

УДК 331.101.3

І. М. Небава, асп.,

Л. О. Нікіфорова

МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ 1—3 КУРСІВ ПРОТЯГОМ РОБОЧИХ ТРИМЕСТРІВ

Досліджено питання внутрішньої мотивації студентів щодо проходження виробничої практики на підприємствах. Виробничу практику студентів розглянуто з точки зору класичної змістовної теорії мотивації персоналу А. Маслоу.

Вступ

Відомо, що темпи економічного зростання та рівень добробуту залежать все більшою мірою від інтелектуальних ресурсів, потенціальним носієм яких є студентська молодь. У зв'язку з цим варто підкреслити значення, якого набуває сьогодні якісна фахова підготовка студентства. Основою будь-якого наполегливого навчання, продуктивної роботи є бажання досягти поставленої перед собою мети — матеріальної або духовної, що, в свою чергу, є мотивацією. Мотивація є основним компонентом самосвідомості працівника, що визначає його ставлення до праці, а отже працівник буде працювати з більшою або меншою ефективністю, сподіваючись за свою працю отримати ті чи інші матеріальні або духовні блага для задоволення своїх потреб. Отже, мотивація праці є спонуканням людини до активної діяльності для задоволення матеріально-побутових, духовних потреб і запитів, яке досягається за рахунок її праці. Отже ефективне стимулювання студентів до навчання та отримання якісного рівня знань залишається актуальним питанням у вищих навчальних закладах.

Сучасний спеціаліст в умовах бурхливого розвитку новітніх технологій повинен досконало володіти не тільки глибокими теоретичними знаннями, а й значною мірою мати змогу вирішувати будь-які практичні задачі. Забезпечити відповідний рівень підготовки фахівців дозволяє перехід вищих навчальних закладів на триместрову систему навчання, за якою два триместри являються теоретичними, а один — виробничий [1]. У Вінницькому національному технічному університеті (ВНТУ) на першому та другому курсах усі студенти паралельно із освоєнням основної програми навчання отримують одну із 18 робітничих професій в проекції на майбутні спеціальності, а на кожному наступному курсі (до четвертого) впродовж одного триместру працюють на робочих місцях підприємств та організацій різної форми власності відповідно до здобутої професії, з року в рік підвищуючи свою кваліфікацію [2]. Таке поєднання навчання і виробництва є досить вдалим, так як дозволяє студентам реалізувати свої можливості, досягти поставленої мети, стати більш самостійною і незалежною людиною тощо. Завданням викладачів є стимулювання студентів до здобуття професійних навичок та досвіду не лише винагородою у вигляді високих оцінок, але й використовуючи інші мотиваційні та психологічні прийоми. Взагалі, у теорії мотивації термін «винагорода» має більш широке значення, ніж просто гроші або задоволення, з якими це поняття найбільш часто асоціюється [3]. Винагорода — це все те, що людина вважає цінним для себе. Але розуміння цінності у людей неоднакове, а тому різною є оцінка винагороди та її відносного рівня. Персоналізація (індивідуальна або групова) форм і методів винагороди є фундаментом дієвості будь-якої моделі мотивації, а матеріальні потреби ще довго будуть залишатись домінуючими.

Після 1-го курсу студенти економічних спеціальностей отримують можливість набути робітничу професію «Обліковець: реєстрація бухгалтерських даних». Протягом 3-го триместру студенти проходять виробничу практику безпосередньо на підприємствах, де за кожним першокурсником закріплюється його керівник. Ця практика, з одного боку, є досить ефективним методом навчання, так як студенту, окрім лекцій у аудиторіях, пояснюється все, так би мовити, з перших рук, робітниками, які мають великий досвід роботи, а з іншого боку, це є для студентів незамінним досвідом, так як вони відчують себе у колективі не просто присутнім, а його часткою, мимоволі переймають професійні звички своїх наставників, безпосередньо беруть участь у виробничому процесі, опановують тонкощі своєї майбутньої професії, які б не могли засвоїти у аудиторіях. Також студенти знайомляться з виробничою дисципліною, вивчають структуру кадрів, обов'язки працівників, відчують себе часткою процесу виробництва, що вселяє їм повагу до самих себе.

Після проходження робочого триместру та здачі кваліфікаційного іспиту, студент отримує не лише робітничу професію, але й стає зовсім іншою людиною. Як правило, він стає більш зібраним, відповідальним, самостійнішим, ґрунтуючись на засвоєному досвіді, приймає частіше самостійні рішення, за які готовий нести відповідальність. Такий студент відчуває себе вже не просто учнем у ВУЗі, а й самостійним робітником, який вже може забезпечити своє майбутнє. Ця впевненість допомагає студенту краще навчатися, і бути більш спокійним у житті поза межами навчального закладу.

Проходження практики студентами 1—3 курсів безумовно, знаходиться в призмі змістовної теорії мотивації А. Маслоу [4], що дозволяє виділити декілька груп мотиваційних аспектів, під вплив яких потрапляє студент, який проходить практику на реальному виробництві:

1. Матеріальні стимули: студенти, які після проходження практики чи навчання робітничої професії успішно складають кваліфікаційні іспити отримують стипендію на наступний триместр; стосовно студентів-контрактників, які не отримують стипендії у ВУЗі, а таких більшість, матеріальний стимул сьогодні не грає такої значної ролі, так як стипендію вони все одно не отримують (свої матеріальні потреби вони задовольняють шляхом отримання субсидій від батьків тощо). Для таких студентів більшу роль починають відігравати стимули іншого рівня, які задовольняють так звані потреби безпеки. Такі студенти оцінюють свою майбутню роботу, в першу чергу, з погляду забезпеченості і стабільного існування в майбутньому; також, щодо матеріального стимулу, то слід додати, що багатьох студентів приваблює можливість вже після першого курсу отримати професію і на літніх канікулах самим заробляти гроші, бути, якоюсь мірою незалежними від батьків. Цей факт є чи не одним з найпотужніших стимулів для отримання кваліфікації.

2. Стимули, які задовольняють потреби безпеки: по-перше, студенти, які проходять виробничу практику на підприємствах знайомляться зі своєю майбутньою професією, так би мовити «з середини». Вони на власні очі переконаються в обмеженнях та перевагах обраної ними спеціальності, що дає змогу, переконатися у правильності вибору професії, чи подобається вона їм. Деякі студенти після проходження практики розуміють, що саме цього вони і прагнули. Це, в принципі, і є однією з цілей проходження виробничої практики — допомоги студенту знайти своє місце, зрозуміти яка професія йому більше до вподоби, присвятивши себе якій він зможе стати гарним фахівцем; по-друге, студенти, які точно впевнені в правильності обрання своєї професії, зможуть, як зазначалось вище, оцінити свою майбутню роботу, в першу чергу, з погляду забезпеченості і стабільного існування в майбутньому. Цей висновок вони можуть зробити, поспілкувавшись з тими спеціалістами, за якими вони закріплюються для отримання кваліфікації.

3. Стимули, які задовольняють потреби належності до соціальної групи: будь-який студент прагне до участі в спільних діях, вона хоче дружби, любові, бажає бути членом визначеної групи людей, брати участь у суспільних комунікативних заходах тощо, тому слід зауважити, що, по-перше, отримуючи професію студент вже відчуває свою належність до якоїсь соціальної групи, він вже розуміє проблеми цих людей, цікавиться тими же питаннями, що і його колеги тощо. Студент, отримавши професію, починає відноситись до себе вже не як до молоді, яка просто навчається у ВНТУ, а як до спеціаліста, який вже належить до якоїсь касти, може дати кваліфіковану пораду, за необхідності своїми знаннями заробити кошти. Студенти починають відчувати себе вже повноцінними членами суспільства, досить самостійними та поважними.

По-друге, студенти, які вже мають професію і прагнуть підвищити свій рівень не завжди це можуть собі дозволити за межами ВНТУ, так як будь-яке навчання коштує дорого. Тому можливість підвищити свою спеціалізацію, підвищити свій рейтинг, як спеціаліста, серед колег вони сприймають з ентузіазмом, тим паче, що це безкоштовно і по складанню кваліфікаційного іспиту вони отримують свідоцтво про присвоєння кваліфікації державного зразку. Слід також додати, що деякі із студентів знають цю роботу на досить високому кваліфікаційному рівні, бо працювали на ній до вступу у ВНТУ, а свідоцтво про присвоєння кваліфікації не мають взагалі, тому вони з радістю сприймають таку можливість.

По-третє, іноді, студенти, які вже мають професію готові перекваліфікуватися на когось іншого з різних причин — деякі вважають свою роботу не досить цікавою; деякі мають бажання опанувати декілька професій, щоб бути впевненим у тому, що вони завжди знайдуть роботу; деяким, навпаки, вже запропонували роботу, але не за їх спеціальністю і тому вони вимушені перекваліфікуватися — причин багато, всі вони різні, але суть у них одна: таких студентів не потрібно примушувати вчитися, вони самі розуміють чого вони хочуть і як цього досягти.

4. Стимули, які задовольняють потреби визнання і поваги — дана потреба логічно впливає з попередніх. Коли людина забезпечена матеріально, не боїться завтрашнього дня, відчуває свою приче-

тність до певного кола людей, їх хочеться визнання себе і як людини, і як спеціаліста не лише самим собою чи рідними, але й друзями, колегами тощо. Дана група потреб відображає бажання людей бути компетентними, сильними, здатними, упевненими в собі, а також бачити, що навколишні визнають їх такими і поважають за це. Дана потреба у студентів задовольняється тим, що, отримуючи кваліфікацію, вони автоматично стають спеціалістами у якійсь області, а це дає повагу, в першу чергу, до самого себе. Якщо студент гарно навчався, досить глибоко розбирається у своїй професії, може запропонувати якісь раціоналістичні пропозиції, то він отримає повагу своїх старших колег, які його навчали, зарекомендує себе на підприємстві, як гарний спеціаліст, що в свою чергу дасть йому шанс після закінчення ВНТУ піти працювати на це підприємство. Досить часті випадки, коли студент, починаючи з I курсу, проявив себе на якомусь підприємстві чи фірмі і на наступну практику (на II та III курсах) його запрошує вже само підприємство, а, починаючи з IV—V курсів, він вже працює на цьому підприємстві, і керівник побоюється втратити такого працівника, що, в свою чергу, тягне за собою підвищення не лише матеріального добробуту цього студента, але й його самоповаги.

Такий спеціаліст цінний тим, що знає свою роботу «з низу до гори» — в першу чергу це стосується менеджерів, які управляють підприємствами. Якщо випускники-менеджери знають не лише теорію управління, але й виробничі функції основного персоналу підприємства, то вони дійсно можуть запропонувати доцільні зміни у структурі управління підприємством, знаючи як це відобразиться на працівниках всіх рівнів.

Висновки

Таким чином робочі триместри, які надають можливість студентам отримати робітничу професію, закріпити перші професійні навички, отримати досвід з «перших рук» безпосередньо на виробництві, стати більш самостійною людиною є необхідними у сфері навчання. Провівши аналіз інтеграцій навчання та виробництва з точки зору теорії мотивації А. Маслоу, можна констатувати, що навчання студентів на підприємствах протягом робочих триместрів є не лише дуже вдалим і корисним поєднанням, як передумова якісної фахової підготовки, яка дає змогу не лише ефективніше впроваджувати процес навчання, але й є своєрідним інструментом мотивації студентів для досягнення якісних знань і повністю відповідає класичним теоріям внутрішньої та зовнішньої мотивації людини.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Мокин Б. И. Итоги восьмилетнего эксперимента по внедрению трехуровневой системы обучения «бакалавр, инженер, магистр» в ВГТУ // Вестник международной академии наук высшей школы / Б. И. Мокин. — 1999. — № 3 (9). — С. 80—92.
2. Організація практики студентів у ВНТУ – зразок для усіх ВНЗ України // Часопис «Імпульс». — 2008. — № 4 (671). — С. 2.
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы :[учебник] / Е. П. Ильин. — СПб.: Полёт, 2005. — С. 304.
4. Кузевич (Нікіфорова) Л. О. Аналіз основних положень теорій мотивації, їх еволюція та становлення / Л. О. Кузевич (Нікіфорова) // Формування ринкової економіки в Україні: зб. наук. пр. — К., 2004. — № 13. — С. 587—599.

Матеріали статті рекомендовано до опублікування оргкомітетом IX Міжнародної науково-практичної конференції «Гуманізм та освіта» (10—12 червня 2008 р.)

Надійшла до редакції 19.06.08
Рекомендована до друку 24.06.08

Небава Ігор Миколайович — аспірант, **Нікіфорова Лілія Олександрівна** — асистент.

Кафедра економіки промисловості та організації виробництва, Вінницький національний технічний університет