

Роль личности преподавателя в мотивации работы студентов в e-learning

В статье рассматривается роль личности преподавателя в мотивации работы студентов в системах электронного обучения. В результате анализа делается вывод о том, что роль личности преподавателя не элиминируется, не подменяется электроникой, а переходит в несколько иную форму, оставаясь при этом одним из главных факторов мотивации эффективной работы студентов в процессе обучения.

Ключевые слова: личность, образование, мотивация, электронное обучение, дистанционное обучение.

THE ROLE OF TEACHER'S PERSONALITY IN LEARNING MOTIVATION OF STUDENTS WORKING IN E-LEARNING

The article discusses the role of the teacher individuality to motivate students' work in e-learning educational systems. The analysis concludes that the role of the teacher's personality is not eliminated, is not replaced by electronics, and goes in a slightly different form, while remaining one of the main motivators of productive work of students in the learning process.

Keywords: personality, individuality, education, motivation, e-learning, distance learning.

Введение

В любой системе традиционной формы обучения значительная роль отводится личностным факторам преподавателя. Помимо *профессиональной компетенции* хороший преподаватель должен обладать такими навыками, как владение ораторским искусством и знание психологии, а также юмором и даже определенным артистизмом. Эти и другие личностные качества формируют харизму, обаяние преподавателя. И благодаря этой харизме, а также любви к предмету, преподаватель способен мотивировать студентов к изучению своей дисциплины, причем эта мотивация, порой, оказывается сильнее мотивации от прагматической ценности самого изучаемого предмета.

В системе электронного обучения роль преподавателя сводится скорее к роли тьютора, консультанта и организатора процесса обучения. Даже при широком использовании мультимедиа-кон-

тента (видеозаписи, подкасты, аудиоматериалы, мультимедийные электронные учебники) все равно происходит некое дистанцирование (временное, эмоциональное, физическое) преподавателя от ученика. Критики систем электронного обучения апеллируют к этому факту как к одному из главных недостатков e-learning.

В то же время современные концепции образования предполагают отход от традиционной модели обучения, при которой «преподаватель обладает монополией на знание, а задача образования сводится лишь к трансляции этого знания» [1]. В этой связи актуальным остается вопрос исследования различных форм мотивации работы студентов в электронных обучающих системах (что является объектом исследования данной работы). Предметом же исследования является роль личности преподавателя в системе мотивации работы студентов в e-learning.

1. Методы исследования и исходные предпосылки

Материалы исследования были получены на основе опыта преподавания ряда дисциплин: «Информационные технологии в экономике и управлении», «Информационные системы в статистике», «Предметно-ориентированные экономические информационные системы» на протяжении 2002–2013 гг. в Московском государственном университете экономики, статистики и информатики (МЭСИ). Преподавание данных дисциплин осуществлялось с использованием различных систем электронного обучения и широкого спектра информационных технологий, таких как «Прометей», «Электронный Кампус МЭСИ», Microsoft SharePoint, «Информационный центр дисциплин МЭСИ», MS Project, LearnExact, Adobe Connect, Skype и др.

В течение 11 лет преподавания одних и тех же курсов имелась хорошая возможность проводить эк-



Денис Владимирович Власов,
к.э.н., профессор кафедры управления
знаниями и прикладной информатики
в менеджменте МЭСИ
Тел. 8 (916) 166-77-43
Эл. почта: denisvlasov@yandex.ru

Denis V. Vlasov,
Candidate of economic sciences,
Professor of Knowledge administration
and Informational science in
management (Moscow State University of
Economics, Statistics and Informatics)
Tel.: 8 (916) 166-77-47
E-mail: denisvlasov@yandex.ru

сперименты в области различных методик и концепций преподавания в среде e-learning с постоянной аудиторией студентов численностью 60–80 человек, меняющихся дважды в год. На основании этого можно считать, что полученные результаты в динамике и по содержанию объективны, корректны и отражают реальную картину анализируемой задачи. Материалы исследования собирались путем анонимного анкетирования каждой группы, устных бесед со студентами, а также каждый семестр фиксировались и сравнивались множественные качественные и количественные показатели успеваемости студентов, агрегированные по группам и индивидуальным по каждому студенту.

Инвариантность содержания курсов (ежегодная актуализация учебно-методического комплекса не превышала в среднем 5–7%), а также постоянно меняющаяся аудитория слушателей позволяла проводить исследования и наблюдения в различных аспектах систем мотивации. Это, в свою очередь, позволило сравнивать между собой различные используемые методики преподавания, концепции и весь существующий инструментарий e-learning с большой степенью объективности. Полученные положительные результаты, характеризующиеся высокой эффективностью, проверялись повторно на практике с другой аудиторией, и в случае повторного успеха закреплялись (подтверждались), что, в свою очередь, исключало случайный характер фиксируемых явлений, тенденций или наблюдений.

2. Основные проблемы в мотивации работы студентов в среде e-learning

Говоря о проблемах мотивации работы студентов в системах электронного обучения, стоит заметить, что очень часто низкая мотивация к обучению сама по себе маскируется пренебрежением к любым системам e-learning. Поэтому необходимо четко разделять, по какой причине происходит недовольство студентов при работе с системами онлайн-обучения, какова природа

этих негативных реакций. Если существует изначально низкая мотивация к обучению вообще, то всегда можно найти «тысячу объективных причин», почему e-learning – это плохо.

Поэтому в рамках данной статьи будем говорить лишь о мотивации работы в системах e-learning, принимая во внимание изначально усредненную мотивацию студентов к обучению, характеризующуюся такой качественной субъективной оценкой, как «удовлетворительно». Соотношение общей мотивации к обучению с мотивацией работы в электронных системах четко прослеживается на следующем примере. Было установлено, что одним из главных раздражающих факторов при работе студентов в e-learning являются технические ошибки и сбои. При этом отмечалась прямая зависимость степени этого раздражения от мотивации к обучению в принципе.

Учитывая общую невысокую (но удовлетворительную) степень мотивации основного потока современных студентов, следует сделать первый вывод – системы дистанционного и электронного обучения должны работать безупречно с технической точки зрения, т. е. без каких-либо технических сбоев, зависаний, «не тормозить», корректно сохранять и воспроизводить необходимую информацию. При этом требования к качеству интерфейса не столь критичны, как требования к корректной работе и обеспечению целостности данных. Любая систематическая ошибка, например регулярное зависание системы во время тестирования, мгновенно порождает волну гнева у слабо мотивированных к обучению студентов, и это общее недовольство стремительно передается всему контингенту обучающихся.

Что касается требований к интерфейсу систем электронного обучения, то тут простительно все, за исключением тех элементов, которые могут раздражать. Кстати говоря, это требование полностью отражает и современные требования к веб-дизайну сайтов, где эстетическая ценность уже не столь важна, нежели эргономика, «понятность»,

дружественность интерфейса, отсутствие раздражающих факторов. Сейчас главное – это наличие ожидаемого качественного контента. Получается, что главным девизом современных сайтов и обучающих систем может являться следующее утверждение: ресурс должен корректно выдавать требуемую информацию и не раздражать элементами интерфейса. К раздражающим элементам, например, может относиться многократный ввод пароля, как это происходило в «Электронном Кампусе МЭСИ». Конечно, специальными настройками браузеров данную проблему можно решить, но полноценная система должна работать при поставке «КАК ЕСТЬ», без необходимости дополнительных настроек в браузерах.

Часто студенты, жаловавшиеся на несовершенство используемых в работе e-learning систем, приводили довод, что «в хороших системах никого не нужно заставлять работать». При этом в качестве «хороших» систем приводились в большинстве случаев примеры социальных сетей (ВКонтакте, FaceBook, Одноклассники и др.). С одной стороны, эти аналоги не выдерживают критики, поскольку социальные сети в большинстве случаев, конечно же, не используются как обучающий инструмент. С другой стороны, возросшая популярность социальных сетей наталкивает многих преподавателей на мысль использовать их в работе как дополнительное средство коммуникации, подстегивающее интерес, и такой опыт можно считать положительным.

Еще одним фактором, снижающим мотивацию работы студентов в системах e-learning, является «боязнь всего нового», своего рода IT-ксенофобия, вызванная, с одной стороны, низкой компьютерной грамотностью, с другой стороны – определенным консерватизмом. Десятилетняя практика показала, что студенты, перешедшие на смешанный тип обучения (очное + e-learning) не с первого, а с третьего курса, испытывали серьезный стресс при внедрении электронных обучающих систем. Число недо-

вольных участников эксперимента приближалось к 70–80% от общего числа в студентов в группе. В то же время студенты, работающие с первого курса в среде «Электронный Кампус», достаточно быстро вошли в курс дела, охотно восприняли e-learning и в подавляющем большинстве нашли этот опыт полезным (уже 80–90% студентов при анкетировании находили значительную пользу и удобство в использовании систем e-learning).

Для снижения информационной и технологической ксенофобии, на взгляд автора, могут применяться стимулирующие мотивацию методики, основанные как раз на роли личности преподавателя, о чем пойдет речь в следующем пункте.

3. Личностные качества современного преподавателя

Проблема личности преподавателя в процессе обучения достаточно хорошо изучена и является одной из центральных не только в педагогике, но и в психологии, социологии, философии, литературе. Однако оценка и использование личностного фактора в мотивации при работе в системах электронного обучения всегда рассматривается либо по аналогии с традиционными формами обучения, либо не принимается во внимание вовсе.

Вместе с тем электронная форма обучения сильно отличается технологически и методологически от традиционной, поэтому роль личности здесь на первый взгляд размыта и не имеет такого прямого значения в мотивации. Сама мотивация и ответственность как бы перекладывается на обучающегося. Исходной предпосылкой здесь является изначально высокая ожидаемая мотивация студента к получению знаний, осознание обучающимся необходимости самостоятельной работы. Однако на практике дело обстоит иначе.

Преподаватели, тьюторы, администраторы e-learning систем знают, что в реальной жизни значение имеет не только сам контент, его качество, но и внешняя «невидимая» роль личности автора курса или преподавателя, который использу-

ет конкретную e-learning систему как инструмент. Эта «невидимая» составляющая, которую действительно сложно формализовать, часто не принимается во внимание при организации онлайн-обучения. Вместе с тем именно роль личности порой играет определяющую и решающую роль в успешности внедрения и использовании систем электронного обучения. Так, если авторитетный среди студентов преподаватель активно использует средства e-learning, наглядно показывая их преимущества, это гораздо в большей степени мотивирует студентов, нежели любые разумные теоретические доводы.

Рассмотрим несколько аспектов личности преподавателя, которые могут иметь существенную значимость в процессах мотивации работы студентов в системах электронного обучения.

1. «*Быть в контексте*» современности. Учитывая то, что системы e-learning являются оплотом новых информационных технологий, следствием самых передовых достижений в области компьютерной техники, преподаватель, использующий средства e-learning, должен идти в ногу со временем, быть открытым к новым знаниям, иметь прогрессивные взгляды. Студенты очень хорошо чувствуют это свойство личности. Что самое парадоксальное, это качество не зависит от возраста. Можно в 60 лет быть гибким, открытым к получению новых знаний человеком, а можно и в 30 лет быть ретроградом и консервативным.

Если преподаватель пытается использовать в своей работе e-learning системы, но при этом не производит впечатления современного человека, обладающего актуальными знаниями, понимающего современные тенденции и ценности, то восприятие любой информации, поступающей от него, будет идти сквозь призму сомнения, с сильным предубеждением. Вряд ли кто будет верить лектору, рассказывающему о полезности e-learning систем, но при этом не умеющему пользоваться интернетом. Едва ли кто-то поверит докладчику, говорящему об актуальности мобиль-

ных приложений, но не умеющему пользоваться смартфоном.

Во многом ощущение «быть в контексте современности» определяется речью, её структурой, формой, которая не должна содержать архаизмов или выражений, вышедших их употребления в современной коммуникационной среде. Это, конечно, не означает, что нужно использовать молодежную подростковую лексику, однако совершенно точно нужно изъясняться на современном актуальном языке, принимая во внимание тот факт, что язык – живая и постоянно меняющаяся субстанция. И во многом именно языковая среда, а точнее форма ее выражения, служит главным критерием того, как нас воспринимают с точки зрения принадлежности к современному обществу.

2. *Самодостаточность, авторитет, успешность.* Современные студенты весьма прагматичны, а жесткие условия современного мира с его непрерывной конкурентной борьбой во всех сферах (где выживает сильнейший) делают студентов завзятыми материалистами и членами «общества потребления». Даже в искусстве коммерческий успех все чаще является единственным критерием популярности и таланта. Поэтому современная мораль делает человека успешным только при условии того, что он сильный, самодостаточный, уверенный в себе, получивший признание и славу – такого человека слушают и хотят равняться на него. Пошлая поговорка «если ты такой умный, то почему такой бедный» сегодня как никогда приобретает особую популярность. Современные студенты увлечены тренингами личностного роста, направленными главным образом на достижение коммерческого успеха, увеличение продаж, эффективности менеджмента и маркетинга, тайм-менеджмента, но не на развитие духовных, эстетических или интеллектуальных способностей. Об этом свидетельствуют программы и рекламные слоганы самых популярных на сегодня среди молодежи тренингов, например таких как «Бизнес-молодость» [3],

главные ценности активной части социума. По признанию современных студентов, они хотят видеть в качестве преподавателей сильных, успешных, состоявшихся, уверенных в себе людей, обладающих актуальными знаниями, которые очевидно могут пригодиться в жизни, а не тех, кто работает в учебных заведениях лишь от безысходности и по причине того, что «их больше никуда не берут». Ведь любой принцип обучения построен по схеме «сначала следуй за мной, а потом иди сам», и очевидно, что идти хочется только за лидером, человеком успешным, авторитетным. В этой связи во многих вузах уже проводится достаточно тщательная кадровая политика, направленная на формирование эффективно работающего профессорско-преподавательского состава, отвечающего современным требованиям и критериям эффективности.

3. Ряд критериев личности преподавателя, необходимых для повышения мотивации работы студентов в системах e-learning, соответствует традиционным критериям, выделяемым К. Роджерсом [2]: демонстрация доверия к обучаемым, способность чувствовать эмоциональный настрой студентов (обратная связь), способность открыто выражать в группе свои чувства, эмпатии. Преподаватель должен выступать для студентов как компетентный источник разнообразного опыта, к которому всегда можно обратиться за помощью, столкнувшись с трудностями в решении той или иной задачи.

4. Поскольку обучение в e-learning системах происходит в онлайн-среде, преподаватель должен хорошо знать все традиции и культурные доминанты, концепты этой среды. Это своего рода особая компетенция, необходимая для эффективной работы в интернете и онлайн-среде. Ведь эти концепты и традиции появлялись не случайно и тоже отражают в значительной мере обобщенный опыт эффективной коммуникации. Например, возьмет такой инструмент взаимодействия, как форум. Он может быть привлекательным только при условиях свободы выражения мыс-

лей, интереса обсуждаемых тем и естественности течения беседы. Ведь в реальной жизни форумы интересны, если на них идет действительно заслуживающее внимание обсуждение злободневных тем и актуальных вопросов, с «холиварами», критикой, горячими высказываниями, интенсивностью и даже определенной драматургией. Если учебный форум превращать в выхолощенную площадку, на которой преподаватель пишет формальный вопрос, а студенты формально и последовательно отвечают, то такой форум скучен (и самому преподавателю, и студентам). Поэтому естественные законы ведения форумов, существующие в интернете, должны быть заимствованы и в полной мере использованы в учебном процессе. Форма изложения мыслей должна быть свободной, темы интересными, злободневными, возможно провокационными. При этом такие явления, встречающиеся на форумах, как «флуд» и «флейм», должны точно так же пресекаться, как и на реальных форумах.

Другой пример. Если мы говорим о презентациях или видеоряде, то вставка в череду сложных монотонных слайдов какого-нибудь легендарного «мема» или «демотиватора» (специально созданного или подходящего к изучаемой теме) как ничто другое привлечет внимание и создаст взрыв эмоций у студентов, что, в свою очередь, разрядит обстановку и самое главное – покажет, что преподаватель в курсе традиций интернет-жизни, а значит, является современным, что повышает вероятность того, что студенты будут больше ожидать от такого преподавателя актуальных знаний, внимательнее его слушать. Ведь, по сути, знание легендарных «мемов», «демотиваторов», культурных персонажей интернета есть не что иное, как маркеры, культурные доминанты, определяющие степень погружения индивидуума в современную среду, онлайн-пространство, определяющие уровень понимания реальности, происходящей в Сети. Авторитет преподавателя складывается во многом из понимания жизненных ценностей

современных студентов, знания их культурных ценностей, образа жизни. Поэтому данный личностный фактор преподавателя играет весомую роль в мотивации работы студентов в электронном обучении.

Выводы

В системах e-learning роль преподавателя не сводится только к процессу организации и контроля обучения. Значительную часть составляют психолого-педагогические процессы, направленные на мотивацию работы студентов в онлайн-среде обучающих систем. По сравнению с традиционными формами обучения, где роль личности преподавателя очевидна, всегда на виду, в системах e-learning студенты остаются «один на один» с оболочкой (интерфейсом) обучающей системы, где роль личности преподавателя на первый взгляд отсутствует либо выражена лишь опосредованно, с большим разнесением

по времени, статична. Однако на самом деле роль личности преподавателя в мотивации не элиминируется, а принимает другие формы. Более того, именно личность преподавателя может сильнее других факторов мотивировать студентов активно работать в системах e-learning.

К положительно мотивирующим факторам при работе в электронных системах следует отнести не только профессиональную компетентность преподавателя, его лояльность к студентам, понимание ценностей современного молодого поколения, актуальных проблем, но и знание культурных доминант, распространенных в Сети, традиций и правил, существующих в интернет-пространстве. Это, в свою очередь, будет свидетельствовать о современном адекватном «нахождении преподавателя в контексте современности». Учитывая тот факт, что электронные обучающие системы являются оплотом самых

передовых достижений компьютерной техники, необходимо не просто обладать элементарной компьютерной грамотностью, но жить в информационном обществе, являясь его активным действующим членом, а не номинальным.

Работа в электронных обучающих системах должна быть построена на основе использования устойчивых правил и существующих традиций в интернет-среде. Чем больше будет транспонироваться внешний опыт и традиции (порой даже неформальные), существующие в Сети, в систему e-learning, тем легче, эффективнее и более органично будет происходить процесс обучения, требующий в этом случае меньших усилий по мотивации. Не стоит чисто формально вести обучение с применением e-learning. Всегда должно быть место творческому подходу, благодаря которому по-настоящему и в полной мере может раскрыться личность преподавателя.

Список литературы

1. Ливанов Д.В. У вузов есть несколько лет приспособиться к новым технологиям [Электронный ресурс] // Материалы Петербургского международного экономического форума – 2013 (461). – Режим доступа: <http://gia.ru/society/20130621/944834266.html> (дата обращения: 01.10.2013).
2. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. — СПб.: Питер Пресс, 1997.
3. Официальный сайт сообщества «Бизнес-молодость», ведущего популярные среди молодежи тренинги [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://molodost.bz> (дата обращения: 25.10.2013).