

УДК 378.015.3:005.32

МОТИВАЦІЯ – РУШІЙНИЙ ФАКТОР НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

С. Р. Меленко

Буковинський державний медичний університет

MOTIVATION – MOVING FACTOR OF EDUCATIONAL PROCESS

S. R. Melenko

Bukovyna State Medical University

У статті висвітлено набутий досвід та результати досліджень мотиваційних комплексів студентів-медиків і запропоновано методи покращення результатів навчання.

The article highlights the experience and outcomes of studies of motivational systems of medical students and proposed methods to improve learning outcomes.

Вступ. Сучасний фахівець повинен бути компетентним, високопрофесійним, відповідальним, активним. В умовах блискавичного розвитку науково-технічного прогресу перед ним постають нові завдання: вміння швидко орієнтуватися та реагувати, постійно оновлювати свої знання та вміння, самовдосконалюватися і в той же час не “вигорати” психологічно [2]. Тому вища освіта сьогодення потребує розгляду важливого питання мотивації студентів до навчання. Якщо у майбутнього спеціаліста відсутній цей важливий фактор, то неможливо досягти всіх вищезазначених якостей. Мотивація, ймовірно, найважливіший чинник, на який повинні орієнтуватися педагоги з метою покращити якість навчання [1].

Численні міждисциплінарні теорії намагаються пояснити її зміст [3]. Проте жодна з цих теорій не може охопити в повному обсязі суть мотивації, адже людина є складною істотою із своєрідними потребами та бажаннями. Не може бути навчання без мотивації на постійній основі.

Зокрема, гостро ця проблема постає у медичних вищих навчальних закладах, тому що після закінчення ВНЗ новоспечений лікар постає перед низкою проблем: невідповідність очікуваного перед дійсним, погана матеріально-технічна база, низька заробітна плата, неможливість влаштуватися на роботу та багато іншого. Ці негативні нюанси добре відомі студентам-старшокурсникам, тому почасти вони втрачають інтерес до обраної професії, зневірюються у системі та втрачають внутрішню мотивацію, яка є найпотужнішим двигуном до самореалізації.

Мета роботи – дослідити рівень мотивації студентів медичного університету старших курсів та запропо-

нувати методи заохочення, які можна застосувати в навчальному процесі.

Основна частина. Проведено анонімне анкетування 100 студентів 6-го курсу лікувального факультету Буковинського державного медичного університету. Для досягнення мети була використана методика К. Замфір у модифікації А. Реана для оцінки мотивації професійної діяльності, що дозволяє виявити на основі вияву конкретних мотивів три мотиваційних компоненти: внутрішню мотивацію, зовнішню позитивну мотивацію та зовнішню негативну мотивацію. Опитуваний мав відповісти на 7 запитань і дати оцінку значущості мотивів за п'ятибальною шкалою. Дана методика може застосовуватися для діагностики мотивації професійної діяльності. В основу покладена концепція про внутрішню і зовнішню мотивації.

Внутрішня мотивація – для особистості має значення діяльність сама по собі. Якщо в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплатні і т. д.), в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію.

Зовнішні мотиви диференціюються на зовнішні позитивні і зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, ефективніші, ніж зовнішні негативні мотиви. На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

До оптимальних мотиваційних комплексів відносяться наступні поєднання: ВМ > ЗПМ > ЗНМ і ВМ = ЗПМ > ЗНМ. Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ > ЗПМ > ВМ.

Результати дослідження наведені у таблиці 1.

Таблиця 1. Результати порівняльного аналізу особливостей мотивації студентів 6-го курсу

| Показник | Сер. бал |
|------------------------------|----------|
| Внутрішня мотивація | 3,8 |
| Зовнішня позитивна мотивація | 3,8 |
| Зовнішня негативна мотивація | 3,3 |

Досліджено, що в 42 % опитаних переважає мотиваційний комплекс $BM > ЗПМ > ЗНМ$, в 34 % $BM = ЗПМ > ЗНМ$, у 24 % переважає $ЗНМ > ЗПМ > BM$. Виявлено, що серед студентів 6-го курсу переважає внутрішня мотивація, більшість з них розуміє цінність навчання у майбутньому становленні професіонала, бажає самовдосконалюватися та проявляє ініціативу до наукової, пошукової діяльності. Ці студенти-старшокурсники зацікавлені у здобутті нових знань, їм цікава обрана професія. Більшість студентів зауважує, що вони навчаються, бо їм цікавий їхній фах або вони зацікавлені у здобутті нових знань. Значна частина студентів мотивована такими факторами, як грошовий заробіток, стипендія, прагнення кар'єрного росту, престижу і т. д. Також є досить великий відсоток студентів із зовнішньою негативною мотивацією: прагнення не виглядати гіршими за інших, не розчарувати батьків, уникнути критики з боку викладачів, знайомих, рідних, друзів, колег. Цей вид мотивації є досить непродуктивним, оскільки процес навчання не приносить задоволення.

Отже, мотивація, як внутрішня, так і зовнішня, є ключовим фактором в успішному опануванні знань на всіх етапах навчання, а викладачі можуть відігравати важливу роль у заохоченні. Тому пропонуємо такі методи ефективної організації навчально-виховного процесу.

- Надання можливості контролю над процесом та відповідальності. Вибір типу роботи з можливих перелічених та самостійний контроль дадуть змогу відчувати свою цінність та вагомість.

Список літератури

1. Занюк С. С. Мотиваційний тренінг. Формування мотивації навчальної діяльності у студентів та старшокласників / С. С. Занюк // Практична психологія та соціальна робота. – 2002. – № 8. – С. 31–42.
2. Barney E. C. Flex-time as a moderator of the job stress-work motivation relationship: A three nation investigation / E. C. Barney, M. S. Steven Elias // Personnel Review. – 2010. – Vol. 39, № 4. – P. 487–502.
3. Candi M. Innovation through experience staging: Motives and outcomes / M. Candi, A. Beltagui, J. C. K. H. Riedel //

- Створення комфортної та безпечної обстановки. Залякування студентів наслідком негативного результату не принесе ніякої користі, натомість позитивний настрій педагога та віра у здібності студентів дозволять їм максимально ефективно працювати.

- Визначення цілей. Встановлення мети роботи та очікувань на початку навчального року, семестру, модуля дозволить визначитися студентам з напрямком діяльності протягом цього часу.

- Зміна декорацій. Використання у навчальному процесі різних технік викладання та максимальне використання інтерактивного матеріалу.

- Різноманітний досвід. Організація заняття таким чином, щоб було цікаво кожному студенту. Комбінування різних методів навчання: опитування у вигляді діалогу, тестування усне та письмове, робота з ситуаційними задачами, робота з пацієнтами і т. д.

- Позитивна конкуренція та робота в групах. Конкуренція значно підвищує рівень зовнішньої позитивної мотивації, тому, використовуючи певну об'єктивну винагороду за гарний результат, особливо при групових завданнях, можна перетворити “нудне” навчання в цікаву гру з приємними призами.

- Заохочення до самовдосконалення. Більшість людей хоче досягти успіху, їх просто треба направити у вірне русло. Один із способів мотивації студентів – акцентування уваги на визначенні сильних і слабких сторін [4]. Самокритика завжди переважає критику вчителя, адже це дозволяє почуватися відповідальним за себе і свої цілі.

- Допомога у пошуку внутрішньої мотивації. Розуміння високої мети та цінності обраної професії дозволить здобувати знання незважаючи на перешкоди [5].

Висновок. Отже, максимально результативний навчальний процес вимагає неймовірних зусиль як зі сторони студентів, так і зі сторони педагогів, щоб дійсно усвідомити своє призначення і достойно відповідати благородній професії медика.

Journal of Product Innovation Management. – 2013. – Vol. 30, № 2. – P. 279–297.

4. Case R. Moving critical thinking to the main stage / R. Case // Education Canada. – 2005. – Vol. 45, № 2. – P. 45–49.

5. Klein H. J. Motivation to learn and course outcomes: The impact of delivery mode, learning goal orientation, and perceived barriers and enablers / H. J. Klein, R. A. Noe, C. W. Wang // Personnel Psychology. – 2006. – Vol. 59, № 3. – P. 665–702.

Отримано 27.01.15