

# Пути повышения нематериальной мотивации к самообразованию у курсантов военных училищ

## Ways to increase non-material motivation for self-education among cadets of military schools

УДК 378

DOI: 10.12737/2500-3305-2024-9-4-136-144

### **Бобаров С.В.**

Начальник факультета защиты информации на объектах информатизации Краснодарского высшего военного училища имени генерала армии С.М. Штеменко, г.Краснодар

### **Bobarov S.V.**

Head of the Faculty of Information Security at Informatization Facilities of the Krasnodar Higher Military School named after Army General S.M. Shtemenko, Krasnodar

### **Аннотация**

В настоящей статье автор, на основе общепринятых теорий мотивации, анализа морально-деловых качеств курсантов высших военных учебных заведений, а также условий прохождения ими службы, предлагает схему повышения нематериальной мотивации личного состава к самообразованию. В основе схемы педагогические приемы, апробированные в ходе педагогического эксперимента, проведенного в Краснодарском высшем военном училище им. генерала армии С.М. Штеменко в период с 2022 по 2024 г.

**Ключевые слова:** студенты; курсанты; самообразование; самоопределение; мотивация; нематериальная мотивация; схема повышения мотивации; рекомендации; военные училища, учебные заведения.

### **Abstract**

In this article, the author, based on generally accepted theories of motivation, analysis of the moral and business qualities of cadets of higher military educational institutions, as well as the conditions of their service, proposes a scheme for increasing the non-material motivation of personnel for self-education. The scheme is based on pedagogical techniques tested during a pedagogical experiment conducted at the Krasnodar Higher Military School named after Army General S.M. Shtemenko in the period from 2022 to 2024.

**Keywords:** students; cadets; self-education; self-determination; motivation; non-material motivation; scheme for increasing motivation; recommendations; military schools, educational institutions.

Самоопределение студентов гражданских учебных заведений и курсантов военных училищ играет важную роль в их образовательном процессе и личностном развитии. Вместе с тем, замечено, что возможности в выборе путей и методов реализации собственных планов на жизнь этих двух категорий обучаемых разительно отличаются.

Отличие, прежде всего, связано с разными образовательными и профессиональными задачами, которые ставятся перед обучаемыми. Подготовка студентов направлена на широкое образовательное развитие и самореализацию, в

то время как курсанты ставят перед собой узкие, строго определенные профессиональные цели. Разительно отличаются и условия обучения. Военнослужащие проходят обучение и службу в значительно менее комфортных условиях. Что же может заставить курсантов улучшить свои академические показатели, если быт и окружение этому не способствуют?

Проблема самообразования обучающихся в образовательных учреждениях всегда была одной из важнейших. На протяжении последних годов, с увеличением интенсивности обучения, она стала выражаться всё ярче. Указанные вопросы стали объектом исследования множества ученых, как на территории нашей страны, так и за её рубежами. Отечественные специалисты в области образования, такие как Щукина Г.И., Гиро А.И., Ермолина М.А., Бобков О.Б., Евдокимов А.А., Гупалов М.М., Кодзоков С.А., Цакаев С. Ш., Сухарева М. М. Самошкина Т.А., а также многие другие изучали мотивацию к самообразованию, условия её формирования и разрабатывали новые способы и методы привития обучаемым этого важнейшего качества. Ученые смогли доказать, что именно самообразование является ключом к повышению уровня специалистов. Уделялось внимание и различиям между курсантами военных училищ и студентами высших учебных заведений.

Студенты в учебных заведениях высшего образования часто имеют больше свободы – это основное отличие самоопределения. Обучающиеся гражданских вузов могут выбирать направления обучения и построения профессиональной карьеры, а также имеют возможность выбирать предметы, специализации, практики и стажировки, которые соответствуют их интересам и амбициям. Это позволяет им развиваться в желаемом направлении и достигать большего успеха в выбранной области [3], [12], [13], [14].

Курсанты, обучающиеся в военных учебных заведениях (учебных центрах), имеют намного меньше свободы в самостоятельном выборе, так как их обучение чаще всего ориентировано на достижение конкретных военно-профессиональных целей. У курсантов строгий график занятий, ограничения в выборе предметов и специализаций, а также строгие правила поведения, дисциплины, а самое главное – жесткая регламентация практически всего свободного времени. Также они подвергаются серьезным физическим и психологическим нагрузкам, которые у студентов не выражены вовсе. Наконец, самоопределение курсантов направлено на осознание своей роли в армии и выполнение должностных и специальных обязанностей зачастую – за рамками служебного времени, в ущерб личному времени и часто - собственному здоровью [1], [4], [6], [11].

Курсанты военных учебных заведений обязаны беспрекословно подчиняться своим командирам и выполнять их приказы. Задача командиров состоит в том, чтобы сделать из юных, еще неокрепших умов – настоящих мужчин, не подвергающихся сомнению приказы. Именно поэтому уже с первого курса обучаемым ставят различные служебные задачи, тем самым проверяя их на прочность и готовность действовать в самых непростых ситуациях. Зачастую бывает, что приказы, поставленные командирами на младших курсах, кажутся невыполнимыми, ведь молодые воины еще не готовы к тяготам военной службы, но среди них находятся те, кто готов к решению любых задач. Несмотря даже на то, что исход не может быть предугадан, эти ребята стараются изо всех сил, чтобы выполнить поставленную задачу. Порой, подобные приказы могут сломить курсанта, но самые сильные духом всегда будут бороться до конца. Таким образом, юноши укрепляют свой характер, становятся смелыми, решительными и мужественными, что в дальнейшем пригодится им для развития и достижения успеха в карьере. Этими качествами курсанты отличаются от студентов учебных заведений. Соответствующим образом отличаются и методы их мотивации [6], [9], [10].

Элементы, образующие мотивацию, имеют определенный характер: личностный, учебно-познавательный, практический и профессиональный. Все они реализуются последовательно и вносят свой вклад в развитие мотивации.

Образовательный процесс, осуществляемый преподавателями и офицерами, для формирования мотивационной сферы личности должен иметь целенаправленный характер. При этом он должен включать в себя развитие стремления к познанию и самостоятельности у курсантов и вызывать у них вовлеченность в учебную деятельность.

Все описанное выше явно свидетельствует о существовании комплекса факторов (назовем их «нематериальными»), способных при правильном их подборе и коррекции «заставить» человека повысить свои показатели эффективности с учетом текущего уровня денежного довольствия. Следуя этому принципу, применяя на практике те или иные схемы мотивации, а также проводя анализ морально-деловых качеств курсантов, нельзя не заметить, насколько сильно отличается каждый курсант от своих товарищей по совокупности способностей, увлечений и целеустремленности. Учитывая особенности реакции на педагогические приемы, применяемые в рамках мотивационных стратегий, основываясь на наблюдениях за характерами и действиями военнослужащих, полагается возможным условно их разделить на две категории.

Курсанты первой категории направляют свои усилия, творчество, на то, чтобы получить результаты, проявляя инициативу. Они охотно берутся за любые поручения, в том числе сложные. Не жалеют сил и времени на собственное развитие и помощь товарищам, оставляя надежду на существование «военного» альтруизма.

Вторая категория курсантов направляет всю энергию на то, чтобы не прилагать излишних усилий, избежать труда. При этом указанные военнослужащие все же намерены получить то, что им нужно от Вооруженных Сил – денежное довольствие, образование, льготы, безопасность и т.д. То есть, эта категория людей желает получить положенные привилегии потому, что они установлены законом вне зависимости от приложенных усилий. Указанные военнослужащие не желают строить карьеру, окружать себя единомышленниками, бороться с несправедливостью и несовершенством системы.

Жизненные цели указанных двух категорий военнослужащих диаметрально противоположны. И эти цели - есть основное отличие в их мотивации. Это две очень разные категории военнослужащих и, к сожалению, сложности воинской службы, беспокойство и неуверенность в будущем пополняют только категорию равнодушных людей.

С возрастом альтруистов среди курсантов становится все меньше, но все же они остаются. Стоит отметить, что и многие, разочаровавшиеся в своих идеалах, люди остаются не потеряны в полной мере для коллектива. Причинами разочарования становятся тяжести и лишения военной службы, личные невзгоды, несправедливые поступки товарищей и руководства, не понятые и не осмысленные критично подчиненными. Такие военнослужащие неохотно реагируют на призывы руководства «расширить», «углубить», «не допустить», но вполне отзывчивы на просьбы товарищей помочь, подстраховать, поддержать. На любую просьбу, где имеется смысл, благая цель и адекватное объяснение такие курсанты реагируют согласием. Для них указанные факторы есть мотив. Заинтересовать таких военнослужащих значит замотивировать их.

Каким же должен быть мотив двигаться дальше военнослужащему, которого и так обеспечат пищей, обмундированием, вылечат в случае болезни, перечислят денежное довольствие, обеспечат жилым помещением?

Ответ на этот вопрос мы будем искать в нуждах и интересах курсантов Краснодарского высшего военного училища имени генерала армии С.М. Штеменко.

По результатам анализа педагогической практики известных и получивших мировое признание педагогов, применения наиболее известных, хорошо зарекомендовавших себя теорий мотивации, была построена схема повышения нематериальной мотивации личного состава, состоящая из ряда рекомендаций:

1. **Заинтересовать**, изучив потребности и желания личного состава. Для получения результата необходимо четко понимать нужды коллектива и каждого курсанта в отдельности. Быт военнослужащего аскетичен, личного времени мало. Даже времени на сон военнослужащим зачастую не хватает. Жесткая армейская иерархия предусматривает настолько тонкие грани в обычных взаимоотношениях военнослужащих, что даже доброе слово от командира часто воспринимается курсантом как поощрение. В этих условиях в руках равнодушного командира может сосредоточиться целый комплекс инструментов мотивации, как для целого коллектива курсантов, так и для отдельных отличившихся военнослужащих. Это основное, но не единственное условие для мотивации личного состава [2].

2. **Привилегии**. Необходимо дать почувствовать курсантам что-то исключительное. Получение особых, недоступных остальным военнослужащим возможностей, полномочий, поблажек – желанное благо для большинства молодых людей. Указанные привилегии должны стать интересны большинству курсантов для мотивации остальных военнослужащих. Часто, получая привилегии, курсанты впервые открывали их для себя, даже не подозревая, что полученное благо так полезно, приятно, интересно. В целях повышения мотивации остальных членов коллектива важно придавать гласности получение привилегий лучшими его членами, давать возможность остальным эти привилегии получить. Вместе с тем, если привилегии будут доступны большинству, они утратят свою ценность для тех военнослужащих, кто для их достижения приложил усилия [12].

Один из инструментов опытного командира - лишение курсантов полученных ранее привилегий. В целях поддержания их ценности необходимо постоянно оценивать текущий уровень заслуг и, в случае снижения показателей, немедленно ограничивать доступ к привилегиям.

3. **Символы**. Несмотря на, казалось бы, легковесный характер такого рода мотивации, эта мера в среде молодых военнослужащих достаточно значима. Знаки отличия, вручаемые на торжественных построениях, становятся для амбициозных курсантов предметом вождения и гордости. Значки, кубки, воинские звания, грамоты, фотографии на стендах почета, фотографии на фоне развернутого знамени, отправленные в адрес родителей – все это стимулирует активных военнослужащих не останавливаться на достигнутом и совершенствоваться в выбранном направлении.

Важная особенность - вручение символов за уже достигнутые результаты! Вручение символов авансом немедленно влечет ослабление усилий и «головокружение от успехов». Второе условие значимости такого рода благ – это признание ценности полученного вознаграждения в среде большинства курсантских микрогрупп. Полученное должно стать предметом гордости для получившего и целью - для остальных [6].

В дополнение следует отметить, что в отношении немотивированных курсантов указанная рекомендация работает недостаточно эффективно. Еще более негативные последствия влечет лишение военнослужащих ранее полученных символов.

4. **Командные и коллективные мероприятия**. Проведение подобных мероприятий не должно стать очередной нагрузкой. Такой способ сплотить

коллектив, познакомить личный состав поближе позволит установить неформальные связи. Проведение массовых мероприятий должно проводиться в рабочее время. Они призваны стать наградой для коллектива (заботой со стороны руководства) и не должны быть навязаны. Указанная мера часто применяется руководителями неверно. Мероприятие, спланированное в личное время сотрудника, вызовет скорее отторжение, чем принесет пользу. Именно поэтому, если и проводить подобные мероприятия в нерабочее время, то руководителем должна быть предусмотрена некоторая поощрение за потраченное на эту задачу личное время. Примером таких мероприятий может стать интересная экскурсия или другое яркое событие, интересное персоналу, но оплачиваемое руководством [4].

5. **Обучение вне рамок образовательной программы.** Это могут быть курсы переводчиков, программистов, подготовка по узким профессиональным направлениям, позволяющим углубленно изучить и освоить интересующую курсанта область профессиональной деятельности. Индивидуальная работа с преподавателем, где педагог передает знания почти «по секрету», открывает свои наработки, допускает к ним обучаемого на основании сложившихся доверительных отношений. Эти привилегии интересны узкому кругу военнослужащих, в основном увлеченных наукой [7], [8].

6. **Перспективы карьерного роста.** Необходимо давать понимать обучаемому, что углубленное изучение предмета открывает перспективы для дальнейшего развития, а также возможность после выпуска получить распределение в профильное подразделение, которое по умолчанию будет престижным. Курсанты, которые не заинтересованы карьерой или заинтересованы, но не верят в свое будущее развитие, не будут прикладывать усилий для его достижения, а сосредоточатся на других своих проблемах и планах (быт, семья, творчество, хобби и т.п.) [10].

7. **Игра на честолюбии.** В целях повышения мотивации отдельных, наиболее достойных членов коллектива полагается возможным делегирование внешне почетных и в то же время ответственных, сложных заданий либо полномочий. Например, стать лицом подразделения по своему направлению (предмету обучения, виду спорта) [13], [14].

Отмечено, что капитаны сборных олимпиадных, спортивных команд, старшие художественных коллективов намного больше мотивированы на достижения целей и решения задач коллектива, чем рядовые члены команд. Они переживают за подготовку, проведение и исход мероприятия, ярче проявляют свои способности (в том числе организаторские), эмоционально переносят неудачи и поражения. Курсанты, которым делегируется право выступать на конференциях, представляя свое образовательное учреждение (факультет), становились в момент доклада представителем своего большого коллектива (его лицом). Уровень их ответственности как в момент подготовки доклада, так и в момент выступления значительно повышался. Отмечено, что отношение курсанта к себе и к своей роли в таких условиях менялось, курсант «взрослел» в собственных глазах. Указанные меры эффективно работают в отношении личного состава, который и ранее проявлял ответственность [2].

8. **Дополнительная помощь в развитии личных качеств** (установление целей каждому курсанту). В этой рекомендации отдельно требуется выделить категорию военнослужащих, не проявляющих инициативу и, наоборот, избегающих ответственности, допускающих отклонения в воинской дисциплине. К таким военнослужащим требуется особый подход командиров. Под особым подходом понимается постоянный контроль и внимание, сопровождение всех видов деятельности обучаемых. Достаточно большая часть таких курсантов

способна, при должном контроле и руководстве, повысить свою эффективность при выполнении учебных задач. Вместе с тем рутинные задания быстро им надоедают и, как следствие, становятся не интересны. Решение этих проблем состоит в постановке каждому такому курсанту своей персональной интересной задачи. Лучшим решением является обеспечить взаимосвязь учебной и дополнительной нагрузки, когда учеба становится элементом интересного задания (лучше индивидуального). В обязательном порядке отчет по выполнению такого задания требует индивидуального разбора и оценивания. Важным условием является – поощрение. В целом если работа была сделана хотя бы с небольшой долей ответственности она должна быть отмечена. Поощрение должно быть применено на общем построении личного состава, но не должно быть завышено. Критика, наоборот, должна быть сдержанная, понятная и конструктивная. Ее необходимо обсуждать с исполнителем лично и без посторонних [8].

Яркий пример применения такого метода повышения мотивации - участие курсантов Краснодарского высшего военного училища имени генерала армии С.М. Штеменко в проведении занятий со школьниками средних учебных заведений и воспитанниками Краснодарского Президентского кадетского училища по безопасности информации и дисциплинам патриотической направленности, проведенные в течение 2022 - 2024 гг.

С указанными целями в КВВУ выполнялись также задачи по сбору и доставке гуманитарной помощи, донорской сдачи крови, помощи ветеранам, осуществлении церемониальных функций на городских и траурных мероприятиях.

**9. Соревнование с другими коллективами.** Достаточно сильным мотив - участие на городских и краевых спортивных соревнованиях, а также выступления на региональных смотрах художественной самодеятельности, где курсантские группы имели честь представлять свое учебное заведение. В моменты подготовки и проведения подобных состязаний курсанты проявляли свои лучшие качества для достижения целей коллектива. Обиды и личные амбиции в момент выполнения совместных задач уходили на второй план, а дружеские отношения среди, казалось бы, чужих ранее людей позволяла достигать серьезных позиций в турнирной таблице [2], [10].

**10. Обеспечение взаимосвязи текущих задач и высоких целей в будущем.** Необходимо обеспечить понимание личным составом необходимости выполнения сложных текущих задач для достижения «великих» целей Вооруженных Сил. Вдохновение идеей обеспечения защиты безопасности своей Родины – то, что обязательно для мотивации и воспитания молодых патриотов. Как бы пафосно это не выглядело на бумаге и не звучало на строевом плацу.

Вторая высокая цель – стать Офицером (именно так, офицером с большой буквы). Эта цель заставляет многих курсантов собраться с силами, когда их уже, кажется, почти не осталось, поддерживает их бессонными ночами и в некомфортных условиях несения службы, в моменты критики и наложения взысканий [5].

**11. Поддержка и поощрение разумной инициативы.** Как уже отмечалось в теории мотивации З У. Оучи, даже в рамках жесткой иерархии военного коллектива необходимо искать и находить инициативных молодых людей. Их идеи и устремления часто приносят пользу не только в текущей обстановке, но и способны влиять на перспективное развитие коллектива. Кроме всего прочего информация, поступающая от инициативных курсантов способна предвосхитить и предотвратить назревающие проблемы, скорректировать неверный или неточный план, перенаправить ресурсы (в том числе временные).

Чаще всего инициативные курсанты преодолевают сопротивление немотивированных товарищей. Тем не менее, понимая, что столкнутся с критикой

коллег, они не останавливаются и меняют себя и коллектив к лучшему, не жалея своего времени и сил. Часто, они мотивируют своими действиями товарищей, увлекают друзей «за компанию», что особенно важно для «ведомых» типов характеров. Мотивированные военнослужащие способны на выполнение сложных поручений (в том числе и не интересных). Для них главное в выборе порядка и направления действий - благородная цель [4], [13].

Все указанные способы работают не самостоятельно, а в комплексе. При этом весовые коэффициенты у каждого способа в каждом коллективе и в каждой организации разные и имеют собственные особенности применения.

Сложившийся однажды комплекс мер не работает бесконечно. Личный состав склонен очень быстро привыкать к имеющимся привилегиям, доброму отношению и доверию. Будучи все еще «мальчишками», курсанты пытаются, и будут пытаться получить «бонусы», не затратив усилий или затратив их минимально. По этой причине необходим обязательный промежуточный и текущий контроль, а также коррекция системы управления мотивацией.

С учетом изложенного выше, резюмируя описанное, определим задачи командира для мотивации обучаемых:

- 1) обеспечить стремление курсантов развиваться самостоятельно (заинтересовать);
- 2) обеспечить осознание смысла научной и иной развивающей деятельности для каждого заинтересовавшегося, на основе выявления увлечений каждого курсанта и содействовать их развитию;
- 3) обеспечить административную поддержку любых начинаний;
- 4) популяризовать культ саморазвития и старательно освещать любые достигнутые положительные результаты;
- 5) подтверждать статус каждого достижения и соответствующего курсанта;
- 6) установить систему значимых поощрений за полученные успехи;
- 7) максимально исключить бюрократию, а творчество и инициативу поощрять, чтобы избавить от монотонности, ввести элементы соревновательности;
- 8) организовать постоянный осязаемый контроль с обязательной системой коррекции усилий.

Таким образом, чтобы нематериальные методы работали по-настоящему эффективно и реально "мотивировали" военнослужащих, они должны быть дополнительными бонусами к материальным. Особенно это положение применимо к курсантам старших курсов обучения, уже обладающим служебным опытом и относительно достаточными квалификационными навыками. Им и их семьям точно не нужны значки, коллективные прыжки в мешках и возможность зайти без стука в кабинет командира. Это первокурсника ещё может вдохновить общение на «короткой ноге» с самим «Командиром». Военнослужащие старшего курса - уже уверенные в себе мужчины, желают держаться от последнего подальше. И, зачастую, не без оснований. У таких военнослужащих, уже имеющих свои семьи, могут отличаться цели и задачи на ближайшую и последующую перспективу.

В целом нематериальные методы мотивации в отрыве от материальных не работают.

## **Литература**

1. *Бобков, О. Б.* Особенности учебно-профессиональной мотивации курсантов военных вузов на разных этапах профессионального становления : специальность 19.00.07 "Педагогическая психология" : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Бобков Олег Борисович. – Самара, 2012. – 26 с. – EDN QHXBZH.

2. *Борченко, В. А.* Предложения комплекса мероприятий по повышению мотивации у курсантов при изучении общевоинских дисциплин / В. А. Борченко, Ю. Н. Селюков // Гуманитарный вестник Военной академии Ракетных войск стратегического назначения. – 2022. – № 1(27). – С. 66-69. – EDN JNKOSA.
3. *Гиро, А. И.* Мотивация и стимулирование самообразования учителей в системе повышения квалификации : автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук : по спец. 13.00.01 – Теория и история педагогики / А. И. Гиро. – Минск, 1994. – 19 с.
4. *Гупалов, М. М.* Организационно-педагогические условия самообразования курсантов военных вузов внутренних войск МВД России : специальность 13.00.01 "Общая педагогика, история педагогики и образования" : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Гупалов Максим Михайлович. – Санкт-Петербург, 2013. – 26 с. – EDN SVDWCN.
5. *Евдокимов, А. А.* Педагогические условия развития самоконтроля у курсантов вузов внутренних войск МВД России / А. А. Евдокимов, А. П. Шарухин // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2013. – № 4(60). – С. 161-167. – EDN RUDXQP.
6. *Ермолина, М. А.* Формирование мотивации профессионального самообразования курсантов вузов ГПС МЧС России, обучающихся по специальности "Юриспруденция" : специальность 13.00.08 "Теория и методика профессионального образования" : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Ермолина Мария Александровна. – Санкт-Петербург, 2008. – 23 с. – EDN NKQKEL.
7. *Зауторова, Э. В.* Развитие познавательного интереса курсантов в образовательном процессе ведомственного высшего учебного заведения с применением цифровых технологий / Э. В. Зауторова // Информатизация и техническое обеспечение уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: проблемы, решения и перспективы развития : Сборник материалов II Всероссийской научно-практической конференции, Тверь, 04–05 октября 2023 года. – Тверь: Научно-исследовательский институт информационных технологий ФСИН России, 2023. – С. 172-176. – EDN CNTSTS.
8. *Зоткина, Т. А.* Развитие познавательного интереса курсантов образовательных организаций ФСИН России: потенциал цифровых образовательных средств / Т. А. Зоткина // Вестник педагогических наук. – 2022. – № 2. – С. 66-70. – EDN IYSLNW.
9. *Иноземцева, Л. А.* Мотивационно-ценностное содержание познавательного интереса слушателей и курсантов военно-учебного заведения / Л. А. Иноземцева, Н. С. Кужекин // Труды Военно-космической академии имени А.Ф.Можайского. – 2021. – № 677. – С. 243-246. – EDN YCZXKB.
10. *Кодзоков, С. А.* Учебно-методическое обеспечение развитие компетенции целеполагания курсанта вуза внутренних войск МВД России в процессе самостоятельной работы / С. А. Кодзоков // Мир науки, культуры, образования. – 2013. – № 6(43). – С. 176-179. – EDN RVAOWF.
11. *Самошкина, Т. А.* Педагогические условия развития познавательного интереса курсантов образовательных организаций ФСИН России : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Самошкина Татьяна Анатольевна, 2023. – 152 с. – EDN TBQDGR.
12. *Сухарева, М. М.* Факторы, влияющие на формирование мотивации учебной деятельности в подростковом возрасте / М. М. Сухарева // Образовательное

пространство детства: исторический опыт, проблемы, перспективы : сборник научных статей и материалов IX международной научно-практической конференции, Коломна, 26–27 мая 2022 года. – Коломна: Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области "Государственный социально-гуманитарный университет", 2022. – С. 198-209. – EDN RLXXWL.

13. *Цакаев, С. Ш.* Педагогические условия реализации мотивационного компонента познавательной активности обучающихся вуза физической культуры / С. Ш. Цакаев, С. Д. Неверкович // Ученые записки Орловского государственного университета. – 2022. – № 4(97). – С. 341-343. – EDN DTKQPF.
14. *Щукина, Г. И.* Формирование познавательных интересов учащихся в процессе обучения : учебник для вузов / Г. И. Щукина. – М.: Учпедгиз, 1962. – 342 с.