

в ряде случаев, то, что во французском языке, с первого взгляда, представляется заимствованиями из английского, может оказаться отнюдь не заимствованием, а сохранением старых французских слов, которые, перейдя в свое время в английский язык, существовали во французском и сохранились до нашего времени.

Библиография

1. Веденина Л.Г. Особенности французского языка. - М., 1988.
2. Морковкина (Слобожанина), Н. А. Англицизмы в словарном составе французского языка и языковая политика Франции // Вестник факультета иностранных языков, №3. - Самара: СамГПУ, 2002. - С.153-159.
3. Морковкина (Слобожанина) Н. А. К вопросу о новейших английских заимствованиях во французском языке // Языковые и культурные контакты различных народов. Сб. мат. Всеросс.научно- метод, конф. - Пенза: Приволжский Дом Знаний, 2001. - Т.1. - С.173-176.
4. Щерба Л.В. Языковая система и речевая деятельность. – Ленинград: Наука, 1974. – 425 с.
5. http://www.statcan.ca/francais/Pgdb/popula_f.htm#car
6. <http://www.uqac.quebec.ca/~flabelle/socio/normecajo.htm#2>

Васильева Е.М., Боровик И.В.
БГТУ, г. Минск, Республика Беларусь

Мотивационные факторы в процессе изучения иностранных языков

“... Воспитание, если оно желает счастья человеку, должно воспитывать его не для счастья, а готовить к труду жизни” (Ушинский). Готов ли каждый из нас к труду? Ведь отношение к нему определяется не столько нашей непосредственной целью или операционной стороной трудового процесса, сколько мотивами.

Что же такое "мотив"? Вот как толкуется слово "мотив" (фр. motif) в толковом словаре русского языка под редакцией Б.М. Волина и профессора Д.Н. Ушакова: 1) побудительная причина, повод к какому-нибудь действию; 2) довод в пользу чего-нибудь.

Система доводов, причин, поводов, т.е. система мотивов называется мотивацией. Под мотивацией понимается активное состояние мозговых структур, побуждающее человека к действиям, поступкам, направленным на

удовлетворение своих потребностей. А мотивация повышения активности студентов во время учебного процесса очень актуальна для работников вузов. Важнейшей задачей становится выработка не абстрактной любви к операционной стороне труда (а учебная деятельность и есть труд), а создание такой мотивации, которая делала бы этот труд делом, доставляющим человеку внутреннее, нравственное удовлетворение.

Таких мотивов может быть множество. Высокая оплата труда (повышенная стипендия и т.д.). Ожидание общественного признания. Честолюбие. Конкуренция. И даже любовь. Все мы, конечно же, используем кое-что из этого арсенала. И все же главное несколько в другом – это понимание общественной значимости труда, чтобы не только "своя рубашка ближе к телу". Как же создать такую мотивацию? Как превратить ее во внутреннее убеждение, в невозможность поступать иначе? Убеждать, словом, делом, личным примером. Это мотивация близкая, и, скажем прямо, не очень высокая.

При ближней мотивации в системе образования основная роль принадлежит личности преподавателя, его педагогическому мастерству, эрудиции, уровню и способам общения со студентами, объективности, требовательности, личностным качествам. Их прямое воздействие на тех, кого мы обучаем, не подлежит сомнению. Существует линейная связь между посещаемостью учебных занятий и качеством преподавания. Можно найти массу оправдательных доводов тому, что посещаемость низкая. И все же личностные качества преподавателя – на первом месте.

Обыкновенное явление: разговор двух людей. Разговаривают все и везде: дома, в автобусе, на работе. Стоит задуматься! На каком бы языке мы ни говорили, мы раскрываем свои мысли. Все мы говорим примерно одинаковые вещи, только с разной степенью темперамента и красноречия.

Важнее, как протекает общение преподавателя со студентами (со всеми вместе и с каждым в отдельности). Какую задачу ставим мы перед собой, идя на это общение? Ясно, что основная задача – это учебная; научить – это тот маяк, на который мы изначально берем курс. Курс, проложенный на карте знаний (а именно: в учебной программе), прям и гладок, все просто: работай по программе, и больше ничего не надо. Нет, он извилист, прихотлив, как русло реки на почти плоской равнине, которая круто петляет, и возвращается назад, и оставляет на своем пути старицы, мелеющие и зарастающие осокой, но иногда вдруг снова становящиеся основным руслом и снова набирающие силу.

Но что удивительно, даже уже в конце своей профессиональной деятельности ни один преподаватель не скажет: Все! Я достиг! Всему научил, всему научился! Нет, это всего лишь иллюзия. Это как свет далекой звезды –

мерцает, приближается, вот-вот коснешься рукой, и понимаешь: этот свет по-прежнему далеко, недостижим и до конца непостижим. И невозможно коснуться и понять: Все, Олимп! Человек обречен в своем стремлении учиться. Учиться у себя, у других, копировать, улучшать, доказывать ...

И этот процесс самоусовершенствования особенно важен для преподавателей. Если преподаватель интеллектуально богат (т.е. обладает всем комплексом человеческих качеств и профессионального мастерства), он интересен сам и вызывает интерес к своему предмету. Если принять на веру, что преподаватель – человек образованный, искренний, сдержанный, и к тому же любит свой предмет и умеет передать его студентам, то все, чем богат его внутренний мир, становится тем неиссякаемым источником, из которого можно пить сколько угодно, не боясь отравиться.

Хороший преподаватель подает материал четко, сжато и ясно, связывает известное с неизвестным, идет от простого к сложному, раскрывает вопрос таким образом, что одно вытекает из другого логически, он добр, готов вовремя прийти на помощь, подбодрить. Он никогда не бывает насмешлив (насмешка и чувство юмора – абсолютно разные понятия). Он постоянно овладевает вниманием аудитории и быстро определяет, когда и где студенты могут ответить на вопрос так, чтобы этот ответ подвел их самостоятельному решению задачи. Он предвидит трудности, которые могут возникнуть, и преодолевает их путем предельно ясного объяснения. Он не перескакивает с одной мысли на другую и не тратит драгоценное время на объяснение вещей интересных лично для него, но не существенных для предмета, который он преподает.

Существует общий принцип для всех профессий: если ты взялся за дело, то этому нужно отдавать все силы. Нужно стремиться к успеху ради самого дела. Преподаватель создает обстановку соревнования, награждая старание похвалой, а завершение работы дополнительными заданиями, которые интересны и той и другой стороне.

Преподаватель умеет показать студентам, каких успехов они уже достигли. Его задания не напоминают неразрешимые головоломки, и в то же время не являются легкими. Задания идут циклами по определенным темам, и вовсе не обязательно обрабатывать все за одно занятие, главное, чтобы к завершению цикла весь материал был усвоен. А уж повторение пройденного (регулярное!) творит чудеса. Оно дает студентам возможность убедиться, что объем их знаний увеличился. Им приятно видеть свой рост и быть уверенными в себе. Мы можем сделать следующий вывод: главным мотивирующим фактором в системе высшей школы является личность преподавателя.

Следующим мотивирующим фактором является элемент творчества в учебном процессе. Разнообразно построенные занятия, семинары, конференции по темам актуальным, дающим дополнительные знания, вызовут интерес у нашего студента и желание узнать еще больше. Предметные олимпиады, которые

раньше проводились систематически, вдохновляют студентов на такие подвиги, которые нам и не снились.

Индивидуализация всех форм занятий и заданий также является одним из мотивирующих факторов учебного процесса. Но на сегодняшний день у нас нет такой возможности. Игровые формы занятий (моделирование отдельных ситуаций), мотивирующие формы контроля знаний, тесты и кумулятивные оценки также можно отнести к мотивирующим факторам.

Психологи утверждают, что не только интерес, но и желание овладеть изучаемым предметом очень важны. Мы учимся, когда хотим научиться. Успех любой умственной деятельности зависит главным образом от того, насколько такая деятельность сочетается с желанием овладеть предметом. Желание не может появиться из ничего. Его не может быть, если нет цели. Нужно четко понимать не только, какую задачу в целом мы решаем, но и цель каждого конкретного задания.

Без ясного понимания цели намерение и желание не могут в полной мере влиять на процесс усвоения предмета. Без точного знания того, как вы успеваете, какие у вас слабые и сильные стороны подготовки, едва ли возникнет желание совершенствовать свои знания. Никто из вас не отправится к месту назначения, которое ему неизвестно, и никто не может изжить свои недостатки, о которых он не знает.

И все же мы говорим только о ближней мотивации, хотя дальняя мотивация гораздо более эффективна, потому что она связана с конечным результатом, с перспективами послеузовской деятельности. Такая мотивация очевидна во всех цивилизованных странах, где общество востребует и высоко оценивает интеллектуальный труд и где образование является определенным социальным гарантом. Ведь безработице подвержены в основном малообразованные, неквалифицированные слои населения. У нас же дальняя мотивация студентов не может успешно осуществиться в ближайшие годы. В последние годы отсутствовал кадровый заказ, основанный на достоверных статистических данных, что привело к перепроизводству специалистов во многих отраслях. Отсюда их неквалифицированное использование и низкая производительность труда. Рынок труда перенасыщен многими специалистами: педагогами, экономистами и инженерами большинства технических специальностей. Поэтому говорить об эффективности дальней мотивации несколько преждевременно.

Библиография

1. Столетов, В.Н. Диалоги о воспитании. // «Педагогика» Москва, 1978. – С. 76 – 77.
2. Hagboldt, Peter. Language Learning. – Chicago, Illinois: The University of Chicago Press. – 1935. – P. 52 – 55.