

Рибак В. В., здобувачка 2-го курсу СО «Магістр»,
факультету хімії, біології і біотехнологій
спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки»
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
Україна

Науковий керівник – Зарішняк І. М., канд. пед. наук, доц.,
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
Україна

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЗАРУБІЖНИХ МОДЕЛЕЙ МОТИВАЦІЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ

Українська система освіти потребує модифікації та вдосконалення, оскільки наявна система останніми роками проявляє себе як недостатньо ефективна. Для розробки функціональної моделі формування мотивації навчання серед студентів необхідно обирати адаптивний механізм, який би максимально був наближений до реалій та потреб студентів та мав би відповідати інтересам студентської спільноти.

Через неефективність та досить низьку зацікавленість студентів у навчанні слід звернутися до моделей формування навчального процесу провідних країн світу, які мають високі результати мотивації студентів до навчання. Крім того, значна кількість українських студентів, за умови наявності фінансової можливості, вступають саме в іноземні виші, що ще раз підтверджує їхню престижність та ефективність закордонної системи освіти.

Для визначення особливостей функціонування моделей навчального процесу та механізму формування мотивації навчання розглянемо найефективніші моделі системи мотивації. З усього розмаїття моделей систем мотивації найбільш розвинених країн можна виділити такі: японську, американську, французьку, англійську, німецьку, шведську моделі. Проаналізуємо кожну з них.

Японські представники у своїй практиці застосовують синтезовану систему матеріального стимулювання. Концептуальна схема японської моделі мотивації представлена на рисунку 1. Її аналіз дозволяє нам зробити висновок, елемент мотивації залежить від результатів навчання студентів. Зокрема, потрібно враховувати результативність, досвід та роки навчання студентів, які є найбільш релевантними у визначення систем мотивації навчання.

У свою чергу американська модель мотивації побудована на основі всебічного заохочення діяльності студентів, додаткової мотивації активізації студентської діяльності та збагаченні активної частини населення. Відмінною характеристикою цієї моделі є соціально-культурні особливості нації, які полягають у масовому бажанні та орієнтації на досягнення високого рівня добробуту та особистого успіху кожного громадянина.

Американська модель адаптована до будь-яких умов роботи студента, що пояснює її визнання як високоефективної.



Рис. 1. Концептуальна схема японської моделі мотивації.

Джерело: побудовано автором на основі [1, с. 113]

Концептуальна схема американської моделі мотивації навчання студентів представлена на рисунку 2.



Рис. 2. Концептуальна схема американської моделі мотивації навчання студентів.

Джерело: побудовано на основі [3, с. 10]

Французька модель мотивації навчання характеризується великою різноманітністю економічних інструментів, включно зі стратегічним плануванням і стимулюванням конкуренції. Концептуальну схему французької моделі мотивації навчання представлено на рисунку 3.



*Рис. 3. Концептуальна схема французької моделі мотивації навчання студентів.
Джерело: авторська розробка*

Особливістю французької системи мотивації навчального процесу є методика оцінки праці, яка полягає у такому: застосовується бальна оцінка ефективності праці студента (від 0 до 120 балів) за шістьма показниками:

- професійні знання,
- продуктивність праці,
- якість роботи,
- дотримання правил,
- етика,
- ініціативність.

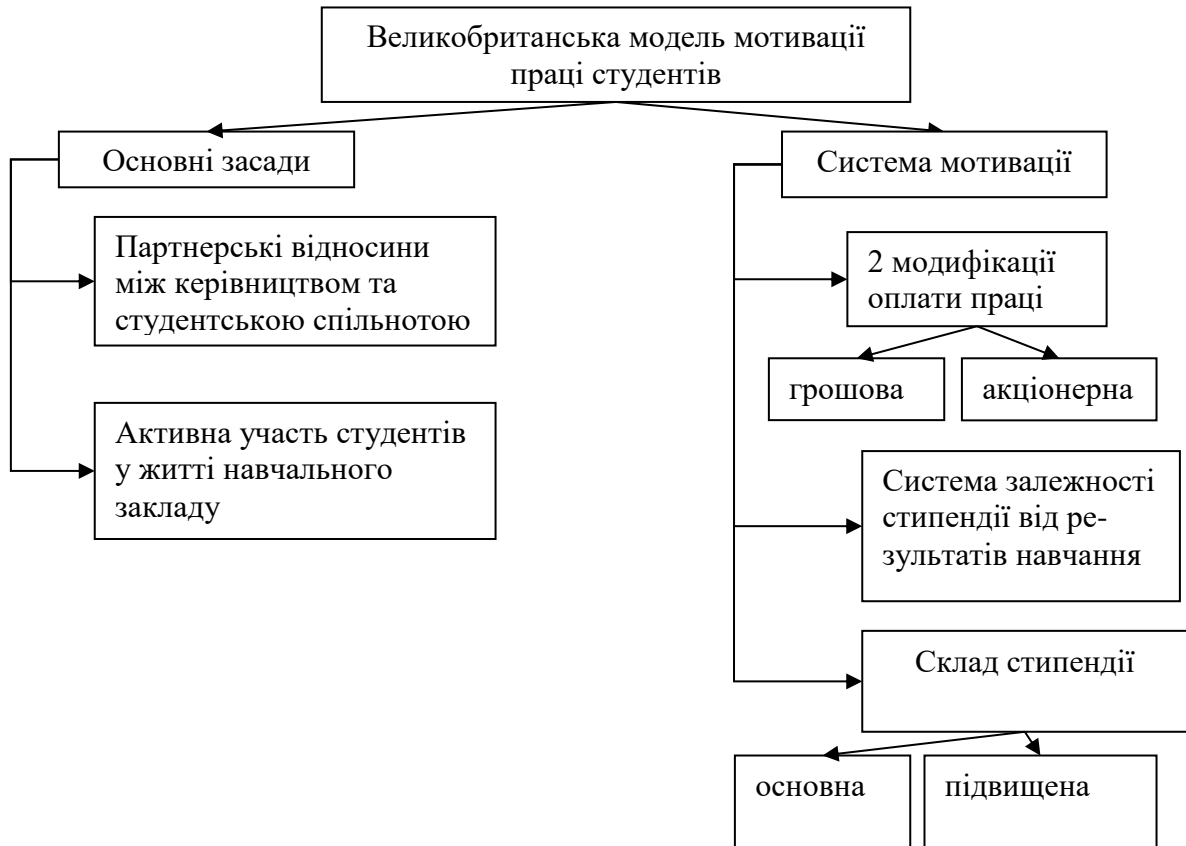


Рис. 4. Концептуальна схема великобританської моделі мотивації праці студентів. Джерело: авторська розробка

При цьому студенти поділяються на 5 категорій: вища перша – студенти, що набрали 100–120 балів, друга – студенти, що набрали 76–99 балів і так далі. Одночасно існує система обмежень:

1. До першої категорії можна віднести не менше 5 і не більше 10 % студентів однієї групи.
2. До другої – від 30 до 40 %.
3. До третьої – від 35 до 45 %.
4. У разі відсутності на навчанні від 3 до 5 днів на місяць розмір стипендії скорочується на 25 %.
5. У разі відсутності на навчанні протягом 10 і більше днів – на 100 % [2, с. 5].

Модель мотивації персоналу у Великобританії (рис. 4) будується на партнерських відносинах між керівництвом навчального закладу та студентами. Наразі у Великобританії розповсюджені 2 модифікації системи матеріальної мотивації студентів, до складу яких входять грошова та акціонерна форми. Особливістю цієї моделі є можливість застосування системи матеріальної мотивації, яка повністю залежить від результатів діяльності студента та ґрунтується на індивідуальному підході.

Великобританська модель мотивації студентів передбачає наявність основної стипендії та підвищеної [4, с. 12].

Особливістю німецької моделі мотивації персоналу є її орієнтація на людину як особистість, на інтереси якої спрямована дія мотиваційного процесу.

Дж. Шермерорн визначає, що «ринкове господарство Німеччини називається соціальним тому, що держава створює умови для всіх громадян, прискіпає прояв несправедливості і захищає всіх обділених і беззахисних: безробітних, хворих, старих і дітей» [5, с. 264]. На рисунку 5 представлено німецьку модель мотивації навчального процесу.



Рис. 5. Концептуальна схема німецької моделі мотивації студентської діяльності.
Джерело: авторська розробка

Тобто головними принципами побудови процесу мотивації в Німеччині є соціальна справедливість та солідарність. Водночас вченими визначено, що поєднання ефективного стимулювання та забезпечення соціальних гарантій дає найбільший ефект та є найбільш оптимальною моделлю.

Існує ще одна модель мотивації, яка має власні ознаки та характерні особливості. Шведська модель мотивації характеризується високим рівнем соціальної політики, спрямованої на встановлення майнової рівності за рахунок перерозподілу національного доходу на користь менш забезпечених верств населення. В Швеції активно застосовують політику солідарної заробітної плати, яка передбачає мінімізації розриву між рівнями заробітної плати та дотримання принципу «однакова заробітна плата за однакову роботу».

Концептуальна схема шведської моделі мотивації праці представлена на рисунку 6.

Отже, можна зробити висновок про те, що високорозвинуті країни мають високий досвід щодо формування системи мотивації та стимулювання молоді. В Україні необхідно переглянути та модифікувати застарілу систему мотивації студентської спільноти та викладацького складу, внаслідок чого значно підвищиться рівень кваліфікації студентів та якості освіти.

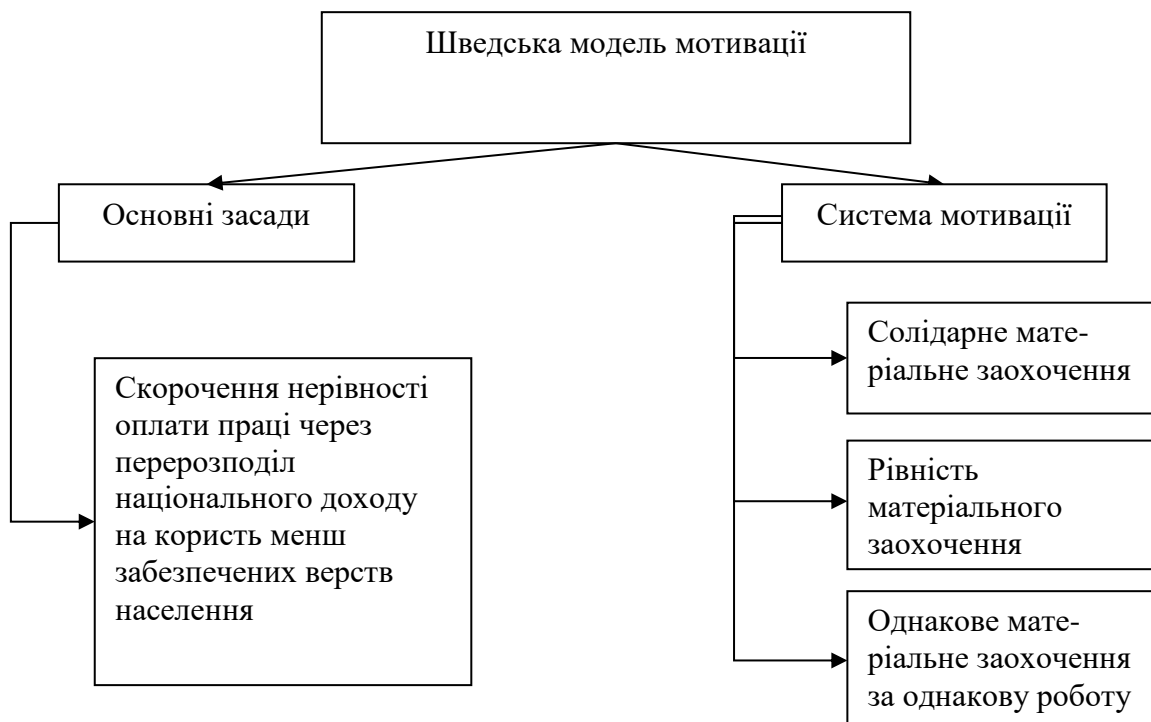


Рис. 6. Концептуальна схема шведської моделі стимулювання праці

За результатами дослідження функціонування вищезазначених моделей за умови та особливостей українського освітнього процесу можна запозичити такі елементи щодо формування мотивації навчання у студентів:

1. З японської та американської моделі – активне залучення студентів до визначення напрямів підготовки та практичної значущості результатів навчання, залежність рівня та розміру стипендії від кількості років навчання та результатів атестації студентів.

2. З великобританської моделі – максимізація активної участі студентів у житті навчального закладу та формування партнерських відносин між керівництвом та студентською спільнотою, що стане запорукою довірливих відносин та сприятиме подоланню бар'єра між різними ланками навчального закладу.

На жаль, досвід інших зарубіжних систем мотивації навчання адаптувати до умов української освіти неможливо через низку причин: малий відсоток фінансування розвитку освіти та відсутність впровадження ефективної технологічної та технічної підтримки, низький рівень мотивації викладацького складу та значна бюрократизація роботи викладача.

Отже, за умови адаптування зазначених аспектів можлива активізація діяльності студентів та оптимізація механізму формування мотивації студентів до вивчення навчальних дисциплін.

Схарактеризуємо основні елементи системи мотиваційного процесу. В літературі під мотивом розуміють форми впливу на людину, її свідомість, що породжують у людини певні мотиви (прагнення, зацікавленість) до тих чи інших дій, до досягнення певних результатів праці також. Чим сильніші стимули, тим активніші мотиви, а отже, й діяльність людей. Отже, стимулювання – це процес впливу на людину за допомогою потребозначимого для неї зовнішнього предмета (об'єкта, умов, ситуації тощо), що спонукує людину до певних дій (перебування в комфортних умовах та ін.) [6, с. 64].

Мотивація традиційно будується на виділенні матеріальних і моральних стимулів (хоча нерідко кордони між ними досить рухливі). Крім того, деякі із застосовуваних стимулів однозначно не можна відносити ні до тих, ні до інших (наприклад, стимулювання вільним часом).

Матеріальні стимули трудової діяльності вельми різноманітні і можуть бути виражені у таких формах:

- грошовій (заробітна плата, премії і бонуси, стимулюючі надбавки, компенсаційні виплати тощо),
- негрошовій (послуги медичної допомоги, надання службового автомобіля, введення гнучкого графіка роботи тощо).

В основі даних стимулів – задоволення, насамперед, мотив студента в отриманні певних благ.

Не менш варіативні і нематеріальні стимули, які відображають потреби студентів у визнанні, самоповазі тощо (подяка, нагородження грамотами тощо), які не вимагають матеріальних витрат або такі витрати мінімальні. Водночас

варто відзначити взаємозв'язок чинників матеріального і нематеріального стимулювання. Форми, способи нематеріального стимулювання не можуть бути універсальними для всіх, і тут важливо виходити з особливостей вирішуваних завдань, специфіки її спільноти тощо.

Одним із найважливіших стимулюючих матеріальних чинників для студентської спільноти є стипендія. Стимулює не так сама стипендія, скільки справедливість її встановлення (за отримані результати праці). Незважаючи на те, що справедливість належить до категорії морально-етичних понять і багато в чому сприйняття цього феномена суб'єктивне, проте є і певні об'єктивні показники, що дозволяють студенту судити про справедливість—несправедливість оцінки результатів праці.

Досить усталеним можна вважати підхід, коли потрібно було, що разом із отриманням стипендії повинна рости і продуктивність праці студента. Однак дослідження і реальний досвід показують, що отримання стипендії надає стимулюючий вплив на студента до певного рівня, а далі її отримання не корелюється із зростанням продуктивності праці.

Через це окремої уваги потребує теорія ефективної оплати студентської праці. За допомогою встановлення ефективної оплати студентської праці керівництвом закладу частково вирішується проблема активізації навчальної діяльності студентів.

Згідно з умовою Р. М. Солоу, 1-відсоткове підвищення оплати праці дає 1-відсоткове збільшення трудових зусиль. Однак таке співвідношення зберігається до певного моменту. Надалі суб'єкт або нарощує зусилля більш повільними темпами, або не нарощує зовсім. Однак проблема полягає в тому, щоб правильно визначити цей момент. Крім того, для кожного студента рівень ефективної плати може бути своїм, що ще більше ускладнює завдання.

Багато сучасних мотиваційних моделей припускають активне залучення студентів у процеси управління навчальним закладом, для чого використовується, наприклад, студентське самоврядування.

У кінцевому підсумку, результати стимулювання праці студентів можуть характеризуватися такими показниками, як підвищення продуктивності праці, зростання якості освіти, студентська ефективність, досягнення основних навчальних і соціальних цілей навчального закладу.

Причому стосовно результативності праці можна виділяти два різних рівні: прийнятний (відповідний чинним нормам навчального закладу) і стимулюючий, який перевищує за своїми трудовими показниками встановлені нормативи.

Отже, мотивація студентської молоді досить важлива у процесі ефективності функціонування навчального закладу. Закордонний досвід вказує на доцільність застосування підходів до стимулювання студентів, які були зазначені вище.

Отже, пошук дієвих шляхів стимулювання та мотивації студентів, активізація їхньої діяльності дасть змогу побудувати ефективну модель управління навчальними закладами із врахуванням потреб та бажань студентів як соціально-психологічного, так і матеріального характеру.

Список використаних джерел

1. Волгин Н. А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем: учеб. пособ. Москва: Экономика, 2007. 256 с.
2. Дядечко Л. П. Мотивація персоналу в системі ефективного функціонування транснаціональних корпорацій. *Економічні науки*. 2010. № 3. С. 5–6.
3. Дряхлов Н. И., Куприянов Е. А. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждение на Западе. *Социологические исследования*. 2011. № 12. С. 1–12.
4. Лисак В. Ю. Управління і мотивація персоналу переробно-харчових підприємств: зарубіжні інновації та вітчизняна практика. *Вісник Сумського національного аграрного університету, серія «Фінанси і кредит»*. 2011. № 1. С. 11–14.
5. Шермерорн Дж. Организационное поведение. 8-е изд. / пер. с англ., под ред. Е. Г. Молл. СПб.: Питер, 2008. 637 с.
6. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: пособие. Москва: Бином, 2006. 290 с.

Рисіч А. В., здобувачка 1-го курсу СО «Магістр»,
факультету хімії, біології і біотехнологій,
спеціальності 102 «Хімія»

*Донецький національний університет імені Василя Стуса,
Україна*

*Науковий керівник – Зарішняк І. М., канд. пед. наук, доц.,
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
Україна*

АНАЛІЗ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ У ВИЩІЙ ШКОЛІ УКРАЇНИ КРІЗЬ ПРИЗМУ МОДЕЛЕЙ ОСВІТИ

Одним із засобів визначення кількісних і якісних параметрів технології навчання виступає контроль як один із невід’ємних компонентів процесу діагностування навчальних досягнень студентів. До недоліків організації сучасного контролю у вищій школі фахівці відносять: застосовування форм і методів