусловленное переменой места работы или профессии [7]. С.М. Вишняковой профессиональная мобильность трактуется как способность и готовность личности

¹ *Ангелина Геннадьевна Фадина, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей психологии и психологии развития, заместитель декана факультета психологии.*

Ирина Алексеевна Еремицкая, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей психологии и психологии развития.