

Активизация профессионально-познавательного интереса студентов

В.В. Шаповалов

В статье рассматриваются формы и пути активизации познавательного интереса студентов как важной составляющей профессиональной подготовки. Активизировать познавательный интерес возможно при изменении концептуального подхода к самой учебной деятельности: из объекта обучения студент должен превратиться в субъект обучения, заинтересованный в усвоении знаний, необходимых для овладения профессией. Для активизации профессионально-познавательного интереса студентов необходима комплексная программа, реализующая новые (инновационные) методы обучения в вузе, мотивирующая «интересное» учение, организацию учебной и производственной практик в соответствии с интересами студентов, применение современных информационно-коммуникационных средств в обучении.

Ключевые слова: интерес, познавательный интерес, профессионально-познавательный интерес, профессиональная деятельность, активные методы обучения.

Как известно, у большинства студентов слабо сформировано умение учиться, отсутствует интерес к учению. Но сих пор не выработан инструмент активизации познавательного интереса студентов к будущей профессиональной деятельности. Согласно результатам наблюдений и статистическим данным текущих отчётов, анкетирования и тестирования студентов, познавательный интерес слабо сформирован даже у студентов выпускных курсов. Причем всё вышесказанное зачастую не зависит от выбранной специальности. Причин этому множество, поэтому подготовка студентов должна учитывать специфику будущей специальности, необходимо также использовать те формы и методы обучения, в том числе инновационные, которые направлены на развитие и активизацию познавательного интереса к будущей профессиональной деятельности.

Весь многовековой опыт прошлого даёт основание утверждать, что интерес представляет собой

важный и благоприятный фактор построения обучения. Так, Ян Амос Коменский считал интерес одним из главных путей создания светлой и радостной обстановки обучения. Жан-Жак Руссо, опираясь на непосредственный интерес воспитанников к окружающим их предметам и явлениям, пытался строить доступное и приятное ребёнку обучение. К.Д. Ушинский в интересе видел основной внутренний механизм успешного учения. Он писал, что учение, лишённое всякого интереса, убивает в ученике охоту учиться. Призывая сделать учебную работу насколько возможно интересной, он советовал не превращать учение в забаву. Интересное учение не исключает работу с усилием, а способствует ей.

Г.И. Щукина характеризует учебную деятельность как кульминацию развития интереса. Интерес является важнейшим побуждением любой деятельности. По её мнению, процесс деятельности, построенный на принципах активности и самостоятельности студента, вызывает широкий резонанс эмоциональных переживаний, что способствует положительному отношению студентов к учёбе [4].

Общая теория интереса, разработанная известными психологами (Б.Г. Ананьев, М.Ф. Беляев, Л.И. Божович, Л.А. Гордон, С.Л. Рубинштейн и др.), раскрывает материалистический подход к этой сложной проблеме. Понятие «интерес» не умозрительно.

Всё, что составляет предмет интереса, почерпнуто человеком из объективной действительности. Но предметом интереса в исследовании для человека является далеко не всё, а лишь то, что необходимо, значимо, ценно и привлекательно. Интересы – результат формирования личности. Формирование интереса обусловлено активностью самой личности, её позицией и её ролью в деятельности коллектива [2].

В обучении фигурирует особый вид интереса – интерес к познанию, или, как его принято теперь называть, познавательный интерес. Его область – познавательная деятельность, в про-

цессе которой происходит овладение содержанием учебных предметов и необходимыми способами или умениями и навыками, при помощи которых обучаемый получает образование. Познавательный интерес – это сугубо личностное образование, сопряжённое с потребностями; в нём в слитом, органическом единстве представлены все важные для личности процессы: интеллектуальные, эмоциональные, волевые. В сферу познавательного интереса включаются не только приобретаемые знания, но и процесс овладения знаниями, процесс учения в целом, что позволяет приобретать необходимые способы познания и содействует постоянному поступательному движению обучаемого.

Познавательный интерес сможет приобрести характер склонности, если человек усиленно и постоянно занимается определённым видом деятельности, предпочитает этот вид деятельности другим, особенно если он связывает с ней жизненные планы. Но познавательный интерес не всегда и не обязательно развивается в склонности. Ценность его для развития личности состоит в том, что познавательная деятельность в данной предметной области под влиянием интереса к ней активизирует психические процессы личности, приносит ей глубокое интеллектуальное удовлетворение, содействующее эмоциональному подъёму, так что познавательный интерес выступает как важный мотив активности личности, её познавательной деятельности [3].

Познавательный интерес представляет собой важнейший сплав для развития личности, психических процессов. В интеллектуальной деятельности, протекающей под влиянием познавательных интересов, проявляются активный исследовательский поиск, догадка, готовность к решению задачи. Важной особенностью познавательного интереса является также и то, что центром его бывает такая познавательная задача, которая требует от человека активной поисковой или творческой работы, а не элементарной ориентировки на новизну и неожиданность.

Познавательный интерес выступает как ценнейший мотив учебной

деятельности. Пытливость, любознательность, готовность к познавательной деятельности, «жажда знаний» – всё это различные выражения познавательной направленности личности, в основе которой лежит познавательный интерес, определяющий активное отношение к миру и к процессу его познания.

Исходя из вышеизложенного, педагогический подход к решению вопроса активизации познавательного интереса должен состоять в том, чтобы возбуждать и постоянно поддерживать у студентов состояние активного интереса к научным, моральным и этическим ценностям, целенаправленно формировать познавательный интерес как цельное свойство личности.

Активизировать познавательный интерес студентов – это значит научить их работать творчески, самостоятельно. Добиться этого возможно, превратив обучение в **систему постановки и решения проблемных вопросов и контекстно-игровой деятельности**. На лекционных и практических занятиях преподаватель должен стимулировать познавательную активность студентов. Стимулирующие вопросы педагога при умелом их формулировании заставляют обучаемых в поисках ответа на них активно оперировать учебным материалом, анализировать и осмысливать его. К числу таких вопросов можно отнести следующие: *Правда ли ...? Почему? Откуда это вытекает? Как это проверить? Что является причиной? Каково существенное различие ...?* и т.д. Оригинальные, нешаблонные вопросы стимулируют мысль студентов, способствуют усвоению и упрочению их знаний.

Занятие, в основе которого лежит проблемная ситуация, может носить контекстно-игровой характер. Игра ценна в дидактическом отношении своей импровизацией, творческим состоянием личности. В игре отрабатываются навыки продуктивного мышления, развивается желание решать проблемы. При таком обучении, которое В.А. Сластёнин называет инновационным, студенты сами должны найти сущность того или иного явления и сделать необходимые вы-

воды с опорой на полученные ранее знания, а при отсутствии таковых – приобрести их самостоятельно. Таким образом создаётся возможность самостоятельного решения проблемы, творчества. Деловая игра в данном случае оказывается эффективнее, чем какой-либо другой метод, потому что она, поставив студента в ситуацию реальных действий в роли конкретного действующего лица, заставляет его мыслить конкретно и предметно, с явно осознаваемой целью достичь реально ощутимого результата. И это обстоятельство обостряет внимание обучаемого, делает мышление более целеустремлённым, а значит, способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Ниже приведён пример контекстно-игровой ситуации для студентов экономических специальностей.

1. Содержание игры.

В строительной фирме через месяц должен выйти на пенсию начальник строительного участка Лебедев Р.С.

В последние два года участок работал неровно: производственный план то выполнялся, то не выполнялся, производственный процесс шёл со сбоями, наблюдалась значительная текучесть кадров, низкие заработки рабочих.

У директора фирмы о Лебедеве Р.С. сложилось такое мнение: болеет за дело, сутки проводит на участке, пытается обеспечить выполнение плана всеми правдами и неправдами. Однако не может организовать ритмичную работу, не видит возможности для повышения уровня организованности на участке, наведения порядка, дисциплины.

Лебедев Р.С. после оформления пенсии хочет остаться работать в фирме, но не в должности начальника участка, а, например, в производственном отделе аппарата управления. Директор фирмы поручил начальнику отдела кадров подыскать кандидатуру на должность начальника участка. В установленный срок начальник отдела кадров представил список кандидатов из четырёх человек: мастера этого же строительного участка Захарова П.П., который работает в этой должности пять лет; мастера соседнего строительного

участка Матвеева С.С., главного инженера малого строительного предприятия Шибнева Е.Г., который желает перейти в эту фирму; начальника отдела, главного технолога Фоменко О.Ф., которая изъявила желание перейти из аппарата управления непосредственно в производственную структуру фирмы.

2. Характеристики кандидатов.

1) Захаров П.П. – мастер строительного участка, образование среднее специальное. В фирме работает 15 лет. Пять лет трудился на участке рабочим, затем бригадиром и пять лет назад был назначен мастером этого же строительного участка. Очень активен в производственных вопросах. Хорошо «выбивает» необходимые материалы, хотя не всегда ему удаётся добиться, чтобы эти материалы поступили на участок вовремя. Умеет найти общий язык с рабочими в сложных ситуациях. Противник забастовочных движений, считает, что они не принесут положительных результатов в решении производственных и житейских вопросов для рабочих.

2) Матвеев С.С. – мастер соседнего строительного участка той же фирмы, возраст 45 лет. Имеет высшее образование – строитель по профилю, соответствующему его должности и профессии. В фирме работает 10 лет. Пришел на должность мастера строительного участка из другой аналогичной организации, и с его помощью участок (некогда находившийся в «плачевном» состоянии – невыполнение планов, низкие зарплаты и т.п.) достиг высоких результатов, а рабочие повысили свой материальный уровень. Отличается инициативностью, умеет поддержать полезное начинание, предложенное рабочими. Умеет ценить хороших работников, поощряя их материально и своим особым вниманием. Умеет регулировать производственные конфликты, возникающие на участке. На руководимых им объектах поддерживает высокий уровень трудовой дисциплины. Руководимые им рабочие и другие работники участка, где он трудится, в целом уважают его.

3) Шибнев Е.Г. – главный инженер малого строительного предприятия.

Имеет желание (в силу различных причин) перейти работать в данную строительную фирму. Возраст 35 лет. Образование высшее, инженер– строитель, профиль специальности иной, нежели та, которая требуется на строительном участке данной фирмы. Вместе с тем имеет опыт работы в планово-финансовом отделе, отделе труда и заработной платы и отделе снабжения строительных организаций. Постоянно не удовлетворён своей работой, считает, что ещё не нашёл такого места, где может раскрыться его творческий и организационный потенциал, а может, и талант.

4) Фоменко О.Ф. – работает в технологическом отделе этой фирмы. Ей 30 лет. Образование высшее, инженер-экономист по строительству. Одно время была рабочим (штукатуром) на данном участке, затем училась по направлению организации в институте на дневном отделении. Получила диплом с отличием.

Фоменко О.Ф. полагает, что в технологическом отделе в настоящее время ей негде развернуться, проявить свой инженерно-организаторский потенциал, соответствующий полученной ею специальности и заложенному в ней энергичному характеру. Она дважды обращалась к руководству фирмы с просьбой о переводе её из аппарата управления ближе к производству, в частности, на должность начальника строительного участка, хотя до последнего времени данный вопрос не был положительно разрешён. Принимает активное участие в общественной жизни организации: является членом профсоюзного комитета, возглавляла кампанию по выборам в народные депутаты республики, работает в совете молодых специалистов. Постоянно повышает свою квалификацию, занимается на вечерних курсах по современному менеджменту и маркетингу в коммерческом институте. Считает, что знания основ рыночной экономики сегодня необходимы каждому руководителю, независимо от занимаемой должности.

3. Вопросы для участников деловой игры.

1) Каковы достоинства и недостатки каждого из кандидатов

на должность начальника участка? Представьте эти достоинства и недостатки в систематизированном виде на основе имеющейся информации.

2) Кто из кандидатов, по вашему мнению, больше остальных подходит на должность начальника участка? Обоснуйте выбор.

3) Какими методами вы пользовались при оценке кандидатов?

Охарактеризуйте эти методы.

4) Какие недостатки (на основе полученной информации) в организации кадровой работы вы можете назвать? Что, по вашему мнению, необходимо сделать для их устранения?

5) Можете ли спрогнозировать деятельность выбранного вами кандидата в должности начальника участка?

6) Какие качества своего кандидата вы считаете наиболее важными?

Большая эффективность контекстно-игровой деятельности по сравнению с более традиционными формами обучения (например, лекцией) достигается не только за счёт более полного воссоздания реальных условий профессиональной деятельности, но и за счёт более полного личностного включения обучаемого в игровую ситуацию, интенсификации межличностного общения, наличия ярких эмоциональных переживаний успеха или неудачи. В отличие от дискуссионных и тренинговых методов, здесь возникает возможность направленного вооружения обучаемого эффективными средствами для решения задач, задаваемых в игровой форме, но воспроизводящих весь контекст значимых элементов профессиональной деятельности.

Будущие специалисты должны в процессе обучения прочно овладеть теоретическими основами профессионального мастерства. Теоретические знания – база формирования общепрофессиональных умений. Важно, чтобы студенты научились сознательно применять теоретические знания в своей практической деятельности, теоретически осмысливали её, осознавали профессиональную значимость теоретических знаний и практических умений.

Известно, что только в процессе применения знаний на практике

можно достаточно полно овладеть ими, приобрести умение использовать их в различных конкретных ситуациях. Успешная реализация теоретических знаний студентов во время учебной и производственной практики предполагает активизацию познавательного интереса, актуализацию и синтезирование знаний. Теоретические знания о задачах, целях, содержании, формах и методах практической деятельности помогают студентам увидеть её идеальную картину. При наблюдении в период практики за практической деятельностью специалиста у них складывается представление о реальной профессиональной деятельности, выявляются случаи несовпадения идеального и реального (как должно быть и что есть на практике). Ведущей задачей производственной практики является развитие индивидуальных творческих способностей будущих специалистов. Для решения этой задачи должна предусматриваться большая дифференциация и индивидуализация содержания и организации производственной практики (вариативность заданий, предлагаемых студентам на выбор с учётом уровня их профессиональной направленности, общеобразовательной и профессиональной подготовки, индивидуальных особенностей, добровольный выбор объекта работы и видов деятельности). В организации учебной и производственной практики необходимо предусмотреть усиление самостоятельности и активности студентов, участие органов студенческого самоуправления, учёт мнения студентов. Именно в период прохождения производственной практики студенты вплотную знакомятся с работой менеджера, осознают важность избранной профессии, понимают, что без хороших знаний по предмету работать невозможно.

В процессе учёбы в вузе и в период производственной практики студенты сталкиваются с различными конкретными и специфическими для будущей профессии ситуациями. Важно научить студентов ориентироваться в конкретной ситуации и выбирать нужное, правильное решение из нескольких. Анализ,

сравнение и обобщение производственных явлений, наблюдаемых в период практики, осмысление их с позиций психолого-педагогической теории, анализ личного опыта с его теоретическим обоснованием – всё это также способствует развитию и активизации познавательного интереса, т.е. интереса к учению.

Таким образом, для активизации профессионально-познавательного интереса студентов необходима комплексная программа, реализующая новые методы обучения в вузе, мотивирующая «интересное» учение и организацию учебной и производственной практики в соответствии с интересами студентов, участие в НИРС, применение современных информационно-коммуникационных средств в обучении.

Литература

1. *Вербицкий, А.А.* Формирование познавательной и профессиональной мотивации / А.А. Вербицкий, Т.А. Платонова. – М., 1996. – 124 с.
2. *Голомшток, А.Е.* О воспитательном подходе в профориентации / А.Е. Голомшток // Вопросы теории и практики профориентации. / Под ред. проф. И.Д. Зверева. – М. : Педагогика, 1972.
3. *Громкова, М.Т.* Психология и педагогика профессиональной деятельности. – М., 2003. – 416 с.
4. *Щукина, Г.И.* Актуальные вопросы формирования интереса в обучении : учеб. пос. для слушателей ФПК, директоров общеобразовательных школ и в качестве учеб. пос. по спецкурсу для студентов пед. ин-тов / Г.И. Щукина, В.Н. Липник, А.С. Роботова [и др.] ; под ред. Г.И. Щукиной. – М. : Просвещение, 1984. – 176 с.

Владимир Владимирович Шаповалов – преподаватель кафедры экономики и менеджмента Шуйского государственного педагогического университета, г. Шуя, Ивановская обл.