**Современные методы мотивации**

**учебно-познавательной деятельности обучающихся в условиях ФГОС**

**Введение**

Прежде всего будет оправданным сказать, что успех образовательного процесса складывается из нескольких факторов.

Одним из таких факторов является мотивация студента, от которой, в большОй степени, зависит и результат его участия в процессе освоения знаний дисциплины. Поскольку образовательный процесс включает в себя деятельность как педагога, так и обучающегося, то рассмотрение проблематики мотивации последнего представляется актуальным.

Для углубления в проблематику мотивации мною была избрана тема "Современные методы мотивации учебно-познавательной деятельности обучающихся в условиях ФГОС"; этот вопрос и станет содержанием настоящего доклада.

Структура данной работы следующая:

Во-первых, будет рассмотрено понятие мотивации, виды мотивов, детально планируется разобраться в составляющих учебной мотивации и вариантах мотивации, а во-вторых, предложены из личного педагогического опыта методы и приёмы мотивации.

1.

Как известно, мотивация - это побуждение, вызывающее активность и определяющее её направленность, а мотив - это конкретные побуждения, причины, заставляющие личность действовать, совершать поступки.

2.

Можно предложить следующую классификацию мотивов:

* по отношению к самой деятельности(внутренние и внешние)
* психологическое восприятие (к достижению успеха, к избеганию неудач)

Мотивы, связанные с деятельностью (внутренние)

* удовлетворение от самой деятельности
* прямой результат деятельности
* стремление к успеху
* понимание необходимости для жизни
* учение как возможность общения

Мотивы, не связанные с деятельностью (внешние)

* отметки
* вынужденный долг
* учёба ради престижа, лидерства, материального вознаграждения
* избегания наказания

К достижению успеха :

* Постановка перед собой позитивных целей
* активный поиск средств
* свои победы и неудачи склонны объяснять объёмом своих усилий, своим старанием

К избеганию неудачи

* Не уверены в себе, боятся критики
* с работой, где возможна неудача, у них связаны только отрицательные эмоции
* мотивация связана с низкой самооценкой, неверием в свои силы, в возможность успеха.

3.

Учебная мотивация включает в себя множество компонентов. каждый из которых обладает особой значимостью. можно назвать такие компоненты как, "Эмоции", "Интересы" и т.д....

4.

В основе всей учебной мотивации лежит психология студента, его ощущения и стремления, которые поддерживаются :

* Личными достижениями
* Свободой в принятии решений
* Возможностью наблюдать результаты собственных свободных действий

Со своей стороны педагог имеет все ресурсы для того, что бы повлиять на эффективное поддержание мотивации студента. Так, педагог выстраивает такую структуру занятия, которая предполагает активное вовлечение студента в процесс – обучающийся сам отстаивает свой мнение, участвует в дискуссии, предлагает свою кандидатуру для решения разбираемых на занятии заданий и т.д.

5.

Основными методами построения такой благоприятной для развития мотивации каждого конкретного обучающегося можно признать методы из следующих категорий: социальные, эмоциональные, познавательные и волевые. Так, в категорию эмоциональных можно включить:

* поощрение
* порицание
* учебно-прознавательную игру
* создание ситуации успеха
* стимулирующее оценивание
* свободный выбор задания
* удовлетворение желания быть значимой личностью

Категория социальных представлена следующими примерами:

* развитие желания быть полезным отечеству
* побуждение подражать сильной личности
* создание ситуации взаимопомощи
* поиск контактов и сотрудничества
* заинтересованность в результатах коллективной работы
* взаимопроверка
* рецензирование

Познавательных:

* опора на жизненный опыт
* познавательный интерес
* создание проблемной ситуации
* побуждение к поиску альтернативного решения
* выполнение творческих заданий
* "мозговая атака"
* развивающая кооперация

Волевых:

* информирование об обязательных результатах обучения
* формирование ответственного отношения к учёбе
* предъявление учебных требований
* познавательные затруднения
* самооценка деятельности
* прогнозирование будущей деятельности

Теперь, стоит рассмотреть чуть более подробно несколько конкретных методов, предложив описание их практической реализации. К примеру, особого внимания заслуживает методика "*поворот от обучения в условиях группы к обучению в малых группах*", реализующаяся следующим образом – "*Обучающиеся работают индивидуально, в парах или группах по 3-4 человека. В группах снимается излишнее напряжение вокруг отметок. В группе больше возможностей для индивидуальной учебной активности студента, чем при фронтальной работе. Парная форма работы хороша при формировании внимательности обучающихся, когда им предлагается проверить работы друг друга. Самостоятельное оценивание своей работы во время проверки тоже снимает нежелательное напряжение вокруг оценивания педагогом и ведёт к формированию самооценивающего субъекта*". В качестве дополнительного примера, обратимся к методике "*обучение в* *творческой деятельности: обучение через открытие*", осуществление которой представляет собой следующую модель – "*Вовлечение обучающихся в творческую деятельность в процессе обучения: дискуссия, самостоятельное создание продуктов труда, воображения, письменной и устной речи, работа над учебно-исследовательскими проектами и др. Педагог может помочь вооружить средствами поиска или бросить "яблоко " (намёк, подсказку*".

Важной составляющей создания правильной мотивации является поощрение, которое может быть как эффективным и в следствие благотворным, так и неэффективным, то есть пагубным. Для того, что бы обеспечить эффективность поощрения рекомендуется использовать правильные приёмы поощрения.

Например, эффективность поощрения обуславливается его постоянством (а не редкостью), обращенностью к анализу результатов в сравнении с предыдущими достижениями студента (а не успехами его сокурсников), осознанием важности совершенствования собственных способностей (а не опоры на помощь преподавателя).

В заключение, хотелось бы предложить для рассмотрения конкретную модель, отражающую описанные выше методологические указания на практике. Хотя личный практический опыт содержит в себе множество из корпуса существующих вариантов, сейчас кажется наиболее уместным и оптимальным обратиться к одному из них.

*На образовательной платформе УЧИ.РУ в различное время относительно изучения конкретной темы ( вначале - для логической связки с предыдущей темой, в середине - для закрепления материала, в конце - для оценивания пройденного) в зависимости от сложности изучаемого выдаётся блок заданий фактически в игровой форме. Задания выдаются на определённый промежуток времени (дней), то есть их можно выполнять в удобное для студента время дня, в комфортной обстановке, максимально сконцентрировавшись и не подгоняемым временем выполнения. Перед каждым блоком заданий мной и студентами оговариваются , сколько процентов правильных решённых "карточек" необходимо выполнить , какую оценку получить, и тд. Студент понимает чёткое соотношение объёмов учебной работы, её качества и оценок. Такой вид групповой работы (различных групп по уровню возможностей студента) стимулирует и организует самостоятельное и осмысленное учение обучающихся, а с другой стороны, они создают в процессе обучения психологическую атмосферу уверенности и безопасности, свободы и ответственности.*

Таким образом, подобная форма выстраивания структуры мотивации может быть идентифицирована как модель "контракта".

Подвести итоги хотелось бы словом о личностном результате студентов. А именно, если первый срез в начале года многими был пройден на оценку "неудовлетворительно", а участию в образовательном процессе сопутствовали страх, неуверенность, апатичное настроение, то ближе к концу года мы можем наблюдать положительные изменения. Сейчас студенты не испытывают прежнего страха, не боятся, демонстрируют успешные результаты в успеваемости, изъявляют желание и участвуют в профильных мероприятиях. Вместе с этим, стоит отметить, что дальнейшее развитие имеет свои перспективы – ещё есть к чему стремиться. Следовательно, можно сделать предварительный вывод о том, что методика использования эффективной мотивации работает.