

показывает анализ научной и методической литературы, большинство педагогов видят в понятии «практика» только узкую, сугубо «утилитарную» форму обучения, для которой свойственно, прежде всего, применение и закрепление знаний учащихся, полученных ими в процессе теоретического обучения. Такой односторонний подход значительно выхолащивает педагогическую сущность практики. А вместе с узким наполнением понятия, сужается содержание самой формы учебной работы, ее глубина. Уточнение содержания понятия *практика* в педагогическом обороте, заслуживает особого внимания, поскольку изменение терминологии часто влечет за собой более существенные изменения и в самих образовательных системах.

Т. С. Ильиных,
С. В. Фалалеева,
Г. Р. Корнова
Екатеринбург

К ВОПРОСУ О МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ

Можно смело утверждать, что студент является неотъемлемой частью любого вуза. Своими достижениями, своим отношением к учебному процессу студенты определяют репутацию вуза, его известность. Немногие задумываются, что движет абитуриентами при выборе того или иного учебного заведения. Однако, зная систему целей, желаний, интересов и потребностей человека, понимая, что им движет, к чему он стремится, можно ответить на вопрос: «Как повлиять на сознательный выбор конкретного вуза, на заинтересованность студента в учебе, на его потенциал и целеустремленность?».

Существует множество причин, из-за которых люди «мечтают» попасть в высшую школу. Одни желают в дальнейшем зарабатывать большие деньги, другие хотят преуспеть в своем развитии, а третьи просто получить «корочки». В основе такого выбора лежит мотивация. Процесс мотивации сложен и неоднозначен. Она находится «внутри» человека, имеет персональный характер, зависит от множества внешних и внутренних факторов. Мотив не только побуждает человека действию, но и определяет способы и средства достижения целей. Основным рычагом воздействия на мотивацию являются стимулы. Стимулирование должно соответствовать потреб-

ностям, интересам и способностям человека, т. е. механизм стимулирования должен быть адекватен механизму мотивации. Методы стимулирования учебного процесса могут быть совершенно разными. Они зависят от предпочтений учебного заведения, платное или бесплатное обучение в данном заведении и, наконец, от желаний и стремлений самих студентов.

На основе изученных потребностей и интересов студентов института и колледжа, авторы проанализировали предпочитаемые методы стимулирования учебного процесса.

Студенты колледжа предпочитают следующие методы стимулирования:

- стажировка за рубежом;
- личность преподавателя;
- дружелюбная атмосфера в студенческой среде;
- проведение спецкурсов;
- комфортабельность помещений учебного заведения;
- благодарности за хорошее выполнение работы;
- постоянное напоминание, что учеба необходима.

В свою очередь студенты института причисляют к методам стимулирования учебного процесса следующие:

- доски почета;
- разнообразие занятий (деловые игры, дискуссии, встречи с деловыми людьми);
- совершенствование практической стороны обучения;
- проведение научных конференций совместно с другими вузами;
- возможность совмещения работы и учебного процесса;
- гранты;
- коллективные поездки в другие города и страны для обмена опытом между студентами;
- обеспечение студентов современной литературой и программными продуктами.

Следует отметить, что существуют и такие методы, которые одинаково интересны для студентов, как института, так и колледжа. К ним относятся:

- уменьшение суммы оплаты за обучение для студентов-отличников;
- трудоустройство лучших студентов;
- система «автоматов» (автоматически проставляемых зачетов и экзаменов).

По нашему мнению, наиболее эффективными методами стимулирования учебного процесса являются следующие направления деятельности:

1. Уменьшение суммы оплаты за обучение и система «грантов» для студентов, которые на протяжении учебного года справляются с нагрузкой и сдают все экзамены на «хорошо» и «отлично». Этот метод эффективен, поскольку происходит частичное высвобождение денежных средств, которые студент может потратить на что-то другое. Кроме того, это способствует стремлению студента быть лидером среди однокурсников в отношении учебы и увеличит процент учащихся, идущих на «красный диплом». А институт будет гордиться своими выпускниками.

2. Своеобразный «пережиток прошлого» – доски почета. Может здорово помочь повысить самооценку и укрепиться в глазах окружающих. Это будет полезно для тщеславных студентов, которые переполняются гордостью за свои успехи в учебном процессе. В дальнейшем все их усилия будут направлены на то, чтобы как можно дольше «провисеть» на доске почета.

3. Можно предложить трудоустройство студентам-отличникам. И это очень действенно, поскольку студентам в наше время устроиться на достойную (по их мнению) работу очень сложно. А если заранее известно, что после института для тебя приготовлено хорошее рабочее место, которое ты получишь. Если будешь усердно заниматься, то это весьма способствует улучшению качества обучения студентов.

4. Периодически организовывать коллективные поездки в другие города и, может быть, страны. Организовать такой проект как «Обмен опытом между студентами разных городов и стран мира», т. е. «наш» студент едет на один месяц или год за границу или в другой город, проходит обучение в другом вузе, а иностранный или иногородний студент приезжает в «наш» вуз.

5. Разнообразие занятий, организация учебного процесса таким образом, чтобы студенту было интересно получать знания: проведение деловых игр, дискуссий, встречи с деловыми людьми и другое, т. е. на занятиях необходимо отходить от скучного и монотонного записывания лекции. Это поможет студентам сформировать представление о жизненных трудностях, разовьет память и повысит посещаемость.

6. Можно проводить различные психологические игры, тренинги и т. п., позволяющие наладить атмосферу среди студентов. Это необходи-

мо поскольку, когда в группе царят дружеские отношения, то студентов уже тянет приходить в институт, чтобы побыть вместе со своими однокурсниками. Известно, что даже в организациях и фирмах уделяют большое внимание человеческим отношениям внутри коллектива, так как это улучшает общую работоспособность компании.

7. Немаловажную роль играет личность преподавателя. Как известно, эффективность обучения на 80% зависит от личности преподавателя, от используемых им образовательной программы и методов обучения, и лишь на 20% от самих слушателей. Преподаватель-мечта – это интересный современный человек, являющийся специалистом в своей области и, кроме того, всесторонне развитая личность, имеющая трезвый взгляд на любую ситуацию. Преподаватель должен передавать как теоретические знания, так и реальный жизненный опыт.

Проанализировав вышеперечисленные методы можно сказать, что по большому счету мотивация студентов высшей и средней школы совпадает. Различие заключается в том, что студенты института уже готовятся к самостоятельной жизни, они ориентируются на трудовую деятельность, им важна практическая сторона обучения. В свою очередь студенты колледжа больше мечтают о комфортабельности учебного заведения, об интересном преподавателе, о создании дружеской атмосферы в студенческой среде.

Таким образом, отвечая на глобальный вопрос: «Куда пойти учиться?», человеку необходимо в первую очередь определиться в своих интересах, потребностях, желаниях и целях. Это поможет ему в выборе учебного заведения, и дальнейшее обучение в нем не будет в тягость студенту.

Н. В. Каменских

Екатеринбург

К ВОПРОСУ О ПРЕПОДАВАНИИ ПРЕДМЕТА «ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА» В ВУЗЕ

Опыт проведения рыночных преобразований в России, начавшийся в 90-е гг. XX в., показал, что, если государство проводит экономические преобразования в неподходящих институциональных условиях, то эти попытки обречены на провал. Развитие и усложнение социально-экономических процессов, формирование рыночной экономики требует, прежде всего,