

## Памятка педагогам.

### Принципы мотивирования. Примеры их использования в работе со студентами.



Подготовлена педагогом-психологом  
Факультета довузовской подготовки  
«КНАГУ»  
Кривомазовым П. Т.  
по материалам книги  
Уильям Р. Миллер, Стивен Роллник  
«Мотивационное консультирование»

Очень часто приходится слышать от педагогов жалобы на то, что современные молодые люди, студенты, не обладают тягой к учебе, что у них слабо развиты познавательные интересы, что они не способны прилагать сколь-нибудь значительные усилия к усвоению нового материал. Эти особенности часто приводят к проблемам: плохие отметки, неполученные зачеты, прогулы «нелюбимых» предметов, угроза отчисления.

Основным методом воздействия, который применяют педагоги, в основном, являются беседы с описанием негативных последствий, вызовы на дисциплинарный совет студентов, жалобы родителям (если родитель еще имеет возможность повлиять на свое великовозрастное дитя), лишение стипендии, предложение помощи и др. Но эффективность таких мер не достаточно велика. Эти меры требуют большой затраты времени и других ресурсов, но могут они привести и к противоположному результату, когда у студента совсем опускаются руки и он сам уходит из учебного учреждения.

Встает вопрос – что еще можно сделать в подобной ситуации? И тут надо постараться учесть особенности мотивационной сферы любого человека, которые кратко можно сформулировать так:

- мотив – это внутренний фактор, побуждающий человека действовать для реализации своих потребностей;
- потребности каждого человека очень индивидуальны и их учет обязателен для мотивирования;
- формирование потребностей и мотивов определяется внутренней картиной мира человека (то, как мы воспринимаем мир, что о нем знаем, то и определяет нашу мотивационно-потребностную сферу); таким образом, чтобы мотивировать человека, изначально надо дать ему новый материал, который бы помог ему увидеть что-то новое и осознать свои новые потребности;

- новая информация не мгновенно записывается в психику человека; нет, сначала она проверяется на истинность прежним установкам и взглядам; при нахождении противоречий происходит внутренний спор, который, собственно, и меняет внутреннюю картину мира; на все это требуется время, поэтому, даже если человек и будет согласен с вашими доводами, ждать от него мгновенных изменений не стоит.

С учетом принципов функционирования мотивационной сферы человека была разработана методика Мотивационного консультирования (Уильям Р. Миллер, Стивен Роллник «Мотивационное консультирование»). Принципы данного метода изложены в памятке для педагогов для проведения мотивационных бесед со студентами.

## **Принципы мотивационной беседы**

**(памятка для куратора).**

**Этапы мотивационной беседы.**



### **ЭТАП ВОВЛЕЧЕНИЯ:**

**1. В начале беседы старайтесь выявить цели и желания, которые двигают человеком. Подтвердите их значимость. Присутствие студента на паре не всегда однозначно указывает на то, что им двигала тяга к познанию. Возможно, он хотел избежать конфликтов с родителями, педагогами, хотел пообщаться с друзьями и т. д. Впрочем, и его отсутствие на паре не всегда указывает на то, что он ленился.**

**2. В беседе не указывайте на проблему, а старайтесь выявить ее вместе с человеком, акцентируя внимание на его видении проблемы и ее влиянии на возможность осуществления его целей. Важно узнать, что студент сам думает о том, какие проблемы мешают реализовать ему свои цели. Есть ли среди них проблема, о которой хотели поговорить вы?**

### **ЭТАП ФОКУСИРОВАНИЯ:**

**3. Узнайте, что человек думает о выделенной проблеме. Пополняйте знания человека о влиянии проблемы на возможность достижения им своих целей. Что студент думает о влиянии проблемы на возможность достижения им своих целей? Попросите разрешения донести свое видение последствий проблемной ситуации. Навязчивые советы и мнения, как правило, отторгаются.**

#### **ЭТАП ПОБУЖДЕНИЯ:**

**4. Обсудите с человеком, почему для него было бы важно изменить ситуацию, решить проблему. Сделайте акцент на том, почему для человека важно изменить ситуацию решить свою проблему.**

**5. Актуализируйте сильные стороны человека и его успешный прошлый опыт в разрешении подобных проблем и ситуаций. Человеку всегда необходима поддержка и уверенность в собственных силах для того, чтобы набраться храбрости и приступить к решению проблемы.**

#### **ЭТАП ПЛАНИРОВАНИЯ:**

**6. Обсудите с человеком его возможные действия, которые помогли бы решить проблему. Составьте план действий.**

**7. Обсудите возможные препятствия, которые помешали бы выполнить запланированное, и пути их преодоления. Внесите в план действий моменты страховки. Не забывайте поддерживать уверенность человека в своих силах даже при неудачах. Напоминайте человеку о его целях.**

**8. Обсудите варианты контроля и стимуляции по выполнению плана действий. Предусмотрите формы отчета (в том числе отчета студента перед группой), а также варианты стимулирования (каждый, даже самый маленький успех в решении проблемы, должен быть отмечен).**