ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ББК 74.04 (2) 1
УДК 371

Н. М. Валюшина
г. Иркутск, Россия

Способы воздействия на мотивацию обучающихся дистанционно в системе повышения квалификации

В данной статье автор рассматривает теории мотивации, разработанные российскими и зарубежными учёными в разные времена. Говорит о важности мотивации при обучении педагогов в системе дистанционного повышения квалификации, указывает на мотивы, побуждающие взрослых людей учиться. Также автор приводит классификацию трудностей, возникающих у слушателей в процессе дистанционного повышения квалификации. Учёт именно андрагогической составляющей мотивации взрослых людей, поможет разработать действенные меры, положительно влияющие на мотивацию и, как следствие, на качество дистанционного обучения. В статье анализируются причины возникновения рисков, связанных со снижением мотивации, и для их минимизации предлагает особую систему мер воздействия на мотивацию педагогов в виртуальной образовательной среде, которая, в свою очередь, будет способствовать успешному дистанционному обучению.

Ключевые слова: мотивация, дистанционное обучение, виртуальная образовательная среда.

N. M. Valyushina
Irkutsk, Russia

Methods of Influencing Learners' Motivation in the System of Professional Development Through Distance Learning

In this article the author reviews the theories of motivation formulated by Russian and foreign scientists in different times, emphasizes the importance of motivation for training in-service teachers in the system of distance learning and points out the motives that encourage adults to learn. The author classifies difficulties which teachers encounter during the period of distance training. Consideration of andragogical peculiarities of adults' motivation helps to develop effective measures that positively influence their motivation and, consequently, the quality of distance learning. The article analyzes the sources of risks, related to decreasing motivation and to minimize them offers a special system of measures of influence on teachers' motivation in a virtual learning environment. These measures will contribute to successful distance learning.

Keywords: motivation, distance learning, virtual learning environment.

Мотивация является одной из фундаментальных проблем как отечественной, так и зарубежной психологии [3, с. 117]. Вопросы мотивации впервые заинтересовали ученых в XIX в., хотя некоторые приемы ее повышения использовались с незапамятных времен для улучшения производительности труда или более качественного выполнения той или иной работы. Про-

© Н. М. Валюшина, 2011

блемой мотивации персонала на производстве занимались такие ученые, как А. Смит, Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилбрет, Э. Мэйо и др., с середины XX в. стали появляться современные теории мотивации. Наиболее известные и распространённые разработаны А. Маслоу, Д. МакКлелландом, Ф. Герцбергом (содержательные теории мотивации), В. Врумом (теория справедливости), Л. Портером, Э. Лоулером. (процессуальные теории мотивации), Л. С. Выготским, А. Н. Леонтьевым, Б. Ф. Ломовым и др.

Сложность и многоплановость природы мотивации, методов и средств её изучения прослеживаются в работах таких ученых, как З. Фрейд, К. Левин, Дж. Аткинсон, С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев, Б. Г. Ананьев, Л. И. Божович, П. М. Якобсон, М. Аргайл и др.

Мотивацией дистанционного обучения в конце XX − начале XI вв. занимались в Дж. Келлер (1987), Т. Гао, Дж. Леман (2003), Б. Такман (2007), Дж. Виссер, Т. Пломп, Амиролт, Куипер (2002), Ч. Шлоссер (2008) и другие.

Мотивы, побуждающие взрослых учиться, могут быть разными. Василькова Т. А. в книге «Основы андрагогики» указывает следующие [2; 168]:

– материальные, способствующие повышению доходов человека;

– социальные, помогающие повысить социальный статус;

– внутренние, служащие стабилизирующим моментом;

– страховочные, повышающие конкурентоспособность в профессиональной сфере;

– самоутверждающие, способствующие саморазвитию и получению признания.

– досуговые, обеспечивающие получение удовольствия от интересного общения, отдых от домашней рутины.

Учёт особенностей мотивации взрослых при дистанционном обучении облегчит выработку действенных мер, способствующих её поддержанию и повышению.

Серьёзными рисками дистанционного повышения квалификации является отсев слушателей и невысокое качество обученности. Дистанционная форма обучения – относительно новая на образовательном рынке Иркутской области. Некоторые педагоги, с энтузиазмом включающиеся в процесс дистанционного повышения квалификации, сталкиваются с трудностями, к которым они не были готовы. Эти трудности, возникающие в процессе обучения и отмеченные слушателями, мы разделили на несколько групп: – личностные (изначальная невысокая внутренняя мотивация обучающегося, необычность самой формы дистанционного повышения квалификации, привычка к жесткому контролю со стороны преподавателя, слабая самоорганизация обучающихся, отсутствие эмоционально-психологического контакта с коллегами по обучению, невысокая ответственность обучающихся, отсутствие чувства принадлежности к группе, наличие других бытовых и профессиональных приоритетов у курсантов); – организационные (нечёткая организация курса, проблемы с доступом к определённым учебным ресурсам и др.);– профессиональные (недостаточный профессиональный уровень как в области владения компьютером, так и в области владения предметом (для учителей ИЯ, это, в первую очередь, слабая языковая подготовка); – технические (неустойчивый доступ в Интернет, отсутствие необходимого программного обеспечения).

Все вышеперечисленные сложности влияют на мотивацию обучения в большей или меньшей степени. Справиться с некоторыми из указанных проблем может помочь тьютор и преподаватели непосредственно в процессе обучения.

В Иркутском институте повышения квалификации работников образования реализуются курсы повышения квалификации учителей иностранного языка в дистанционной форме.

Проанализировав выделенные учёными и практиками факторы, влияющие на уровень мотивации взрослых обучающихся, приняв во внимание особенности мотивации обучения взрослых, специфику предмета иностранный язык и дистанционной формы обучения и взяв за основу модель мотивации Дж. Келлера, нами была разработана система мероприятий, направленная на минимизацию указанных рисков.

Модель мотивации Джона Келлера базируется на четырёх стратегически важных компонентах: внимание, релевантность, уверенность, удовлетворённость. По мнению учёного, воздействуя последовательно на каждый из них, можно сконструировать эффективную систему мотивации обучающихся. Нами разработаны способы воздействия на каждый из указанных компонентов в условиях дистанционного обучения. Некоторые представлены в настоящей статье.

Компонент «внимание» предполагает поддержание внимания обучающегося на протяжении всего курса. Реализовать это планируется

через смену видов деятельности в виртуальной учебной среде, вариативность заданий внутри каждого модуля, обращение к личному опыту слушателей, проведение проблемно ориентированных дистанционных семинаров, форумов, телеконференций и т. д., стимулирующих участие слушателей в обсуждении.

Воздействие на компонент «релевантность» подразумевает помощь в осознании конкретной пользы от обучения лично для каждого слушателя. По мнению автора, для этого является необходимым ведение электронного дневника учащегося, обязательным элементом которого является раздел «Персонализация». Заполняя данный раздел, учащийся педагог обдумывает, осознает и прописывает (вербализирует), для чего именно ему пригодится изучаемый материал, где и как в профессиональной или иной деятельности он сможет применить приобретённые знания, умения, навыки, качества и способы действий.

В соответствии с моделью Дж. Келлера важно, чтобы слушатель с самого начала чувствовал уверенность в успешном изучении курса. Это не значит, что слабо успевающий или не выполнивший все задания обучающийся в любом случае получит удостоверение о повышении квалификации. В дистанционном обучении влияние на компонент «уверенность» можно оказывать через точное определение сроков выполнения заданий, чёткую организацию структуры курса, регулярное предоставление сведений о качестве выполненных работ и «индивидуализированных комментариев тьютора на выполненные задания» [2, с. 231]. Подобные комментарии конкретизируют балл, полученный за задание, поясняют его, дают рекомендации для дальнейшей работы. Высказанные в корректной форме замечания, стимулируют обучающегося к дальнейшей успешной деятельности. При этом важно избегать формальности в комментариях, не превращать их в отписки.

Компонент «удовлетворённость» также нуждается в постоянной «подпитке» со стороны организаторов курса. По нашему мнению, обучающемуся недостаточно просто осознавать необходимость повышения квалификации и быть уверенным, что по окончании курса он получит желаемый документ. Придерживаясь одного из постулатов модели мотивации Портера-Лоулера о том, что результативность труда порождает удовлетворённость [5, с. 272], следует всячески поощрять качественное выполнение заданий в рамках курса. Для этого необходимо, как и в предыдущем случае, предоставлять сведения о результатах выполненных заданий с индивидуализированными комментариями, а также давать возможность улучшить уже полученный невысокий результат, выполнив задание на более высоком уровне. Это позволит глубже изучить необходимый материал, закрепить это практически, так как задания даются не ради их выполнения и получения желаемой оценки, но и для более полного усвоения изучаемого материала и овладения навыками, необходимыми для успешной профессиональной деятельности.

Также в течение всего периода обучения следует использовать различные стимулирующие приёмы – от одобрительной анимированной картинки после итогового балла и размещения лучших работ в виртуальной методической копилке на сайте курса до рекомендации публичного представления своей работы на педсовете, семинаре, конференции, публикации в журнале и др. Получая периодически одобрение результатов своей деятельности, слушатель испытывает удовлетворение от процесса дистанционного обучения, его мотивация повышается.

Применение только модели Дж. Келлера для снижения возможных рисков дистанционного повышения квалификации недостаточно. Необходимо подкреплять её и другими средствами, действие которых направлено на поддержание и повышение мотивации обучения. Рассмотрим некоторые из них.

Прежде всего, это удобная и понятная для слушателя организация материалов курса, которая максимально учитывает его потребности. Она включает в себя, как уже было сказано выше, различные элементы, в том числе снятие возможных трудностей, а именно:

– введение на сайт курса рубрики «часто задаваемые вопросы», обращение к которой, позволит потенциальным обучающимся составить для себя наиболее полное представление об организации дистанционного повышения квалификации;

– оптимизация текстов учебных материалов для чтения с экрана монитора, использование иллюстраций, схем и рисунков, а также материалов в разных форматах (doc, ppt, jpeg, gif, xls и др.), что облегчит их восприятие и поможет более полному усвоению;

– включение в курс аудио- и видеоматериалов не только разнообразит его, но и будет работать на совершенствование навыков аудирования;

– достаточное количество интерактивных заданий, в том числе на изучаемом языке, которые будут способствовать созданию ситуаций реального общения на иностранном языке, превращая его не только в цель, но и средство повышения квалификации;

– чёткая организация курса и удобное структурирование учебного материала, наличие вводной информации, касающейся особенностей курса (спецификации ко всему курсу и к каждому модулю), памяток и инструкций по выполнению заданий. Разработка правил общения в виртуальной учебной среде (Ground rules) с возможностью их редактирования самими слушателями по итогам обсуждения и в соответствии с особенностями конкретной дистанционной группы;

– размещение на сайте курса информации, посвященной эффективной самомотивации, самоорганизации обучающихся, тайм-менеджменту и их личной ответственности за результаты индивидуальной, парной и командной работы.

Но даже при наличии технически и организационно совершённой модели дистанционного курса недостаточно только обеспечить обучающихся учебными и контрольно-измерительными материалами и ожидать высокого качества обученности. Необходима особая андрагогическая стратегия, являющаяся частью разработанной Концепции психолого-андрагогического сопровождения слушателей, обучающихся дистанционно. Реализация данной стратегии направлена на постоянное стимулирование желания слушателей учиться успешно. Её отдельные элементы представлены ниже.

Перед началом обучения тьютору следует осуществить ряд диагностико-аналитических мероприятий, которые позволят выявить основные мотивы, побудившие педагога повысить квалификацию, так как, не поняв основную цель повышения квалификации обучающегося, сложно разрабатывать систему его мотивации.

Термин «ситуация успеха» появился в педагогической психологии и в сфере образования чаще употребляется применительно к системе обучения и воспитания детей. Создание ситуации успеха, на наш взгляд, актуально и для взрослых обучающихся. Ещё А. Маслоу писал, что «потребность в знании (у взрослых) интегрируется со страхом перед знанием, с тревогой, потребностью в безопасности и уверенности…» [4]. Создать ситуацию успеха и, следовательно, положительно воздействовать на мотивацию, возможно через осуществление индивидуального подхода к каждому обучающемуся.

Формулирование целей всего курса и отдельных модулей также может настраивать слушателя на успех. Речь идет о постановке так называемых «амбициозных целей» [6], которые нужно формулировать так, чтобы они содержали своеобразный вызов обучающемуся. Например, «Вы будете управлять своей деятельностью на протяжении всего курса. Вы самостоятельно спланируете собственные целевые показатели. Решения, принимаемые именно Вами, будут способствовать успеху всей группы».

Мы считаем, что на протяжении всего обучения слушатели должны осуществлять рефлексию своего опыта дистанционного обучения посредством заполнения специально разработанных анкет и выполнения заданий рефлексивного характера. Тьютор в свою очередь оказывает помощь по ее осуществлению и составлению динамики собственного прогресса в обучении. Рефлексия будет способствовать лучшему пониманию и своевременной коррекции слушателями своей учебной деятельности.

Одной из потребностей человека, которую описали в своих трудах А. Маслоу и Д. Мак-Клелланд, является потребность в причастности. Данное понятие включает в себя чувство принадлежности к чему или кому-либо, чувство, что тебя принимают другие, чувства социального взаимодействия, привязанности и поддержки [5, с. 264]. Это необходимо использовать и при обучении в дистанционной группе. Некоторым людям, находящимся на большом расстоянии друг от друга и не имеющим возможности общаться лично, сложно наладить эмоционально-психологический контакт с коллегами, тьютором и преподавателями самостоятельно. Поэтому мы считаем, что значительную часть дистанционного курса должен составлять комплекс учебных и внеучебных мероприятий, направленных на командообразование с целью сплочения дистанционной учебной группы.

В качестве примера внеучебных занятий можно привести организацию работы «Виртуального клуба» – места в виртуальной среде, где обучающиеся могут обсудить интересующие их проблемы, не связанные с профессиональной деятельностью, найти общие интересы. Участие в «Виртуальном клубе» не предполагает выполнение заданий и позволяет включать в процесс коммуникации средства неформаль-

ного общения. Подобная форма коммуникации не только является эффективным инструментом командообразования, но и позволяет участникам курсов установить как профессиональные, так и личностные связи, которые будут способствовать продолжению общения педагогов после завершения обучения.

Выполнение учебных заданий, творческих работ, проектов в группах и парах на русском и изучаемом языках также стимулирует формирование командного духа и является важным элементом курса. Сменяемость составов микрогрупп для выполнения разных заданий будет способствовать более близкому знакомству слушателей друг с другом и совершенствованию навыков эффективного, в том числе иноязычного, взаимодействия в виртуальной среде.

Одним их наиболее значимых видов деятельности тьютора и преподавателей в процессе организации дистанционного обучения является создание атмосферы доверия и психологического комфорта, которое также невозможно без квалифицированного, тщательно спланированного сопровождения и поддержки курсантов, формирования дружеской коммуникативно ориентированной образовательной среды.

Созданию психологического комфорта в дистанционной группе способствует и участие слушателей в изменении некоторых условий образовательной среды в соответствии с их пожеланиями. Это возможно осуществить с помощью проведения опроса участников дистанционного курса, направленного на выяснение их мнения касательно формы и организации процесса обучения на курсе [1].

Перечисленные в статье способы повышения мотивации дистанционных обучающихся, повышающих свою квалификацию, являются только частью разработанного в институте арсенала дистанционных учебных мероприятий. Использование материалов, описанных в статье, будет способствовать поддержанию и повышению мотивации обучению в дистанционной форме, поможет минимизировать указанные выше риски.

Выводы. Основными рисками снижения мотивации при повышении квалификации в дистанционной форме, по данным исследования, являются личностные, организационные, профессиональные и технические проблемы, возникающие в процессе дистанционного обучения.

Для их преодоления автор предлагает построение особой системы воздействия на мотивацию слушателей в виртуальной образовательной среде, которая будет способствовать успешному дистанционному обучению. Основными векторами воздействия является личность обучающегося, сам курс повышения квалификации и дистанционная учебная группа. Воздействие на личность обучающегося и дистанционную группу в целом основано, прежде всего, на концептуальных постулатах андрагогики, психологии взрослых обучающихся, теориях мотивации. Осуществлять это воздействие следует через систему психолого-андрагогического сопровождения, оформленную в Концепцию психолого-андрагогического сопровождения слушателей, обучающихся дистанционно. При создании дистанционного курса повышения квалификации следует использовать четкую организацию подачи учебных материалов и контрольных мероприятий, аудиовизуальную поддержку курса, смену видов деятельности в рамках каждого модуля и др.

Список литературы

1. Арефьева И., Лазарев Т. Мотивация в дистанционном обучении. Образовательный проект «Мой университет» МИР «ЭкоПро», URL: http://www.moi-universitet.ru (дата обращения 01.02.2011).
2. Василькова Т. А. Основы андрагогики: учеб. пособие. М.: КНОРУС, 2009. 256 с.
3. Зимняя И. А. Педагогическая психология: учебник для вузов. 2-е изд., доп., испр. и перераб. М.: Логос, 2000. 384 с.
4. Маслоу А. Психология бытия. М.: Рефл-бук; Киев: Ваклер, 1997. URL: http://psylib.org.ua/books/masla02/index.htm (дата обращения 10.01.2011).
5. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: ДЕЛО, 1997. 704 с.
6. Шараборова Г., Михайлов А. Подвести к воде и заставить напиться: мотивация в дистанционном обучении. URL: http://www.e-executive.ru (дата обращения 15.06.2009).

Рукопись поступила в редакцию 14.04.2011 г.