

ВПЛИВ ОЦІНЮВАННЯ НА МОТИВАЦІЮ ДО ВИВЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ МОВ У СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Дейнека Світлана Олександрівна

викладач кафедри англійської та німецької філології

ПНПУ імені В.Г. Короленка

м. Полтава, Україна

Сосой Галина Станіславівна,

старший викладач кафедри англійської та німецької філології

ПНПУ імені В.Г. Короленка

м. Полтава, Україна

Вступ. При навчанні студентів чинник контролю і оцінки відіграє досить важливу роль. Студенти найважче переживають неадекватний контроль, і саме вони можуть більше за інших типів слухачів боятися оцінок, які є для них якимсь критерієм компетентності. Вважається, що максимально можливе зняття зовнішнього контролю, мінімізація застосування контролю і результатів навчання і покарання сприяють розвитку правильної учбової мотивації. Психологи відзначають, що використання заохочень і покарань як методів оцінки, ослабляє внутрішню мотивацію [1]. У людини створюється враження, що не він сам, а зовнішні оцінки є причинами його поведінки. У результаті цього навчання починає виконуватися не через його внутрішні переваги, а заради зовнішніх нагород. Все сказане не означає, що зовнішні нагороди і осуд абсолютно даремні і не потрібні. Вони потрібні, але в абсолютно іншій функції. Вони повинні не контролювати діяльність, а інформувати слухача про успішність його діяльності, про рівень його компетентності. В цьому випадку вони служать підставою для винесення думки про досягнення або недосягнення бажаного результату (що дуже важливо для збереження внутрішнього контролю за діяльністю), а не є спонукальними силами цієї діяльності.

Мета дослідження. Дана наукова розвідка має на меті аналіз впливу оцінки на навчальний процес у вищих навчальних закладах. Однією з найбільш поширених форм контролю учбової діяльності була і залишається учбова

оцінка (бал). Ефективність використання цієї форми для багатьох є спірним питанням. Тим часом якщо викладачі постійно і вельми часто користуються оцінкою як мотивуючим засобом, як засобом спонуки дорослу людину до активної роботи, то тим самим вони зрушують центр мотиваційної сфери з самої діяльності, з її результату і процесу на оцінювання діяльності, тобто на щось зовнішнє по відношенню до цієї діяльності. Оцінка в цьому випадку може придбати в очах слухача фальшиву цінність і затулити справжнє значення його діяльності. У разі навчання дорослих людей не можна надавати велике значення методу оцінки в балах, потрібно прагнути встановлювати зворотний зв'язок з аудиторією для обговорення і аналізу результатів діяльності, а не для осуду або критики. Оцінка сама по собі може зачепити самолюбність і виступити негативною мотивацією учбовій діяльності.

Матеріали і методи. Під час дослідження було використано такі методи, як анкетування, аналіз, узагальнення. Отримані результати свідчать, що діяльність дорослих, не підкріплена в належній мірі пізнавальною потребою і інтересом, направлена головним чином на зовнішні її атрибути, на оцінку (заохочення, уникнення критики), стає недостатньо ефективною, оцінка часто стає неадекватною.

Результати і обговорення. Оцінка для багатьох слухачів перестає відігравати мотивуючу роль, а тоді і сама учбова робота може втратити для деяких з них всяку цінність. Тому останніми роками педагоги, методисти, психологи і самі викладачі посилено шукають нові форми оцінки учбової роботи студентів. Для формування позитивної стійкої мотивації учбової діяльності важливо, щоб головним в оцінюванні роботи дорослої людини був якісний аналіз цієї роботи, підкреслення всіх позитивних моментів, просувань в засвоєнні учбового матеріалу і виявлення причин наявних недоліків, а не тільки їх констатація. Цей якісний аналіз повинен бути спрямованим на формування у слухачів адекватної самооцінки роботи, її рефлексії.

На думку Н.О. Приходькіної «при обґрунтуванні бальної оцінки викладачеві варто підкреслити, що вона є сумою балів, якими відзначені всі

позитивні сторони роботи. Накопичувальна система балів сприяє створенню стійкої мотивації більше, ніж система, за якої віднімання балів від максимально можливого за недоліки в роботі» [2]

Найважливішу роль у формуванні мотивації грають еталони, з якими людина порівнює одержані результати діяльності. Їх роль виконують особисті стандарти досягнень. Особистий стандарт виробляє для себе сам слухач. Але такий самий стандарт щодо досягнень своїх підопічних формує і викладач. Він може бути орієнтований або на усереднені суспільно орієнтовані абсолютні норми, або на індивідуальні відносні норми. І останнє, оскільки всі люди різні, вони мають різний життєвий досвід і свою власну систему цінностей. Орієнтація на усереднені норми приведе до того, що одні не відповідатимуть вимогам, а для інших ці вимоги будуть дуже низькими.

При орієнтації на індивідуальні відносні норми викладач, враховуючи можливість дорослих або сформованих окремих груп, ставить кожному свої, індивідуальні по трудності і за часом досягнення завдання і дозує їх ускладнення. Таким підходом створюються передумови для формування у слухачів адекватного особового стандарту досягнення, що відображає реалістичні вимоги до власних можливостей, а також для вироблення такого способу причинного пояснення своїх результатів, який підвищує відповідальність слухача в процесі навчання, для становлення позитивної самооцінки, що робить дорослу людину емоційно стійкою у разі невдачі.

Навчання людей – це складний і динамічний в плані соціально-психологічної взаємодії процес. По-перше, учбова діяльність для дорослих не є ведучою і тому не займає стільки часу, скільки, наприклад, у студентів денного відділення. У таких групах не завжди встановлюється психологічний контакт, може бути відсутньою згуртованість. З іншого боку, дорослі часто простіше знаходять спільну мову, а на заняттях “працюють” професійніше (уміють працювати в команді).

З цієї точки зору цікаво розглянути такий аспект учбової діяльності, як її колективна форма. Останніми роками в процесі навчання все ширше

застосовуються різні форми сумісної – колективної і групової – діяльності дорослих на заняттях. Це пов'язано головним чином із спробами інтенсифікувати учбовий процес, зробити учбову роботу слухачів ефективнішою. Різні форми колективної діяльності грають значну роль і в становленні мотивації навчання, що пояснюється декількома обставинами [4].

Для становлення мотивації учбової діяльності велике значення має включення всіх слухачів в активну учбову роботу, бо тільки в процесі діяльності може формуватися потрібна мотивація. Проте прийоми, вживані при індивідуальній формі навчання, не завжди дають належний ефект. У групі можуть бути слухачі, на яких ці прийоми не надають очікуваної дії. Тим часом використання групових форм навчання втягує в активну роботу навіть таких «глухих» слухачів, оскільки, потрапивши в групу колег, які разом виконують певне завдання, слухач не може відмовитися виконувати свою частину роботи, інакше підведе весь колектив, а значущість колективної роботи для дорослих достатньо ясна і висока. Крім того, працюючи в мікроколективі, кожен його член прагне бути не гірше за інших, виникає здорове змагання, яке сприяє інтенсифікації учбової роботи, додає їй емоційну привабливість, що також грає роль в становленні відповідної мотивації.

Нарешті, різні форми колективної учбової діяльності дають можливість диференціювати цю діяльність для різних категорій студентів, розподілити завдання так, щоб зробити їх цікавими для кожного слухача. Це також вельми важливо для становлення мотивації навчання. При цьому можна залучати ті сторони особистості слухачів, які в рольовій грі проявлять себе з кращого боку. В цей час інші можуть, спостерігаючи і аналізуючи, вчитися новим проявам. Також можна примусити людину зацікавитися невластивими йому в житті ролями, спробувати проявити ті якості, які в житті, можливо, знаходяться в «сплячому» стані. У такій взаємодії навчання відбувається не стільки з боку викладача, який тут грає швидше направляючу роль, скільки з боку самих учасників колективного навчання [3]. Важливими умовами розкриття потенціалів членів групи є внутрішнє самопочуття в групі, відносини з

одногопупниками і викладачами, згуртованість групи, топто всі складові психологічного клімату колективу. Тому необхідно приділяти досить часу для посилення позитивних моментів і згладжування негативних. Цьому можуть допомогти, наприклад, спеціальні психологічні тренінги, які можуть бути і елементом необхідного розвантаження, і способом поліпшення соціально-психологічного клімату за рахунок тіснішого і нестандартного спілкування.

Висновки. Обережно треба використовувати в поточному обліку незадовільні відмітки, а на початку навчання, мабуть, краще зовсім їх не використовувати. Натомість треба просто вказувати на наявні пропуски в роботі і показувати можливості їх заповнення або виправлення.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Григор'єва Т. Управління процесом мотивації навчання дорослих іноземним мовам URL : <http://eprints.zu.edu.ua>
2. Приходькіна Н. О. Особливості впливу контролю на формування навчальної мотивації студентів. URL :
http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_5/22.pdf
3. Холмакова Ю. В. Мотивація до вивчення іноземних мов як феномен сучасної науки та практики. *Молодий вчений*. квітень. 2016. № 4.1. (31. 1). С. 104.
4. Dörnyei Zoltan. Motivation in second and foreign language learning. URL:https://www.academia.edu/2695399/Motivation_and_second_language_acquisition