МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет педагогики, психологии и социальных наук

Кафедра «Прикладная психология»

Направление подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование
Профиль «Психология образования»

Бакалаврская работа
на тему:

«Изучение профессиональной мотивации у студентов колледжа»

Студент _____ (подпись) Рожкова Дарья Алексеевна

Руководитель _____ (подпись) Разуваева Л.Н.

Нормоконтролер _____ (подпись) Тигунова М.С.

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от 01.07.2022 № 19)

Заведующий кафедрой _____ (подпись) Медведева И.А.

Работа защищена с отметкой хорошо (протокол заседания ГЭК от 15.07.2022 №29)

Секретарь ГЭК _____ (подпись) Тигунова М.С.

Пенза 2022

Содержание

Введение 3

Глава 1. Теоретический анализ проблемы развития профессиональной мотивации у студентов колледжа. 6

1.1.Проблема профессиональной мотивации в психологической науке. 6

1.2. Проблема формирования профессиональной мотивации у студентов колледжа. 14

Выводы по главе 1 20

Глава 2. Эмпирическое исследование профессиональной мотивации у студентов колледжа 22

2.1. Описание схемы эмпирического исследования 22

2.2. Анализ и интерпретация диагностических данных 25

2.3. Рекомендации по повышению мотивационной готовности студентов к профессиональной деятельности 34

Выводы 40

Заключение 42

Список используемых источников 44

Приложение 48

Введение

В современном мире довольно часто наблюдаются изменения профессионального самоопределения у студентов профессиональных образовательных организаций, в связи с чем встает корневой вопрос этого самоопределения – вопрос профессиональной мотивации.

Актуальность темы обусловлена тем, что мотивация профессиональной деятельности студенческой молодежи напрямую связана с эффективностью их учебно-профессиональной деятельности, и в конечном итоге – с состоянием экономики и производства в стране в целом.

Если рассматривать понятие «мотивация» в научном поле, то можно выделить несколько специалистов по психологии, а также классических специалистов по социологии, которые занимаются разработкой содержательных аспектов человеческой мотивации: А. Маслоу, Д. МакКлелланд, Х. Хекхаузер. В процессном подходе в категории «мотивация» необходимо также выделить авторов В.Г. Асееву, Дж.А. Аткинсона, В.К. Вилюнаса, В. Врума, И.А. Джидарян, Е.П. Ильина, М. Курбатову, М. Магуру и др.

Но в современном мире недостаточно внимания уделяется изучению мотивации студентов для дальнейшей профессиональной деятельности, даже при наличии большого объема работ и исследований по формированию мотивации и мотивационных установок.

При первостепенном участии внутренних непосредственных мотивов, которые обнаруживают взаимосвязь с ценностями интересной работы, образования, духовного совершенствования, независимости, материального благополучия происходит формирование мотивационных комплексов профессиональной деятельности у студенческой молодежи. Подкрепляет это всё мотив стремления избежать критики со стороны руководителя или коллег, мотив стремления избежать возможных наказаний или неприятностей, свидетельствуют о преобладании ценностей свободы, предприимчивости, активности и невысокой значимости ценностей честности, дружбы, справедливости.

При этом определяющим фактором формирования внутренней мотивации профессиональной деятельности, в то время как иные мотивы практически не имеют высокой значимости, а значит и побудительной силы является благополучное материальное положение студентов.

Цель исследования: изучение профессиональной мотивации у студентов колледжа для использования результатов исследования в практической деятельности педагога-психолога, педагогов СПО.

Объект исследования: профессиональная мотивация личности.

Предмет исследования: профессиональная мотивация студентов колледжа.

Гипотеза: студентам колледжа присущи следующие характеристики профессиональной мотивации: высокий уровень мотива «материальное благополучие», внешняя положительная мотивация профессиональной деятельности и карьерная ориентация «автономия».

Для достижения цели исследования и подтверждения гипотезы были поставлены следующие **задачи:**

· изучить и проанализировать основные теоретические подходы к проблеме исследования;

· подобрать диагностические методы, адекватные цели исследования,

· выявить особенности профессиональной мотивации студентов колледжа;

· провести анализ результатов констатирующего эксперимента.

Для решения поставленных задач в работе были использованы следующие **методы исследования**:

1. Теоретический анализ научной литературы
2. Констатирующий эксперимент с использованием следующих психодиагностических методик:

- Методика «Якоря карьеры» (автор Э. Шейн);
- Опросник «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, в модификации А. А. Реана)

- Тест по выявлению мотивов выбора профессии (С.С. Гриншпун).

База исследования: ГАПОУ ПО «Пензенский агропромышленный колледж».

Апробация результатов исследования: результаты исследования доведены до сведения классных руководителей групп 1 курса, педагога-психолога ГАПОУ ПО «Пензенский агропромышленный колледж» на заседании предметно-методического объединения.

Глава 1. Теоретический анализ проблемы развития профессиональной мотивации у студентов колледжа

1.1.Проблема профессиональной мотивации в психологической науке

На сегодняшнем этапе педагогического сопровождения образовательного процесса одной из наиболее важных проблем, представляющей интерес практический и теоретический, является проблема формирования профессиональной мотивации студентов колледжа. Это объясняется сформировавшейся обстановкой противоречия среди высококлассного подбора молодого поколения и возможности обеспечить перспективой на рынке труда занятость выпускников учреждений профессионального образования.

В своих исследованиях Сталин В.В. утверждает: «В современных экономических условиях ведущую роль в профессиональном развитии и самоопределении человека, становлении его как профессионала начинают играть ценностно-смысловые принципы построения жизненных смыслов» [27]. Профессиональные особенности специалиста, кроме самой высококлассной подготовки, нуждаются в ряде некоторых других качеств, обладающих в основном вне профессиональный или около профессиональный вид, однако но требуемых в этой или другой грани любому профессионалу. А также немаловажно принимать во внимание отличительные черты нынешнего мира профессий, что характеризуется сменой моно профессионализма поли профессионализмом Нужно быть готовым к непрерывному обновлению знаний и умений, которые получены в процессе профессионального обучения, так как их не достаточно на все время динамичной трудовой жизни [27].

Подобное положение нынешнего рынка труда обуславливает ценностно-мотивационное начало высококлассного образовательно-воспитательного хода, мешает ориентации учащихся на креативный подход к высококлассной профессиональной деятельности, характерной чертой которого считаются

внутренние побуждения и усовершенствование человеческих возможностей в преобразовании реальности. Отсутствие возможности работать креативным и творческим трудом несет в себе возможную угрозу утраты значения в труде. В. Франкл считает, что каждая личность стремиться найти смысл жизни, и творчество может в этом помочь: «Человек может сделать свою жизнь осмысленной через возможность что- то дать обществу, прежде всего через творческий труд» [34].

В связи с этими данными важно, чтобы в профессиональном, высокосортном формировании ученика основное внимание уделялось подготовке профессионала с многофункциональной, высокосортной адаптацией в различных сферах человеческой деятельности; человека, стремящегося к самосовершенствованию и приобретению последней информации на протяжении всего периода существования.

Данный подход к профессиональному формированию специалиста предоставляет возможность человеку выступать не только в качестве объекта, но и в качестве субъекта профессионально-ориентированной подготовки, формируется эксперт со стабильной профессиональной мотивацией. Из этого следует связь определения «личность» вместе с определением «профессиональное самоопределение», что в свою очередь находится в зависимости от степени формирования профессиональной мотивации.

Основным определением с целью исследования проблемы развития и формирования профессиональной мотивации учащихся колледжа представляет собой понятие «мотивация». К его определению в психолого-педагогической литературе имеется ряд подходов. Некоторые ученые подразумевают под мотивацией условия, определяющие поведение [22], другие рассматривают ее как комплекс мотивов [39]. Мотивация может также являться процессом психического управления определенной деятельностью [37], или быть системой процессов, отвечающих за побуждение и деятельность [19].

Можно условно поделить данные определения на 2 группы в зависимо-

сти от того, как ученые подходят к проблеме. В 1 группу вступают трактовки определения, определяющие мотивацию со структурных позиций. Во втором случае наиболее важным является как динамичность мотивации, протекание ее как процесса или механизма [17, 13].

Специалисты по психологии выделяют внутреннюю и внешнюю мотивацию, а в содержание включаются различные стимулы: «Мотив, цель, интерес, потребность, стремление, идеал, влечение, мотивационная установка, ценность» [19].

Х. Хекхаузен рассматривает мотивацию как процесс, который помогает достигать цели [25], а И.П. Ильин отмечает, что за мотив зачастую принимают конкретный психологический феномен [22].

В психолого-педагогической литературе отсутствует единая точка зрения на мотивацию, а также ее роль в поведении человека, при том, что во многих работах «мотив», а также «мотивация» применяются как синонимы.

В данном исследовании под мотивом понимается внутреннее побуждение личности к тому или иному виду активности: предметная деятельность, общение, поведение, связанное с удовлетворением определенной потребности. Под мотивацией мы будем понимать совокупность стойких мотивов, имеющих определенную иерархию и выраженную направленность [14, 32].

В научной литературе акцентируют несколько групп мотивов в соответствии с принадлежностью к определенной сфере личности: «

– Профессиональные (результативные и процессуальные);

– Относительно профессиональные мотивы (мотив выбора профессии, интерес к профессиональной деятельности);

– Мотивы принадлежности к группе;

– Мотивы внешнего самоутверждения (повышения социального статуса через достижение успеха);

– Мотивы личностного саморазвития, самореализации и стремления к новизне» [32].

Доминирующими являются профессиональные мотивы: «Это системо-

образующий фактор, влияющий на особенности развития и функционирования остальных мотивов, которые приводят к возникновению и развитию профессиональных мотивов» [32].

Все без исключения вышеописанное считается потребностью в деятельности учащихся учебного заведения, направленной на формирование профессиональной мотивации, создания психолого-педагогических условий с целью развития профессиональной мотивации не только в процессе учебной деятельности, но и путем вовлечения студентов в многофункциональную профессионально-ориентированную вне учебную деятельность. В формировании профессиональной мотивации, по мнению Е. П. Ильина, большое значение имеет применение мотивов выбора профессии, которые следуют из имеющихся сочетаний типологических особенностей нервной системы, то есть склонности и предрасположенности человека к той или иной профессии. Таким образом, точка зрения вышеупомянутых авторов позволила нам определить направления, обеспечивающие надлежащую оценку компонентов их профессиональной перспективы, при разработке внеклассной деятельности учащихся, формировании условий для развития профессиональной мотивации:

– Труд и профессиональная деятельность (знания социально- экономической ситуации в стране, мире профессионального труда, представление о смысле своего труда);

– Я сам (знание о личных возможностях и недостатках, отношение к ним, знания о путях их использования/преодоления);

– Жизненные и профессиональные цели;

– Внешние препятствия на пути достижения целей и знание путей их преодоления.

Е.П. Ильин [29], Р.С. Немов [12], А.А. Реан [2] сходятся во мнении, что, когда мотивы только формируются, наиболее важными являютсятакие типы мотивации, как мотивация успеха и мотивация боязни неудачи.

Личность, ориентированная только на успех, стремится к конструк-

тивным и положительным результатам: «Личностная активность здесь зависит от потребности в достижении успеха. Мотивация боязни неудачи относится к негативной сфере. При данном типе мотивации человек стремится, прежде всего, избежать порицания, наказания со стороны других. Его деятельность определяет, как правило, ожидание неприятных последствий» [2].

При изучении профессиональной мотивации важно также определить причины неудовлетворенности или неудовлетворенности профессией, ведущие факторы, определяющие отношение к профессии:

«Ярко выраженные профессиональные интересы – как элемент в общей структуре мотивации – часть оказываются чрезвычайно устойчивыми и всегда существенным образом влияют на удовлетворенность профессией в процессе обучения и на успешность дальнейшей профессиональной деятельности. Отношение к профессии, мотивы ее выбора (отражающие потребность, интересы, убеждения, идеалы) – чрезвычайно важные (часто при определенных условиях и определяющие) факторы. Принятие профессии порождает желание выполнить ее определенным образом, порождает определенную детерминирующую тенденцию и служит исходным моментом формирования психологической системы деятельности. При этом понятно, что и отрыв интересов от возможностей не оптимален. Поэтому не случайно в вопросе принятия профессии включаются как анализ мотивов, так и анализ собственных способностей» [62].

Множество факторов не являются помехой в прогнозировании удовлетворенности профессией: «Эффективность данного прогноза определяется тем комплексом методик, которые будут применены для диагностики интересов и склонностей личности студента, его установок, ценностных ориентаций, а также характерологических особенностей» [39]. Таким образом, анализ работ названых выше авторов дал возможность выделить показатели сформированности профессиональной мотивации. К ним относятся:

– Преобладание внутренней и внешней позитивной мотивации против

внешней негативности;

– Превосходство мотивации к успеху против мотивации к избеганию успеха;

– Преобладание мотивационных комплексов индивида над неоптимальными;

– Превосходство в структуре факторов, которые творчески выражают отношение к профессии и требуют самосовершенствования.

В.Н.Бузмаков [16], Э.Ф.Зеер [35] считают, что в идеальной модели соответствия личности и труда должно быть полное совпадение объективного содержания деятельности и ее личностного смысла. При этом они сами же опровергают такую возможность: «Структура мотивов выбора профессии не всегда содержит доминирующий мотив, внутренне связанный с данной деятельностью. Возможность перестройки системы мотивов и повышения уровня профессиональной направленности существует. Во всех случаях, когда преобладающим является интерес к специфическому содержанию деятельности, сохраняется возможность углубления этого интереса. При правильной организации деятельности ее творческие возможности все полнее отражаются человеком» [16].

В процессе развития профессиональных и личных качеств исследователи выделяют ряд этапов: «Первый этап: ученик решает овладеть определенной профессией, соответствующим эмоциональным отношением, эпизодическим, ситуационным интересом, объективным отношением, обладая определенными привычками к работе, но еще не достиг самостоятельности и не проявляет инициативы.

Второй этап заключается в том, что ученик имеет постоянную настройку своей профессии, его интересы становятся более стабильными, а тенденции более выражены: однако он больше интересуется практическими аспектами учебного материала: его цель придает общее направление образовательной и производственной деятельности, развивает чувство уверенности в себе, независимости и ответственности. На третьем этапе у ученика твердое

отношение к профессии, постоянный интерес и склонность к ней, у него особая страсть как к практическому, так и к теоретическому аспекту учебного материала: происходит самоутверждение индивида посредством профессиональной работы. Четвертый этап формируется при наличии восхищения своей профессией, профессиональной ориентации, соответствующих способностей, выраженных наклонностей и профессий» профессиональные навыки и профессиональный идеал сочетаются с сильными убеждениями в личной и социальной значимости их работы» [9, 35].

Формирование профессиональной мотивации у студентов связано с первичным профессиональным самоопределением. Профессиональное самоопределение – это: «Важный аспект процесса социализации личности, сущность которого определяется готовностью и способностью человека к соотнесению своих желаний, качеств, возможностей и требований, предъявляемых к нему со стороны окружающих, общества и занятию на этой основе определенной позиции (жизненной, профессиональной и т.д.) и реализации жизненной (профессиональной) стратегии» [35].

К проблеме изучения профессионального самоопределения обращались как отечественные, так и зарубежные ученые: К.А. Абульханова-Славская, Л.И.Божович, Е.А.Климов, Т.В.Кудрявцев, А.К. Осницкий, Ю.П. Поваренков,Н.С.Пряжников, Л.Б. Шнейдер и другие.

Вышеприведенные исследователи полагают, что вопрос о профессиональном самоопределении возникает непосредственно у ученика средней школы, но они не ограничиваются только этим промежутком. Первичный выбор профессии переосмысливается на более поздних этапах жизни, формируя определенное психологическое отношение молодежи к определенной точке зрения, это особенно четко выражается при обучении в профессиональном учебном заведении.

Как считает Л.Б. Шнейдер, важным, но не единственным механизмом самоопределения является идентификация: «Она предлагает интеграцию множества актов уподобления другим в единый образ, позволяющий достичь

определённости в самоотношении и профессиональной идентичности. Профессиональная идентичность, таким образом, представляет собой совокупный результат процессов самоопределения, идентификации, персонализации и самоорганизации, в которых важнейшую роль играют рефлексивные процессы. Она рассматривается как многомерный и интегративный психологический феномен, обеспечивающий человеку целостность, тождественность и определенность и проявляется в когнитивно-эмоционально-поведенческих самоописаниях» [7].

В некоторых случаях фактором и причиной решения имеют все шансы стать личностные факторы. И.Г. Ожерельева считает их основополагающими: «Существует достаточно тесная взаимосвязь между факторами, содержанием процесса самоопределения и его результатами. Например, образ профессии как один из факторов самоопределения предполагает его уточнение (коррекцию, развитие) и соотнесение с ним своих профессиональных планов, ясность которых выступает уже в качестве критерия эффективности самоопределения как состоявшегося процесса» [44].

Исследование вышеназванных работ дает возможность сделать заключение, что изучение и проектирование работы субъектов образовательного процесса колледжа или другого учебного заведения, направленной на развитие профессиональной мотивации у студентов, способствует решению важнейшей для них проблемы – выбор профессии, увлечении, способности и особенности; найти ценность в выбранной профессии; спроектировать профессиональное будущее. Поэтому при разработке мероприятий субъектов образовательного процесса учебного заведения, которые создают необходимые условия для установления профессиональной мотивации учащихся, следует учитывать соответствующие заявления, составляющие психологическую и педагогическую основу процесса развития профессиональной мотивации:

– Профессиональная мотивация определяется соответствующим направлением личности, наличием смысла в выбранной профессиональной дея-

тельности, профессиональными отношениями человека.

– Отношение к профессии, мотивация ее выбора являются важными (и при определенных обстоятельствах определяющими) факторами, приводящими к формированию положительной профессиональной мотивации.

– К позитивной профессиональной мотивации, созданной по показателям, относятся: превосходство над внутренней и внешней положительной мотивацией, внешнее отрицательное; превосходство над мотивацией к успеху, уклонение от мотивации, неудача; доминирование над лучшими мотивационными комплексами, над личностью; доминирование в структуре факторов, выражающих соответствующие профессии, такие как творческие, требующие саморазвития.

– Знание личных качеств человека и желание их улучшить способствуют более эффективному формированию мотивационной сферы будущего специалиста. В связи с этим большое значение приобретают процессы самопознания и саморазвития как факторы формирования профессиональной мотивации.

1.2. Проблема формирования профессиональной мотивации у студентов колледжа.

Учебно-профессиональная деятельность – это особая форма профессиональной деятельности, результатом которой является формирование профессиональных знаний, умений и навыков, а также развитие качеств личности профессионала и профессиональных способностей [21, с. 12]. Мотивация считается главным звеном мотивационной сферы личности. Мотивация – это активное состояние нервной системы, побуждающее человека совершать конкретные виды действий и также характеризующие его направленность. Это общее, широкое определение понятия «мотивация». Более узкое понятие этого термина означает совокупность мотивов (факторов), влияющих на по-

ведение человека. Внутренние побуждения людей (потребности, мотивы) лежат в основе их поведения и профессиональной деятельности [53].

У подростков избирательный мотивационный центр чаще всего находится в сфере стремлений, не связанных с профессиональной деятельностью, например, желания быть самостоятельными. Подростков, как свидетельствуют собранные Крыловым Н.И. материалы, они не испытывают задачи выбора профессий как проблемы, определяющей их мысли и деятельность. Студент качественно меняет содержание учебной деятельности, которая начинает сочетать внутренние мотивы усвоения знаний и широкие социальные мотивации. Профессиональная деятельность - это средство реализации жизненных планов, связанных с дальнейшим профессиональным образованием для учащегося.

Развитие самостоятельности, творческий подход к решениям, умение принимать такие решения, анализировать существующие и критически конструктивно понимать также составляют содержание образовательной деятельности старшеклассников [35, стр.13]. Старшеклассник включается в новый вид пионерской деятельности - его образовательное и профессиональное отношение к работе, правильная организация которого во многом определяет его формирование как предмет последующей трудовой деятельности. Это еще больше подвергает образовательную деятельность важной цели, будь то будущая профессиональная или профессионально направленная деятельность [36]. Только в раннем подростковом возрасте, благодаря новому состоянию социального развития, вопрос самоопределения становится актуальным для человека, определяющего его мысли и переживания. В раннем подростковом возрасте значительно различаются внутренние условия, которые опосредуют внешнее воздействие на личность. Необходимость самоопределения становится лично важной [39, с. 114]. В подростковом возрасте выявляется распространенность мотивов, связанных с профессиональным и жизненно важным самоопределением. Студенты понимают, что находятся на грани новой жизни. Поэтому они склонны рассматривать знания не как само-

оценку, а как средство, с помощью которого они могут приобрести профессию, обеспечить себе большой доход и высокий уровень жизни [28, стр. 52]. На развитие проблемы мотивации учебной деятельности большое влияние, хотя и в разной степени, оказали представления общепсихологического плана, сложившиеся в основных психологических школах – психоанализе (А. Адлер, Г. Салливен, Э. Фромм, К. Юнг); бихевиоризме (Э. Толмен, Э. Торндайк, К. Халл и др.); гештальтпсихологии (К. Левин); гуманистической психологии (Ш. Амонашвили, Р. Бернс, А. Маслоу, К. Роджерс); когнитивной психологии (Ж. Нюттен, Л. Фестингер, Х. Хекхаузен).

Все основные психологические теории способствовали объяснению причин поведения и деятельности, в том числе образования, осознанию их высокой сложности. Профессиональная мотивация определяется как особый вид мотивации, участвующий в преподавательской деятельности, преподавательской деятельности. Профессиональная деятельность определяется рядом конкретных факторов. Мотивация учения развивается в учебной деятельности ученика. Эта мотивация может усилить первоначальное отношение к учению или, возможно, ослабить их. Непосредственно во время учебной деятельности могут возникать мотивы, составляющие смысл, которого изначально не хватало, и жизненные цели, связанные с учением. Мотивация - это не только одна из основных составляющих структурной организации учебной деятельности, но и важная особенность самого субъекта данной деятельности. В формировании успеха учебно-воспитательной деятельности учащихся профессиональных вузов и колледжей очень важны процессы мотивации, ведущие к их поведению и действиям. Чтобы подтвердить это, обратимся к классическому закону Йеркса-Додсона, определяющему зависимость эффективности деятельности от силы мотивации. Закон гласит: чем выше сила мотивации, тем выше эффективность мероприятия. Однако в этом случае прямая связь сохраняется до определенного предела, достигается некоторый оптимальный уровень. С дальнейшим увеличением величины силы мотивации происходит снижение эффективности деятельности. Однако это правило

распространяется только на такие действия, инициированные внешними мотивами.

Этот закон не применяется к образовательной деятельности, в основном опосредованной внутренней мотивацией и желанием удовлетворить собственные информационные потребности в процессе обучения. По мере увеличения силы когнитивной (внутренней) мотивации не происходит снижения эффективности учебной деятельности. Данная модель должна учитываться при подготовке будущих специалистов и формировать положительную мотивацию учения.

Повышенная мотивация учения в зависимости от его силы и продолжительности, безусловно, приводит к повышению успеха учения. Можно выделить другую модель, связанную с подготовкой и профессиональной мотивацией профессиональных специалистов.

Обратимся к теории Джей Кей. Аткинсон и Д. Мак Клеланд о субъективно приемлемом риске. Согласно этой теории, мотивация к успехам и мотивация к предотвращению неудач определяют приемлемый уровень поведенческого риска человека. Максимальное значение мотивации к успеху соответствует только среднему значению рискованности, а не максимальному значению. Поэтому люди с высокой мотивацией к успеху предпочитают часть своего среднего уровня, а не высокий и низкий уровень риска. Они избегают слишком рискованных ситуаций, так как эти ситуации содержат большую вероятность неуспеха. В то же время они избегают и ситуации с минимальным риском, так как в этом случае нет возможности получить ощутимые результаты своей работы [3, с. 15].

В профессиональной мотивации также имеет большое значение формирование позитивного отношения к профессии. Эта мотивация связана с конечными целями профессионального образования. В сочетании с грамотным представлением выбранной профессии он становится определяющим фактором формирования других, более специфических мотивов (денежной

выгоды, стремления к прогрессу в работе, возможности продолжения обучения, необходимости достижения социального престижа и так далее.).

Еще одна мотивация образовательной и профессиональной деятельности - необходимость успеха. В концепции мотивации Д. Мак-Клелланда эта потребность является ключевой. Но когда вы успешно завершите работу, это может быть удовлетворительным. Человек, стремящийся к успеху, ставящий перед собой более сложные задачи, желающий получить положительные отзывы о своей деятельности. В то же время инициативное поведение порождает стремление к разумному риску. Если человек склонен бояться неудачи, он воздерживается от участия в мероприятиях, связанных с необходимостью проявлять инициативу, брать на себя ответственность.

Потребность в успехе - общая потребность для многих. Однако для разных субъектов степень ее развития различна. Эффективность профессиональной деятельности, профессиональный успех зависят от степени развития этой потребности. Процесс и результат профессиональной мотивации оказывают решающее влияние на профессиональное формирование и самоопределение будущих специалистов.

Процесс самоопределения формирует основное содержание развития личности в раннем подростковом возрасте, затем формирование профессиональной ориентации формирует основное содержание самоопределения. Совершенно очевидно, что первым необходимым условием формирования профессиональной ориентации является избирательное позитивное отношение человека к профессии или к его отдельной стороне. Однако показатель избирательного и позитивного отношения человека к профессии не объясняет психологического содержания его профессиональной ориентации. Отношение к профессии – это само по себе психологически значимо, поскольку отражает только направление нашей деятельности и указывает на ее объект. В основе позитивного отношения нескольких учеников к одной и той же профессии могут лежать разные потребности и устремления. Только анализируя

систему мотивов, лежащую в основе субъективного отношения, можно судить о реальном психологическом содержании.

Слово самоопределение означает активное стремление к возможному развитию личности, формирование себя как коллективного члена профессионального сообщества. Это не кратковременное явление, а длительный процесс самопознания и саморазвития - неотъемлемый элемент становления опытным профессионалом. Важно, чтобы самоопределение профессионалов имело значение особенно в школьные годы.

В предыдущие годы развития у старшеклассника определенное отношение к различным направлениям работы, представление о том, сколько профессий, оценка его способностей и способностей. Подросток уже может ориентироваться в социально-экономических ситуациях, определиться с альтернативными вариантами выбора профессии. Исходя из этого, формируется внутренняя готовность участвовать в пути обучения и дальнейшего личностного роста. Неизбежным следствием профессиональной деятельности по самоопределению должно быть четкое осознание того, что «я сам выбрал профессию».

Психологическое содержание процесса профессионального самоопределения предполагает не только формирование сосредоточенности на выборе той или иной профессии, но и поиск субъективных основ выбора человека. Для человека, вступающего в самостоятельную жизнь, возникает вопрос: «Кем он должен быть?»- в то же время вопрос о будущем образе жизни, вашей социальной роли, «Каким ты будешь?». Чтобы ответить на эти вопросы, нужно понимать свои желания, свое мнение о ценностях, связывать возникающие цели с вашими идеалами, обдумывать вопрос о своих возможностях. Поэтому образовательно-профессиональная мотивация оказывает решающее влияние на профессиональное формирование и самоопределение будущих специалистов.

Таким образом, анализ особенностей мотивации образовательной и профессиональной деятельности учащихся в системе СПО показал, что при

подготовке конкурсного выпускника учреждения СПО необходимо включить в образовательный процесс ряд педагогических мероприятий, направленных на формирование профессиональной мотивации учащихся. Учитывая специфику проблемных периодов, это позволяет определить эффективные методы и формы педагогической работы, способствующие повышению позитивного отношения учащихся к занятиям и их стремлению к профессиональной самореализации

Выводы по главе 1

Итак, подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод, что профессиональная мотивация понимается как особый вид мотивации, профессиональной деятельности, включенный в деятельность учения, а мотивация учения понимается как направленность деятельности (активности) ученика на определенные стороны учебной деятельности. Он формирует способности и познавательный интерес учащихся к определенной ориентации, профессиональные мотивации, то есть ряд факторов и процессов, которые отражаются в сознании, направляют и направляют на изучение будущей профессиональной деятельности.

Состояние мотивации учащихся к профессиональной деятельности зависит от того, оценивает ли ученик свою учебную деятельность в соответствии со своими, реальными способностями и уровнем спроса.

Сфера мотивационного уровня студента зависит от способов, условий и средств обучения, осознания собственного смысла преподавания, его субъективной деятельности и взаимоотношений субъекта, предметно-рефлексивного отношения к обучению.

Деятельность определяется мотивационной сферой личности. Важно не только глубоко понимать характер ее содержания, чтобы деятельность стала компонентом развития и саморазвития, но и постоянно совершенствовать

мотивационную сторону личности. Чтобы направить активность личности студента в нужное русло его развития и получить успех, должно присутствовать глубокое понимание мотивационной сферы.

Высокая степень удовлетворенности профессией, удовлетворенности учебным заведением, ценностных ориентаций, учебно-профессиональной мотивацией, все это способствует высокому уровню готовности студента к профессиональной деятельности.

Полное удовлетворение в выборе будущей профессии можно считать как повышенный показатель и аспект готовности к предстоящей деятельности. Тогда как препятствует формированию готовности студента низкая мотивация к профессиональной деятельности.

Глава 2. Эмпирическое исследование профессиональной мотивации у студентов колледжа

2.1. Описание схемы эмпирического исследования

Исследование проводилось на базе ГАПОУ ПО «Пензенский агропромышленный колледж». В нем приняли участие 50 человек в возрасте 15-17 лет (1 курс). Среди них 50 юношей.

Исследование проводилось с ноября 2021 г. по апрель 2022 г. и состояло из нескольких этапов.

На первом этапе были тщательно изучены и проанализированы научные источники по проблемам формирования мотивации у студентов СПО.

Второй этап заключался в составлении схемы экспериментального исследования, выборе и подборе адекватных целям исследования и социально-демографическим характеристикам испытуемых методик исследования.

На третьем этапе мы проводили работу с помощью описанных нами ниже методик и диагностик.

На четвертом, заключительном этапе, осуществлялась обработка экспериментальных данных, их сравнительный анализ, а также нахождение взаимосвязей между выявленными параметрами и интерпретация этих взаимосвязей.

Опишем комплекс методик, используемых нами на этапе диагностического исследования:

1. «Тест по выявлению мотивов выбора профессии» (С.С. Гриншпун).

Студентам предлагается выбрать те причины, которые имеют для них значение в выборе их профессии, поставив напротив причины галочку.

Процедура обработки проходит следующим образом:

Подсчитываем в колонках «А», «Б», «В» сумму знаков “+”. Сумма баллов ответов испытуемых в столбце под буквой «А» означает уровень жела-

ния реализовать личные стремления занять высокое положение в нашем обществе, и каковы мотивы престижа профессии.

Следующие суммы ответов в столбце под буквой «Б» означают степень желания заработать как можно большие деньги и в целом материальное благополучие, которое никак не подкрепляется практическими возможностями. И последние суммы баллов испытуемых в столбце под буквой «В»- это уровень желания творческой работы, которое приносит пользу людям и чувство личной ответственности.

2. Методика «Якоря карьеры» **(**Эдгар Шейн**)**

Данная методика нацелена на общественные установки, ценностные ориентации, круг интересов и т.п. предопределенные социальным побуждением к работе, свойственные для определенного человека.

Ориентации появляются в первые годы развития и реализации карьеры, они стабильны и могут оставаться устойчивы продолжительное время. Зачастую такие личные ориентации индивид реализовывает интуитивно.

Данная методика дает возможность выявить следующие их типы:

1. Профессиональная компетентность (таким типам присуще быть мастером в своем деле, браться за дело и максимально профессионально выполнить его в короткие сроки).

2. Менеджмент (управлять всеми процессами,людьми, реализовывать новые проекты и быть лучшем в своем деле)

3. Автономия (главное в работе данного типа – это абсолютная независимость и свобода действий, к такому типу обычно относятся люди,которые работаю как самозанятые или открывают своё индивидуальное предпринимательство)

4. Стабильность

а) стабильность работы (данному типу присуще надежная, стабильная работа на длительное время)

б) стабильность места жительства (самым главным критерией для данного типа является минимум командировок и переездов)

5. Служение (воплощать в работе и труде собственные эталоны и ценности,которые имеют для человека большое значение)

6. Вызов (совершить невообразимое – допустимым, регулировать неповторимые проблемы, бросать себе тем самым «вызов» для того, чтобы решить ту или иную проблему или работу)

7. Интеграция стилей жизни (сохранение согласия среди сформировавшейся частной жизни,а также карьерой)

8. Предпринимательство (создавать новейшие компании, продукты, обслуживание)

Испытуемым предоставляется 41 вопрос, на которые они должны ответить, в какой степени значимым для них является каждое из последующих утверждений. Варианты ответов оцениваются по 10-балльной шкале, где цифра 1-как абсолютно не важно, а остальные числа от 2 до 10 можно оценивать как исключительно не важно.

По всем восьми карьерным ориентациям мы подсчитываем количество полученных баллов. Поэтому мы, пользуясь ключом к тесту, который расположен ниже, суммируем баллы по всем ориентациям. Данные, которые мы получили, разделим на количество всех вопросов, то есть 41(5 для всех ориентаций кроме «стабильности»). Из этого следует, что набранное количество баллов будет не менее пяти и именно таким образом мы определяем ведущую карьерную ориентацию.

Бывает так, что по полученным результатам главной не становится ни одна из представленных - в таком случае карьера в жизни данной личности не является центральной.

3. Методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. А. Реана).

Данная методика рассчитана для диагностики и определения уровня мотивации профессиональной деятельности. Основная концепция этой методики о внешней и внутренней мотивации.

Цель методики - выявить степень выраженности 3-х видов профессио-

нальной деятельности (внешняя положительная, внешняя отрицательная и внутренняя мотивация).

Методика предоставляется испытуемым с целью того, чтобы они прочитали прописанные аргументы предстоящей профессиональной деятельности, а также предоставить оценку важности для них согласно пятибалльной шкале.

Как только испытуемые заполнили бланки ответов, мы подсчитываем показатели внутренней мотивации, обозначаем как ВМ. Так же внешней положительной – ВПМ и внешней отрицательной мотивации ВОМ полагаясь на данные ключей:

ВМ =(6+7)/2

ВПМ=1+2+5)/3

ВОМ=(3+4)/2

Признаком выраженности каждого типа мотивации станет число, которое находится в промежутке от 1 до 5 (может быть и дробное) На основании установленных результатов формируется мотивационный комплекс личности - это соотношение между собой 3-х видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ. К оптимальным и лучшим мотивационным комплексам необходимо считать соответствующие два вида сочетаний:

ВМ > ВПМ > ВОМ и ВМ = ВПМ > ВОМ.

Наихудшим мотивационным комплексом считается тип:

ВОМ > ВПМ > ВМ.

Всевозможные прочие сочетания считаются промежуточными с точки зрения их действенности.

2.2. Анализ и интерпретация диагностических данных

Для определения уровня профессиональной мотивации студентов СПО нами было проведено тестирование по выявлению мотивов выбора профес-

сии (С.С. Гриншпун), которое показало следующие результаты, представленные на рисунке 1.

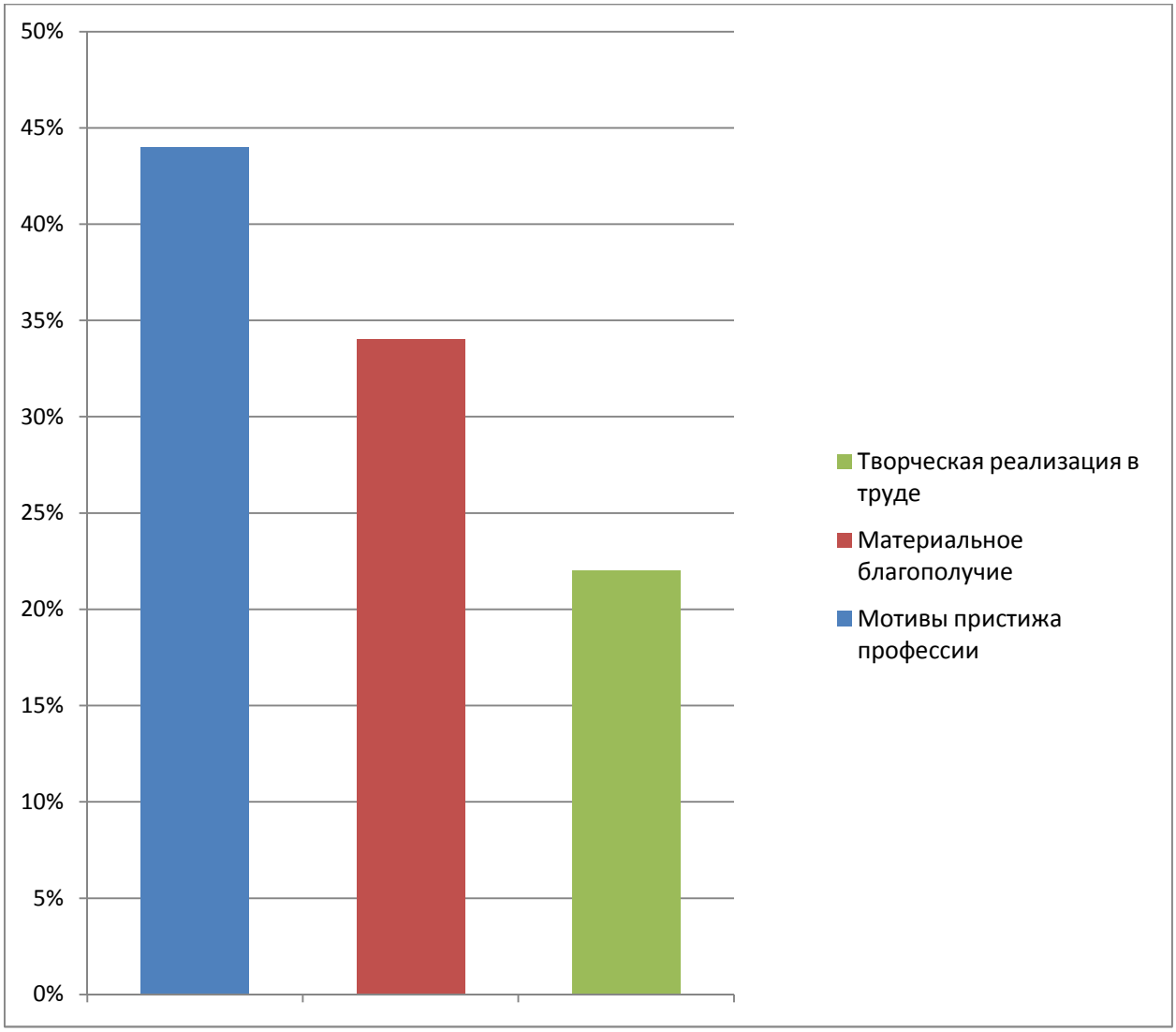

Рис. 1.Диагностические результаты по тесту на выявление мотивов выбора профессии (С.С. Гриншпун) (в %)

Из данных, помещенных в рисунке, видно, что у большого числа студентов (44%) преобладают мотивы престижа профессии, желание реализовать личные стремления, занимать достойное положение в обществе.

Мотивы престижа выражают желание сотрудника воплотить в жизнь собственную общественную значимость, завоевать приличное общественное и высококлассное положение. Важную роль в основе этих мотивов играют также нынешние нормы в общества, в которых чем значимей и солидней профессия, тем шире открываются возможности перед человеком в будущем.

Материальное благополучие и желание заработать большие деньги, не подкрепленное практическими возможностями стало выбором 34% процентов студентов колледжа.

Тогда как желание творческой работы, приносящей пользу людям, и чувство личной ответственности выбрало, к сожалению, только 22% студентов.

Таким образом, можно сделать вывод, что большая часть студентов будет мотивироваться в профессиональной деятельности ее престижем и возможностью занять высокое положение в обществе, а также возможностью заработать большие деньги, тогда как меньшей части испытуемых студентов колледжа присуще желание творческой работы, приносящей пользу людям. К сожалению, в современном мире все больше и больше людей зациклены на совершенствовании себя и своего образа жизни, что и приводит к вышеизложенным результатам.

Обратимся к результатам по методике «Якоря карьеры» **(**Э. Шейн).

Таблица 1

Данные по методике «Якоря карьеры» **(**Э. Шейн)

№	Показатели	%	Количество студентов
1	Профессиональная компетентность	10	5
2	Менеджмент	10	5
3	Автономия (независимость)	22	11
4	Стабильность работы	8	4
5	Стабильность места жительства	14	7
6	Служение	4	2
7	Вызов	4	2
8	Интеграция стилей жизни	10	5
9	Предпринимательство	14	7
10	Ни одна карьерная ориентация	4	2

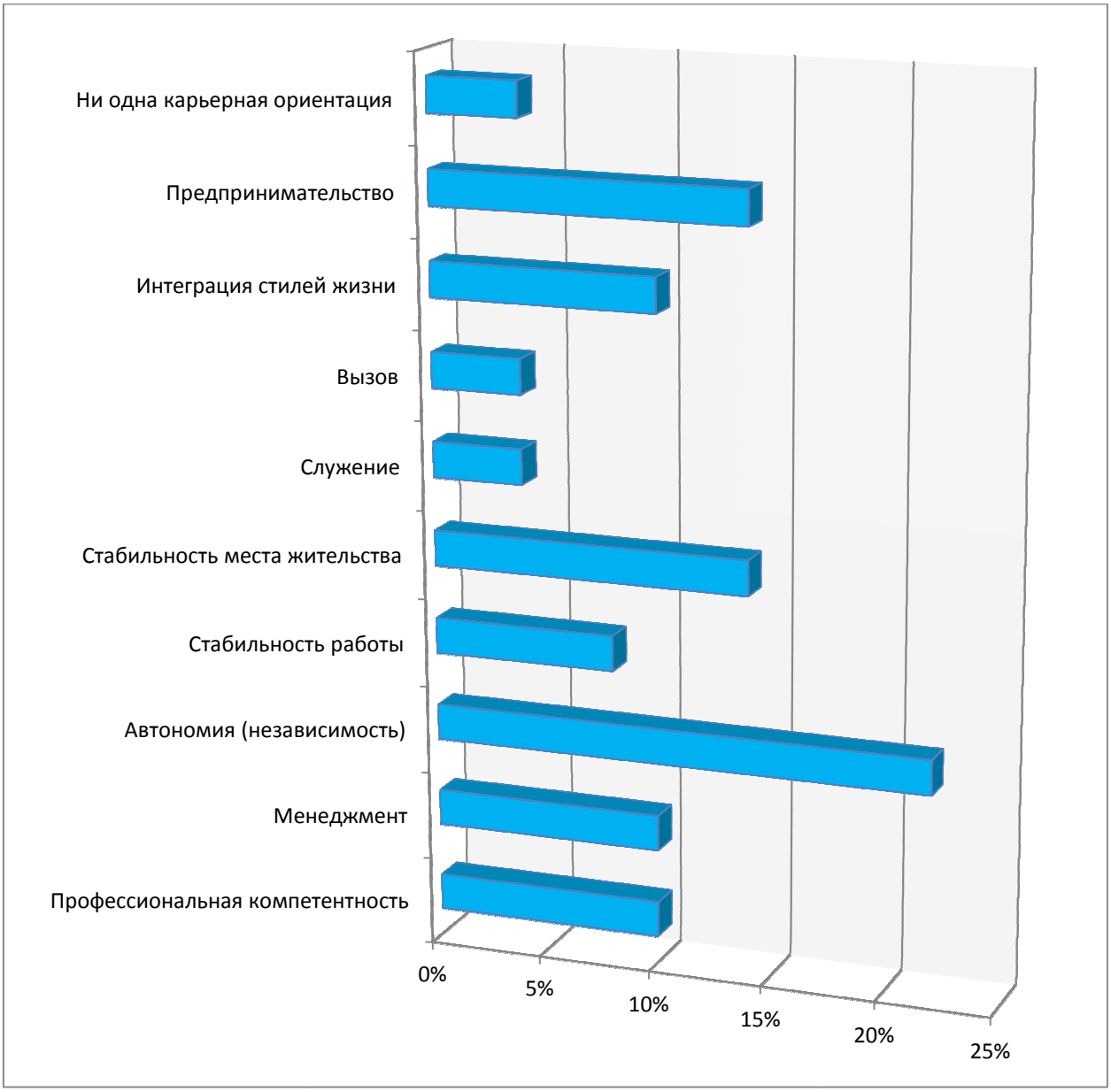

Рис.2. Результаты диагностики по методике «Якоря карьеры» **(**Эдгар Шейн**) (**в %)

Из таблицы 1 и рисунка 2 следует, что у студентов-первокурсников по результатам данной методики преобладает такая карьерная ориентация, как автономия (независимость) - 22%. Этот результат очевиден, так как студенты данного колледжа учатся по таким специальностям, как «Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей», «Мастер сельскохозяйственного производства». А в таких направлениях очень широко развита независимая деятельность, так как в будущем выпускники данных направлений будут иметь возможность открыть своё дело.

На втором месте по выбору карьерной ориентации студенты отдают предпочтение таким карьерным ориентациям как предпринимательство и стабильность места жительства. Количество таких студентов составляет 14% от общего числа испытуемых. Студенты направлений, относящихся к предпринимательству, видят перспективы развития новых отраслей в бизнесе, понимают возможные этапы развития данных нововведений и в связи с предпринимательским мышлением способны находить и вдохновлять в жизнь проекты, которые другие люди в силу своей некомпетентности не смогли реализовать.

В свою очередь, часть студентов отдают свое предпочтение пребыванию в своем родном городе и отсутствию постоянных командировок и переездов. Данные предпочтения обусловлены тем, что постоянные командировки чреваты излишней утомляемостью, потерей большого количества свободного времени и как результат возможные проблемы в личной жизни.

Третье место занимают студенты в количестве 10% от общего числа, имеющие расположенность к таким карьерным ориентациям как «Профессиональная компетентность», «Менеджмент» и «Интеграция стилей жизни».

Что касается выбирающих «Профессиональную компетентность», то это тот тип людей, который предпочитает посвятить свою жизнь совершенствованию себя самих в каком-то определенном ремесле. Как правило, такой тип людей добивается высоких результатов и достижений на своих рабочих местах, а также служат примером для последующих поколений работников.

Выбирая карьерную ориентацию «Менеджмент», испытуемые основываются на своем стремлении занимать управленческие должности, что подразумевает под собой руководство над людьми, а также контроль множества процессов и проектов.

Испытуемых, выбирающих такую ориентацию как «Интеграция стилей жизни», привлекает то, что в будущем они смогут находить равновесие между рабочим и личным временем, на фоне чего возрастут показатели на трудо-

вом фронте и будет возможность проводить время с семьей или за занятием любимым хобби.

Меньшее количество студентов (4% - 8%) выбирают следующие карьерные ориентации: служение (2 студента), вызов (2 студента), стабильность работы (4 студента).

И лишь два студента по данным диагностики не относятся ни к одной карьерной ориентации, что означает, что для данных студентов карьера не является основополагающим критерием в их жизни.

На основании результатов следующей методики можем определить мотивационный комплекс личности каждого студента на соотношении между собой трех видов мотивации: внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ).

Рассмотрим данные по методике «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. А. Реана) (рисунок 3-4)

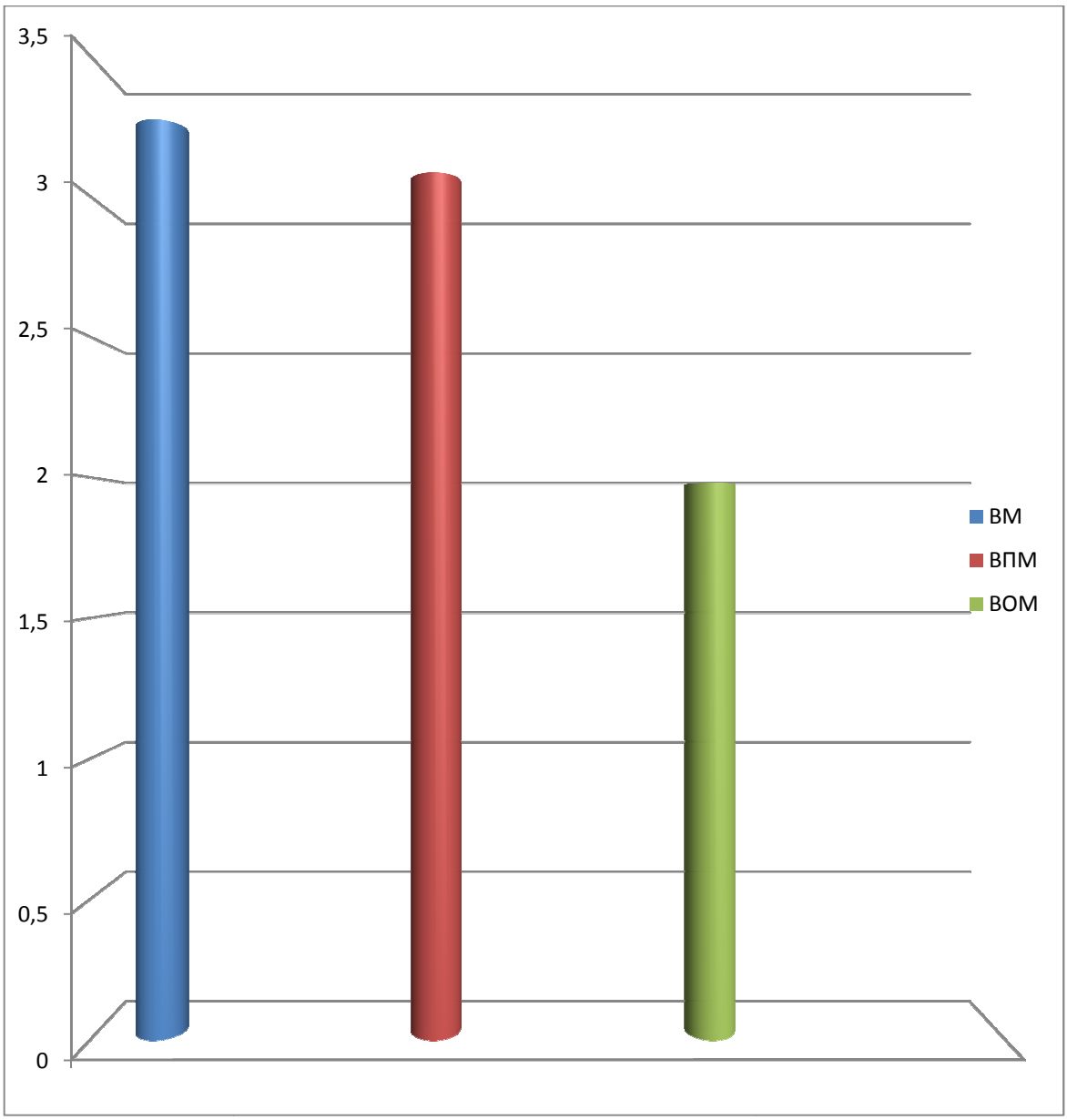

Рис. 3. Средний балл мотивационного комплекса личности по диагностике «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир)

После проведенного опроса у большинства испытуемых преобладающим в профессиональной деятельности оказался ВМ (внутренняя мотивация), средний балл, которого составляет 3,27. При доминирующей в профессиональной деятельности внутренней мотивации, основными чертами человека являются факторы регулирования и инициирующие факторы и заложены они внутри него самого.

Что касается критерия ВПМ (внешней положительной мотивации), то он отображает то, насколько человек зависим от его отношений с окружаю-

щими, то есть его желание в поощрении за проделанную работу или, наоборот, в возможности увильнуть от какого-либо наказания или выговора. Этот показатель регулируется психологическими или материальными условиями труда. Как пример, если основной заинтересованностью в процессе работы является сам процесс, то факт заработка денег за рабочий процесс как раз и является внешним положительным мотивом трудовой деятельности. Показатели внешней положительной мотивации по результатам нашей диагностики составляет 3,08, что в целом является немного меньше чем показатель внутренней мотивации.

Средний балл по критерию внешней отрицательной мотивации (ВОМ) составляет 1,98. Ключевая побуждающая сила внешней отрицательной мотивации является избежание наказания. В целом такая мотивация пагубно сказывается как для организации и руководства, так и для работника в целом. Работа исполняется с сопровождением усталости, негативных эмоций и в целом формально, во избежание обязанностей, которые неблагоприятно сказываются на работнике. Примером могут служить такие ситуации как: исключить порицания либо оскорбления, никак не попасть под сокращение, не попасть под «горячую руку» начальника, работать только лишь с целью того, чтобы не слушать нескончаемые предъявления и обвинения, а также укоры близких и так далее. Как следствие - непрерывная текучесть сотрудников, минимальная продуктивность и высокий уровень болезней сотрудников.

Данные по методике «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. А. Реана);

Таблица 2

Результаты диагностики по методике «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. А. Реана)

№	Типы сочетаний	Кол-во студентов	%
1	ВМ>ВПМ >ВОМ или ВМ =ВПМ>ВОМ (наилучшее или оптимальное сочетание)	29	58
2	ВОМ>ВПМ>ВМ (наихудшее сочетание)	1	2
3	Промежуточное сочетание	20	40

На основании полученных результатов мы можем сделать вывод, что у испытуемых преобладают наилучшие или оптимальные сочетания мотивационных комплексов, который составляет 58% (29 человек). Данный мотивационный комплекс характеризуется тем, что оптимален с точки зрения эффективности. Внешняя положительная мотивация выражена в меньшей степени, как и минимальное место, берет внешняя отрицательная. Доминирующей мотивацией в данном комплексе является внутренней.

С точки зрения действенности к промежуточным сочетаниям относятся 40% студентов, что составляет 20 человек.

И по результатам нашего исследования всего лишь 2%, а это всего 1 человек, у которого преобладает наихудшее сочетание мотивационных комплексов.

Посмотрим на примере рисунка 4 какие мотивационные комплексы преобладают у студентов колледжа.

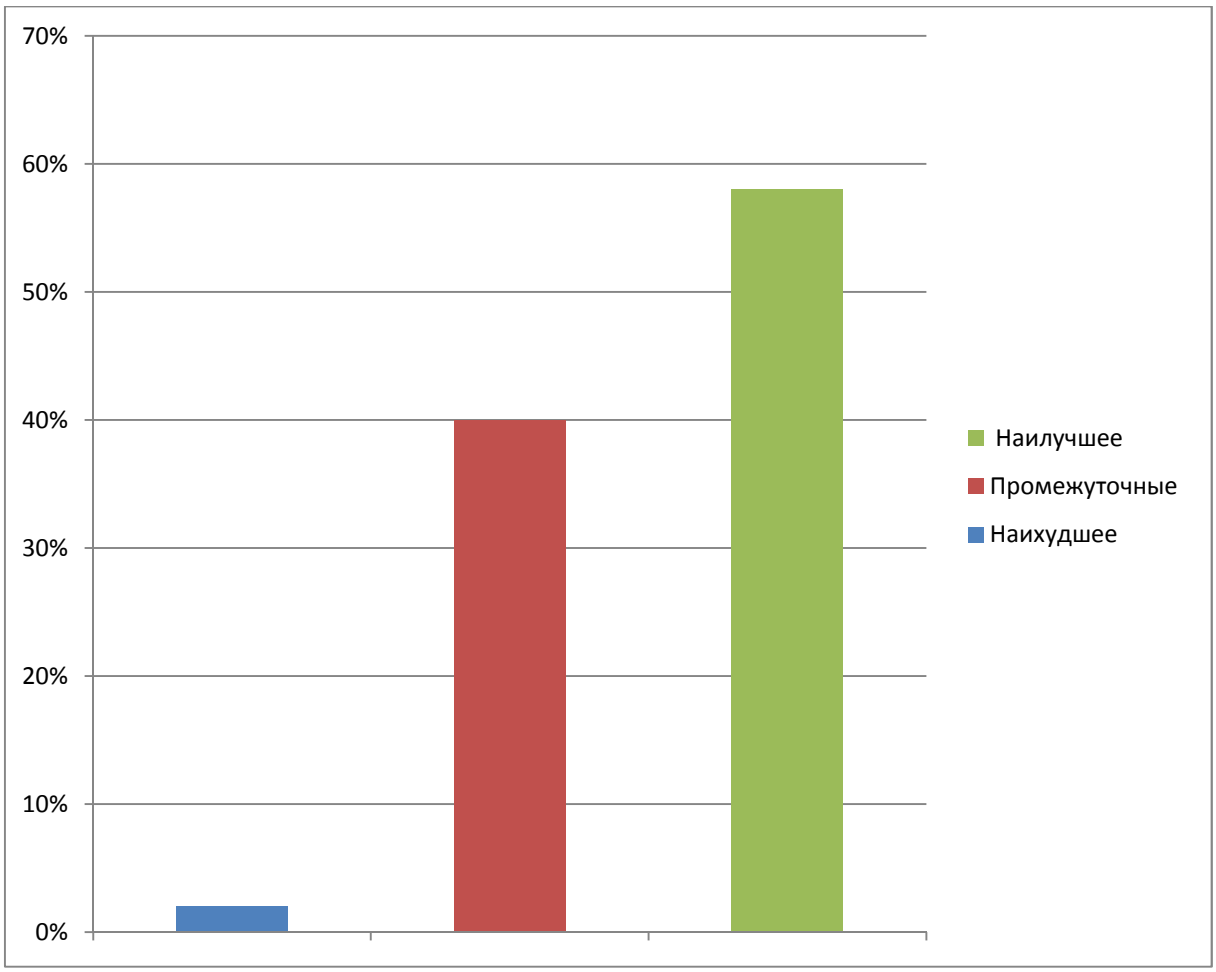

Рис. 4. Результаты типов сочетаний по методике «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир) (в %)

2.3. Рекомендации по повышению мотивационной готовности студентов к профессиональной деятельности

Период обучения в колледже совпадает со вторым периодом юности, или первым периодом зрелости, который отличается сложностью формирования личностных качеств. В психологии признано, что ядром, стержнем личности является направленность – совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности. Направленность личности в юношеском возрасте характеризуется ее ценностными ориентациями, интересами, отношениями, установками, мотивами.

Рекомендации, описанные ниже, нацелены на повышение, на разных стадиях освоения профессии, мотивационной готовности студентов:

на первом курсе:

- создать у студентов достаточно адекватные представления о выбранной профессии;

- помочь в привитие любви и понятии и осознании значимости выбранной профессии;

- сформировать только положительное отношение к профессии, которую выбрал студент;

- Позитивная адаптация студентов к новейшим социальным условиям

на втором курсе:

- ознакомление с профессиональной деятельностью;

- Сформировать навыки, умения и профессиональные идеалы;

- Познакомить и приобщить студентов к профессиональному самообразованию;

- способность исследовать общественно важные трудности, составлять, сохранять и подвергать обработке данных вместе с применением информативных автоматизированных концепций.

на третьем курсе:

- укрепление позитивного отношения к избранной специальности;

- Развитие и формирование у учащихся к своей профессиональной подготовленности соответственной адекватной самооценки;

- Желание студентов к овладению профессией максимально ответственного отношения

на четвертом курсе:

- В решении профессиональных задач научиться самостоятельности;

- Улучшение своих профессионально-педагогических умений для дальнейшей работы;

- Актуализация профессиональных и высококлассных мотивов на содержательной стороне деятельности;

- Повысить в познавательной и практической деятельности свою волевую активность;

- Создавать занятия таким образом, чтобы были использованы анализы и оформление собранных данных, инновационные педагогические технологии и, методы и средства педагогического наблюдения.

Периодически проводя мотивационный сриниг (1-2 раза в год), можно увидеть динамику развития мотивации, как у определенного студента, так и у коллектива в целом. Подобное калибрование дает возможность фиксировать не только уровень мотивации, но и внутри уровневую динамику формирования.

В данной основе можно предложить и порекомендовать:

- Процедура высококлассного преподавания учащихся колледжа обязан поддерживаться активной, около профессионально деятельностью в абсолютно всех стадиях преподавания (профессиональные общества, исследовательские группы, и так далее);

- Со стороны академического руководства особое внимание должно уделяться студентам с низким уровнем профессиональной мотивации, для того, чтобы создать условия для повышенной мотивации;

Все без исключения стороны учебного труда сопровождаются у студентов теми или иными мотивами. в психолого-педагогической литературе часто отмечающиеся особенности эмоционального климата, которые необходимы для того, чтобы создать и поддержать мотивации студента:

1) положительные эмоции, которые связанные с пребыванием в учебным заведением. Это является последствием правильного отношения к учебе в семье, а также слаженной и умелой работы всего педагогического состава;

2) Взаимоотношения студента с преподавателями и товарищами должны быть обусловлены ровными, деловыми, положительными эмоциями, без каких либо конфликтов с ними, а также участиями в жизни учебного заведения и коллектива. К данным эмоциям можно отнести как пример, возникающие при новейшем этапе отношения у преподавателя и студента, складывающимся в процессе использования педагогом нынешних способов обуче-

ния и преподавания, присутствие и наличие взаимоотношений их как коллег в совместном поиске новейшего познания.

Для процесса развития будущих специалистов важное значение имеет уровень профессиональной направленности обучающихся. К составляющим профессиональной направленности следует отнести следующие компоненты:

– система ценностных ориентаций, связанных с профессиональными устремлениями человека (социальная значимость и престиж профессии, содержание профессионального труда, возможности совершенствования и самоутверждения, «инструментальные» ценности профессии как средства достижения других жизненных благ);

– профессиональные интересы, выражающие личную приязнь к конкретному виду труда, имеющему для человека эмоциональную привлекательность;

– мотивы, т.е. совокупность внешних или внутренних условий, вызывающих активность личности и определяющих ее направленность;

– отношение личности к профессии (динамическая система отношений к профессионально значимым видам деятельности, условиям и способам их выполнения, формам профессиональной подготовки и членам профессиональных групп, коллективов).

При высоком уровне профессиональной направленности у студента преобладают высокие духовные мотивы выбора профессии, а в кругу профессиональных интересов преобладают такие, которые удовлетворяются в формах активной деятельности.

При низком уровне профессиональной направленности преобладают материальные мотивы выбора профессии, косвенные мотивы, внешние по отношению к данной профессии, а интерес к данной деятельности отсутствует либо преобладают относительно пассивные по своему характеру интересы.

Под методами обучения необходимо понимать способы взаимозависимой работы преподавателя и студента, направленные на овладение студентом

общими и профессиональными полномочиями, на воспитание и развитие в процессе обучения.

Цель творческой деятельности преподавателя состоит в том, чтобы целесообразно применять в учебном процессе те методы, которые обеспечивают наилучшее достижение установленных задач:

– формирование профессиональных компетенций;

– развитие творческого мышления и познавательных интересов;

– развитие способностей студентов;

– воспитание личности в процессе овладения профессиональной компетентностью.

Возникновение и формирование активных методов обучения связано с тем, что перед образованием встали новые задачи: не только предоставить знания студентам, но и обеспечить формирование и развитие познавательных интересов и способностей, творческого мышления, умений и навыков самостоятельного умственного труда, что в свою очередь обусловлено бурным развитием информационной сферы. Особенности активных методов обучения состоят в следующем:

– побуждение обучающегося на активизацию мыслительной деятельности в процессе овладения учебным материалом;

– ориентация на самостоятельное добывание знаний;

– самостоятельная творческая выработка решений;

– развитие критического мышления, формирование практических умений и навыков;

– повышение степени мотивации и эмоциональности студентов.

Сегодня активные методы обучения являются одним из способов формирования мотивации современного студента колледжа (учреждения профессионального образования).

Необходимо отметить, что внутренняя мотивация и факторы, которые будут влиять на ее формирование, напрямую зависят от маневренности и усилий преподавателя. Сегодня его задача осложняется тем, что приходится

развить мотивацию бывшего школьника в интеллектуальной деятельности, а в некоторых случаях впервые ее формировать.

Классический метод проведения занятий не вовлекает студентов в продуктивную исследовательскую деятельность, а способствует лишь неэффективной работе. Таким образом, при отборе методов обучения в целях формирования мотивации у студентов, преподавателю следует соблюдать ряд правил:

– нельзя резко разделить имеющиеся методы обучения на активные и неактивные. Применяя разнообразные способы стимуляции познавательной деятельности, преподаватель добивается увеличения познавательной активности студентов;

– при выборе методов обучения следует рассмотреть сущность учебного материала и использовать активные методы там, где наиболее действенно могут проявиться творческое мышление студентов, их познавательные способности, жизненный опыт, умение адаптироваться в реальной деятельности;

– выбор методов обучения зависит от ряда условий: специфики содержания изучаемого материала, общих задач подготовки специалиста, времени, которым располагает преподаватель, особенности состава студентов, наличия средств обучения;

– самостоятельное решение трудностей студентами должно иметь место на всех этапах процесса обучения, как при изучении нового, так и при выполнении практических задач по изученным темам.

Выводы

Проведенное исследование было направлено на изучение профессиональной мотивации у студентов колледжа.

Исследование проводилось на базе ГАПОУ ПО «Пензенский агропромышленный колледж». В нем приняли участие 50 человек в возрасте 15-17 лет (1 курс). Среди них 50 юношей.

В ходе исследования были использованы такие психодиагностические методики, как:

- Тест по выявлению мотивов выбора профессии С.С. Гриншпун;

- Методика «Якоря карьеры» (Эдгар Шейн);

- Методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. А. Реана).

В ходе исследования были получены следующие основные результаты:

-По результатам теста С.С. Гриншпуна большинство студентов имеют мотивы престижа в профессии и высокого положения в обществе, тогда как меньшинству испытуемых присуще желание творческой работы, приносящей пользу людям.

- Данные, полученные по методике «Якоря карьеры» (Эдгар Шейн) говорят, что большинство студентов имеют мотивацию, которая направлена на автономию и независимую деятельность, это объясняется выбором их профессии, на которой они учатся. Совсем немного уступает ей мотивация в предпринимательстве и стабильности места жительства.

- Меньшее количество студентов (4% до 8%) выбирают следующие карьерные ориентации: служение (2 студента), вызов (2 студента), стабильность работы (4 студента). И лишь два студента по данным диагностики не относятся ни к одной карьерной ориентации, что означает, что для данных студентов карьера не является основополагающим критерием в их жизни.

- На основании результатов проведения методики «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. А. Реана) можно

сделать вывод, что наилучшим, оптимальным мотивационным комплексом обладает большая часть испытуемых студентов, тогда как наихудшим всего 2% студентов.

Заключение

Актуальность проблемы развития профессиональной мотивации студентов колледжа обусловлена необходимостью общества иметь квалифицированных специалистов, имеющих положительно мотивированные и профессионально значимые качества в профессиональной деятельности. В профессиональных образовательных организациях основой решения данной проблемы на этапе профессиональной подготовки студентов могут служить возможности внеучебной деятельности, которая многофункциональна и профессионально-ориентирована.

Проблема дисбаланса между ожиданиями и реальностью, которые связаны с выбранной профессией и реальной ситуацией на рынке труда, приводит студентов и выпускников учебного заведения к искажению социальных ориентаций и собственных ценностей, по отношению к профессии. Неудовлетворенность человека своим положением - это как следствие осознание невозможности достичь своих намеченных результатов и статуса, также жизненного стандарта. Совершается распад эталонов, увеличивается сомнение к общественным учреждения, а также ценностям.

В результате проведенных теоретических и практических исследований, опираясь на анализ различных теорий по изучению мотивации, можно сделать вывод, что область мотивации – это многоуровневый феномен, с непростой структурой и механизмами ее формирования. Мотивация, как устойчивое личностное образование, рассматривается с позиции направленности намерений в удовлетворении нужд.

В ходе эмпирического исследования изучалась профессиональная мотивация у студентов колледжа.

Исследование проводилось на базе ГАПОУ ПО «Пензенский агропромышленный колледж». В нем приняли участие 50 человек в возрасте 15-17 лет (1 курс). Среди них 50 мальчиков.

В результате проведенного эмпирического исследования были выявлены различия в показателях профессиональной мотивации: у большего количества испытуемых преобладает высокая профессиональная мотивация, тогда как меньшее присуще низкой. Также у многих студентов, по результатам тестирований и методик присуще автономия (независимость) в рабочем плане, что в целом понятно, так как студенты данного колледжа обучаются на такие специальности как мастера по ремонту и обслуживанию автомобилей, мастера сельскохозяйственного производства и так далее. И именно поэтому многие студенты, после окончания учебного заведения, хотят открыть своё дело и быть независимыми в своей работе. Поговорив с преподавателями данных направлений, мы выяснили, что многие выпускники, у которых была высокая профессиональная мотивация и преобладала тенденция к автономии, открыли свои СТО, фермы и их бизнес сейчас процветает.

В данных результатах так же не обходится без отрицательных моментов. Присутствуют и такие испытуемые, у которых низкая профессиональная мотивация и по данным одной методики, указанной выше, присутствует студент, который еще не нашел себя в какой-либо профессиональной деятельности и в целом карьера для него не так важна.

Таким образом, гипотеза исследования, согласно которой студентам колледжа присущи следующие характеристики профессиональной мотивации: высокий уровень мотива «материальное благополучие», внешняя положительная мотивация профессиональной деятельности и карьерная ориентация «автономия» подтверждена частично.

Все исследовательские задачи решены, цель достигнута.

Список используемых источников

1. Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирования личности / В.Г. Авсеев. – М.: Академия, 2013. – 266 с.
2. Асеев, В.Г. Проблема мотивации и личности / В.Г. Авсеев // Теоретические проблемы психологии личности. – М., 2012. – С. 122.
3. Аткинсон, Дж.В. Теория о развитии мотивации / Дж.В. Аткинсон. – Н.,1996. – С. 45.
4. Бакшаева, Н.А. Психология мотивации студентов / Н.А. Бекшаева, А.А. Вербицкий. – М.: Академия, 2013. – 325 с.
5. Вилюнас, В.К. Психологические механизмы мотивации человека / В.К.Вилюнас. – М.: Академия, 2014. – 462 с.
6. Варчев, А.Э. Социально-психологические особенности современной студенческой учебной группы: Автореф. дис. на соиск. уч1. ст. канд. психол. наук / А.Э. Варчев. – М., 2011. – 16 с.
7. Врум, В. Труд и мотивация / В. Врум. – М.: Пресс, 2010. – 364 с.
8. Выготский, Л.С. Педагогическая психология / Л.С. Выготский. – М.: Педагогика. 2013. – 348 с.
9. Горлова, Н.В. К вопросу об особенностях психологической готовности к профессиональной деятельности на начальном и завершающем этапах профессионального образования / Н.В. Горлова // Современные проблемы психологии развития и образования человека: Сборник материалов/Под ред. В.Н. Скворцова. – СПБ, 2010. – С. 48.
10. Горшков, М.К. Молодѐжь России: Социологический портрет / М.К. Горшков, Ф.Э Шереги. – М.: ЦСПиМ. 2011. – 592 с.
11. Дубин, Б.В. Доступность высшего образования в России. Независимый институт социальной политики / Б.В. Дубин, Л.Д. Гудков, А.Г. Левинсон, А.С. Леонова, О.И. Стучевская. – М., 2011. – С. 24-71.
12. Дьяченко, М.И. Психология высшей школы / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, С.Л. Кандыбович. – Минск, 2013. – 296 с.

13. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов н/Д, 2012. – 235 с.

14. Ковалев, А.Г. Психология личности / А.Г. Ковалев. – М.:Просвещение, 2014. – 289 с.

15. Ковалев, В.И. Мотивы поведения и деятельности / А.Г. Ковалев. М.: Ин-т психологии, 2013. – 232 с.

16. Константиновский, Д.Л. Российский студент сегодня: учеба плюс работа / Д.Л. Константиновский, Е.Д. Вознесенская, Г.А. Чередниченко. – М.: ЦСП, 2012. – 128 с.

17. Константиновский, Д.Л. Неравенство и образование. Опыт социологических исследований жизненного старта российской молодежи (1960-е годы - начало 2000-х) / Д.Л. Константиновский. – М.: ЦСП, 2008. – 552с.

18. Константиновский, Д.Л. Социально-гуманитарное образование: ориентации, практики, ресурсы совершенствования / Д.Л. Константиновский, Е.Д. Вознесенская, О.Я. Дымарская, Г.А. Чередниченко. – М.: ЦСП, 2009. – 264с.

19. Константиновский, Д.Л. Реальность образования. Социологическое исследование: от метафоры к интерпретации / Д.Л. Константиновский, В.С. Вахштайн, Д.Ю. Куракин. – М.: ЦСП и М, 2013. – 224 с.

20. Константиновский, Д.Л. Образовательные и жизненные траектории молодѐжи / Д.Л. Константиновский, Е.Д. Вознесенская, Г.А. Чередниченко, Ф.А. Хохлушкина. – М.: ЦСПиМ, 2011. – 296 с.

21. Кунц, Л.И. Профессиональная направленность как фактор формирования образа будущей профессиональной деятельности личности. Автореф. дис. на соиск. уч. ст. канд. психол. наук / Л.И. Кунц. – Новосибирск, 2013. – 430 с.

22. Леонтьев, А.Н. Потребности и мотивы деятельности / А.Н. Леонтьев.– М.: Академия,2012. – 412 с.

23. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонть-

ев. –М.: Просвещение, 2013. – 304 с.

24. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – М., 2012. – С.56.

25. Мак Клелланд Д. Мотивация человека / Д. Мак Клелланд. – СПб.: Питер. 2012. – 149 с.

26. Маркова, А.К. Формирование интереса к учению у учащихся / А.К. Маркова. – С. 17.

27. Мильман, В.Э. Мотивация и творчество / В.Э. Мильман. – М.: Академия, 2013. –165 с.

28. Мухина, В.С. Возрастная психология / В.С. Мухина. – М.: Академия, 2013. – 432 с.

29. Нестерова, Н.Б. Ценностное отношение студентов к учебным дисциплинам как фактор успешности / Н.Б. Нестерова. – М.: Академия, 2013. –173 с.

30. Овчинников, М.В. Структура и динамика мотивации учения студентов педагогического вуза: Автореферат диссертации канд. психол. наук / М.В. Овчинников. – М., 2016. – 25с.

31. Орлов, Ю.М. Потребностно-мотивационные факторы эффективности учебной деятельности студентов ВУЗа. – М.: Академия, 2014. –195 с.

32. Петровский, А.В. Энциклопедический словарь в шести томах «Общая психология» / А.В. Петровский. – М.: Психологический лексикон, 2015. – 251 с.

33. Пряжников, Н.С. Мотивация трудовой деятельности / Н.С.Пряжников. – М.: Академия, 2012. – 482 с.

34. Рахматуллина, Ф.М. Мотивационная основа учебной деятельности и познавательной активности личности / Ф.М. Рахматуллина. – Казань: Полиус, 2013. – 318 с.

35. Реан, А.А. Психология и педагогика / А.А. Реан, Н.В. Бордовская, С.И. Розум. – Спб.: Питер, 2015.– 432 с.

36. Рощина, Я.М. Профессиональное образование в России: социальные детерминанты неравенства доступа, мотиваций и спроса / Я.М. Рощина.

– М.: Независимый институт социальной политики, 2011. – 120 с.

37. Рубинштейн, С.П. Основы общий психологии / С.П. Рубинштейн. СПб Питер, 2014. – С. 67.

38. Рудик, П.А. Мотивы поведения деятельности / П.А. Рудик. – М.:Наука, 2012. – 136 с.

39. Рыбалко, Е.Ф. Возрастная и дифференциальная психология / Е.Ф. Рыбалко. – СПб.: Питер, 2010. – 256 с.

40. Столяренко, Л.Д. Психология и педагогика для технических вузов / Л.Д. Столяренко, В.Е. Столяренко. – Ростов н/Д.: Феникс, 2014.– 512 с.

41. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – М.: Педагогика, 2015. – 392 с.

Приложение

Таблица 1

Индивидуальные показания студентов по методике «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир)

№ п/п	Ф. И.	ВМ	ВПМ	ВОМ	Тип сочетаний
1.	Б. А.	1,5	2,5	1	ВМ< ВПМ>ВОМ
2.	Б. Б.	5	3	1,6	ВМ> ВПМ >ВОМ
3.	Б. А.	2	3	1,3	ВМ<ВПМ> ВОМ
4.	Г. А.	4,5	3,5	2,3	ВМ> ВПМ> ВОМ
5.	Г. И.	4,5	3,5	1,6	ВМ >ВПМ> ВОМ
6.	Г. В.	4	4	3	ВМ= ВПМ> ВОМ
7.	Д. А.	3	4	2	ВМ< ВПМ> ВОМ
8.	И. А.	3,5	4,5	3,6	ВМ< ВПМ> ВОМ
9.	И. И.	3	3	2,3	ВМ=ВПМ> ВОМ
10.	К. Т.	1,5	1,5	1,3	ВМ= ВПМ> ВОМ
11.	К. Я.	4,5	3	1,6	ВМ> ВПМ> ВОМ
12.	Л. В.	2	2	1,3	ВМ= ВПМ> ВОМ
13.	Л. Д.	4	3,5	2,3	ВМ> ВПМ> ВОМ
14.	М. Ю.	2,5	2,5	2,6	ВМ =ВПМ< ВОМ
15.	М. А.	3,5	4	2,3	ВМ< ВПМ> ВОМ
16.	О. К.	3	3	2,6	ВМ= ВПМ> ВОМ
17.	П. Б.	3	3	1,3	ВМ> ВПМ> ВОМ
18.	П. Д.	3,5	5	3,6	ВМ< ВПМ> ВОМ
19.	П. А.	2,5	1,5	1,3	ВМ> ВПМ> ВОМ
20.	С. А.	2	2,5	1,6	ВМ< ВПМ> ВОМ
21.	С. А.	3	2	1,3	ВМ> ВПМ >ВОМ
22.	Т. Г.	2,5	3	1,6	ВМ< ВПМ> ВОМ
23.	Ф. М.	3,5	2,5	2	ВМ> ВПМ >ВОМ
24.	Ч. Д.	3	3,5	3,6	ВМ< ВПМ< ВОМ
25.	Ш. Д.	4	3	3	ВМ> ВПМ =ВОМ
26.	Ш. С.	3,5	4	2,3	ВМ< ВПМ> ВОМ
27.	М.А.	4,5	3,5	1,3	ВМ> ВПМ>ВОМ
28.	А. А.	4	4,5	1,6	ВМ>ВПМ>ВОМ
29.	А. Б.	5	5	2	ВМ =ВПМ> ВОМ
30	Б. А.	4,5	1,5	2,3	ВМ >ВПМ <ВОМ
31.	Г. А.	2,5	3	1,6	ВМ <ВПМ> ВОМ
32.	Г. Э.	1,5	4,5	2,3	ВМ< ВПМ> ВОМ
33.	Г.Ю.	3	1,5	1,3	ВМ> ВПМ>ВОМ
34.	Д. А.	2	3,5	3	ВМ< ВПМ >ВОМ
35.	И. А.	3,5	2	1,6	ВМ> ВПМ> ВОМ
36.	И. И.	2,5	5	2,3	ВМ <ВПМ >ВОМ
37.	К. Т.	4	3,5	3	ВМ >ВПМ> ВОМ
38.	К. Я.	3	1,5	1,6	ВМ >ВПМ <ВОМ
39.	Л. В.	4,5	3	1,3	ВМ >ВПМ>ВОМ
40.	Л. Д.	3	4,5	1	ВМ <ВПМ >ВОМ
41.	М. Ю.	1,5	3,5	2,3	ВМ <ВПМ> ВОМ
42.	М. А.	3,5	2	1,3	ВМ> ВПМ> ВОМ

№ п/п	Ф. И.	ВМ	ВПМ	ВОМ	Тип сочетаний
43.	О. К.	2	1	1,3	ВМ> ВПМ <ВОМ
44.	П. Б.	4	4	2	ВМ= ВПМ> ВОМ
45.	П. Д.	2,5	3,5	2	ВМ< ВПМ>ВОМ
46.	П. А.	4,5	4,5	3	ВМ =ВПМ>ВОМ
47.	С. А.	3	1,5	1	ВМ>ВПМ >ВОМ
48.	С. А.	5	3,5	3,3	ВМ>ВПМ >ВОМ
49.	Т. Г.	3,5	1,6	1	ВМ>ВПМ >ВОМ
50.	Д.А.	4	2	1,3	ВМ> ВПМ >ВОМ

ВМ =ВПМ>ВОМ и ВМ>ВПМ >ВОМ – наилучшее или оптимальное сочетание;
ВМ< ВПМ>ВОМ или др. – промежуточное сочетание;
ВМ< ВПМ< ВОМ – наихудшее сочетание.

Таблица 2

Индивидуальные показания студентов по методике «Якоря карьеры» (Эдгар Шейн)

Ф. И.	П.К.	М.	А.	Ст.Р.	С.М.Ж.	С.	В.	И.С.Ж.	П.
Б. А.	0	1	1	4	2	8	1	3	6
Б. Б.	1	4	1	6	5	1	7	4	5
Б. А.	3	1	1	8	4	3	2	2	4
Г. А.	4	2	2	0	3	3	5	9	3
Г. И.	2	0	0	1	3	9	2	2	1
Г. В.	7	8	7	5	7	6	7	2	10
Д. А.	10	0	3	1	4	3	6	7	5
И. А.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
И. И.	8	10	6	6	6	6	7	2	5
К. Т.	5	5	4	6	9	2	3	4	5
К. Я.	2	1	4	0	1	6	5	8	1
Л. В.	2	2	1	9	1	4	1	6	5
Л. Д.	3	3	4	4	2	5	3	7	9
М.Ю.	9	4	3	5	1	3	3	4	1
М.А.	3	3	1	5	3	4	6	4	4
О. К.	3	5	9	3	5	5	5	2	1
П. Б.	3	4	2	5	9	6	7	2	5
П. Д.	1	6	5	10	5	3	4	3	1
П. А.	3	3	5	5	5	2	1	2	8
С. А.	7	9	3	3	4	5	1	5	0
С. А.	9	6	5	3	4	3	1	0	0
Т. Г.	0	4	5	2	3	3	4	7	0
Ф.М.	5	6	2	7	9	1	1	2	7
Ч. Д.	2	1	4	9	3	4	3	1	4
Ш.Д.	1	2	10	0	4	5	2	3	3
Ш.С.	2	5	9	6	5	3	4	3	1
М.А.	8	2	2	4	1	3	5	6	5
А. А.	3	5	10	3	4	1	5	0	3
А. Б.	5	8	2	4	1	3	5	5	6
Б. А.	6	6	7	5	5	2	1	0	10

Ф. И.	П.К.	М.	А.	Ст.Р.	С.М.Ж.	С.	В.	И.С.Ж.	П.
Г. А.	4	4	3	2	9	6	7	5	5
Г. Э.	5	7	8	2	3	1	2	3	5
Г.Ю.	0	0	1	2	4	1	2	9	6
Д. А.	4	1	8	1	2	2	5	4	1
И. А.	7	5	9	6	2	3	4	1	6
И. И.	2	7	4	3	0	5	4	3	1
К. Т.	1	4	4	6	2	3	2	8	0
К. Я.	7	5	8	2	10	6	5	2	7
Л. В.	4	1	3	5	6	5	5	7	9
Л. Д.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
М.Ю.	4	1	9	2	6	4	4	1	0
М. А.	5	8	6	7	10	5	6	7	2
О. К.	3	2	10	1	2	2	5	4	0
П. Б.	9	2	3	2	6	4	4	1	0
П. Д.	4	1	8	2	3	4	1	5	0
П. А.	4	6	2	3	1	2	3	5	9
С. А.	1	9	6	2	3	4	1	5	0
С. А.	0	5	0	5	9	2	4	1	1
Т. Г.	5	5	10	5	6	5	5	7	9
Д.А.	3	3	4	1	2	2	5	4	10

П.К. - профессиональная компетентность, М.-менеджмент, А.-автономия (независимость), Ст.Р.-стабильность работы, С.М.Ж.-стабильность места жительства, С.-служение, В.- вызов, И.С.Ж-интеграция стилей жизни, П.-предпринимательство. Л.Д.-ни одна карьерная ориентация.

Таблица 3

Индивидуальные показатели студентов по тесту на выявление мотивов выбора профессии С.С. Гриншпун

Ф. И.	А	Б	В
Б. А.	5	1	8
Б. Б.	1	8	1
Б. А.	5	1	1
Г. А.	5	2	2
Г. И.	4	1	1
Г. В.	7	8	7
Д. А.	7	0	3
И. А.	8	3	4
И. И.	8	8	6
К. Т.	5	1	4
К. Я.	6	1	4
Л. В.	8	2	1
Л. Д.	7	3	4
М.Ю.	6	4	3
М.А.	3	7	1
О. К.	3	5	8
П. Б.	6	4	2

Ф. И.	А	Б	В
П. Д.	1	6	5
П. А.	8	3	5
С. А.	7	8	3
С. А.	8	6	5
Т. Г.	7	4	5
Ф.М.	5	8	2
Ч. Д.	6	1	4
Ш.Д.	1	2	8
Ш.С.	2	5	8
М.А.	8	2	2
А. А.	3	7	8
А. Б.	5	8	2
Б. А.	4	6	3
Г. А.	6	4	3
Г. Э.	5	8	8
Г.Ю.	5	2	1
Д. А.	4	1	8
И. А.	7	5	8
И. И.	2	8	4
К. Т.	8	4	4
К. Я.	7	5	8
Л. В.	6	1	3
Л. Д.	5	8	5
М.Ю.	4	1	8
М. А.	5	8	6
О. К.	5	2	1
П. Б.	8	2	3
П. Д.	4	1	3
П. А.	4	6	2
С. А.	1	8	6
С. А.	8	5	2
Т. Г.	5	2	2
Д.А.	3	8	4