

С.М. Сукачова-Труніна, канд. екон. наук, доц. (*ХДУХТ, Харків*)

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ ДО ТРЕНІНГОВОГО НАВЧАННЯ

Мотивація є основою успішної навчальної діяльності студентів. Особливе значення мотивація має в процесі проведення тренінгів, оскільки тренінг – це така форма організації навчання, що вимагає від студентів значної активності, обмовленої більше внутрішніми, ніж зовнішніми факторами.

Метою мотивації під час проведення тренінгу є забезпечення активності його учасників. Мотивування до тренінгової роботи – це процес заохочення студента до діяльності шляхом розкриття його значущості, викликання інтересу до пізнання, коли в людини виникає природна цікавість до виконання певних дій, особисте прагнення до участі у груповій роботі. Найбільший ефект досягається при комбінуванні різних методів і прийомів мотивації.

Основними видами мотивації під час проведення тренінгів є:

1. Доведення та переконання. Викладач пояснює цілі та задачі роботи, посиляючись на наслідки знання та незнання, несуперечливі факти, авторитети та авторитетні джерела, вказуючи на актуальність та практичність, використовуючи аналогії та порівняння.

2. Викликання інтересу. Викладач привертає увагу студентів, використовуючи ефект неочікуваності, допитливість, потребу студентів в самореалізації. Можливі засоби: ефективна цитата, розповідь незвичайної події, ситуації, притчі, цікаве та неочікуване запитання, проблемне завдання, актуалізація досвіду студентів, викликання творчості, суперечливе ствердження, наведення прикладу, парадоксального випадку, застосування інтригуючого початку.

3. Навіювання. Для забезпечення мотивації велике значення має також загальна впевненість викладача, його зовнішній вигляд, манери, що також опосередковано свідчать про необхідність тренінгу. До навіюючих засобів відносять: впевнений голос, періодичний повтор чи переформулювання однієї думки, динамічність викладу, обмеження у часі, поступове нарощування інтенсивності дій, використання переконливих слів, особистий магнетизм, енергетика поведінки, артистизм, підсилення власної значущості, авторитету, впевненість вербальної та невербальної поведінки, виразне, розміряне мовлення, демонстрація високих зразків майстерності тощо.

4. Делегування. Добре мотивує студентів їх залучення до будь-якого етапу управління процесом навчання. Можливі засоби: особистісно-довірливе звертання до аудиторії, договір з аудиторією, звертання за порадою до аудиторії, формування почуття «ми»; спільне планування навчання, взаємоперевіряння; взаємовикладання; організація групової взаємодії, при якій кожен навчає кожного.

5. Закріплення позитивного враження. Спосіб мотивації та стимулювання подальшої самостійної роботи студентів, підтримки їх позитивного враження від заняття, теми, дисципліни, викладача. Найчастіше застосовується на завершальному етапі тренінгу. Можливі прийоми: узагальнення основних думок, підведення підсумків, резюме, комплімент студентам, подяка, ефективна цитата, нагнітання та кульмінації – розрядження; встановлення зв'язку з попередніми та наступними темами, «навчальне коло» – повторення початку заняття, але на більш глибокому рівні, «ефект Шахеризади» – відстрочення закінчення на наступне заняття та ін.

Весь процес мотивування в навчальній роботі під час проведення тренінгу можна поділити на декілька етапів:

1. Початкова мотивація – мотиваційний моніторинг, обговорення принципів і правил роботи під час тренінгових занять, презентація теми тренінгу, постановка загальних навчальних цілей тренінгу та пояснення його структури. Найчастіше застосовують техніки доведення та переконання, викликання інтересу, навіювання. Використовується на першому тренінговому занятті та на початку кожного тренінгового заняття.

2. Підтримуюча мотивація – постановка окремих тренінгових завдань, підтримка активності та зацікавленості учасників тренінгу в процесі тренінгової роботи. На цьому етапі часто використовують мотиваційні техніки делегування, викликання інтересу, закріплення позитивного враження. Реалізується система стимулювання учасників тренінгу. Здійснюється на кожному тренінговому занятті.

3. Завершальна мотивація – забезпечення мотиваційної готовності учасників тренінгу до активної та зацікавленої подальшої участі в тренінгових заняттях, самостійної роботи. Найдоцільніше на цьому етапі використати техніки закріплення позитивного враження. Застосовується в кінці кожного тренінгового заняття та в кінці всього тренінгу.

Стратегію мотивування в процесі проведення тренінгів доцільно представити в матеріалах для тренерів у вигляді опису конкретних прийомів мотивації та стимулювання, які будуть використовуватись на різних етапах навчання.