

ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 373.3

Р.А. Долженко**УПРАВЛЕНИЕ ЭМОЦИЯМИ СТУДЕНТОВ КАК ОСНОВА
ФОРМИРОВАНИЯ ПОЗИТИВНОЙ МОТИВАЦИИ К ОБУЧЕНИЮ**

В настоящее время наблюдается устойчивый интерес к возможностям совершенствования образовательного процесса с помощью внедрения новых образовательных технологий. Однако данная тенденция проявляется лишь в дошкольном и школьном образовании. В меньшей степени они внедряются в вузе, где сохраняются традиционные подходы к обучению студентов. Успешность образовательного процесса в вузе определяется множеством факторов, из которых в качестве основного можно назвать заинтересованность студента в получении знаний. Как показывают исследования, фактор мотивации важен для успешной учебы сильнее, чем фактор интеллекта.

Ключевые слова: *мотивация, обучение, эмоции, мотив.*

В настоящее время наблюдается устойчивый интерес к возможностям совершенствования образовательного процесса с помощью внедрения новых образовательных технологий. Однако данная тенденция проявляется лишь в дошкольном и школьном образовании. В меньшей степени они внедряются в вузе, где сохраняются традиционные подходы к обучению студентов.

Обычно под обучением понимают передачу человеку определенных знаний, умений и навыков.

Знания, умения и навыки – это формы и результаты определенных процессов в психике человека. Значит, они могут возникнуть в голове человека только в результате его собственной деятельности. Их нельзя просто «получить» от кого-то – они должны получиться в результате психической активности самого учащегося.

Обучение можно охарактеризовать как процесс активного взаимодействия между обучающим и обучаемым, в результате которого у обучаемого формируются определенные знания, умения и навыки.

Воздействия обучающего стимулируют активность обучаемого, а достигая при этом определенной, заранее поставленной цели, тем самым управляют этой активностью. Поэтому обучение можно представить как процесс стимуляции внешней и внутренней активности обучаемого и управления ею. Преподаватель создает для активности студента необходимые условия, направляет ее, контролирует, предоставляет для нее нужные средства и информацию. Но сам процесс формирования у человека знаний, умений и навыков происходит только в результате его собственной активности. Недаром глагол «учиться» в русском языке относится к категории «возвратных» глаголов. Учиться в буквальном смысле означает «учить себя».

Таким образом, задача преподавателя состоит в стимулировании внутреннего желания студентов к обучению в университете, получению новых знаний.

Успешность образовательного процесса в вузе определяется множеством факторов, из которых в качестве основного можно назвать заинтересованность студента в получении знаний. Как показывают исследования, фактор мотивации важен для успешной учебы сильнее, чем фактор интеллекта. Успехи в учебе не обнаружили тесной и достоверной связи с интеллектом студентов (по данным М.Д. Дворяшиной, 1974, учебные успехи по интеллекту можно прогнозировать у 56% девушек и только у 35% молодых людей). Мотивы обучения в университете значительно различаются у разных студентов (исследование С.В. Бобровицкой, 1997), они меняются в зависимости от курса обучения (исследование А.Н. Печникова, Г.А. Мухиной, 1996), в процессе обучения в вузе сила мотива учения и освоения выбранной специальности снижается («принцип мотивационного обеспечения» О.С. Гребенюк, 1983) [1, с. 265]

Еще одним важным моментом в системе мотивации студентов к обучению является тот факт, что отсутствует адекватная система стимулирования студентов: стипендия ни по размеру, ни по увязке вознаграждения с результатами не способна в должной мере стимулировать студентов к получению знаний. Система «автоматов» мотивирует некоторых успешных студентов к лучшей подготовке к занятиям, но в то же время она порождает бюрократизм, формализованное стремление набрать определенное, необходимое количество ответов за курс обучения для получения итоговой оценки. Если говорить о глубинных элементах мотивационного процесса – о ценностях и ценностных ориентациях студентов, то проводимые автором исследования ценностных ориентаций обучающихся по методике Рокича показывают, что такая терминальная ценность, как «интеллектуальное развитие», по значимости ставится на 8–9-е места из 18. Ценностью для современных студентов становятся не знания, образование, а документ – диплом об образовании.

Качество усвоения материала, заинтересованность студентов в получении знаний, в предмете, в самом образовательном процессе очень сильно зависят от того, как работает с ними преподаватель. И если попытаться проанализировать стандартную систему взаимоотношений «преподаватель–студент» без учета влияния личности преподавателя, то что мы имеем? В традиционном обучении основную роль играет лекционная форма подачи материала, при которой ученик пассивно воспринимает информацию. Лектор дает под запись свои лекции, которые он до этого разработал на основе анализа соответствующей литературы, студенты записывают лекции. Причем обучающиеся, как правило, считают, что хороший преподаватель рассказывает лекции по памяти и крайне негативно относятся к лектору, который диктует с конспектов. Общеизвестно, что мышление «разговорное» отличается от мышления «письменного», то, что записано, будет озвучено иным способом, с помощью других слов и, может быть, других примеров. Или иначе можно сказать, что написанный текст неисчерпаем с точки зрения его последующих интерпретаций. То есть преподаватель дает уже другую информацию, отличную от той, что есть в его конспектах, студенты записывают уже другую информацию,

отличную от той, что произносится. Психологи утверждают, что человек усваивает на слух лишь 10% получаемой информации. Процентное представительство людей с ведущей аудиальной модальностью относительно невелико – по различным данным, от 25 до 30%, т.е. лишь для 25–30% студентов лекционная форма передачи материала является оптимальной. На семинарских занятиях не редки случаи, когда преподаватель выслушивает ответы студентов, которые представляют заученный, искаженный первоначальный материал лекций, почти та же ситуация складывается и с экзаменами. Студент, дочитав последнюю страницу лекции 15, на 25–30% забывает текст первой лекции [2, с. 64].

Одной из деловых игр, проводимых мною со студентами, является игра «Сломанный телефон», суть которой в том, что участники по очереди передают друг другу определенный текст в одностороннем порядке, ориентируясь лишь на свою память. Практика показывает, что в неподготовленной группе на 4-й передаче первоначальная информация искажается порой до неузнаваемости. Почти такое же количество передач проходит и информация на лекции преподавателя.

В книге «Non-Verbal Communication» («Невербальная коммуникация») Мехребиен указывает, что значительная часть речевой информации при обмене воспринимается через язык поз и жестов и звучание голоса. 55% сообщений воспринимается через выражение лица, позы и жесты, а 38% — через интонации и модуляции голоса. Отсюда следует, что всего 7% остается словам, воспринимаемым получателем, когда мы говорим [3, с. 179]. Или другими словами, на уровне логики мы усваиваем информацию на 7%, на эмоциональном уровне (мимика, жесты, интонации, все то, что сознательно воспринимается через категории «нравится – не нравится») усваиваются оставшиеся 93%.

Таким образом, мы приходим к необходимости более разностороннего образа передачи информации и в более эмоциональной форме. Далее речь пойдет о возможностях управления эмоциями студентов в целях формирования у них позитивной направленности на обучение. Соответственно нас будут интересовать те свойства эмоций, которые могут быть использованы при обучении студентов.

Зайонц суммировал доказательства того, что эмоциональные суждения в большей степени, чем когнитивные, спонтанны, радикальны, беспелляционны, неконтрольны, трудно поддаются вербализации [4, с. 412]. Однако эмоции легко выражать и понимать. Древние слои головного мозга обрабатывают информацию и реагируют быстрее, чем «недавно» появившиеся «когнитивные». Поэтому воздействовать на эмоции студентов проще и быстрее, чем на логику.

Самое важное свойство эмоций состоит в том, что они обладают мотивационным потенциалом. Эмоции и мотив – термины, имеющие общее происхождение. Оба слова происходят от латинского «*motere*» – «двигать». Эмоции служат в качестве фактора мотивации действия, заставляющего человека приспособляться к частной эмоциональной ситуации. Человек получает импульс к конкретному способу поведения. Можно отметить, что именно цель эмоции служит фактором мотивации действия.

Люди ценят некоторые свои эмоции, а от некоторых хотели бы избавиться. Те эмоции, которые представляют положительную ценность, людям хочется сохранить. То, что служит источником ценных эмоций, тоже кажется ценным. Если образовательный процесс является источником ценных эмоций, то его ценность также повышается.

Эмоции и эмоциональные отношения дают энергию, причем характеристика этой энергии различна в зависимости от характера эмоций. Например, радость дает энергию, но отнюдь не обязательно энергию действия. Последние исследования показали, что радость в первую очередь дает энергию общения. Тревога и страх в одних случаях дают энергию (возможно, энергию бегства), а в других отнимают ее. Студенты, охваченные страхом, не способны на творческие прорывы и озарения и в большинстве случаев просто создают видимость энергичной работы.

Энергия одних эмоций может быть использована преподавателем, энергия других должна быть нейтрализована или преобразована. Самая важная эмоция в процессе обучения – это интерес. Он состоит в желании внести ясность в характеристику ситуации и проявляется в ощущении любопытства или желании исследовать незнакомые объекты.

Еще одна, очень ценная для преподавателя эмоция – это гнев (позитивное возбуждение), который проявляется в мотивации к устранению препятствий на пути к цели. Очень эффективным средством усилить возбуждение студентов является контролируемое соревнование. Не зря во времена СССР соревнование входило в число основных направлений, обеспечивающих рост производительности труда, повышение эффективности производства и качества работы. К сожалению, многие эффективные наработки социалистического государства оказались незаслуженно забытыми, в том числе и соцсоревнование.

Хотелось бы привести конкретный пример из практики, который демонстрирует возможности использования соревнования в образовательном процессе. Неотъемлемой частью семинарских занятий является чтение докладов по дополнительным темам. При формализованном подходе студенты используют преимущества Интернета, затрачивая на поиск информации считанные минуты. Выступление представляет собой чтение доклада с распечатки, которое почти никто из студентов не слушает в силу отсутствия интереса к информации. Мною была сделана попытка разнообразить учебный процесс и провести соревнование между студентами за звание «Лучший докладчик». Соревнование проводилось в несколько этапов (четвертьфинал, полуфинал, финал). Первоначально добровольцы разбивались на пары в случайном порядке. Каждая пара должна была подготовить доклад на заранее выбранную тему и выступить с ним на одном семинарском занятии (два разных доклада на одну тему). Выступление оценивалось одногруппниками путем тайного голосования. Победитель выходил в следующий тур, побежденный получал обычную оценку и выбывал из соревнования. Победитель финала получал зачет или экзамен «автоматом». То есть студенты должны были максимально выложиться на каждом выступлении, так как результаты оценивались по принципу «или пан или пропал». Итоги превзошли все ожидания. Студенты, пытаясь заинтересовать в докладе оценивающих, старались сделать его мак-

симально, насыщенным, применяли раздаточный материал, аудио-, видеоматериалы, тесты, интерактивные игры.

В итоге, используя принцип соревновательности, мы имеем очень высокую заинтересованность в обучении, качество подготовки к занятиям значительно повышается, активизируются творческие начала студентов. Причем в работе оказываются задействованными и те студенты, которые не участвуют в соревновании, так как они непосредственно оценивают выступающих, и последние стараются всеми силами вовлечь одноклассников в процесс, заинтересовать их в теме доклада. Для нивелирования субъективных, личностных предпочтений в выборе того или иного выступающего можно предложить проводить доклады в других группах.

Это лишь один из возможных примеров использования приемов и методов управления эмоциями в образовательном процессе. С помощью обновления старых приемов, разработки новых, использования их в учебном процессе, активного обмена опытом между преподавателями возможно дальнейшее совершенствование образовательного процесса в вузе.

Литература

1. *Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2002. 512 с.
2. *Липп Д.* Искусство помнить и забывать. СПб., 1995. 220 с.
3. *Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. М.: Дело, 1997. 704 с.
4. *Макклелланд Д.* Мотивация человека. СПб.: Питер, 2007. 672 с.