



УДК 378.147.091.31

**МОТИВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ УЧАСТИЯ СТУДЕНТОВ
В НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ И ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ****MOTIVATIONAL ASPECTS OF STUDENTS' PARTICIPATION
IN RESEARCH AND PROJECT ACTIVITIES****Е.А. Гуськова, В.Б. Тарабаева**
E.A. Guskova, V.B. Tarabaeva

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
Россия, 308015, г. Белгород, ул. Победы, 85*

Belgorod State National Research University, 85 Pobeda St, Belgorod, 308015, Russia

E-mail: guskova@bsu.edu.ru; tarabaeva@bsu.edu.ru

Аннотация. В статье даются рекомендации по организации эффективной работы научных и проектных команд с участием одаренных студентов. Исследуется проблема вовлечения одаренных студентов в научно-исследовательские и проектные группы. Одаренный студент рассматривается не только как катализатор идей, но и как человек, представляющий собой фактор риска для групповой работы.

Resume. In this paper the problem of involving of gifted students in research and project teams is discussed. A gifted student is considered not only as a catalyst for ideas, but also as a risk factor for group work. The recommendations on effective work organization of research and project teams with the participation of gifted students are given.

Ключевые слова: интеллект, одаренность, креативность, научно-исследовательская группа, проектная команда.

Key words: problems of giftedness, intelligence, creativity, research team, project team.

Введение

Современные тенденции развития образования всё более явно ориентируют его на свободное развитие человека, на творческую инициативу, самостоятельность обучаемых, конкурентоспособность, мобильность будущих специалистов. Образовательной организации недостаточно осуществлять только подготовку по конкретному профилю, требуется создать условия для наиболее полного раскрытия и реализации способностей одаренной молодежи. Поэтому, значительное место в жизни студентов занимают научные разработки и работа в проектных командах.

Мотивационные аспекты участия студентов в научно-исследовательской и проектной деятельности интересуют многих педагогов-исследователей и ученых. Вопросы привлечения студентов в научные коллективы, в практикоориентированные бизнес-проекты и социально значимые программы выявляют проблему «потребительства» современных студентов. Воспитываясь в «эпоху потребления», современная молодежь ставит на первое место извлечение выгоды из участия в научно-исследовательской и проектной деятельности, а не собственно научный интерес.

Теоретический анализ

В этой связи возникает закономерный вопрос – как эффективнее можно привлечь одаренную молодежь к совместной научно-исследовательской и проектной деятельности в вузе. Попытки решить стереотипными методами проблему соучастия таких студентов к работе, часто не приводят к должному результату.

Практически любой вуз при формировании временных научных или проектных групп использует следующие основные стратегии:

- 1) подбор наиболее одаренных студентов, обладающих незаурядными аналитическими и творческими способностями, оригинальностью, нестандартностью мышления;
- 2) подбор научным руководителем «последователей» его собственных идей, формирование команды в рамках научной школы;

3) включение в указанные группы инициативных молодых исследователей, активно проявляющих желание работать над научными проблемами.

Каждая из стратегий в определенных условиях приносит свои результаты. При этом могут возникать такие проблемы, как немотивированность участия в научно-исследовательской и проектной работе, конфронтация исследовательских позиций (при первой стратегии), смещение мотивации научного познания на социальные мотивы, мотивы вторичной выгоды и нивелирование собственной научной позиции молодого исследователя и разработчика (при второй стратегии), проблемы качества проектов и достоверности исследований (при третьей стратегии) и т.д.

По сути, участие студентов в научно-исследовательской и проектной деятельности является реализацией их творческих возможностей, интеллектуальных способностей. Эффективность управления креативной реализацией студенческой молодежи зависит от мотивационных особенностей личности и креативного поля реализации. Я.А. Пономарев выделил несколько типов креативной реализации: интуитивно-непроизвольная, произвольная и гедонистически направленная. Интуитивно-непроизвольной креативной реализации соответствует и способствует в реализации «ситуативно-креативное поле»: непроизвольно-интуитивную креативность эффективно стимулирует неожиданная, но жизненно-значимая ситуация или же достаточно сильная депривация привычных и значимых для субъекта объектов потребления. Произвольная креативность легче всего реализуется в «социально-креативном поле», то есть при коллективно выполняемом или коллективно значимом творческом решении задач, при социально положительной оценке и подкреплении его социальной инициативности. Реализации гедонистически направленной креативности способствует «личностно внутренне-определяемое креативное поле», зависящее от уникальности индивидуального опыта, глубины познавательной потребности и характерных черт личности [Пономарев 1999].

Вузы пытаются создать для студентов максимальное количество возможностей для проявления способностей и талантов в рамках учебного процесса и внеаудиторных мероприятий. При этом возникает проблема – при наличии «поля реализации» у студентов часто отсутствует мотивация для проявления себя в научно-исследовательской и проектной деятельности. Решению данной проблемы и посвящено настоящее исследование.

Обращаясь к теории В.И. Герчикова [Герчиков 2006, 222-233] о мотивационных классах и типах, можно выделить два основных класса мотивации самореализации в деятельности – избегательный и достижительный. Избегательный класс стремится к уходу от ответственности, уравнительности благ, получаемых в процессе деятельности, отличается завистливостью и обостренным чувством несправедливости распределения благ, не любит проявления индивидуальности в работе. К избегательному классу мотивации относится люмпенизированный мотивационный тип.

Достижительный класс мотивации представлении четырьмя мотивационными типами: инструментальным, патриотическим, хозяйским и профессиональным.

Инструментальный тип мотивации участвует в деятельности в основном за вознаграждение, в частности – материальное. Для него имеет значение величина и скорость получения данного вознаграждения, обоснованность цены на его труд и способность обеспечить свою жизнь самостоятельно.

Патриотический тип мотивации работает на общее благо, ради общечеловеческих ценностей. Для представителей данного типа необходима идея, которая будет ими двигать, главной наградой является признание незаменимости в коллективе.

Хозяйский тип добровольно принимает на себя ответственность, характеризуется обостренным требованием свободы действий, не терпит контроля со стороны.

Профессиональный тип мотивирован самим процессом деятельности, приложением своих профессиональных способностей и возможностей. Представители данного типа стремятся к постоянному повышению квалификации, самообразованию, ищут новые решения и стороны профессионального совершенства.

Данные мотивационные типы можно проследить уже на стадии «оптации» и «адепта» (по Е.А. Климову) [Пряжников 2001], когда закладываются основы профессионализации молодежи. Чем раньше установить доминирующий мотивационный тип профессионализации студента, тем быстрее можно с помощью адекватных мотивационному типу стимулов добиться высоких результатов в научно-исследовательской и проектной деятельности.



Методика исследования

Исследование мотивационных аспектов участия студентов в научно-исследовательской и проектной деятельности проводилось с помощью методов опроса и тестирования. В качестве конкретного диагностического инструментария использовалась анкета, посвященная основным аспектам мотивации участия в научно-исследовательской и проектной деятельности, модифицированный опросник «Построение мотивационного профиля» (Ю.К. Балашов, А.Г. Коваль на основе исследований В.И. Герчикова), адаптированный к студенческому возрасту, тест М.Р. Белбина на выявление командной роли. Общий контингент испытуемых за четыре года исследования составил 384 человека – студентов НИУ «БелГУ», активно участвующих в научной работе и проектной школе «Пегас».

Результаты проведенного исследования показали, что в условиях современной рыночной экономики научная и проектная деятельность привлекают все больше молодежи, ориентированной на внешние мотивы – в нашем исследовании основными мотивами самореализации в научной сфере явились: получение вторичной выгоды – дополнительные «плюсы» при сдаче экзаменов и зачетов (94,3%); материальное поощрение – доплаты к стипендии (62,03%). Только 5,7% опрошенных в качестве главных мотивов участия в научных исследованиях и студенческих проектах указали собственный интерес к разрабатываемой проблеме.

Исследование, проведенное в 2011-2013 годах с целью изучения отношения студентов к научно-исследовательской деятельности, и дополненное в 2014 году с целью изучения отношения к проектной деятельности, показало, что только 31,8% опрошенных стремятся к участию в данных видах внеучебной деятельности в вузе. Из студентов, периодически участвующих в научно-исследовательской и проектной деятельности, более 50% – представители профессионального типа мотивации, то есть они выбирают научно-исследовательскую деятельность в целях самосовершенствования, развития собственных познавательных способностей, реализации имеющегося интеллектуального потенциала. 32,7% выборки – представители инструментального типа, которые пытаются получить выгоды для себя в качестве «бонусов» за научную работу. 14,4% респондентов представляют собой группу представителей патриотического типа. Личности с патриотическим типом мотивации участвуют в исследованиях и проектах из чувства преданности организации, они готовы выполнить все поручения, даже противоречащие их собственным интересам. Менее 3% исследуемой выборки – представители люмпенизированного типа, которые участвуют в исследованиях только при угрозе применения санкций, такие люди не берут на себя ответственность, им сложно предлагать собственные решения поставленных проблем, поскольку доминирует мотивация избегания неудач. Среди представителей хозяйского типа мотивации желающих войти в научные и проектные коллективы для совместной работы над проблемами выявлено не было. Это может быть объяснено тем, что представители данного типа предпочитают работать автономно, не терпят, когда ими руководят, или им предлагают для разработки чужие идеи.

Проблемы, которые возникают при создании проектных и научно-исследовательских команд, можно объединить в следующие группы:

1) одаренный человек рассматривает свой научный путь как цепь проектов; добившись успеха, легко переключается на другие виды деятельности, меняет тему исследования;

2) высокая сензитивность, повышенная подверженность стрессу и склонность к психосоматическим заболеваниям;

3) отсутствие лояльности к научной школе у творчески одаренных студентов (интеллектуально одаренные быстро адаптируются, находят свое место, подстраиваясь под мнение руководителя);

4) трудности в командной работе. Часто педагоги и научные руководители стремятся подобрать наиболее талантливых студентов во временные научные коллективы. Но отбирая студентов с высоким интеллектуальным потенциалом, часто игнорируется аспект совместности данных личностей друг с другом;

5) пристальное внимание работодателей, которые отбирают одаренных студентов для стажировок и дальнейшего трудоустройства и, таким образом, лишают проектные команды и научные группы наиболее талантливой части молодежи.

Формирование временных научных и проектных групп должно строиться на основе научного подхода к проблеме. Обращаясь к теории эффективных команд М. Белбина [Белбин 2003], можно сделать следующий вывод: если коллектив исследователей будет состоять только из одаренных людей с высокой оригинальностью мышления, то есть генераторов идей (коэффициент корреляции между оригинальностью мышления и степенью выраженности дан-



ного типа – $r=0,684$, при $p<0,05$), эффективной и слаженной работы коллектива добиться будет сложно. Каждый из членов будет выдвигать собственные инновационные идеи, гипотезы, часто противоречащие друг другу, и работать на их подтверждение. Причем на оказание помощи со стороны коллег можно не рассчитывать, поскольку чужая идея вряд ли будет поддержана, и, скорее всего, вызовет сопротивление.

Эффективность временного студенческого научного или проектного коллектива может быть обеспечена наличием 1-2 генераторов идей (для здоровой конкуренции научных позиций), обязательным наличием исполнителей (от 2-х человек – для поддержки и детальной разработки идей каждого из генераторов), исследователя (для поиска ресурсов – от информационных до финансовых – во внешней среде), эксперта (оценивающего степень адекватности научно-исследовательских разработок и проектов поставленным задачам) и координатора (который будет четко отслеживать сроки исполнения исследования или проекта, координировать работу отдельных исполнителей).

Еще одним проблемным моментом является вознаграждение студентов по результатам научно-исследовательской и проектной деятельности. Если процесс оценивания учебной деятельности студентов в вузе определен и нормирован, то технологии оценки результатов научно-исследовательской работы и проектной деятельности в вузе отработаны недостаточно. Материальное поощрение одаренных студентов и поощрение выставлением оценки по предмету «автоматом» за участие в научно-исследовательской и проектной деятельности разрушает внутреннюю содержательную мотивированность деятельности, что приводит к уничтожению интереса к выбранному виду деятельности.

Заключение

Таким образом, для успешной реализации интеллектуального и творческого потенциала студентов в научно-исследовательских и проектных группах необходимо адекватное психолого-педагогическое сопровождение, подбор совместимых команд и формирование мотивации для их дальнейшей самоорганизации.

Список литературы References

1. Белбин, Р.М. Команды менеджеров [Текст]/ Р.М. Белбин. – М: НИППО, 2003.
Belbin, R.M. Komandy menedzherov [Tekst]/ R.M. Belbin. – М: НИППО, 2003.
2. Герчиков, В.И. Трудовая мотивация: понятие, выявление, управление (Часть I) [Текст]/ В.И. Герчиков// Личность. Культура. Общество. – 2006. – Том.VIII. – №3. – С.222-233.
Gerchikov, V.I. Trudovaya motivatsiya: ponyatiye, vyavleniye, upravleniye (Chast' I) [Tekst]/ V.I. Gerchikov// Lichnost'. Kul'tura. Obschestvo. – 2006. – Tom.VIII. – №3. – S.222-233.
3. Пономарев, Я.А. Психология творчества [Текст]/ Я.А. Пономарев. – М.: Московский психолого-социальный институт, Воронеж, Изд-во НПО «Модэк», 1999.
Ponomarev, YA.A. Psikhologiya tvoreniya [Tekst]/ YA.A. Ponomarev. – М.: Moskovskiy psikhologosotsial'nyy institut, Voronezh, Izd-vo NPO «Modek», 1999.
4. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства [Текст]/ Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М., 2001.
Pryazhnikov, N.S. Psikhologiya truda i chelovecheskogo dostoinstva [Tekst]/ N.S. Pryazhnikov, Ye.YU. Pryazhnikova. – М., 2001.