

УДК 378.046.4

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ И ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИИ АСПИРАНТОВ К РАЗВИТИЮ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЙ СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ

Козубцов Игорь Николаевич¹, Таршилова Людмила Сергеевна²

¹ доктор педагогических наук, профессор, Институт педагогического образования и образования взрослых имени Ивана Зязюна НАПН Украины, г. Киев, Украина

² кандидат экономических наук, ассоциированный профессор, НАО «Западно-Казахстанский аграрно-технический университет имени Жангир хана», г. Уральск, Казахстан

Аннотация: Проблема определения поведения аспирантов привлекает внимание как научных руководителей науки, так и исследователей в различных областях знаний. Характеристики поведения человека зависят от мотивации. Мотивация аспирантов влияет на их компетентность, продуктивность и эффективность в процессе написания научных работ. Доказано, что наиболее эффективные результаты достигаются аспирантами с наиболее развитой самомотивацией. Поэтому целью данного исследования является обоснование подхода к формированию учебной мотивации как одного из компонентов педагогических условий, успешно ориентирующих аспирантов на профессиональное развитие методологической культуры. В данном исследовании представлены несколько педагогических технологий, связанных с формированием у аспирантов активной и универсальной мотивации к научным исследованиям. Проанализированы педагогические технологии мотивации аспирантов. Для апробации этих педагогических технологий в ряде аспирантур были проведены многочисленные эксперименты, которые подтвердили ранее сформулированные гипотезы о самомотивации. Воспроизводимость полученной педагогической технологии в научных школах свидетельствует о высокой степени ее готовности как образовательной технологии.

Ключевые слова: педагогическая технология, мотивация, аспирант, развитие, методологическая культура.

Введение. Постановка проблемы исследования

Проблема мотивации аспирантов является объектом внимания не только научных руководителей, но и предметом многих исследований. Мотивация – одна из основных характеристик, побуждающих человека к деятельности в различных сферах жизни.

Из исследований (В. Мясищев) достоверно известно, что успешность научной деятельности аспирантов на 70-80% зависит от мотивации и на 20-30% – от интеллекта. Мотивация также определяет этичность поведения исследователей в их научной деятельности. Мотивация аспирантов влияет на их профессионализм, продуктивность и эффективность при написании научной работы.

Согласно подтвержденным результатам исследований [1; 2], существует группа аспирантов, мотивированных на реализацию своего будущего карьерного роста. Поэтому научным руководителям следует помнить об этом и выбирать такой подход, при котором отношение к таким аспирантам будет адекватным и стимулирующим их профессиональный рост. Конечно, следует также признать, что мотивация не должна быть жадностью и временной выгодой. Понимание текущего состояния мотивации студентов, поступающих в аспирантуру, может улучшить этот процесс. Очевидно, что при принятии потенциальным кандидатом решения о поступлении в аспирантуру может сосуществовать практически любая комбинация этих мотивов. На основании среднестатистических данных (рис. 1) авторы работы [1] считают, что учебный процесс в системе послевузовского образования

нуждается в модернизации, начиная с учебных планов и программ дисциплин.

Мотивы	Аспиранты
получение отсрочки от службы в вооружённых силах	32
развитие своих профессиональных знаний	55
аспирантура-мостик для карьеры в других сферах деятельности	46
стремление сделать карьеру в науке	41
познавательный интерес	33
приглашение научного руководителя	14
не было других вариантов	7
желание пойти путями родителей	5

Рисунок 1. Мотивация студентов к обучению в аспирантуре, %.

Анализ последних исследований и публикаций по данному направлению

Исследований, посвященных развитию мотивации деятельности человека (аспиранта), достаточно много. По мнению Скотта Е. Фалмана [3], аспиранты должны быть добровольцами. Это должно проистекать из искренней увлеченности самой работой и научным исследованием поставленной проблемы, а не из надежды получить богатство, престиж или постоянную должность в высшем учебном заведении. Однако неизбежно возникают трудности, препятствия и неудачи, а иногда и внешние практические проблемы, которые могут демотивировать аспирантов. Возможно, лучшее, что может сделать консультант это:

1) помочь разбить кажущиеся бесконечными проблемы на более мелкие, реально решаемые;

2) определить точки на этом пути, где могут быть перерывы, где они могут написать достаточно хорошую или отличную диссертацию.

Г. Дэй также считает, что аспиранты должны быть самомотивированы. Нет ничего плохого в том, чтобы время от времени подбадривать аспирантов, когда они сталкиваются с трудностями, но их образование должно быть в их собственных руках [4].

Иную точку зрения представляет К. Ридер в своей статье [5]. Автор пришел к выводу, что низкая мотивация преподавателя может оказывать негативное влияние на аспирантов. Это приводит к снижению качества преподавания и заинтересованности аспирантов. Результаты данного исследования связывают мотивацию преподавателей с мотивацией аспирантов, а мотивацию аспирантов с мотивацией преподавателей. Уровень мотивации преподавателей и аспирантов влияет на уровень мотивации их коллег. Около 60% преподавателей заявили, что их высокий уровень мотивации влияет на мотивацию их аспирантов. Кроме того, около 20% аспирантов заявили, что они привыкли к переменной мотивации преподавателей или знакомы с различными стилями преподавания. С другой стороны, около 20% аспирантов заявили, что успех курса зависит от самих аспирантов, но мотивация преподавателя может влиять на мотивацию аспирантов. Почти 99% аспирантов согласились с тем, что мотивация преподавателя связана с их собственной мотивацией; только 1% придерживался иной точки зрения, а большинство аспирантов считали, что мотивация преподавателя важнее их собственной.

Предметом исследования [6] было изучение факторов, влияющих на мотивацию к продолжению высшего образования. Мотивационные факторы сильно отличаются от тех, что перечислены в [2]. Наиболее распространенными мотивационными факторами оказались продолжительность программы (26,5%), поиск более широких профессиональных возможностей (24,8%), стремление к обучению в течение всей жизни (23,9%), уровень аккредитации университета (12,8%), приверженность университету (9,4%) и стратегии набора (2,6%). По мнению А. Новикова, включение мотивов в квалификационные характеристики имеет негативные последствия [7]. Как только мотив включается в образовательные стандарты и учебные программы, необходимость его программирования

становится проблематичной. Это означает потерю индивидуальности человека.

Теоретический анализ исследования показывает, что, несмотря на существование различных концептуальных подходов, учитывающих природу мотивации, в настоящее время преобладают следующие требования:

а) необходимость целенаправленного воздействия на учебную мотивацию аспирантов как со стороны научно-педагогических работников, так и со стороны их научных руководителей;

б) необходимость учета особенностей сферы мотивации аспирантов;

в) создание условий для перехода внеличностной мотивации во внутреннюю на определенных этапах обучения.

Однако необходимы дополнительные исследования психологических условий и механизмов реализации этих требований. Таким образом, психолого-педагогическая проблема мотивации аспирантов к исследовательской деятельности на основе этики до конца не решена.

В работе [8] И. Беттс указывает, что успешная мотивация может быть одним из ключевых педагогических условий формирования исследовательской компетентности будущих научных сотрудников.

Важнейшим фактором, влияющим на развитие методологических компетенций аспирантов, является их происхождение [9]. Автор указывает, что в высших военных учебных заведениях недостаточное внимание уделяется мотивации аспирантов [10].

Выделение части общей проблемы решение, которой посвящается статья

Представленные результаты обосновывают необходимость изучения проблемы учебной мотивации как важного педагогического условия стимулирования аспирантов к развитию методологической культуры.

Цель статьи

Целью данной работы является изложить некоторые подходы стимулирования учебной мотивации аспирантов как компоненту педагогических условий, ориентирующих на развитие методологической культуры.

Материалы и методы исследования

Для решения поставленных задач были использованы следующие методы исследования:

Теоретические методы:

- историко-аналитические методы для анализа и обобщения научной литературы по вопросу исследования при определении объекта и предмета исследования; методы структурно-генетического анализа и синтеза;
- методы восхождения от абстрактного к конкретному;
- методы аналитического и сравнительного анализа для аналитической и сравнительной оценки новизны результатов исследования;
- методы синтеза основ исследования;
- методы моделирования для разработки моделей педагогического проектирования;
- методы обобщения для формулирования рекомендаций.

Теоретические основы исследования составляют известные результаты работ: Б. Ананьев, А. Асмолов, Л. Божович, Г. Буш, А. Вербицкий, Л. Выготский, П. Гальперин, В. Гордон, В. Давыдов, Л. Данилова, А. Коваленко, Г. Костюк, О. Кряжева, А. Леонтьев, Б. Ломов, В. Моляко, А. Осборн, Ж. Пиаже, Ю. Поваренков, К. Роджерс, С. Рубинштейн, А. Цимбалюк, В. Шадриков, Н. Ярошевский, Дж. Аткинсон, Д. Берч, Г. Айзенк, В. Асеев, Н. Аха, А.Д. Браун, С. Занюк, К. Левин, Г. Мюррей, Г. Орлотт, А. Реан, В. Столин,

Н. Хекхаузен и Ф. Хоппе.

Результат исследования

Как известно, деятельностный подход в образовании выражает необходимость обеспечения необходимых условий для личностного развития и самореализации человека как субъекта в образовательном процессе и в будущей профессии. Этот подход применим и к образованию аспирантов. С этой точки зрения рассмотрим учебную мотивацию, которой посвящена данная статья, как педагогическое условие обеспечения методической подготовки аспирантов.

В общем случае учебная деятельность относится к педагогическим (познавательным) мотивам. Практическая же деятельность обусловлена профессиональными мотивами. К сожалению, практических решений проблемы «естественного» перехода аспирантов от учебной деятельности к профессиональной, основанных на существующих теориях, не существует.

В процессе специализации субъекта в будущей области деятельности происходит так называемое развитие, а точнее, изменение мотивационной структуры деятельности.

Согласно гипотезы В. Шадрикова [11], процесс мотивационного развития аспирантов происходит по следующим направлениям:

- трансформация основной мотивации в мотивацию исследовательской деятельности;
- динамика мотивации профессиональной исследовательской деятельности.

Динамика мотивации профессиональной исследовательской деятельности аспирантов проявляется в следующих направлениях:

- возникновение и новая смена большого числа старых мотивов;
- изменение абсолютной и относительной значимости отдельных мотивов;
- изменения в структуре мотивов.

Формирование структуры профессиональных мотивов происходит по мере того, как аспиранты движимы необходимостью осуществлять исследовательскую деятельность и делают это.

Как в теоретическом, так и в практическом плане профессиональные мотивы можно разделить на несколько групп:

- 1) Мотивы, связанные с собственной научной деятельностью;
- 2) мотивы, связанные с социальной значимостью научной работы;
- 3) мотивы самоутверждения в научной деятельности; и
- 4) мотивы профессионального совершенствования.

К внутренним мотивам аспирантов относятся интерес к знаниям, любознательность, потребность в получении новых знаний, самоутверждение и самовыражение, развитие личности. Социально ценными результатами являются стремление к повышению уровня общей культуры и достижение успехов в конкретной научной области.

Мотивация аспирантов личным примером их руководителей (М. Корняков, Н. Дроздова, С. Забара, Л. Мараховский, Л. Таршилова, Ю. Хлапонин) является важным психолого-педагогическим условием развития методологической культуры у аспирантов. При этом уместно трансформировать известную сентенцию Г. Сковороды, что «научный руководитель, мотивирующий аспирантов и подающий им личный пример, - копии таких ученых в будущем будут признаны научным сообществом».

Кроме того, за счет наглядности учебных материалов, побуждающих аспирантов к формированию собственных чувств социальной ответственности, научного поиска и стремления к прорыву.

Гипотеза В. Безпалько [12] подтверждается практикой, что наибольшую эффективность в передаче человеческого опыта обеспечивают образовательные технологии. Поэтому, учитывая вопрос обеспечения эффективности передачи научного опыта, опыт аспирантов в

высшей школе передается научными руководителями более чем в 60% случаев. Передача опыта - это не только передача знаний. Передача опыта должна основываться на передаче знаний о том, как применить мотивы аспиранта таким образом, чтобы он воспринимал их как реальные [13, с. 161]. Тем самым подчеркивается особая важность создания такой образовательной атмосферы, в которой студенты (прим. автора, в данном случае аспиранты) мотивированы начать поиск ответов на свои собственные вопросы.

На основе рассмотренного материала мы предлагаем педагогическую технологию «по мотивации аспирантов» как дополнение к научно-методическому сопровождению. Методологической основой данной педагогической технологии являются труды ведущих ученых А. Вербицкого, Н. Дроздовой, Н. Корнякова, А. Новикова, Н. Розова, В. Шадрикова [10; 14-18]. Воспроизводится единый свод визуализации учебных материалов, включающий лучшие рекомендации и практики [19; 20].

Мотивационные приемы с использованием наглядных материалов В неформальном общении руководителям необходимо включать в беседу элементы любознательности, анализ проблемных ситуаций, возникающих в повседневной жизни ученых, поиск исторической информации из опыта работы ученым и т.д. Необходимо привлекать внимание аспирантов к анализу причин отдельных ошибок ученых.

В процессе учебной деятельности научный руководитель аспиранта должен подчеркивать личностную значимость темы исследования и поиск научной новизны. Многим аспирантам трудно понять, чем отличается диссертация на соискание ученой степени доктора философии от магистерской, и это снижает их мотивацию.

Многих аспирантов повышает мотивацию в процессе написания диссертации понимание не только структуры диссертации, но и общего объема (количества листов) работы [16]. Этот показатель полезен на начальных этапах подготовки к написанию диссертационного исследования. Например, объем диссертации можно объяснить простым расчетом, таким как 10-кратное количество страниц в диапазоне, определенном в автореферате.

Другой пример – стимул к поступлению в аспирантуру при условии, что будущий аспирант хорошо зарекомендовал себя в определенной научной области. Для этого необходимо проанализировать список научных публикаций. Затем с помощью диаграммы Эйлера-Венна организовать публикации в единую систему. С помощью диаграммы Эйлера-Венна можно четко определить дублирующие результаты, отбросить их и в будущем устранить имеющиеся пробелы (рис. 2, а). Мотивация заключается в решении задачи поиска общего набора публикаций, которые можно логически объединить в единое целое (рис. 2, б).

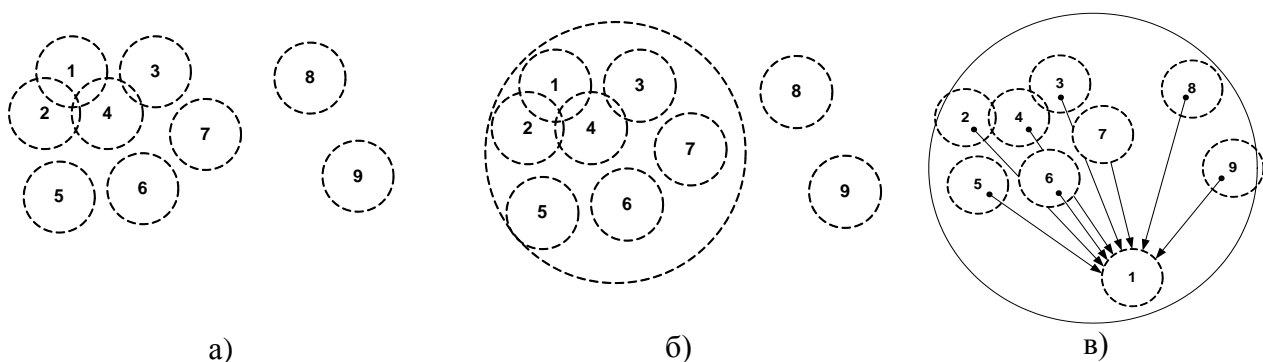


Рисунок 2. Диаграмма Эйлера-Венна

Не стоит расстраиваться, если некоторые результаты логически не укладываются в рамки исследования. Их вполне разумно исключить (рис. 2, б – это результаты 8 и 9). Если же результаты требуются косвенно, то необходимо указать ключевые работы. Это позволит соискателю понять, чего не хватает до создания целостной системы (рис. 2, в).

Научные руководители, использующие такой подход, с большой вероятностью будут

мотивировать аспирантов наглядным материалом. Суть его заключается в том, что научный руководитель просит аспиранта в начале исследования написать абстрактную концепцию. В абстрактной концепции излагаются основные идеи, формулируется общая проблема и гипотеза исследования. Таким образом, серия научных презентаций способствует формированию целостной научной картины.

Мотивация аспирантов в этом процессе достигается выбором такого способа подачи учебных занятий, который вызовет интерес аспирантов к проблемным исследованиям. Научным руководителям необходимо создавать проблемные ситуации, проводить самостоятельные исследования, организовывать учебные и научные занятия, конференции и семинары.

Мотивирование аспирантов возможностью самовыражения и самоутверждения с помощью приобретенных знаний и интеллектуальных компетенций.

Мотивация аспирантов через самоутверждение. Необходимо осознание аспирантами необходимости проявить себя через достижение новых научных результатов.

Мотивация аспирантов через потребность в самореализации. Это стремление к успеху, к тому, чтобы «быть тем, кем они могут быть».

Мотивация аспирантов с помощью идеалов. Рассказывая о деятельности ученых, великих открытиях и личных качествах выдающихся исследователей в предлагаемых нами курсах по истории развития науки и техники в контексте философии, преподаватели формируют в сознании аспирантов образ идеального ученого/исследователя, способствующего прогрессу науки, и этот процесс является источником самомотивации, которую можно усилить [21]. В то же время важно подчеркнуть, что все эти ученые – такие же люди, со своими проблемами и неудачами.

Мотивация аспирантов через познавательный интерес. Это важная мотивация к познанию нового.

Обсуждение результатов

Исследователи [22] считают, что методологическая культура аспирантов – это мост диалога между культурой старшего поколения ученых и культурой младшего поколения аспирантов. Поэтому, методологическая культура должна формироваться в бакалавриате, что и подтверждено исследованием [23].

Профессиональное развитие аспиранта зависит от убеждений, установок и стремлений, которые определяют не только направление его мотивации, но и психологическую установку научного руководителя [5]. Несомненно, существует группа аспирантов, единственной мотивацией которых является продвижение по карьерной лестнице в будущем [2]. Поэтому консультанты должны знать об этом, понимать, к какой категории относятся их аспиранты, и в соответствии с этим выбирать свой подход.

Выводы

1. Анализ публикаций последних лет свидетельствует о широком интересе ученых к проблеме мотивации соискателей, поступающих в аспирантуру. На практике подавляющее большинство научных работ направлено на решение проблемы мотивации студентов к обучению. Тоже время изучив большой перечень научных трудов, можно отметить ограниченность публикаций именно по мотивации аспирантов и тем более к обучению в рамках развития методологической культуры.

2. Низкая мотивация научных руководителей негативно сказывается на качестве обучения в аспирантов и, как следствие, просматривается разрыв цепочки в передаче методологической культуры от старшего поколения к младшему.

3. Внедрение педагогической технологии «Мотивация» существенно облегчает работу научных руководителей по мотивации аспирантов за счет готовых педагогических приемов.

Практическая значимость научных результатов

На основе понимания механизмов мотивации аспирантов появляется возможность разработки практических рекомендаций научным руководителям по их стимулированию.

Перспективы дальнейших научных исследований

Представленное исследование не охватывает всех аспектов обозначенной проблематики. Полученные в ходе научного исследования теоретические и практические результаты составляют основу для дальнейших исследований в различных аспектах.

Список использованной литературы

1. Ануфрієва О.Л., Гузій Н.В., Регейло І.Ю., Саюк В.І., Скрипник М.І., Снісаренко О.С., Чернишова Є.Р., Штомпель Г.О. Підготовка науково-педагогічних працівників, аспірантів та здобувачів: модернізація процесу навчання в системі післядипломної освіти : навчальні плани і програми дисциплін. К.: Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України, 2014. 195 с.
2. Бедный Б.И., Миронос А.А. Подготовка научных кадров в высшей школе. Состояние и тенденции развития аспирантуры: Монография. Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 2008. 219 с.
3. Scott E. Fahlman. (2018) What are effective methods to motivate graduate students? <https://www.quora.com/What-are-effective-methods-to-motivate-graduate-students>.
4. Day G. (2018) What are effective methods to motivate graduate students? // <https://dr-doctorate.quora.com/What-are-effective-methods-to-motivate-graduate-students-1>.
5. Reeder K.L. Graduate Education Instructors' Motivation and its Influences on Graduate Students // Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education. Walden University, 2019. 109 p.
6. Carol Greene, Bryan S. Zugelder, Louis L. Warren, Mark L'Esperance. What Factors Influence Motivation for Graduate Education? Critical Questions in Education. 2020. Vol.11 #1. pp. 21–37.
7. Новиков А.М. Основания педагогики / пособие для авторов учебников и преподавателей. Москва: Издательство «Эгвес», 2010. 208 с.
8. Бец І.О. Розвиток мотивації як одна з педагогічних умов формування науково-дослідницької компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогіка. 2015. Вип. 4. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadped_2015_4_4.
9. Козубцов І.М. Дослідження факторів впливу на шлях реалізації теорії розвитку методологічної компетентності аспірантів у системі вищої військової освіти // Збірник наукових праць „Військова освіта”. 2015. №2(32). С. 141–150.
10. Ольшевський Ю.В., Колесник В.І., Серветник Р.М. Сучасні погляди на підготовку здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії у вищих військових навчальних закладах // Збірник наукових праць «Військова освіта». 2016. № 2 (34). С. 162–170.
11. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Логос, 1996. 318 с.
12. Безпалько В.П. Слагаемые педагогической теории. М.: Педагогика, 1989. 192 с.
13. Дистервег А. Руководство к образованию немецких учителей. Избранные педагогические сочинения. М.: Учпедгиз, 1956. С. 136-203.
14. Вербицкий А.А., Бакшаева Н.А. Психология мотивации студентов: учебное пособие. М.: Логос, 2006. 184 с.
15. Дроздова М.А. Психологія творчості: навчальний посібник для студентів. Чернігів: Видавець Лозовий В.М., 2012. 248 с.
16. Корняков М.В., Махно Д.Е. Как написать кандидатскую диссертацию или «Курс молодого бойца». Пособие. Иркутск: Изд-во ИрГТУ, 2007. 86 с.
17. Новиков А.М. Докторская диссертация? Пособие для докторантов и соискателей ученой степени доктора наук. 3-е изд. М.: «Эгвес», 2003. 120 с.

18. Розов М. Похвала незнанию // Ежемесячный научно-популярный и научно-художественный журнал «Знание сила». 2009. №1. С. 29–39.
19. Козубцов І.М., Мараховський Л.Ф. Підготовка аспірантів: методичні рекомендації щодо самостійної підготовки аспірантів за спеціальністю 05.13.05 – «Комп'ютерні системи та компоненти». К.: ДЕТУТ, 2014. 165 с.
20. Таршилова Л.С., Козубцов И.Н. Организация научной работы молодого ученого: учебно-методическое пособие. Уральск: РГКП «Западно-Казахстанский аграрно-технический университет им. Жангир хана, 2014. 103 с.
21. Козубцов И.Н. О необходимости изучения аспирантами истории развития науки и техники в контексте учебной дисциплины философии // «Наукові записки» Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя. 2015. №1. С.38–40.
22. Козубцов И.Н., Ягупов В.В. Результат развития мотивационно-ценностного компонента методологической культуры адъюнктов (аспирантов) в научной школе «Методика развития методологической культуры адъюнктов» // Pedagogik mahorat. Nazariy va lmiy-metodik jurnal. O`zbekiston Respublikasi Buxoro davlat universiteti. 2017. №1. С. 63–69.
23. Khodusov A.N., Khodusov A.A., Zhabskiy V.A. Methodological culture as a means of professional and personal development of bachelors of pedagogical education // Theory and Practice of Project Management in Education: Horizons and Risks 2020 SHS Web of Conferences 79, 03014 <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207903014>.

Количество рисунков – 2.

Article received 2023-07-12