

кам, но и всему старшему поколению в целом, послушно и молча подчиняясь всем идущим сверху приказам, но оставаясь свободной в душе.

Решение большинства перечисленных выше проблем нам представляется прежде всего, в изживании остаточных методов в финансировании молодежной политики и реализации молодежных программ. Далее, как известно, молодежь остро чувствует фальшь особенно, если она идет от чиновников и политиков, поэтому нашим политикам и лидерам нужно как следует подумать, прежде чем предлагать что-либо молодежи. Нужно помнить, что недоверие молодежи, ее разочарование всегда выражается в несобранных голосах на выборах, массовом отъезде на «большую землю». Северным городам необходима четкая, финансово, а не словесно обоснованная целевая молодежная программа или, хотя бы, реальные статьи местного бюджета. Первостепенное внимание нужно уделять местным образовательным учреждениям всех уровней, предлагать те профессии, которые востребованы на местном уровне. Можно гордиться созданием нескольких дискотек, но не нужно забывать, кто первым обоснуется в этих дискотеках – милицейские патрули и наркоторговцы. Развлекательность хороша тогда, когда она является частью целой программы, а не панацеей всех проблем молодежи.

## **ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ ТРАДИЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА ДЛЯ ЦЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ**

**Е. Ю. Костоусова**  
преподаватель ЮИТ, Югорск

*Когда у нас уже есть штат, состоящий из  
подготовленных, умелых и энергичных людей  
в качестве следующего шага надо стимулировать  
их творческие способности.*

*А. Морита*

Для эффективного осуществления образовательного процесса и побуждения студентов к творческому мышлению, преподавателям, на сегодняшний день, приходится все чаще задумываться о методах

мотивации. Этих методов очень много, но сложность состоит в том, что средства мотивации, разработанные для одних студентов, оказываются неподходящими для других. Различия между людьми и истинные побуждения, которые заставляют отдавать работе максимум усилий, чрезвычайно сложны. Систематическое изучение мотивации с психологической точки зрения не позволяют раскрыть все причины и определить точно, что же побуждает человека к труду и, тем более, к творческой деятельности. Однако, основной причиной этих побуждений являются потребности. Чтобы на практике эффективно выполнять функцию мотивации, преподаватель должен овладеть современными моделями мотивации с учетом механизмов побуждения к тому или иному действию. Для начала нужно уяснить смысл главных понятий «потребности» и «вознаграждение». Потребность это побуждение к действию. Когда потребность ощущается человеком, она побуждает в нем состояние устремленности удовлетворить ее. Потребности невозможно непосредственно наблюдать или измерять. Об их существовании можно судить лишь по поведению людей. Со временем потребности имеют свойство меняться, подобно тому, как меняются сами люди. И поэтому использование потребностей в мотивации творческой деятельности дело совсем не простое. Потребности можно удовлетворить вознаграждением. В процессе образовательной и воспитательной деятельности используются внешние (оценки, грамоты, похвала и т. д.) и внутренние вознаграждения (чувство успеха, чувство содержательности и значимости выполняемой работы, чувство удовлетворения результатом) получаемые посредством самой работы. Для того, чтобы определить, как и в каких пропорциях нужно применять внутренние и внешние вознаграждения в целях мотивации, преподаватель должен установить: каковы потребности учащихся.

На сегодняшний день можно выделить следующие потребности студентов:

- потребность в знаниях (в информации);
- потребность быть принятым в коллективе и получить поддержку;
- потребность в личном развитии и росте. Таким студентам уделяют особое внимание. Дело в том, что именно таких студентов при-

влекают к научной деятельности. Это позволяет им получать более глубокие знания, развивать нестандартное мышление. Осуществление данной деятельности и достижение в ней определенных результатов дают определенный мотивационно-эмоциональный заряд.

Потребность в вознаграждении. Данный вид потребности удовлетворяется не только денежными выплатами в виде стипендии за хорошую учебу, и такими оценками как «4» и «5», но и признанием заслуг студента посредством наград, благодарностей, грамот, похвалы в соответственной форме, доверие и т. д. На сегодняшний день, в сфере образования, основным мотиватором являются оценки. И для того, чтобы побудить студента выполнить определенную работу, применяется старый способ воздействия – метод «кнута и пряника».

Но, как показывает практика, этот метод не эффективен. Метод оценивания работы студента по 5-балльной системе не стимулирует его на выполнение работы более качественно, не стимулирует к проявлению инициативы, не побуждает к творчеству. Возможно, данную проблему поможет решить рейтинговая система оценки знаний. Этот метод уже используется в некоторых учебных заведениях и дает определенный результат. В данном случае студент не просто получает «3», «4», «5», а зарабатывает баллы за инициативу, более глубокие и широкие знания, за неординарность мышления и т. д. Этот метод позволяет развить в студентах чувство соперничества, что, в свою очередь, позволит повысить качество знаний. Следующий вид потребности – потребность успеха. Данная потребность удовлетворяется процессом доведения работы до успешного завершения. Таких студентов нужно мотивировать, ставя перед ними задачи с умеренной возможностью неудачи, делегировать им достаточные полномочия для развязывания инициативы. Они охотно участвуют в конкурсах, соревнованиях, во внеклассных мероприятиях. Активное участие поощряется в соответствии с достигнутыми результатами. Здесь приведены лишь наиболее распространенные потребности и способы активизации студента в образовательном процессе. Но нужно помнить, что студент, как личность, зачастую не желает ощущать себя объектом чьего бы то ни было влияния и преднамеренного воздействия, что осложняет процесс мотивации, который требует немалых усилий и индивидуального подхода.

Существуют и другие препятствия на пути эффективной мотивации образовательного процесса – это ситуационные, личностные, и др. факторы, влияющие на мотивацию. К ним относятся:

- способы формального и неформального общения преподавателя и студента;
  - организационный климат;
  - используемые способы и методы обучения;
  - существующая культура и групповые нормы.
- одним из препятствий может быть также недостаточность собственных способностей студента для выполнения задания.

Таким образом, для того, чтобы подключить студента к реализации целей образовательного процесса, надо применить ту мотивацию, которая побудила бы его к действию. И только при соответствующих мотивациях можно вдохновить студента на творческую деятельность.

## **ВОЗМОЖНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ И ПУТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ (на примере ЮИТ)**

**В. П. Курятников**  
преподаватель ЮИТ, Югорск

Понятие «партнерство» стоит в одном синонимическом ряду с такими понятиями, как «сотрудничество», «взаимодействие» и предполагает кооперацию («совместно-разделенную деятельность») нескольких людей для достижения ими собственных целей. Первой ступенью кооперации выступает выработка общих целей на основе частных, индивидуальных.

Вторая ступень предполагает равноправие участников взаимодействия.

Это означает, что общая цель деятельности не ущемляет индивидуальных потребностей ее участников, а напротив, полно отражает их. Следовательно, для вступления в партнерские отношения за-