



## МОТИВАЦІЯ І СТИМУЛЮВАННЯ СТУДЕНТІВ КАФЕДР ВІЙСЬКОВОЇ ПІДГОТОВКИ В УМОВАХ ОБМЕЖЕНИХ ЧАСОМ І ОЗБРОЄННЯМ

**А** Розглядаються шляхи підвищення мотивації та стимулювання у підготовці офіцерів запасу на кафедрі військової підготовки, подані приклади різнорівневих мотиваційних стимуляторів формування навчальної активності студентів.

**Ключові слова:** мотивація, стимуляція, симулятор, офіцер запасу, кафедра військової підготовки.

**Постановка проблеми.** Нейтралізація загроз національним інтересам України вимагає здійснення комплексу заходів з укріплення безпеки і обороноздатності держави. Вирішення завдань забезпечення військової безпеки для України є новим, оскільки союзні республіки минулого СРСР практично не брали участі у визначенні рівня обороноздатності.

На сьогоднішній день існуюча в Україні система військової освіти перебуває у стані, що не задовольняє вимогам, які постають перед нею в умовах відродження і побудови Збройних Сил України (ЗСУ).

Докорінні зміни, що відбуваються нині в Україні (анексія Криму Російською Федерацією, тероризм і сепаратизм у Східній Україні), зумовлюють необхідність удосконалення військової освіти в цілому, і зокрема, на кафедрах військової підготовки, що здійснюють підготовку фахівців за програмою офіцерів запасу.

На даний момент якісна підготовка військових фахівців для потреб ЗСУ є визначальним чинником життєдіяльності суспільства, важливим стратегічним ресурсом зміцнення держави як усередині, так і на міжнародній арені, забезпечення незалежності та національних інтересів.

Безумовно, у світлі сучасних подій поряд із підготовкою фахівців ВНЗ, основним джерелом підготовки висококваліфікованих офіцерських кадрів і комплектування ними ЗСУ та інших військових формувань (підрозділи територіальної оборони тощо) є кафедри військової підготовки університетів.

Якщо брати до уваги те, що озброєння і військова техніка (ОВТ) постійно вдосконалюються та ускладнюється їхня будова та бойове застосування, то питання якості підготовки фахівців із цієї точки зору займає пріоритетне місце.

Серед пропозицій, спрямованих на вдосконалення військової освіти, є як цілком реальні, так і нереальні. На наш погляд, зараз головною метою є знаходження можливих шляхів вирішення проблеми: максимальне наближення теоретичної підготовки до спроможності її практичного використання в поєднанні зі збільшенням уваги до мотивації студентів на отримання звання офіцера запасу і навчання на військовій кафедрі.

Ми не претендуємо на те, щоб дати готові рекомендації для вирішення всіх проблем військової

освіти в цивільному ВНЗ. На думку авторів нині дуже актуалізувалась проблема підготовки офіцерів запасу, ключовим елементом якої є мотивація та стимулювання оволодіння військовою спеціальністю слухачів кафедр військової підготовки. В процесі дослідження нами запропоновано виділення термінів «рівень мотиваційних стимуляторів», як елемент і структура елементів безпосередньої мотивації до навчання військової спеціальності.

Отже, пошук доцільних рішень на поставлену проблему визначає актуальність і мету статті.

**Огляд публікацій.** Рамки статті не дозволяють зупинитися детальніше на позиціях усіх авторів, у роботах яких започатковане розв'язання даної проблеми. Розв'язання питання загальнотеоретичних положень мотивації навчання можна знайти у працях В. В. Давидова, В. І. Власової, С. С. Занюка, С. Д. Максименка, А. К. Маркової та ін.

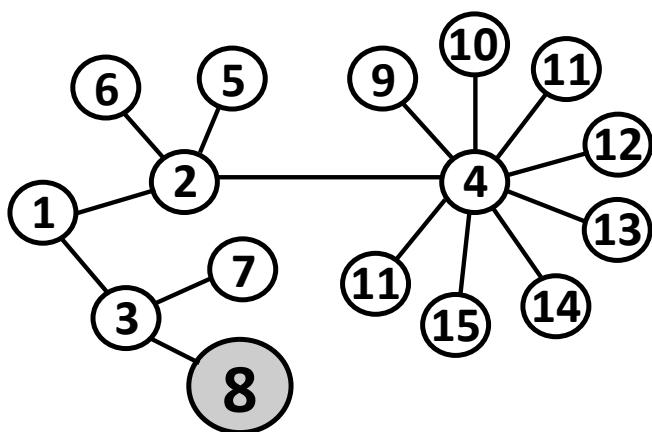
Проблеми мотивації та стимулювання ВНЗ, деяких силових структур присвячені праці [1; 2; 3; 4; 5]. У працях [6; 7; 8] започаткований підхід до підвищення мотивації студентів ВНЗ і кафедри військової підготовки Сумського державного університету при вивченні військово-технічних дисциплін.

**Виклад основного матеріалу.** Розглянемо фактори, які безпосередньо пов'язані з діяльністю науково-педагогічних працівників (НПП) з одного боку і тих, хто навчається, – з іншого.

Отже, виходячи зі сказаного вище, визначаємо, що головним у процесі учіння як зі сторони НПП, так і зі сторони слухачів є отримання ними знань. Тобто НПП шукають оптимальні педагогічні технології, що передбачають всіляке підвищення мотивації та активності майбутніх офіцерів запасу у процесі учіння, що є основним шляхом вирішення проблем навчально-виховного процесу.

З боку слухачів існує теж проблема, яка полягає в умові «бажати», що забезпечується тим, що рівень успішності знань кожного отримує оцінку, яка супроводжується відповідними стимулами. Автори спробували використати елементи теорії графів для дослідження мотиваційної діяльності як базового компоненту фахового і національно-патріотичної діяльності кафедр військової підготовки. Граф «Умови успішної роботи НПП, який наочно показує всі складові названої проблеми поданий на рис. 1.

Очевидно, що по кожній проблемі, включеній до



➔ Рис. 1. Граф «Умови успішної роботи ППС»:

1 – успішна робота ППС; 2 – здатність ППС; 3 – бажання; 4 – знання; 5 – уміння; 6 – успішність; 7 – оцінка; 8 – мотивація і стимуляція; 9 – кого вчити; 10 – для чого вчити; 11 – скільки вчити; 12 – чому навчати; 13 – де навчати; 14 – як вчити; 15 – кому вчити; 16 – за допомогою чого навчати.

графу, може бути запропоновано декілька способів її вирішення, то з усієї сукупності можливих рішень зупинимося на тих, які, на наш погляд, найсуттєвіші й пройшли апробацію на кафедрі військової підготовки Сумського державного університету.

Мотивація і стимуляція (див. рис. 1, поз. 8) вважаються однією з основних умов ефективності прогресу учіння майбутніх офіцерів запасу.

Розпочнемо з того, що потреби ініціюють діяльність, підтримують і сприяють її припиненню. Але потреби не безпосередньо спонукають слухачів діяти, а лише усвідомлюючись через мотиви та, поєднуючись із ситуаціями та умовами, в яких можливе їхнє задоволення. Таким чином, мотив є психологічною формою вияву потреби, конкретизацією потреби у відповідності до умов і способів її задоволення. У той же час мотивація – це процес усвідомлення потреби, її визначення, результатом цього процесу є мотив.

Розуміючи співвідношення понять потреба, мотив, мотивація, можемо дослідити окремі їхні прояви: потребу в досягненні та мотив досягнення в процесі учіння майбутніх офіцерів.

Потреба в досягненні – це прагнення майбутнього офіцера запасу покращувати результати своєї діяльності, вдосконалювати вміння та здібності, ставити все складніші цілі, отримувати творчі результати. Основні компоненти цієї потреби: прагнення до успіху; уникнення невдачі.

Розглядаючи сутність мотивації не можна не відмітити критерії успішності мотивації, тобто мотивації досягнення успіху учіння майбутніх офіцерів запасу.

Критерій мотивації успішності в учінні, можуть бути орієнтовані на:

– завдання (наприклад, рівень майстерності, як результат діяльності – розбирання, складання за твору, перевірка прицільних пристроїв, складання бойових снарядів);

– людину (наприклад, порівняно з колишніми власними досягненнями);

– інших (наприклад, порівняння з досягненнями інших слухачів взводу, курсу, як у ситуації змагань).

Саме тому, на нашу думку, доцільним є введення відповідно до системи багаторівневих мотиваційних стимуляторів формування навчальної активності студентів, досвід використання яких започатковано на нашій кафедрі.

Отже, організація навчальної роботи, керівництво нею у контексті сказаного – це відповідальна й складна робота НПП і слухача.

Дослідження показало, що ефективність учіння майбутніх офіцерів запасу підвищується при використанні способів активізації пізнавальної мотивації при їхньому оптимальному поєднанні на різних етапах навчання разом зі стимулюванням.

Стимулювання навчально-пізнавальної діяльності майбутніх офіцерів запасу у сучасному розумінні означає спонукування їх до активної навчально-пізнавальної діяльності, залучення до неї, заохочування.

Із сказаного вище випливає, що мотивація і стимуляція у процесі учіння виступають у навчально-виховному процесі як одне ціле. Назвемо його як мотиваційно-стимуляційний компонент у процесі учіння.

Розкриємо сутність названого компонента детальніше. Почнемо з того, що у результаті застосування правильних методів мотивації та стимуляції на слухачів у процесі нового матеріалу виникає реакція очікування, позитивний стан, виробляється позитивна установка на сприйняття нових знань, що сприяє реалізації своїх знань і вмінь у майбутньому.

Треба зазначити, що протікання процесу навчання неможливе без взаємодії співробітництва, партнерства між НПП і слухачами, їх діяльністю. Взаємодія передбачає безпосередні контакти НПП і їх слухачів, дія яких може поширюватись у часі і просторі. У будь-якому випадку головним є те, що ці контакти сприяли стимулюванню, активізації навчально-пізнавальної діяльності, її організації. І це досить суттєво: без інтересу до навчального процесу, навчального матеріалу, слухач не буде працювати ні на заняттях, ні поза аудиторією.

Додамо до сказаного, що НПП повинен викликати інтерес до себе, своєї дисципліни, до заняття, яке він проводить.

Структура мотивів досить суттєво змінилася за останній час, з'явилися установки, породжені сучасною військово-політичною ситуацією у державі: ставлення до рівня здобутих знань, професійного статусу, кар'єри, матеріального становища тощо.

З'явився новий для сучасних випускників мотив, такий як можливість працевлаштування не тільки у військових структурах Збройних Сил, але й у інших силових структурах.

Серед усього різноманіття мотиваційних стимуляторів виділимо тільки ті, які з успіхом пройшли апробацію на кафедрі (табл. 1).

Система різнорівневих мотиваційних стимуляторів, що сприяють підготовці офіцерів запасу

Рівні мотиваційних стимуляторів	Рівень мотиваційної активності (цілі, інтереси, емоції)	Очікування студента
<b>Перший рівень.</b> Аналітично-інформаційна робота (написання рефератів, підготовка інформаційних презентацій – дайджестів джерел та ресурсів...)	Формування навичок функціональної роботи з великими масивами інформації, вміння знаходити аналогові та креативні рішення	Формування інформаційної культури, можливість розміщення презентацій на сайті кафедри, розміщення роботи на сайті кафедри, подяка, грамота
<b>Другий рівень</b> Партнерське залучення до створення дидактичних матеріалів кафедри	Формування навичок інформаційного забезпечення навчального процесу	Визнання викладачем студента як партнера по вдосконаленню навчального процесу (співавторство студента в методичних розробках, презентаціях, навчальних фільмах, тренажерах...)
<b>Третій рівень</b> Підготовка своїх науково-дослідницьких матеріалів для участі міжнародних і всеукраїнських конкурсів, олімпіадах	Формування конкурентоспроможності як фактору успішності сучасного фахівця	Вміння отримувати практичні результати та визнання (отримання нагороди, призів тощо, повідомлення про переможця у засобах масової інформації)
<b>Четвертий рівень</b> Розробка тестів із дисципліни, складання кросвордів	Розширення світогляду, опрацювання нових джерел з даних питань	Особисте задоволення від успіху проведеного пошуку, збагачення знань
<b>П'ятий рівень</b> Партнерська спроможність залучення до участі в створенні підручників, навчальних відеофільмів, стендів, написання наукових статей	Аналітична спроможність до рішення задач найвищого рівня Гордість за визнання викладачем студента як повноцінного партнера в навально-методичному забезпеченні діяльності кафедри військової підготовки	Формування сучасних моделей успішності, офіційне співавторство в підручниках, віртуальних та цифрових матеріалах
<b>Шостий рівень</b> Розроблення матеріалів технічних вікторин і участь у них	Новий рівень фахової компетенції, фахового визнання. Прагнення вибороти призове місце, прагнення до успіху	Високий рівень технологічної культури перетворення знань і компетенції та технології практичного рішення задач. Отримання призів, нагородження переможця перед студентами
<b>Сьомий рівень</b> Тренажерна готовність реалізувати набуті на кафедрі знання в формі компетенцій до індивідуальної діяльності та командної взаємодії (змагання на виконання нормативів по одинці, відділенням, взводом)	Спроможність до перетворення набутих знань у діяльності офіцера в компетенції та та їх закріплення на рівні тренажерної підготовки. Прагнення до успіху	Формування фахових компетенцій офіцера ЗС України. Отримання задоволення як переможця змагань, самоствердження, престижність, емоційне співпереживання
<b>Восьмий рівень</b> Адаптація досвіду випускників кафедри із набутими знаннями та компетенціями	Формує навички інтеграції ефективного досвіду у фахову культуру фахівця	Вміння швидкого залучення ефективного досвіду інших для досягнення ефективних результатів, формування партнерства зі спроможністю отримувати додаткові консультації

Отже, виходячи з положень (табл. 1), їх аналізу, зробимо висновок, що ефективність процесу учіння, тобто оволодіння знаннями, забезпечується діяльністю НПП і майбутніх офіцерів запасу, що сприяють розробленню та використанню такого змісту, форм, методів і засобів навчання, які підвищують інтерес, активність, творчу самостійність студентів щодо засвоєння знань, формуванні вмінь і навичок, використання їх на практиці.

Проведені дослідження показують, що у процесі учіння майбутніх офіцерів запасу мають місце великі незадіяні резерви, про що свідчать рівні мотивації досягнення, а аналіз основних проблем у працях вітчизняних і зарубіжних науковців із проблем мотивації вказує на різноманіття підходів до їхнього розв'язання.

На підтвердження викладеного, наведемо приклад застосування у навчальному процесі спрощеного

електронно-механічного симулятора наведення гармати на ціль при стрільбі прямою наводкою (рис. 2):

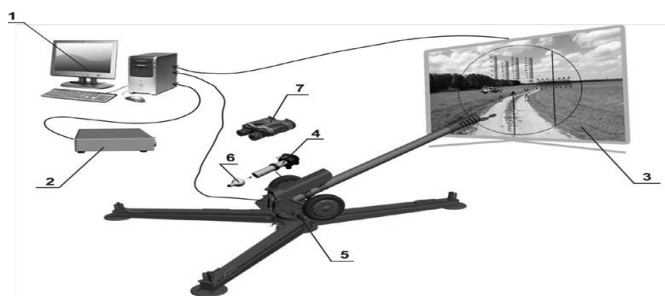


Рис. 2. Загальна схема симулятора:

1 – комп'ютер; 2 – мультимедійний проектор; 3 – екран; 4 – приціл типу ОП4М; 5 – гармата або її макет; 6 – потужне джерело світла; 7 – бінокль командира гармати.

Відомо, що відпрацювання студентами практичних питань відкриває для них нове, збуджує цікавість, сприяє засвоєнню навчального матеріалу і оволодінню практичними навичками.

Симулятор, схема якого подана на рис.1, дозволяє не тільки оволодіти первинними практичними навичками у прицілюванні послідовно кожним студентом, але й надає можливість для всього взводу спостерігати за діями своїх колег, вносити свої коментарі, вибирати раціональні варіанти вирішення вогневого завдання.

Досвід проведення занять підтверджує, що застосування таких симуляторів на заняттях виступає сильним мотиваційним стимулом до успішного оволодіння професійною діяльністю майбутнього військового фахівця. Додамо, що навіть незначне застосування мотиваційних стимуляторів, наведених у табл. 1, дає приріст у рівні знань від 15 % до 20 % у залежності від загальноінженерної підготовки слухачів (рис. 3).

**Висновки.** Отже, стимулювання здатності студента до підвищення ефективності майбутньої професійної діяльності у військах вбачається у постійному вдосконаленні й упровадженні у навчальний процес нових форм і методів навчання. Для підвищення ефективності навчання обов'язково треба сформувати й розробити для студентів відповідні мотиваційні стимулятори формування успішної діяльності, що стимулюють до успіху, формують і поступово розвивають професійний інтерес культуру фахової управлінської діяльності в цілому.

### Список використаних джерел

1. Артюшин, Г. М. Актуальні проблеми вищої професійної підготовки військових кадрів / Г. М. Артюшин // Військова освіта : зб. наук. пр. №9 – К. : ГУКП НМЦВО МОУ, 2001. – С. 123–128.
2. Белевцев, В. В. Организация процесса профессиональной подготовки студентов вуза на военной кафедре: дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Виталий Владимирович Белевцев. – Ставрополь, 2003. – 181 с.
3. Демент, М. О. Сформованість професійної діяльності в ході педагогічного експерименту майбутніх офіцерів державної служби України з надзвичайних ситуацій /

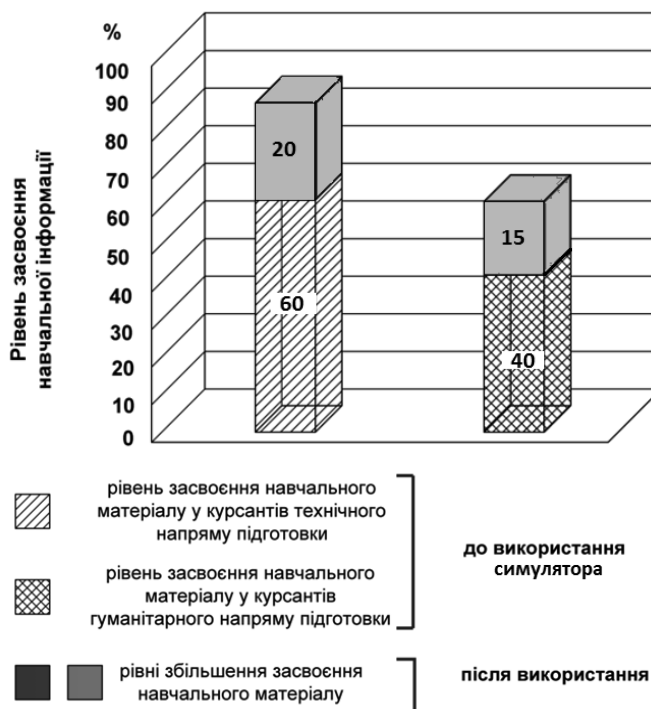


Рис. 3. Вплив застосування симулятора на рівень засвоєння навчальної інформації

4. М. О. Демент // Вісник ЛДУ БЖД. – 2013. – №7. – С. 254–260.
5. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція : науково-практич. посіб. / А. П. Москаленко, Д. О. Кобзін, А. А. Стародубцев; відп. ред. проф. В. О. Соболев. – Харків : Харківський ун-т внутр. справ, 1999. – 98 с.
6. Морозов, С. М. Педагогічні засади професійної підготовки офіцерів запасу у вищих навчальних закладах / С. М. Морозов // Зб. наук. пр. №1(66) – Харків : НАДПСУ, 2013. – С. 127–137.
7. Пантелеймоненко, Ю. А. Педагогічні умови розвитку у студентів мотивації навчання / Ю. А. Пантелеймоненко, І. С. Тодорова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.uccu.org.ua/bitstream>
8. Дерев'янчук, А. И. Визначення показників рівня засвоєння навчального матеріалу при вивченні військово-технічних дисциплін «Військова освіта» / А. И. Дерев'янчук // Зб. наук. пр. Київ. – 2013. – № 1(27). – С. 25–29.
9. Дерев'янчук, А. И. Мультимедійні віртуальні тренажери як фактор формування партнерської освіти при підготовці офіцерів запасу в університетах / А. И. Дерев'янчук // Імідж сучасного педагога. – 2012. – №2 (121). – С. 41–45.

Дата надходження авторського оригіналу до редакції: 20.06.2014

*Дерев'янчук А. О., Супрун О.Ф. Мотивация и стимулирование студентов кафедр военной подготовки в условиях ограниченных временем и вооружением.*

Рассматриваются пути увеличения мотивации и стимулирования в подготовке офицеров запаса на кафедре военной подготовки, приводятся примеры разноуровневых мотивационных стимуляторов формирования учебной активности студентов.

**Ключевые слова:** мотивация, стимуляция, симулятор, офицер запаса, кафедра военной подготовки.

*Derev'yanchuk A. J., Suprun O. F. The students' motivation and stimulation at the departments of military training in terms of the limited time and arms.*

In this article the ways of increasing motivation and stimulation are considered to train the reserve officers at the department of military training, the examples of motivation and stimulation are given, the influence of simulators using for students motivation are shown.

**Key words:** motivation, stimulation, simulator, reserve officer, department of military training.