

**ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ НА ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ
ОБУЧАЮЩИХСЯ**

DOI: 10.25629/НС.2021.06.13

Останин О.В.27 Центральный научно-исследовательский институт МО РФ
Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)

Аннотация. Исследование вопросов мотивации является одной из важнейших задач в современном мире. Актуальность данной темы неразрывно связана с экономической составляющей развития любого государства: как затратить меньше ресурсов для получения необходимого результата. На основе анализа научной литературы, сделан вывод об исследовании мотивации обучающихся в большей степени при получении дошкольного, среднего, средне-специального образования, а в меньшей степени высшего, послевузовского образования. Необходимость рассмотрения вопроса мотивации обучающихся при обучении в высшем учебном заведении обусловлена стремительно изменяющимися внешними экономическими и политическими условиями, непрерывным реформированием системы образования в Российской Федерации, неустанным вниманием со стороны профильных министерств и ведомств к деятельности образовательных организаций, профессорско-преподавательского состава, а также содержанием Федеральных государственных стандартов. Все это накладывает определенный отпечаток не только на деятельность образовательных организаций, но и на мотивацию обучающихся, что предопределяет необходимость обратить на нее особое внимание. В развитии положений, применяемых при моделировании механизма мотивации, предложено производить управление мотивационными факторами по важности и интенсивности, рассматривать возможность выбора наиболее эффективных инструментов для коррекции и актуализации мотивационных факторов обучающегося. Предложено разделение подходов к формированию мотивационной стратегии на три группы: вознаграждение и наказание; мотивация через самообучение; обеспечение систематической связи с куратором, преподавателем, наставником. Выдвинуты требования, при реализации которых деятельность обучающегося будет способствовать формированию у него высокого уровня мотивации. К ним отнесены следующие: деятельность должна быть разнообразной; степень участия; важность деятельности; автономность; информация о результатах деятельности.

Ключевые слова. Мотивация, мотивационный фактор, образовательная организация, высшее образование, обучающийся, куратор, преподаватель.

Введение

Одной из главных и приоритетных целей образовательной организации является обучение человека, уровень подготовки которого соответствует как заданному в ФГОС, так и требованиям заказчика. Как следствие, образовательная организация должна предпринимать все меры по созданию таких условий, чтобы обеспечить достижение указанной цели. Видимым проявлением этого является установление образовательной организацией порога по баллам Единого государственного экзамена по предметам обучения для приема документов в качестве абитуриента, проведение отборочных мероприятий, наличие оборудованных аудиторий для проведения занятий, наличие подготовленного профессорско-преподавательского состава и многое другое. Однако, в процессе обучения у обучающегося возможно изменение мотивации, при этом задача, стоящая перед образовательной организацией по подготовке бакалавра, специалиста, магистра, обладающего требуемыми компетенциями, остается по-прежнему актуальной. Это обуславливает необходимость обращения особого внимания на мотивацию обучающихся.

Краткий анализ литературы

Вопросам мотивации деятельности человека посвящено достаточно много исследований в различных областях науки, которые так или иначе изучают поведение индивида в разнообразных условиях. Известно, что решения, которые принимает один и тот же человек, находясь в одиночестве или среди себе подобных, могут сильно различаться, что, в конечном итоге, отражается и на его поведении [3, 6, 12, 14, 15]. Вопросам мотивации обучающихся большое внимание уделяется в ходе анализа дошкольного, школьного, среднего образования [5, 7, 13, 16]. Однако, исходя из того, что в сфере высшего образования широко распространен постулат, что обучающиеся уже имеют достаточно высокую мотивацию к обучению, основной упор в исследованиях переносится на технологии, техники, методики, оснащенность, уровень профессионализма профессорско-преподавательского состава [4, 8, 9, 10, 11, 16]. Такой подход в современном мире может быть расширен за счет данного исследования, в котором основной упор сделан на мотивацию обучающегося в высшем учебном заведении.

Обсуждение вопроса

В рамках данной статьи основное внимание уделяется вопросам мотивационных установок участников образовательного процесса в образовательных организациях высшего образования, в особенности обучающихся, а также как и зачем влиять на них в процессе обучения. Мотивационные установки профессорско-преподавательского состава не рассматривались, однако вместе с этим в качестве допущения принято, что у преподавателей присутствует положительный настрой на обучение студентов. Необходимость особого внимания в настоящее время к мотивационным установкам студентов обусловлена, прежде всего, постоянно изменяющимися условиями, в которых реализуется обучение в сфере высшего образования, изменениями требований к выпускнику в процессе подготовки, изменением отношения молодежи к высшему образованию. Перечисленные факторы наряду с рядом других существенно влияют на мотивацию [1] как потенциальных кандидатов для получения высшего образования, так и уже обучающихся.

В научной литературе при описании мотивации человека рассматривается множество подходов и теорий, названия которых непосредственно связаны с фамилиями их авторов: А. Маслоу (теория иерархии потребностей), Мак-Грегора (теории X и Y), Ф. Герцберга (теория двух факторов) и множества других [6, 12, 15]. Создание теории мотивации имеет целью объяснить (с использованием своих положений) почему человек действует так, а не иначе и что необходимо сделать, чтобы он (индивид) сделал то, что необходимо его руководителю (в самом общем случае это лицо может и не быть руководителем). В процессе развития теории претерпевали существенные изменения, адаптируясь под изменение социума в результате развития экономических и политических отношений в обществе. В ходе развития взглядов на мотивацию человека, была предложена модель механизма мотивации [2], а также аналитическое представление составляющих мотивации (мотивационных факторов) и результирующей мотивации.

В общем случае, результирующая мотивация рассматривается как итог борьбы разнонаправленных мотивов, иногда весьма противоречивых, но приводящих в каждый момент времени к вполне определенным действиям. В ряде исследований сделан вывод, что итоговая мотивация обучающегося может определяться посредством функции от мотивационных факторов, принимающих определенное значение в конкретный момент времени. Необходимо отметить, что численные значения мотивационных факторов зависят не только от создавшихся внешних условий, но и от внутреннего состояния обучающегося, даже от его настроения. Однако, исходя из долгосрочной перспективы, управлять поведением человека через его мотивацию возможно через изменение значений мотивационных факторов. Принимая во внимание функциональную зависимость численного значения указанных факторов как от интенсивности, так и от важности их составляющих, логично предположить, что их изменение приведет к уменьшению либо увеличению результирующего параметра. Одновременно с этим, необходимо отметить существование такого случая, когда при различных важностях и интенсивностях можно получить одинаковое значение результирующего фактора. В общем случае, возможно изменение важности и (или) интенсивности конкретного фактора с целью получения необходимого значения. Соответственно,

предполагается обозначить эти различные направления изменения итогового значения мотивационного фактора как интенсивный и экстенсивный. Приведенные понятия «интенсивный» и «экстенсивный» часто используются в экономике и отсюда наследуют свое смысловое содержание, подразумевая, что первый требует расхода ресурсов руководителя (организации), как правило, не относящихся к материальной группе, а второй – дополнительного расхода материальных ресурсов. Интенсивное направление изменения значений мотивационных факторов предполагает удовлетворение актуальных материальных потребностей обучающегося за счет предоставления ему материальных и нематериальных благ, которые могут быть выражены (с определенной точностью) в количественном виде, а затем подвергнуты математическим преобразованиям. Видимое проявление может быть в изменении психологического климата в группе, на факультете, поощрение (в том числе и материальное), использование мер социальной поддержки, психологическая поддержка и т.д. Справедливость этого тезиса была продемонстрирована в исследованиях мотивации как работников, так и обучающихся [1, 11, 12]. Исходя из положения, что индивид прилагает определенные усилия для достижения собственных целей, а в конечном итоге, к удовлетворению собственных потребностей, можно утверждать, что интенсивность может быть выражена определенной функцией от ресурсов, которые используются для ее изменения. В общем случае можно предположить, что при повышении затрачиваемых ресурсов значение интенсивности мотивационного фактора будет повышаться, но, с другой стороны, необходимо помнить о значимости конкретного фактора. Если для индивида не имеет значения определенного фактора, или его значимость мала, то результирующее значение конкретного фактора будет также мало. Как следствие, значительные затраты материальных ресурсов могут не привести к желаемым результатам. Однако, необходимо отметить, что человек привыкает к определенным обстоятельствам, окружению, уровню жизни. Если повышение материальных и нематериальных затрат не приводят к желаемым результатам, то человек может быть весьма чувствителен к изменениям в худшую сторону. Некоторые, например, весьма болезненно реагируют на критику, порицание со стороны коллег (здесь наблюдаем изменения психологического климата в коллективе).

В процессе различных исследований, в том числе в ходе Хоторнского эксперимента было установлено, что особое внимание со стороны администрации к контрольной группе оказывал сильное влияние на мотивацию работников, тогда как кратковременное изменение интенсивности факторов приводило к кратковременным изменениям итоговой мотивации [6]. Люди испытывают повышенные ожидания в отношении роста заработной платы (доходов). Опросы показывают, что большинство «хотели бы, чтобы их доход увеличился». Одновременно с этим, важности мотивационных факторов с течением времени показывают относительную стабильность, их резкая смена обуславливается, как правило, кардинальным изменением окружающей действительности, психологическими потрясениями. Психологические предпочтения закрепляются с детства и играют существенную роль в деятельности человека. Со временем происходит их изменение под обстоятельства (наблюдается адаптация человека в связи с изменяющейся обстановкой), но, как правило, это требует значительного времени. В любой ситуации человек действует с учетом приобретенного опыта, в том числе новой для него, пользуясь багажом имеющихся знаний, умений, навыков, собственных предпочтений. Исходя из этого можно сделать вывод, что закрепление значений важности определенных факторов на установленных значениях, закрепление их приоритетности, является важнейшей задачей. В образовательной организации для этого могут проводиться учебные семинары, встречи с уважаемыми, заслуженными людьми, психологические тренинги, разъяснительная работа с обучающимися и другие мероприятия. Если в ходе указанных мероприятий у обучающегося будут сформированы требуемые значения мотивационных факторов, то на протяжении длительного периода они будут сохраняться, т.к. для их изменения, как правило, также потребуются значительное время.

Такой подход достаточно интересен с точки зрения долгосрочности получаемого эффекта от проведенных инвестиционных вложений в изменение мотивационных установок людей и получил широкое распространение на крупных предприятиях, имеющих длительную историю.

На малых предприятиях этот подход, как правило, не применяется в виду его долгосрочности и окупаемости через длительный промежуток времени. Однако, в образовательных организациях реализуется не только функция обучения, но и воспитания, в результате чего у обучающихся происходит корректировка значений важности мотивационных факторов.

Однако, если требуется повысить мотивацию человека быстро, то целесообразно применять вознаграждение по итогу работы или в процессе ее выполнения. Причем, усиление мотивации у исполнителя может быть сформировано не только возможностью получить существенное вознаграждение, но и страхом лишиться чего-то важного. Отметим, что данный метод не работает на длительных отрезках времени, и может в конечном итоге вызвать привыкание человека к воздействию, появлению у него чувства фатальной неизбежности наступления негативных последствий.

Для получения долгосрочного эффекта от управления значениями мотивационных факторов в ходе обучения следует использовать их в комплексе, т.е. при изменении повышении интенсивности не отбрасывать в сторону значение важности конкретного фактора, не сосредотачиваться на единственном факторе, дополняя воздействие и на другие, оказывающие влияние на поведение обучающегося. Если же допустить диссонанс в удовлетворении потребностей человека, то это может привести к тому, что он будет удовлетворять эту потребность в другом месте (что снизит влияние на поведение со стороны куратора, преподавателя на обучающегося), либо приведет к неудовлетворенности, а, как следствие, может сподвигнуть на то, обучающийся примет решение покинуть образовательную организацию, придя к выводу, что он только в пустую тратит время.

В настоящее время принято выделять следующие подходы при мотивации обучающихся:

1. Широко известный метод «кнута и пряника», применение вознаграждения и наказания. Обучающиеся трудятся за получаемое вознаграждение (в широком смысле). Те, кто успешно осваивают программу обучения, получают стипендию, отличившиеся – повышенную стипендию, дополнительные выплаты (например, при целевом обучении). Те, кто работают еще лучше и качественнее, получают дополнительное вознаграждение (гранты на исследования, обучение). Те, кто не справляется с усвоением знаний, могут лишиться выплаты стипендии, а при хронических задолженностях могут быть отчислены.

2. Мотивация через самообучение – качество усвоения знаний и развития навыков будет высоким, если обучающемуся предлагать интересные задания, приносящие ему удовлетворение, одновременно с тем тесно связанные с его дальнейшей практической деятельностью.

3. Обратная связь с куратором, преподавателем, наставником. В ходе взаимодействия может быть составлен индивидуальный план обучения, план погашения задолженностей, поставлены промежуточные цели и задачи, определены направления приложения основных усилий. Кроме того, при работе с обучающимся необходимо обеспечивать постоянную обратную связь: положительную, когда обучающийся выполняет поставленные задачи, и отрицательную, когда у него образуются задолженности.

Наиболее распространено применение следующих методов мотивации:

- использование вознаграждения (в качестве материального рассматривается прежде всего премирование) и наказание (очень часто можно встретить так называемое «лишение премии»);
- формирование эмоции вовлеченности;
- привлечение к организации образовательного процесса;
- мотивация непосредственно самим обучением;
- стимулирование коллективной (командной) работы в процессе обучения;
- признание достижений, в том числе открытого с использованием вознаграждений;
- формирование навыков и развитие обучающихся через предоставление дополнительных программ, а также привлечение их к научно-исследовательским работам;

- лимитирование ограничительных факторов (сокращение количества регламентирующих норм).

Повышение денежного вознаграждения (стипендиальных выплат) далеко не всегда приводит к росту успеваемости и снижению количества задолженностей обучающегося. Это обуславливается нелинейным характером зависимости интенсивности прилагаемых усилий от величины дохода. По той же причине снижение дохода не обязательно повлечет уменьшение интенсивности прилагаемых индивидом усилий по достижению поставленной цели. Наряду с этим, гарантированность материального дохода, известность его величины, позволяет обучающемуся снизить неопределённость своего будущего, планировать свое время. И, как следствие, данный фактор оказывает положительное влияние на процесс обучения. Но и в описанных обстоятельствах возможны различные варианты. Например, когда на текущем этапе удовлетворение обучающегося от процесса освоения новых знаний, умений, навыков имеет для него большее значение, чем финансовое стимулирование.

Следует отметить, что действенное использование материальных стимулов в процессе мотивации обучающегося предполагает, что образовательная организация, заказывающая организация должны выплачивать им конкурентоспособное денежное содержание. Это окажет благотворное влияние не только на удержание обучающихся, но и в дальнейшем на привлечение для обучения абитуриентов с хорошей базовой подготовкой. Размер денежных выплат должен быть поставлен в зависимость от качества освоения обучающимся программы обучения, студент должен быть уверен, что его усилия и результаты не будут замечены.

Отсутствие обратной связи, информации о результатах деятельности сказывается не лучшим образом на мотивации любого человека. При отсутствии информации о том, как его деятельность оценивается, исполнитель теряется, возникает неопределенность, сомнения в том, в правильном ли направлении он движется. При проведении исследований было установлена зависимость результативности деятельности человека от своевременной обратной связи о результатах его деятельности. Удалось повысить результативность деятельности персонала на 12-15% всего лишь наладив своевременную обратную связь [3]. Потребность людей быть в курсе того, каких результатов они добились и как они оцениваются, порой выходит на передовые позиции. На основании этого преподаватель, куратор, администрация не должны игнорировать достижения обучающегося. Обратная связь должна реализовываться как можно быстрее, чтобы от момента достижения до оценки проходило как можно меньше времени. Вызванные у обучающегося приятные эмоции должны ассоциироваться с достижениями, которые достойны подражания. Если же отложить на определенное время вознаграждение, то радость от его получения может померкнуть, положительная обратная связь не сформирует установку на деятельность по освоению программы с должным качеством, сила обратной связи ослабнет.

Для достижения заданного уровня мотивации обучающихся необходимо использовать не только положительные подкрепления, выраженные в вознаграждениях. Для формирования отрицательной обратной связи должны быть разработаны правила, которые определяют критерии и порядок привлечения к ответственности обучающихся. Разработанные правила должны быть известны всем обучающимся, а применению ответственности должно предшествовать разбирательство. В качестве поводов для привлечения к ответственности могут служить оставание по освоению программы (например, по контрольным работам, рубежным контрольным работам, зачетам и т.д.), а также и допущенные правонарушения. Если изложенные правила понятны, справедливы, а наказания обоснованы, то это также будет вносить свою весомую лепту в мотивацию обучающихся. Формирование у обучающихся сопричастности к общему делу (на уровне группы, института, профессии), их отождествления с коллективом, учебной группой, образовательной организацией, их целями и ценностями, также мотивирует обучающегося на совершенствование освоения образовательной программы.

На интересе к освоению чего-то нового, чувстве удовлетворения от процесса познания и освоения новых навыков, возможности проявить свои способности при решении заданий как на занятии, так и вне учебного процесса базируется мотивация через сам процесс обучения.

Самое распространенное (и порой самое желанное) при реализации поощрения достижения является денежное вознаграждение, но чаще встречается награждение грамотой, простая похвала (так как не требует дополнительных материальных ресурсов). Кроме того, возможно повышение самостоятельности и ответственности обучающихся. Наряду с этим необходимо придерживаться принципа заслуженности поощрений. В противном случае деятельность человека будет направлена не на достижение необходимого результата, а на создание условий для получения вознаграждения. При «награждении непричастных» система мотивации перестает работать на благо организацию, начинается распределение ресурсов организации в интересах того, кто их имеет право распределять, но этот вопрос выходит за рамки настоящей статьи.

Формированию командного духа в группе, развитию чувства сопричастности, воспитанию воли, настрой на освоение программы обучения способствует создание и реализация системы мотивации в образовательной организации. Проводниками созданной системы мотивации являются представители администрации учебного заведения. Куратор, преподаватель, используя созданную систему мотивации, должны стремиться, при наличии объективных показателей, к повышению чувства удовлетворенности обучающихся путем коррекции их внутренних мотивационных характеристик, а также влияния на среду обучения.

Психологический климат в учебной группе, существенно влияет на освоения образовательной программы отдельным обучающимся. Кроме этого, на психологический климат, а также на психологическое состояние отдельно взятого обучающегося сказываются характерные черты стилей управления, которые преобладают со стороны преподавателей, куратора, администрации.

В ходе освоения программы обучающийся может вести себя совершенно по-разному, и, в зависимости от этого, необходимо придерживаться определенных характерных черт стилей управления. Например, при отсутствии инициативы со стороны обучающегося, видимом нежелании выполнять задания преподавателя, необходимо акцентировать внимание на авторитарных составляющих стиля руководства.

Если же освоение нового и закрепление изученного для обучающегося – естественно, внешний контроль может быть ослаблен, сокращен до требуемого программой обучения. У обучающегося может появиться время для решения дополнительных задач, а возможно и переход на индивидуальную программу обучения. В этом случае целесообразно акцентировать внимание на демократических составляющих стиля руководства, использовать вовлечение обучающегося в процессы анализа предлагаемых задач, а возможно и совершенствования учебного процесса.

Для успешного освоения образовательной программы студентами, образовательная организация обеспечивает создание условий, к которым относят наличие материальной базы, техническую оснащенность и ряд других. Традиционно сложилось, что значительную часть из всего бюджета времени обучающиеся получают знания, совершенствуют навыки в учебной аудитории, к которой предъявляются требования в соответствии с современными достижениями научно-технического прогресса. Низкий уровень материально-технического обеспечения учебного процесса может значительно снижать мотивацию обучающихся.

Оборудованное место обучающегося должно способствовать не только решению поставленной преподавателем задачи, но и соответствовать требованиям эргономичности, способствовать усвоению знаний и развитию навыков. Необходимо помнить, что на мотивацию и чувство удовлетворенности обучающегося влияют три базовых психологических состояния:

- важность (выполняемая обучающимся деятельность важная, ценная и социальна значимая);
- обязанность (обучающийся несет ответственность за итог, который получен при решении задачи);
- понимание результата (обучающийся образовательной организации понимает, в какой степени эффективна его работа также равно как приобретенный им опыт отвечает поставленным перед ним задачам).

Для формирования у обучающегося высокого уровня мотивации, к процессу обучения предъявляется ряд требований:

- многообразие (обычно достигается чередованием в ходе обучения разнородных предметов, что в том числе активизирует мыслительную деятельность);
- степень участия (характеризуется степенью участия обучающегося в решении задачи в группе, его ролью при решении этой задачи; решение части или целой задачи);
- важность деятельности (при освоении образовательной программы в какой степени получаемый уровень подготовки скажется на деятельности образовательной организации, предприятия заказчика, других людей);
- автономность (насколько обучающийся самостоятелен в выборе методов и сроков решения задачи);
- информация о результатах деятельности (наличие и полнота сведений о результатах решения задачи).

Выводы

В связи с вышесказанным представляется целесообразным обратить особое внимание на вопросы индивидуальной мотивации обучающихся. Безусловно, существуют четкие индикаторы, по которым можно судить об изменении в отношении обучающегося к процессу обучения. К таким индикаторам можно отнести задолженности, оценки преподавателей в ходе семестра (периода обучения), оценки по промежуточным аттестациям. Однако, не всегда по этим индикаторам можно сделать безошибочный вывод и вовремя предпринять меры по коррекции мотивации обучающегося, исходя из задач образовательной организации. Основная работа по мониторингу мотивации обучающихся может быть поручена куратору группы, либо одному из основных преподавателей (безусловно, с учетом дополнительной нагрузки).

Вовремя предпринятые меры по коррекции мотивации обучающихся позволят образовательной организации выполнять планы по подготовке бакалавров, специалистов и магистров, а также повысить уровень их подготовки.

Заключение

В заключении отметим, что выбор методов мотивации, которые будут применяться в отношении конкретного обучающегося, зависит от его индивидуальных особенностей, которые проявляются во взаимодействии с внешней средой (окружением) и находят свое отражение в мотивационных факторах. Учет этих особенностей поможет не только сократить время на выбор наиболее эффективных мер воздействия на конкретного индивидуума, но и достичь поставленных целей в необходимые сроки.

Библиография

1. Бакшаева Н.А. Психология мотивации студентов М.: Юрайт, 2021.
2. Григорьев С.М., Карасев В.А., Останина Е.А. Моделирование механизма мотивации в процессе управления персоналом Человеческий капитал. 2019. № 5 (125). С. 163-170.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Система управления персоналом. Учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2021.
4. Кашлев С.С. Технология интерактивного обучения – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021.
5. Козлова С.А. Дошкольная педагогика М.: ОИЦ Академия, 2020.
6. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Диалектика, 2020.
7. Овсянникова О.А. Психология и педагогика высшей школы. Учебное пособие для вузов Санкт-Петербург: Лань, 2021 г.
8. Останина Е.А. Подготовка специалистов в высших учебных заведениях посредством электронного обучения: состояние и перспективы Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2016. № 3. С. 143-152.

9. Останина Е.А., Останин О.В. Обучение в условиях перехода к новому технологическому укладу // Международный научно-исследовательский журнал. 2020. № 12-4 (102). С. 70-73.

10. Останина Е.А., Поколотина Е.В. Актуальные особенности подготовки ИТ-специалистов. Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2020. № 3 (52). С. 187-199.

11. Полевая М.В., Грузина Ю.М., Камнева Е.В. Система материальной мотивации сотрудников учреждений высшего образования и научных организаций: Монография М.: Прометей, 2020.

12. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах. М.: Русская Школа Управления, 2019.

13. Столяренко Л.Д. Социальная педагогика Учебное пособие для бакалавров ИТК М.: Дашков и К, 2021.

14. Труфанова Т.А. Мотивационный менеджмент. – М.: КноРус, 2021.

15. Трейси Б. Наука мотивации Минск: Попурри, 2018.

16. Чуркина М.А. Тренинг для тренеров на 100%: Секреты интенсивного обучения М.: Интеллектуальная Литература, 2021.

INFLUENCE OF MOTIVATION ON FORMATION COMPETENCES OF STUDENTS

DOI: 10.25629/НС.2021.06.13

Ostanin O.V.

27 Central Research Institute of the Ministry of Defense of the Russian Federation
Moscow Aviation Institute (National Research University)

Abstract. The study of motivation issues is one of the most important tasks in the modern world. The relevance of this topic is inextricably linked with the economic component of the development of any state: how to spend less resources to obtain the required result. Based on the analysis of scientific literature, a conclusion was made about the study of the motivation of students to a greater extent when receiving preschool, secondary, secondary specialized education, and to a lesser extent, higher, post-graduate education. The need to consider the issue of motivating students when studying at a higher educational institution is due to the rapidly changing external economic and political conditions, the continuous reform of the education system in the Russian Federation, the tireless attention from the relevant ministries and departments to the activities of educational organizations, teaching staff, as well as the content of the Federal State Standards. All this imposes a certain imprint not only on the activities of educational organizations, but also on the motivation of students, which predetermines the need to pay special attention to it. In the development of the provisions used in modeling the mechanism of motivation, it is proposed to manage motivational factors in terms of importance and intensity, to consider the possibility of choosing the most effective tools for correcting and updating the student's motivational factors. It is proposed to divide the approaches to the formation of a motivational strategy into three groups: reward and punishment; motivation through self-study; providing systematic communication with the curator, teacher, mentor. Requirements have been put forward, in the implementation of which the student's activity will contribute to the formation of a high level of motivation in him. These include the following: activities should be diverse; identity in activity; the significance of the activity; autonomy; availability of feedback.

Keywords: Motivation, motivational factor, educational organization, higher education, student, curator, teacher.