



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)  
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра Экономики, управления и права

Приемы стимулирования студентов профессиональных  
образовательных организаций к будущей профессиональной  
деятельности

Выпускная квалификационная работа  
по направлению: 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)  
Направленность (профиль): Экономика и управление  
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

89 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«10» марта 2021 г.

Зав. кафедрой Э.УиП

Рябчук П.Г.

Выполнил(а):

Студент(ка) группы ЗФ-409-081-3-1  
Ивашкевич Анастасия Сергеевна

Научный руководитель:

Гордеева Дарья Сергеевна  
к.п.н., доцент

Челябинск  
2021

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	<b>3</b>
<b>ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИЕМОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ СТУДЕНТОВ К ОБУЧЕНИЮ В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ</b> .....	<b>9</b>
1.1 Сущность и понятие процесса «стимулирования» и «мотивации».....	9
1.2 Специфика мотивации студентов к обучению в условиях профессиональной образовательной организации. Психологическая готовность студентов профессиональных образовательных организаций к будущей профессиональной деятельности.....	24
<b>ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ</b> .....	<b>31</b>
<b>ГЛАВА 2 ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ВЫБОРУ ПРИЕМОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ К БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГБОУ СПО (ССУЗ) «ЧЕЛЯБИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ ИНДУСТРИИ ПИТАНИЯ И ТОРГОВЛИ»</b> .....	<b>32</b>
2.1 Исследование уровня мотивации студентов к обучению в условиях ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли».....	32
2.2 Рекомендации по разработке приемов стимулирования студентов ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» к будущей профессиональной деятельности.....	39
2.3 Деловая игра, как один из приемов стимулирования студентов ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» к будущей профессиональной деятельности.....	57
<b>ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ</b> .....	<b>66</b>
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....	<b>67</b>
<b>Список использованных источников</b> .....	<b>75</b>

## Введение

В современных российских условиях наблюдаются достаточно большие изменения в мотивации студентов профессиональных образовательных организаций к профессиональной деятельности.

Определение «стимулирование» в психолого-педагогической науке означает процесс, в результате которого определенная деятельность приобретает для индивида известный личностный смысл, создает устойчивость его интереса к ней и превращает внешне заданные цели его деятельности во внутренние потребности личности. Мотивационный этап обучения разрешает добиться эффекта быстрого включения студентов в учебно-познавательную деятельность и включения ее механизма без продолжительного втягивания в работу. На ряду с этим появилась потребность в отыскании и применении всех скрытых резервов увеличения учебной мотивации студентов. Определенные данные о стимулировании к учебной деятельности, ее разнообразные виды, психологические особенности, факторы, детерминирующие мотивацию студентов в условиях совместной учебной деятельности, являются необходимыми и значимыми для практической организации учебно-воспитательного процесса, управления и руководства учебными коллективами, увеличения эффективности их деятельности по подготовке специалистов. Проблема стимулирования к учебной деятельности студентов появляется из-за того, что устройства саморегуляции уже существуют, но формирование личности студента, его направленности еще не окончено. Развитие сознания молодежи зависит от таких основных факторов, как: внешние социальные условия; механизмы передачи социального опыта – системы образования, воспитания, содержания и направленности государственной молодежной политики; от того, какое отражение данный социальный опыт найдет в сознании в виде интересов, ценностей, ролевых установок и социальных стереотипов.

Студент захочет и будет учиться сам только тогда, когда это будет ему

интересно и привлекательно. Ему необходимы мотивы для познавательной деятельности. В формирование мотивов направленных на обучение огромную роль играет педагог, так как от деятельности зависит эффективность мотивации студентов.

Стимулирование обучения – средства побуждения обучающегося к продуктивной познавательной деятельности, активному освоению содержания образования.

Мотив – это направленность студента на отдельные стороны учебной работы, связанная с внутренним отношением студента к ней и отношение к предмету его деятельности. Среди них есть положительные и отрицательные, постоянные и временные, ведущие и подчиненные, активные и пассивные. Преобразование внешних стимулов в позитивные мотивы учения предполагает сложный и противоречивый процесс, который можно объяснить сложностью и противоречивостью соотношений общественного и индивидуального в жизни человека, ценностных ориентаций, интересов и идеалов. Задача состоит в том, чтобы привести субъективное отношение к учению с его объективным смыслом, сформировать социально-психологическую установку на отношение к учебной деятельности.

Изменения, которые происходят во многих сферах деятельности человека, выдвигают новые требования к организации и качеству образования. Выпускник колледжа должен обладать специальными знаниями, умениями и владениями, понимать потребность в достижениях и успехе. Необходимо прививать студентам интерес к накоплению знаний, постоянному самообразованию, так как система профессионального образования находится в постоянном развитии и требует соответствия содержания, форм и методов обучения современным стандартам подготовки квалифицированного специалиста. В связи с этими изменениями, проблема стимулирования студентов к будущей профессиональной деятельности, на сегодняшний день, имеет особое значение, и тем самым является актуальностью дипломной работы.

В процессе развития педагогики и практики обучения исследователи кропотливо отбирали и проверяли наиболее эффективные формы, методы, приемы и средства обучения. Для эффективной мотивации студентов преподавателям необходимо использовать самые продуктивные методы и приемы обучения.

**Актуальность темы обусловлена** необходимостью глубокого теоретического осмысления влияния мотивации студентов на качество их образования; социальной востребованностью комплексного знания о состоянии ценностных ориентаций и мотивации к профессиональной деятельности студенческой молодежи; необходимостью разработки мер по формированию приемов стимулирования студентов к профессиональной деятельности и выработки практических рекомендаций по управлению мотивационной сферой профессиональной деятельности.

В научной категории «мотивация» и «стимулирование» можно выделить несколько классических специалистов по социологии и специалистов по психологии, занимающихся разработкой содержательных теорий мотивации: А. Маслоу, Д. МакКлелланд, Х. Хекхаузер. В процессном подходе в категории «мотивация» необходимо 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, даже при наличии большого объема работ и исследований по формированию мотивации и мотивационных установок недостаточно внимания уделяется изучению мотивации студентов для дальнейшей профессиональной деятельности.

Формирование мотивационных комплексов профессиональной деятельности у студенческой молодежи происходит при первостепенном участии внутренних непосредственных мотивов, которые обнаруживают взаимосвязь с ценностями интересной работы, образования, духовного совершенствования, независимости, материального благополучия.

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

**Цель исследования:** теоретическое обоснование и разработка практических рекомендаций по активизации стимулирования студентов к будущей профессиональной деятельности.

**Объект исследования** – стимулирование студентов к будущей профессиональной деятельности в условиях профессиональной образовательной организаций.

**Предмет исследования** – приемы способствующие стимулированию студентов в условиях профессиональной образовательной организаций.

**Для достижения цели необходимо выполнить следующие задачи:**

1. Выявить сущность и понятие процесса «стимулирования» и «мотивации»;
2. Рассмотреть специфику мотивации студента к профессиональной деятельности и психологическую готовность студентов профессиональных образовательных организаций к будущей профессиональной деятельности;
3. Исследовать уровень мотивации студентов к изучению правовых дисциплин в условиях ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли»;
4. Разработать рекомендации по разработке приемов стимулирования студентов ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» к будущей профессиональной деятельности;

5. Разработать деловую игру, как один из приемов стимулирования студентов ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» к будущей профессиональной деятельности;

**Теоретико-методологическая основа исследования.** Благодаря повышению эффективности форм и методов развития мотивации студентов, взаимодействия высшего профессионального образования и рынка труда, будет наблюдаться регулирование мотивов профессиональной деятельности, направленных на приобретение соответствующей специальности и дальнейшего трудоустройства по выбранной специальности. Теоретико-методологической основой исследования являются теоретические положения ведущих отечественных и зарубежных ученых в области исследования мотивационной сферы личности, ориентации современной молодежи, особенностей психологического развития студентов и т.д. Их исследования позволили изучить специфику приемов мотивации студентов к профессиональной деятельности. Сложность и многоаспектность проблем приемов мотивации обуславливает множественность подходов к пониманию ее природы, структуры, сущности, а также к методам ее изучения (С.Л.Рубинштейн, Г. Муррей, В.Г.Асеев, Л.И.Божович, К.Левин, А.Н.Леонтьев, А.К. Маркова, В.А. Ядов, Маслоу, МакКлелланд, Херцберг и др.). Следует подчеркнуть, что основным методологическим принципом, определяющим исследования мотивационной сферы в отечественной психологии, является положение о единстве динамической (энергетической) и содержательно-смысловой сторон мотивации. Активная разработка этого принципа связана с исследованием таких проблем, как соотношение смысла и значения (А.Н.Леонтьев), интеграция побуждений и их смысловой контекст (С.Л.Рубинштейн), направленность личности и динамика поведения (Л.И.Божович) и т.д. Практическая значимость состоит в том, что положения и выводы выпускной квалификационной работы дополняют сферу научного познания о мотивации студентов, позволяя расширить основу для дальнейших теоретических и практических разработок проблемы

формирования положительной мотивации студентов к профессиональной деятельности.

Анализ приемов мотивации студентов к профессиональной деятельности базируется на совокупности принципов, приемов и методов, применяемых в социологии и в смежных с ней науках, используемых в социологии и в соседних с ней науках.

**Методы исследования.** В ходе работы над выпускной квалификационной работой были применены: психологический, структурно-функциональный и социокультурный метод. При написании работы применялись общенаучные способы, такие как анализ, синтез, сравнение, обобщение. В исследовательской работе были применены такие методы социологического исследования, как анализ вторичных данных, анкетный выборочный опрос.

**База исследования:** ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли».

**Адрес:** 454052, г. Челябинск, ул. Шоссе металлургов 47.

**Структура и объем работы.** Работа состоит из введения, двух глав, четырех параграфов, выводов по главам, заключения, списка литературы, включая 51 источник.



# ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИЕМОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ СТУДЕНТОВ К ОБУЧЕНИЮ В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

## 1.1 Сущность и понятие процесса «стимулирования» и «мотивации»

Стимулирование - это мера внешней поддержки, благодаря которой осуществляется воздействие на активность человека. Мотив – это побуждение человека к действию на основе его внутренних целей, желаний. Мотивация является актуальной проблемой в научной сфере. Значимость этой темы связана с анализом источников активности человека, побудительных факторов на деятельность и поведение человека.

Необходимость удовлетворения различных потребностей побуждает человека совершать активные действия. Потребностями может являться внутреннее состояние, отражающее дефицит чего-либо на физическом или психологическом состоянии, который вызывает ощущение дискомфорта у индивида. Неудовлетворение потребностей, как известно, влияет на поведение, восприятие, чувства и мышление человека [1, с. 134]. Основным методологическим принципом, определяющим исследования мотивационной сферы в современной науке, является положение о единстве динамической и содержательно-смысловой сторон мотивации. Разработка этого принципа связана с исследованием таких проблем, как система отношений человека, соотношение смысла и значения, интеграция и побуждений и их основной контекст, направленность личности и особенности поведения, ориентировка деятельности и т.д. Российские психологи С.Л. Рубинштейн и А.Н. Леонтьев разработали концепцию личности и деятельности. Она основана на том, что за мотивами стоят те или иные потребности. Определение мотива причиной поступков и деятельности, связанных с удовлетворением потребностей, в современной психологии является основным понятием [3, с. 24].

Одну из первых классификаций потребностей человека предложил психолог Г. Муррей в 1938 году. Она включала четыре основных типа:

- 1) первичные (обеспечивают выживаемость человека) и вторичные (способствуют развитию личности);
- 2) позитивные и негативные;
- 3) явные и неявные;
- 4) осознанные и неосознанные.

На основе данной классификации г. Муррей сформулировал 37 видов потребностей и показал, что они одинаковы у всех людей, но у каждого своя специфика выражения. По характеру потребности бывают естественными, социальными, а также материальными и нематериальными. Благодаря этому можно сделать вывод, что потребности – это то, что имеет индивидуальное проявление у каждого человека, но при этом является общим для всех людей. Потребность требует своего устранения, т.к., пока она существует, она дает о себе знать. Люди по-разному могут пытаться и пробовать устранять потребности, удовлетворять их, подавлять или не реагировать на них. Потребности могут возникать как осознанно, так и неосознанно. При этом не все потребности осознаются и осознанно устраняются. Если потребность устранена, то это не предполагает, что она устранена навсегда. Большинство потребностей периодически возобновляются, хотя при этом они могут менять форму своего конкретного проявления, а также степень настойчивости и влияния на человека [5, с. 357]. Потребность дает толчок к возникновению мотива, т.е. психологической причины (осознанные или неосознанные порывы, стремления), побуждающие людей к активным действиям, направленным на ее удовлетворение. Потребность мотивирует, если ее удовлетворение падает ниже приемлемого уровня, и тогда возможность его повышения значительно увеличивает эффективность труда. В то же время удовлетворенная потребность такую функцию утрачивает.

Именно мотивы, а не потребности различают людей друг от друга, поскольку одна и та же потребность может быть реализована посредством разных мотивов.

Существует несколько типов мотивов:

- Мотив как внутренне осознанная потребность (интерес), побуждающая к действиям (чувство долга, связанным с ее удовлетворением).
- Мотив как неосознанная потребность (желание).
- Мотив как инструмент удовлетворения потребности. Мотивом может стать цель, если она приобретает для человека особый смысл;
- Мотив как намерение, побуждающее определенное поведение.

Мотив – это то, что заставляет человека совершать определенные действия. Мотив находится «внутри» человека, имеет «персональный» характер, зависит от множества внешних и внутренних по отношению к человеку факторов, а также от действия других, возникающих параллельно с ним мотивов. Мотив определяет, что нужно сделать и как будет исполнено это действие. В частности, если мотив побуждает к действию по устранению потребности, то у различных людей эти действия могут быть совершенно разными, даже если они испытывают одинаковую потребность [14, с. 89].

Обычно поведение человека определяется не одним мотивом, а их совокупностью, в которой мотивы могут находиться в определенном отношении друг к другу по степени их воздействия на поведение человека. Мотивы, потребности и цели – основные составляющие мотивационной сферы человека.

Л.С. Выготский рассматривал понятие «мотивационной сферы» в широком ее понятии. Он понимал качественное разнообразие мотивационных факторов: чем больше у человека различных мотивов, потребностей и целей, тем более развитой является его мотивационная сфера. Мотивационная сфера с этой точки зрения понимается как личностный стержень, к которому «стягиваются» такие его свойства как направленность, установки, социальные ожидания, ценные ориентации, эмоции, волевые качества и другие социально-психологические характеристики. «Понятие мотивации у человека включает в себя все виды побуждений: мотивы,

потребности, интересы, стремления, цели, влечения, мотивационные установки или диспозиции, идеалы и т.д.».

Поэтому мотивационная структура человека может рассматриваться как основа осуществления им определенных действий. Мотивационная структура человека обладает определенной стабильностью. Но у каждого человека она индивидуальна и обуславливается множеством факторов: полом, возрастом, воспитанием, образованием, уровнем благосостояния, должностью, личными ценностями, социальным статусом, отношением к труду и др [21, с. 74].

Тип мотивации - это преимущественная направленность деятельности индивида на удовлетворение определенных групп потребностей. Таких типологий может быть множество в зависимости от целей исследования.

Мотивация классифицируется по типам. Само определение типов мотивации говорит о том, что это преимущественная направленность деятельности индивида на удовлетворение определенных групп потребностей. Таких типологий может быть множество, но и их направленность зависит от целей исследования.

Типы мотивированности:

- 1) Трудовая (ориентация на заработок);
- 2) Профессиональная (заинтересованность в содержательной работе, овладение ее навыками, самовыражение);
- 3) Властная (приобретение высокой должности);
- 4) Идейная (готовность трудиться ради всеобщего блага);
- 5) Хозяйская (стремление к самостоятельности, возможность приумножения богатства);
- 6) Творческая (поиск нового);
- 7) Коллективистская, приоритетом которой является работа в команде (характерен для восточных культур);
- 8) Люмпенизированная (упор на уравнительность) [26, с. 112].

Мотивация трудом, как самый важный элемент системы общественных ценностей, формируется частично до начала профессиональной деятельности путем усвоения соответствующих морально-этических норм, а частично – в результате личного участия в ней. В то же время это может иметь место только тогда, когда труд является основным источником получения блага. Иные мотивы поведения людей обуславливаются статусными различиями, принадлежностью к привилегированной социальной группе и т.д.

Часто реальная производная среда приводит к трансформации трудовых ценностей и снижению их роли, когда работники предпочитают меньше работать и меньше получать. Причиной этого часто служат неблагоприятные социально-гигиенические условия его осуществления, высокая интенсивность и плохая организация труда, общественные установки [32, с. 268].

Мотивирование – это процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов. Мотивирование составляет основу управления человеком. Эффективность управления в большей степени зависит от того, насколько успешно осуществляется процесс мотивирования. Вопрос о соотношении «внутренней» и «внешней» мотивации является одним из мало разработанных аспектов теории. Суть проблемы состоит в том, что деятельность человека находится под воздействием мотивов, которые возникают при замкнутом воздействии человека и задачи, а также мотивов, возникающих при открытом взаимодействии человека и задачи, когда субъект внешней среды вызывает мотивы, побуждающие человека к решению задачи. В первом случае можно рассмотреть как «внутреннюю», так как мотивы порождает сам человек, сталкиваясь с задачей. Примером такого рода мотивации может быть стремление к завершению работы, стремление к познанию, стремление к достижению, желание побороть страх и т.д. Во втором случае мотивы деятельности по решению задачи вызываются воздействием субъекта извне. Поэтому условно мотивацию

можно назвать «внешней». Такого рода мотивацией являются процессы мотивирования.

В действительности не существует четкого разграничения «внутренней и внешней» мотивации. Ряд мотивов в одних ситуациях может быть порожден «внутренней» мотивацией, а в других - «внешней». Может быть и так, что мотив одновременно порожден обеими системами мотивации. Но для управления очень важно знать о наличии этих двух типов, так как эффективное управление может опираться только на «внешний» тип мотивации, стремясь при этом принимать во внимание и предсказывать возникновение определенной «внутренней» мотивации.

Представление о мотивации как о сложной системе является продуктивным в изучении мотивации. В систему включены определенные иерархические структуры, но при этом структура понимается как относительно устойчивое единство элементов, их отношений и целостности объекта, как инвариант системы [41, с. 435].

Анализ структуры мотивации позволил В.Г. Асееву выделить единство процессуальных и дискретных характеристик, а также двухмодельное, т.е. положительное и отрицательное основания ее составляющих.

Важно также положение исследователей о том, что структура мотивационной сферы является не застывшей, статической, а развивающимся, изменяющимся в процессе жизнедеятельности образованием.

Б.И. Додонов выделил четыре структурных компонента в изучении мотивации: удовольствие от самой деятельности, значимость для личности непосредственного ее результата, «мотивирующей» силы вознаграждения за деятельность, принуждающее давление на личность. Первый структурный компонент условно назван «гедонической» составляющей мотивации, остальные три – целевыми ее составляющими. Вместе с тем первый и второй выявляют направленность, ориентацию, на саму деятельность, являясь внутренним по отношению к ней, а третий и четвертый фиксируют внешние

факторы воздействия. Также два последних определяются как награда и избегание наказания, являются, по Дж. Аткинсону, составляющими мотивации достижения. Можно отметить, что подобное структурное представление мотивационных составляющих, соотнесенной со структурой учебной деятельности, является очень продуктивным.

Из этого можно сделать выводы, что мотивация – это совокупность сил, побуждающих человека осуществлять деятельность с затратой определенных усилий, на определенном уровне старания и добросовестности, с определенной степенью настойчивости, в направлении достижения различных целей [7, с. 35].

Мотивация оказывает большое влияние на выполнение человеком своей работы, своих производственных обязанностей. Однако, между мотивацией и конечным результатом деятельности нет однозначной зависимости. Иногда человек, высоко ориентированный на выполнение своей работы дает более низкий результат, чем человек слабо мотивированный. Отсутствие однозначной связи между мотивацией и конечным результатом деятельности обусловлено тем, что на результаты деятельности оказывает влияние множества других факторов, например квалификация и способности работника, влияние на процесс работы со стороны окружения, правильное понимание выполняемой задачи, удачливость.

Если рассматривать мотивацию как процесс, ее можно представить в виде шести стадий. Такое рассмотрение процесса носит достаточно условный характер, так как нет четкого разграничения стадий и обособленных процессов мотивации. Однако для того, чтобы выяснить, как разворачивается процесс мотивации, какова его логика и составные части, может быть приемлема и полезна модель, приведенная ниже:

1) Возникновение потребностей. Условно их можно разбить на 3 группы: физиологические; психологические; социальные.

2) Поиск путей устранения потребностей. Если потребность возникла и создает некий дискомфорт и проблемы для человека, то он

начинает искать пути устранения этой потребности. Возникает потребность что-то делать или предпринимать.

3) Определение целей действия. Человек фиксирует, как он должен выполнить определенные действия и выбирает выгодные для себя средства, а также что он должен получить для того, чтобы устранить потребность.

4) Осуществление действия. На этой стадии человек затрачивает усилия для того, чтобы осуществить действия, которые, в конечном счете, должны предоставить ему возможность получения чего-то, чтобы устранить потребность. В связи с тем, что процесс работы оказывает обратное влияние на мотивацию, то на этой стадии может происходить корректировка целей.

5) Получение вознаграждения за осуществление действия. Совершив ряд действий для устранения потребностей, человек либо получает желаемое, либо то, что он непосредственно может обменять на желаемый для него объект. На этой стадии выясняется то, насколько выполнение действий дало желаемый результат. В зависимости от этого происходит либо ослабление, либо сохранение, либо же усиление мотивации к действию.

6) Устранение потребностей, конечная стадия. В зависимости от степени снятия напряжения, вызываемого потребностью, а также от того, вызывает устранение потребности ослабление или усиление мотивации к деятельности, человек либо прекращает деятельность до возникновения новой потребности, либо продолжает искать возможности осуществлять действия по устранению потребности.

Процесс мотивации очень сложен и неоднозначен. Существует достаточно большое количество различных теорий мотивации, которые дают определение этому явлению и их можно разбить на две большие группы. Первую группу составляют теории, концентрирующиеся на выявлении и анализе содержания факторов мотивации, вторую – теории мотивации, которые описывают динамику взаимодействия различных мотивов. Первая группа называется теорией содержания мотивации, а вторая – теорией процесса мотивации [2, с. 122].



Концепции содержания мотивации рассматривают факторы, оказывающие на нее воздействие. В существенной мере внимание этих концепций сосредоточено на рассмотрение потребностей и их воздействии на мотивацию. Данные концепции представляют структуру потребностей, их сущность и то, как эти потребности связаны с мотивацией человека к деятельности. Более популярными теориями мотивации данной категории являются: пирамида потребностей, разработанная Маслоу; теория приобретенных потребностей Макклелланда, теория справедливости Джона Адамса и теория двух факторов Герцберга.

Из работ Маслоу можно узнать о человеческих нуждах и их воздействии на мотивацию индивида.

В пирамиде Маслоу 5 укрепленных уровней:

- 1) Физиологические потребности (необходимы для выживания);
- 2) Потребность в безопасности (стабильность);
- 3) Социальные потребности – потребности в причастности к какому-либо человеческому сообществу, группе людей;
- 4) Потребность в уважении, признании (карьера, успех);
- 5) Духовные потребности (знания, искусство, самореализация).

Удовлетворенность нужд совершается в строгой последовательности: вначале потребности низших уровней, затем наиболее высших (снизу вверх). Только удовлетворив потребности первоначального уровня, индивид способен переключиться на второстепенные потребности. В любой существенный период времени личность будет прилагать усилия к удовлетворению той потребности, которая для него считается наиболее мощной или значимой. Так как с формированием человека как личности расширяются его потенциальные способности, потребность в самовыражении никогда не может быть целиком удовлетворена.

Таким образом, для того, чтобы мотивировать определенного человека, руководитель обязан предоставить ему шанс удовлетворить его

основные потребности с помощью такого образа действий, которая окажет содействие достижению поставленных задач целой организации [1, с. 82].

Концепция американского специалиста по психологии Макклелланда представляет теорию потребностей, характеризующую мотивацию человека к деятельности, связана с исследованием и отображением потребностей достижения, соучастия и властвования. В соответствии с идеями Макклелланда, если потребности человека довольно велики, они проявляют ощутимое влияние в его поведение, вынуждая предпринимать действия и осуществлять поступки, которые должны послужить причиной к удовлетворению данных потребностей. Макклелланд оценивает данные потребности как полученные под воздействием обучения, жизненных факторов, опыта.

Теория Макклелланда делает упор на высших трех потребностях:

- 1) Потребность в причастности;
- 2) Потребность во власти;
- 3) Потребность в успехе.

Люди с высокоразвитой потребностью успеха рискуют сдержанно, им импонируют условия, в которых они имеют все шансы брать на себя личную ответственность за поиск решения трудностей и довести ее вплоть до эффективного окончания, и таким образом получить для себя определенное поощрение за это. Таким образом, в случае если необходимо мотивировать людей с потребностью успеха, то перед ними необходимо устанавливать задачи с умеренной степенью риска либо вероятностью неудачи, предоставить им достаточные возможности для того, чтобы развязать инициативу в решении определенных задач, систематично и установленным образом стимулировать их в соответствии с достигнутыми результатами. Люди с существенной потребностью соучастия нередко взволнованы тем, что о них считают остальные, стремятся определять и сохранять хорошие взаимоотношения с окружающими их людьми, стараются обрести поддержку и похвалу с их стороны.

По этой причине потребности и достижения, соучастия и властвования в концепции Макклелланда не исключают друг друга и никак не размещены иерархически, как это было показано в концепции Маслоу. Более того, потребности в значительной степени оказывают большое влияние на поступки индивида [3, с. 114].

Условия, оказывающие большое влияние на степень мотивации, исследовал специалист по психологии Герцберг, основав «концепцию 2-ух условий». Он подчеркнул две значимые группы, которым дал название: «гигиеническими факторы» и «факторами мотивации». Считается, что удовлетворенность и неудовлетворенность человека тем, что его окружает, считается 2-мя противоположностями, между которыми может пребывать состояние и душевное состояние человека. В зависимости от того, как исполняется мотивирование человека или же любого рода влияние на него, его настрой способен переключаться от одного состояния к иному (от удовлетворения потребностей до неудовлетворения).

К 1-ой категории причисляются гигиенические факторы (удерживающие на работе), либо, как их еще именуют, факторы здоровья. Они связаны с окружающей сферой, в которой исполняется работа. К подобным условиям можно причислить: условия труда, объем заработной платы, отношения с сотрудниками и руководителем, положение и уровень явного контролирования за рабочей деятельностью сотрудника. Недостаток либо нехватка гигиенических условий вынуждает ощущать человека дискомфорт и недовольство работой, что воздействует на мотивацию для совершения тех или иных действий (желание произвести работу на должном уровне, устремленность к повышению, расхождения и неготовность трудиться в коллективе и т.д.). Факт данных условий в абсолютной мере пробуждает удовлетворенность и мотивирует сотрудников на увеличение эффективности исполняемой ими работы.

2-ая категория – факторы мотивации (побуждающие к работе). Их причисляют к внутренним условиям, таким как результат, карьерный рост,

возможность самореализации, признание заслуг, большая степень ответственности за исполняемое дело. Эта группа факторов предполагает, что каждый отдельный человек может мотивированно работать, когда видит цель и считает возможным ее достижение. Отсутствие этих факторов приводит к тому, что работники начинают выполнять более посредственную работу без возможности развития.

На основании исследованной концепции 2-ух факторов Герцберг выявил как итог то, что присутствие у сотрудников ощущения неудовлетворенности руководитель обязан обращать первостепенное внимание на факторы, которые активизируют недовольство, и выполнять все для того, чтобы ликвидировать его. Уже после того как станет достигнуто положение отсутствия неудовлетворенности, пробовать мотивировать работников с помощью факторов «здоровья» – фактически напрасное дело. По этой причине руководитель в дальнейшем обязан сосредоточить внимание на производстве в действие мотивирующих условий и стараться достигать значительных результатов работы посредством механизма свершения сотрудниками состояния удовлетворенности.

Соответственно иному классу (процессуальные теории), он рассматривает то, как индивид распределяет усилия ради достижения цели и какое поведение при этом подбирает. Помимо потребностей не в меньшей степени актуальны и условия их удовлетворения: ожидаемое поощрение и объективная оценка работы [5, с. 63].

Теория справедливости Джона Адамса свидетельствует о том, что люди индивидуально расценивают соответствия между вознаграждениями и усилиями, а кроме того постоянно соотносят его с другими работниками, выполняющими такую же работу.

Итогом сравнения может быть чувство несправедливости. Адамс выделил шесть возможных реакций несправедливости:

- 1) Сокращение прикладываемых усилий;
- 2) Попытка добиться увеличения вознаграждения;

- 3) Снижение самооценки;
- 4) Попытка повлиять на заработную плату или нагрузку других работников;
- 5) Выбор другого объекта для сравнения.

В теории ожиданий Врума так же, как и в теории справедливости есть взаимосвязь результата и вознаграждения. Теория ожиданий утверждает, что для мотивации человека необходимо не только наличие потребности, но и ожидание того, что его действия действительно приведут к получению желаемого. Уровня желательности, привлекательности, приоритетности для человека успехи определенного результата приобрела в рамках данной теории название валентности. Если ценность высока, то валентность положительна; если нет - отрицательна; при безразличном отношении к ним – нулевая.

Ключевые факторы влияющие на мотивацию:

- 1) Ожидание того, что усилия приведут к желаемому результату;
- 2) Ожидание того, что достижение результата будет вознаграждено;
- 3) Ожидание того, что вознаграждение будет ценным (валентным).

Чем мощнее каждый из факторов, тем больше мотивация. В случае если хотя бы один из факторов будет отсутствовать, то и мотивация станет нулевой. Минус теории ожиданий – она никак не свидетельствует о том, какое изощрение владеет большей ценностью [23, с. 251].

К процессному подходу относится также теория постановки целей, главным автором которой является Э. Лак. Она отталкивается от того, что люди готовы усваивать цели организации как свои личные и прилагать усилия к их достижению, обретая удовлетворение от проделанного труда. Чем выше цели, тем упорнее человек станет к ним стремиться, вследствие чего сможет достигнуть существенных результатов, при условии подобающей организации работы и обладания надлежащими способностями. Однако сами цели обязаны быть относительно непростыми, реальными, приемлемыми с моральной точки зрения и т. п. Существенное влияние на

мотивацию сотрудника оказывает и полученный результат. В случае если он позитивен и доволен собственными достижениями, мотивация повышается.

В последнее время возникли попытки объединить оба подхода Л. Портера и Э. Лоулера. Они создали комплексную процессную систему мотивации (расширенная форма ожидания), которая связывает концепции Маслоу, Херцберга, Макклелланда с идеями процессного подхода В. Врума и определяет взаимосвязь между вознаграждением и результатами.

Теория Портера - Лоулера сформирована на утверждении, что на мотивацию воздействует целый ряд условий: потраченные усилия; полученный результат; поощрение, его восприятие и уровень удовлетворенности. Значимость ожидаемого вознаграждения, возможность его получения, качества и характерные черты личности (возможностей, характера) исполнителей, понимание собственной значимости в ходе работы обуславливают их усилия, а в соответствии с этим, и результаты. Последние влияют на реальное внутреннее (самоуважение, осознание своей компетентности) и внешнее (рост заработной платы, премия, похвала, повышение в должности) вознаграждение. Итог – эффективная деятельность приводит к удовлетворению работника, а никак не наоборот [5, с. 332].

Теория подкрепления, созданная В. Скиннером в 1971, анализирует влияние стимулов на нынешние действия людей. Она демонстрирует связь мотивации от более ранних навыков и формируется на том, что всевозможные поступки сотрудника обязаны владеть для него положительными, отрицательными либо нейтральными последствиями. Положительные повышают возможность аналогичного поведения человека в будущем, отрицательные сокращают инициативу, нейтральные ведут к медленному затуханию.

Любой человек с учетом прошлого опыта пытается корректировать поведение, стремится избежать прошлых ошибок и отрицательных последствий и заслужить поощрение. Но при этом нельзя забывать о том, что на аналогичные стимулы разные люди реагируют по-разному [8, с. 97].

Знаменитый отечественный социолог В.А. Ядов определил диспозиционную теорию социального поведения личности. Она заключается в том, что любой индивид имеет концепцию индивидуальных склонностей (диспозиций), стабилизирующих его действия. Они возникают на стыке потребностей, интересов и ситуаций, имеющих непростую структуру. Ядов подчеркнул 4 уровня потребностей, ситуаций и соответствующих им диспозиций:

- 1) установки, предопределенные потребностями биологического характера, в простых ситуациях, бытовых условиях;
- 2) социальные установки, формируемые на основе потребностей в общении в обычных повседневных условиях;
- 3) базовые социальные установки, характеризующие общую направленность интересов личности в определенную сферу труда или досуга;
- 4) система ценностных ориентации личности [12, с. 49].

Структура мотивов регулярно изменяется. При исследовании мотивов и установок необходимо осознавать, что их сущность точнее отображает сущность ценностей и общепризнанных мерок, в первую очередь всего социально одобренного, нежели индивидуальных потребностей и интересов. Структуру потребностей и интересов отображают расходы времени на всевозможные варианты деятельности. Концепция стимулов, формируемая на основании сведений внутренних побудителей трудовой деятельности, считается базой развития рационального типа отношений к труду.

Иной концепцией, представляющей интерес, считается концепция деятельности известного отечественного специалиста по психологии А.Н. Леонтьева, в основании которой находится понятие потребности, а мотив обуславливается как этот объект, который отвечает потребности, а в силу этого подталкивает действия. «До своего первого удовлетворения потребность «не знает» своего предмета, он еще должен быть обнаружен. Только в результате такого обнаружения потребность приобретает свою предметность, а воспринимаемый (представляемый, мыслимый) предмет -

свою побудительную и направляющую деятельность функции, то есть становится мотивом».

А.Н. Леонтьев анализировал мотив как объект удовлетворения потребности. Он считал, что потребность, понимаемая как состояние неудовлетворенности, приводит только к неразумной активности. При этом выявляется большая склонность «прозреть», конкретизироваться в чем-то конкретном, значимом. В том случае, если данное совершается, создается новое, существенно более крепкое образование – потребность в каком-то объекте или мотив [13, с. 221].

Рассмотрев категорию мотивации в исследованиях и теориях ученых, можно сделать следующие выводы.

Определения мотив и мотивация закрепляются в исследовании человеческих потребностей, т.к. они являются факторами, лежащими в основе мотивации. В свою очередь, мотив - это стимул к деятельности, объединенный с удовлетворением потребностей, комплекс внешних либо внутренних условий, порождающих активность и характеризующих её направленность. Мотивация объясняет целеустремленность действия, организованность и стабильность целостной деятельности, сосредоточенной на результат конкретной цели. Рассмотренные мотивационные образования: мотивы, потребности и цели – считаются главными элементами мотивационной сферы человека.

## **1.2 Специфика мотивации студентов к обучению в условиях профессиональной образовательной организации. Психологическая готовность студентов профессиональных образовательных организаций к профессиональным организациям**

Профессиональное и личностное развитие студентов профессиональной образовательной организации, успешность обучения, а также их профессионализация и социализация после окончания вуза зависят от уровня



мотивации студента к профессиональной деятельности, обеспечивающей формирование образовательных, профессиональных и личностных ценностных направленностей студентов [9, с. 236].

На формирование учебной мотивации студента ведущую роль оказывает влияние наличие следующих факторов:

1) Социально-психологические факторы – макросредовые (общегосударственные, регионально-этнические), микросредовые (факторы семьи, Вуза, общественных организаций, неформальных объединений).

2) Общегосударственные факторы - экономические, политические, культурно-нравственные условия жизни людей в стране, средства массовой информации [10, с. 402].

Также большую роль играют психологические факторы, которые делятся на два типа:

1) объективные возрастные особенности; характерологические, типологические особенности личности: (черты характера, склонности, способности, интересы, психофизиологические качества личности, уровень их общеобразовательной и профессиональной подготовки); общественные воздействия на мотивы, влияющие на формирование ценностных ориентаций, отношений, мотивации студента к профессиональной деятельности и профессионального самосознания.

2) субъективные: потенциал личности, в том числе высокие профессионально-личностные стандарты, стремление к знаниям, к расширению своего кругозора; потребность в самоутверждении, достижении, потребность в признании; работа над собой: анализ и перспективное построение профессионального жизненного плана деятельности, самоанализ, самовоспитание, саморазвитие, осознание себя членом профессионального сообщества в будущем, принятие профессиональной роли.

Изучение психологических факторов формирования мотивации у личности к профессиональной деятельности, является одним из спорных вопросов сравнительно преимущественного воздействия

характерологических особенностей или профессиональных интересов личности [19, с. 143].

Характеризуя интерес как один из компонентов учебной мотивации, необходимо обратить внимание на то, что в повседневном бытовом, да и в профессиональном значении термин «интерес» часто используется как синоним учебной мотивации. Наглядным примером могут выступить такие высказывания, как «у него нет интереса к учебе», «необходимо развивать познавательный интерес» и другие. Такая схожесть определений связана, во-первых, с тем, что в теории учения именно интерес был первым объектом изучения в области мотивации. Во-вторых, его можно объяснить тем, что сам по себе интерес – это непростое разностороннее явление. Интерес обуславливается как следствие, как одно из интегральных проявлений сложной концепции мотивационной сферы, и здесь важно разделение видов интереса и отношений к учению. Интерес, согласно А.К. Марковой, может быть широким, планирующим, результативным, процессуально-содержательным, учебно-познавательным и высший уровень – преобразующий интерес.

Учебная мотивация определяется как вид мотивации, включенный в определенную деятельность, - в данном случае деятельность учения, учебную деятельность.

Как и любой другой вид, учебная мотивация обуславливается рядом своеобразных для той деятельности условий, в которую она включается. Как и любой другой вид, учебная мотивация – система, характеризующаяся направленностью, устойчивостью и динамичностью. Так, в работах Л.И. Божович и ее сотрудников, на материале исследования учебной деятельности обучающихся отмечалось, что она побуждается иерархией мотивов, в которой преобладающими свойствами могут быть либо внутренние мотивы, пересекающиеся с содержанием и осуществлением этой деятельности, либо обширные социальные мотивы, связанные с необходимостью занять конкретную позицию в системе социальных взаимоотношений [25].

Условно к учебной деятельности студентов в системе образования под профессиональной мотивацией подразумевается комплекс условий и действий, которые, отражаясь в сознании, стимулируют и ориентируют личность на получение знаний, связанных с будущей профессиональной деятельностью. Профессиональная мотивация представляется как внутренний движущий фактор профессионализма и личности, так как только на основе ее высокого уровня развития возможно результативное формирование профессиональной образованности и культуры личности.

При этом под мотивами профессиональной деятельности подразумевается понимание предметов актуальных потребностей личности (получение высшего образования, саморазвития, самопознания, профессионального развития, повышение социального статуса и т.д.), удовлетворяемых с помощью выполнения учебных задач и побуждающих его к изучению предстоящей профессиональной деятельности [28, с. 92].

Можно отметить ряд основных потребностей-мотиваций личности студента: необходимость в отдыхе, основных физиологических потребностях, материальных стимулах, социальных благах.

Отталкиваясь от теоретических сведений о студенте, можно отметить условия и факторы микросреды, оказывающих развитие мотивации студента к профессиональной деятельности в учебной сфере:

- 1) физические условия труда;
- 2) гигиенические условия;
- 3) дизайн, эстетика;
- 4) материально-техническая база обеспеченности учебного процесса [29, с. 16].

Для поощрения студента могут быть применены материально-социальные поощрения по результатам учебы студента и участия в общественной жизни, хорошие отношения в коллективе студентов, здоровый морально-психологический климат в учреждении, ощущение своей необходимости для товарищей, друзей и преподавателей, почтение,

признание и одобрение с их стороны.

Социальные мотивы определяют активность студента по отношению к тем или иным сторонам взаимодействия с другим человеком в ходе учения, к результатам коллективной деятельности и методам этих взаимодействий, к результатам единой деятельности и методикам данных взаимодействий, к увеличению производительности результатов и методик данных взаимодействий.

По сути, задачи учебного заведения состоят в управлении упомянутых факторов, в обеспечении значимых аспектов для всестороннего профессионального развития личности, а также, в организации результативной адаптации будущих специалистов в их профессиональной деятельности [35, с. 36].

Профессиональное самоопределение и формирование личности на всех стадиях обучения осуществляется посредством процедур самоанализа поведения, психологических свойств личности, сознательной постановки вопросов профессионального развития, карьерного роста в будущей профессиональной деятельности.

Главную роль в формировании различных взаимосвязанных умений мотивационного компонента, профессионального самосознания личности, в связи с данными, содержит:

- 1) Анализ внутренней связи системы «потребность – мотив – цель»;
- 2) Переформулировка субъектной системы потребностей и мотивов в согласованности с социальным заказом;
- 3) Понимание новой субъектной системы потребностей и мотивов как личностно значимых;
- 4) Независимость от социальной группы в субъектном плане [37, с. 85].

Таким образом, с психологической точки зрения, характеризующими для концепции профессиональной подготовки специалистов вопросами, являются организация самостоятельной работы личности студента над собой по составлению профессионального плана, по принятию задач,

установленных перед ним обществом, по манере развития будущей профессиональной деятельности.

Определено также весьма существенное для организации учебной деятельности положение о возможности и продуктивности формирования мотивации посредством определения и установки целей учебной деятельности.

Профессиональная мотивация, которая обеспечивает успешность обучения в вузе, а так же успешность профессионального самоопределения после его окончания, способна сформироваться в информационных кампаниях учебного заведения, за счет применения определенных требований и средств донесения информации до студентов. Личностно-значимый смысл, образующий мотив у подростков (юношей), может быть сформирован и реализован в последовательности становления его характеристик. Сначала учебно-познавательный мотив начинает действовать, далее становится преобладающим и обретает независимость и лишь после осознается, т.е. первоначальным условием является организация, формирование самой учебной деятельности. При этом сама действенность мотивации, лучше развивается при направлении на способы, чем на «результат» деятельности. В то же время она приобретает различные формы для разных возрастных групп в зависимости, как от характера учебных условий, так и от строгого контроля преподавателя [49, с. 101].

Таким образом, мотивация к профессиональной деятельности, представляя собой, особый тип мотивации, характеризуется сложной структурой, одной из форм которой является структура внутренней (на процесс и результат) и внешней (награда, избегание) мотивации. Значительны такие характеристики учебной мотивации, как ее устойчивость, связь с уровнем интеллектуального развития и характером учебной деятельности.

Сейчас исследователям уже не приходится колебаться в том, что успеваемость студентов находится в зависимости от формирования учебной

мотивации, а не только от природных возможностей. Между двумя данными причинами есть трудная система взаимосвязей. Присутствие определенных конкретных аспектов (в частности, при высочайшем внимании личности к определенной деятельности) имеет возможность подключаться, может включаться так называемый компенсаторный механизм. Недостаток возможностей при данном аспекте восполняется развитием мотивационной сферы (интерес к предмету, осознанность выбора профессии и др.), и студент достигает больших успехов.

Можно сказать, дело не только в том, что способности и целеполагание располагаются в диалектическом единстве, и каждый из них своеобразно оказывает влияние на уровень успеваемости. Исследования, проведенные в учебных заведениях, показали, что сильные и слабые студенты различаются между собой вовсе не по интеллектуальным показателям, а по тому, в какой степени у них развито целеполагание к профессиональной деятельности. Естественно, мы не можем сказать о том, что способности не являются важным фактором учебной деятельности.

Подобные факты объясняются тем, что действующая система конкурсного отбора в учебные заведения проводит отбор абитуриентов на уровне общих интеллектуальных качеств. В этом случае на первое место выступает фактор мотивации студентов профессиональных образовательных организаций к профессиональной деятельности; одну из ведущих ролей в формировании «отличников» и «троечников» играет система внутренней мотивации индивида к учебно-познавательной деятельности в учебном заведении. В самой мотивации студентов к профессиональной деятельности важнейшую роль играет положительное отношение к профессии, поскольку эта причина связана с конечными назначениями обучения.

## Выводы по главе 1

Итак, резюмируя вышесказанное, можно прийти к выводу о том, что учебной мотивацией понимают частный вид мотивации, включенной в деятельность учения, учебную деятельность, а мотив учения понимается как направленность активности (деятельности) учащегося на те или иные стороны учебной деятельности. Способности и познавательный интерес студентов к той или иной направленности учебной деятельности формирует профессиональные мотивы, то есть совокупность факторов и процессов, которые, отражаясь в сознании, побуждают и направляют к изучению будущей профессиональной деятельности. Состояние мотивации студентов к профессиональной деятельности зависит от того, оценивает ли студент учебную деятельность в сравнении с его собственными, реальными возможностями и уровнем требований.

Уровень развития мотивационной сферы студента зависит от способов, условий и средств обучения, осознания собственного смысла учения, предметно-рефлексивного отношения к обучению, субъектной активности и субъектного отношения. Мотивационная сфера личности определяется деятельностью. Для того чтобы деятельность стала компонентом развития и саморазвития, важно не только глубоко понимать характер ее содержания, но и постоянно совершенствовать мотивационную сторону личности. Глубокое понимание мотивационной сферы может обеспечить успех, направить активность личности студента в нужное русло ее развития.

Высокому уровню готовности студентов к профессиональной деятельности способствует высокая степень удовлетворенности профессией, удовлетворенности учебным заведением, ценностных ориентаций, учебно-профессиональной мотивацией. Удовлетворенность профессией - это повышенный показатель и аспект готовности к предстоящей деятельности. Низкая мотивация к профессиональной деятельности препятствует формированию готовности студента.

## **Глава 2 Практическая работа по выбору приемов стимулирования к будущей профессиональной деятельности в условиях ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли»**

### **2.1. Исследование уровня мотивации студентов к обучению в условиях ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли»**

Исследование уровня мотивации студентов к будущей профессиональной деятельности проводилось на ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли».

Исследование приемов мотивации студентов было проведено на основе специальных методик.

Как известно, мотивы являются причиной заинтересованного отношения к учебе как основе профессиональной деятельности. Можно утверждать, что активным в профессиональном обучении будет тот студент, который осознает надобность в знаниях, необходимых в будущей профессиональной деятельности, а свою профессию осознает, в свою очередь, как единственный или основной источник удовлетворения своих материальных и духовных потребностей.

Профессиональное самосознание содействует развитию у студента умения ставить цели и добиваться их, делает мотивы учения устойчивыми.

Изучив теорию по учебной мотивации студентов, было выявлено, что применение различных методов и приемов обучения способствует эффективной мотивации студентов к продуктивной учебной деятельности. Мы решили понаблюдать за проведением занятий и выявить, степень применения педагогами различных методов в процессе преподавания правовых дисциплин.

Исследуемой специальностью стала специальность 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет».



Настоящий учебный план основной образовательной программы 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет» среднего профессионального образования разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта специальности среднего профессионального образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 28 июля 2014 года № 832.

Таблица 1 - Сроки получения СПО по специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет» базовой подготовки в очной форме обучения и присваиваемая квалификация

Уровень образования, необходимый для приема на обучение по ППССЗ	Наименование квалификации базовой подготовки	Срок получения СПО по ППССЗ базовой подготовки в очной форме обучения
среднее общее образование	Бухгалтер	1 год 10 месяцев
основное общее образование		2 года 10 месяцев

Сроки получения СПО по ППССЗ углубленной подготовки превышают на один год срок получения СПО по ППССЗ базовой подготовки.

Таблица 2 - Сроки получения СПО по ППССЗ углубленной подготовки в очной форме обучения и присваиваемая квалификация

Уровень образования, необходимый для приема на обучение по ППССЗ	Наименование квалификации углубленной подготовки	Срок получения СПО по ППССЗ углубленной подготовки в очной форме обучения
среднее общее образование	Бухгалтер, специалист по налогообложению	2 года 10 месяцев
основное общее образование		3 года 10 месяцев

Область профессиональной деятельности выпускников: учет имущества и обязательств организации, проведение и оформление хозяйственных операций, обработка бухгалтерской информации, проведение расчетов с бюджетом и внебюджетными фондами, формирование бухгалтерской отчетности, налоговый учет, налоговое планирование.

Объектами профессиональной деятельности выпускников являются:

- имущество и обязательства организации;
- хозяйственные операции;

- финансово-хозяйственная информация;
- налоговая информация;
- бухгалтерская отчетность;
- первичные трудовые коллективы.

Мы наблюдали за ходом занятий по профессиональному модулю и, а также рассмотрели рабочую программу модуля ПМ 01 «Документирование хозяйственных операций и ведение бухгалтерского учета имущества организации» и выявили, что в некоторых рабочих программах дисциплин не указано, о применении активных и интерактивных методов обучения. Проанализировав все занятия, мы сделали вывод: активные и интерактивных методы и приемы обучения применяются.

В недостаточной мере в процессе преподавания экономических дисциплин и на занятиях очевидна низкая заинтересованность студентов. Тогда как использование именно этих методов и приемов обучения могло бы способствовать продуктивной мотивации студентов к учебно-познавательной деятельности.

Исходя из полученных выводов, была предложена специально разработанная анонимная анкета для преподавателей колледжа по экономическим дисциплинам, с целью выявления их мнения по поводу эффективности применения активных и интерактивных методов обучения для мотивации студентов к учебно-познавательной деятельности. Она состояла из 5 вопросов с предложенными вариантами ответов.

Анкеты были представлены 6 педагогам и ответы на вопросы разделились следующим образом:

1. На Ваш взгляд, влияет ли применение активных и интерактивных методов и приемов обучения на уровень профессиональной подготовки обучающихся колледжа?

А) да –32% (2чел.)

Б) нет –18% (1 чел.)

В) затрудняюсь ответить –50% (3 чел.)

2. В чем, на Ваш взгляд, заключаются преимущественные стороны интерактивных методов обучения по сравнению с традиционными (выберите нужное)?

А) учат студентов активности в познании 33% – (2 чел.)

Б) предоставляют возможность студентам проявлять самостоятельность –33% (2 чел.)

В) занятия приобретают увлекательный и интересный характер для студентов –33% (2 чел.)

Г) способствуют полилогизации, диалогизации общения –66% (4 чел.)

Д) располагают к интенсивной мыслительной деятельности педагога и учащегося –33% (2 чел.)

Е) способствуют проявлению индивидуальности обучающихся –83% (5 чел.)

Ж) учат продуктивному взаимодействию с однокурсниками –83% (5 чел.)  
з) способствуют грамотному самоанализу (рефлексии) своих знаний, опыта –66% (4 чел.)

И) методы не являются эффективными, в силу того, что представляют из себя игру, развлечение, напрямую не связанную с решением задач профессионального обучения –50% (3 чел.)

3. Достаточно ли внимания Вы уделяете использованию на занятиях активных и интерактивных методов обучения?

А) уделяю большее внимание –16 % (1 чел.)

Б) только на отдельных дисциплинах, по отдельным темам –0% (0 чел.)

В) не использую активные и интерактивные методы – 83% (5 чел.)

4. Как, по Вашему, студенты реагируют на использование интерактивных методов обучения во время хода занятия?

А) студентам нравятся занятия, проходящие в интерактивном режиме, так как им это интересно и таким образом материал лучше усваивается, однако требует дополнительных усилий педагога –33% (2 чел.)

Б) студентам не очень нравятся занятия, проходящие в интерактивном режиме, это требует от них некоторых усилий, но в рамках отдельных дисциплин считаю это необходимым –33% (2чел.)

В) затрудняюсь ответить –0% (0 чел.)

Г) студентам безразлично, какие методы используются при проведении занятий –66% (4 чел.)

5.Какой позиции вы придерживаетесь об активные методах обучения в образовании:

А) необходимо более активно внедрять в учебно-воспитательный процесс –66% (4чел.)

Б) необходимо исключить – 0% (0 чел.)

В) необходимо проводить в колледже педагогические семинары по ознакомлению преподавателей с инновационными педагогическими технологиями и изучению опыта использования интерактивных методов обучения в колледже –83% (5 чел.)

Проанализировав ответы преподавателей на вопросы предложенной анкеты можно сделать вывод, что ограниченное число преподавателей дисциплин профессионального компонента на своих занятиях используют интерактивные методы обучения –33% (2 человек) из числа опрошенных

Преподаватели, которые внедрили данные методы в свою практику, отмечают их преимущества над традиционными методами обучения, определяя их как достойную и более эффективную замену традиционному педагогическому воздействию, и стараются популяризировать их в среде педагогов колледжа. Эта группа преподавателей утверждает, что студентам нравятся занятия, проведенные в форме активного и интерактивного режима, им это интересно и таким образом материал усваивается лучше, но требует от них некоторых усилий.

Применение данных методов требует так же и дополнительных усилий от педагога при подготовке к занятиям, побуждает его к постоянному творчеству, совершенствованию, тем самым способствует его

профессиональному и личностному развитию. Половина преподавателей (50% - 3 чел.) относится к данным методам с осторожностью, считая их недостаточно эффективными в профессиональной подготовке обучающихся, так как, по их мнению, данные методы представляют из себя игру, которая не связана с решением задач профессионального обучения.

Один педагог (18% - 1 чел.) затруднялся с ответами по поводу характеристик интерактивных методов обучения. Причина этого, на наш взгляд, в недостаточной осведомленности некоторых преподавателей колледжа о современных инновационных технологиях обучения и их возможностях.

За необходимость более активного внедрения интерактивных методов обучения в учебно-воспитательный процесс колледжа высказались 66% (4 чел.) опрошенных преподавателей. Одним из направлений, связанным с деятельностью по внедрению интерактивных методов обучения в колледже, которое отметили 83 % (5 чел.) преподавателей, является организация педагогических семинаров по ознакомлению с инновационными педагогическими технологиями и изучение опыта использования активных и интерактивных методов обучения в колледже и их влияния на уровень профессиональной подготовки обучающихся.

В связи с этим, в следующих параграфах настоящего исследования будут представлены: семинар для преподавателей дисциплин по специальности бухгалтер, направленность (профиль) «Экономика и бухгалтерский учет».

Тема семинара: повышение мотивации студентов к учебно-познавательной деятельности с помощью активных методов и приемов обучения. Также представлен план-конспект занятия, с применением интерактивных методов и приемов обучения в качестве наглядного примера эффективности использования различных методов обучения, для присутствующих на семинаре.

На базе ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский государственный колледж

индустрии питания и торговли»

проведены экспериментальные исследования, которые показали, что доля студентов, у которой в качестве ведущих мотивов учебно-познавательной деятельности выступают познавательный (интерес к знаниям) и профессиональный (желание в совершенстве овладеть будущей специальностью) мотивы, невелика.

Для успешности специального образования большое значение имеет факт доминирования в мотивационном профиле студента в большей степени внешней или внутренней мотивации студентов к профессиональной деятельности. Студенты с преимущественно внешней мотивацией в меньшей степени произвольны в организации учебного процесса, меньше погружены в учебную деятельность, поскольку ими движут не столько познавательные или профессиональные мотивы, сколько внешние по отношению к процессу и результату учебной деятельности условия.

Выявление итогов теоретико-эмпирического исследования показало, что среди компонентов мотивации студентов к профессиональной деятельности можно выделить два класса мотивов:

1) центральные (или направленные на процесс и результаты образования, к ним относятся мотивы профессиональные, самореализации и учебно-познавательные);

2) сопутствующие профессионализации студентов (или внешние по отношению к процессу и результатам образования: престиж, коммуникативные и социальные мотивы).

В зависимости от стадии социально-психологического развития личности и группы в процессе образования, а также положения обучающихся в структуре межличностных отношений мотивация студентов приобретает различные свойства.

В процессе исследования было выявлено, что в среднем мотивационные профили студентов третьего курса разных специальностей обладают сходными характеристиками. «Среднестатистический» студент

руководствуется, прежде всего, мотивами профессиональными (интерес к профессии, желание стать высококвалифицированным специалистом), творческой самореализации и учебно-познавательными. Большую роль для студентов играют социальные мотивы и коммуникативные (исполнить долг перед родителями и образовательным учреждением, приносить пользу обществу, обеспечить для себя достойное служебное положение).

Интересными оказались и результаты изучения представлений студентов о целях своего обучения как важного мотивирующего фактора. При этом выделились наиболее значимые цели: приобрести профессию (специальность) и быть высококвалифицированным специалистом, которые особенно значимы для студентов выпускного курса.

Специфику профессионального формирования личности студентов можно объяснить рядом полученных результатов (повышением профессиональной зрелости в процессе образования). Вследствие результатов исследования выяснилось, что чем старше курс, тем в большей степени студенты проявляют готовность работать по специальности, в своей будущей профессии приносить пользу людям, и тем в большей степени они нацелены на приобретение профессиональных полномочий. Чем выше успеваемость студентов, тем в большей степени выражены у них центральные компоненты мотивации к профессиональной деятельности. Однако более глубокое изучение мотивации студентов показало, что она может значительно различаться в зависимости от социально-психологических характеристик личности и группы.

Студенты третьего курса реалистичнее представляют себе цели своего профессионального образования. Однако их мотивация к профессиональной деятельности не всегда соответствует условиям образовательного процесса.

## **2.2 Рекомендации по разработке приемов стимулирования студентов ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» к будущей профессиональной деятельности**

Для повышения уровня мотивации профессиональной деятельности студентов можно предложить следующие рекомендации:

- создавать ситуацию успеха в обучении, то есть предусматривать градацию учебного материала для групп студентов с разной базовой подготовкой и с разным интеллектуальным развитием;

- необходимо наличие заданий разной степени сложности в зависимости от уровня базовых знаний, целей и развития обучаемых;

- использовать такие вопросы и задания, решение которых требует от студентов активной поисковой деятельности;

- по возможности стремиться к тому, чтобы в процессе производственной практики студенты выполняли работу, наиболее соответствующую будущей специальности;

- преподавателям специальных дисциплин приводить больше примеров из производственной деятельности, проводить деловые игры, чтобы создать наиболее полное представление студентов о будущей профессии;

- очень важно разъяснять студентам значимость профессионального образования вообще, независимо от получаемой специальности. Студенты знают из разговоров с взрослыми о том, как сложно в наше время найти работу, у них нет видения четких перспектив, и это, безусловно, является элементом отрицательной учебной мотивации. Поэтому нужно поддерживать уверенность студентов в том, что в будущем при поиске работы многое зависит, прежде всего, от них самих, и получаемые знания могут сыграть при этом существенную роль;

- максимально способствовать участию студентов в общественной



жизни колледжа. Из результатов опроса, очевидно, что студенты, принимающие участие в общественной жизни, имеют более высокий уровень учебной мотивации.

Увеличение продуктивности профессионального обучения во многом зависит от того, какие методы и приемы используют преподаватели во время учебных занятий, насколько обоснованно умеют они выбирать и применять в учебном процессе необходимые формы и эффективные средства обучения.

За последнее десятилетие проблема формирования мотивации студентов к профессиональной деятельности с помощью активных методов обучения в средних специальных учебных заведениях (в том числе в условиях колледжа) исследовалась различными отечественными учеными.

Так, одни рассматривают активные методы обучения как средство профессионального самоопределения и профессиональной подготовки студентов средних специальных учебных заведений, другие - исследуют психологические условия применения активных методов обучения и развития мотивации к профессиональной деятельности в процессе подготовки будущих специалистов, третьи - рассматривают формирование мотивационной включенности студентов СПО в учебную деятельность как фактор адаптации к профессии.

К анализу отличительных приемов стимулирования деятельности обучающихся колледжа следует подходить с позиции учета не только возрастных, но и социальных, духовных характеристик личности студента как субъекта. Возраст 16-19 лет – это студенческий возраст, имеющий, как правило, границы, которые открывают ступень индивидуализации. Эта ступень представляет собой особый этап в духовной жизни человека, связанный с поиском своего места в мире, причастность к нему, с выработкой собственного мировоззрения, с определением своей самобытности и уникальности.

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.

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 мотивы материального стимулирования выбора профессии, косвенные приемы стимулирования, 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.

В связи с тем, что большее количество преподавателей отметили необходимость организации педагогических семинаров, целью которых будет являться ознакомление с инновационными педагогическими технологиями и изучение опыта использования активных и интерактивных методов обучения в колледже и их влияния на уровень профессиональной

подготовки обучающихся.

Нами было принято решение о разработке и организации подобного семинара в колледже. За неделю до начала семинара были приглашены преподаватели экономических дисциплин, но узнав о проведении подобного рода мероприятия, преподаватели других дисциплин отметили для себя актуальность темы семинара и решили тоже его посетить.

Ниже будет представлена разработка данного семинара.

Введение в семинар: В процессе семинара происходит демонстрация оригинальных практических методов освоения определенного содержания, передачи педагогического мастерства при активном взаимодействии всех участников занятия. С такой точки зрения семинар отличается от других форм передачи опыта тем, что в процессе его проведения происходит непосредственное обсуждение предлагаемого методического продукта и поиск творческого решения педагогической проблемы.

В данной методической разработке мы привели план-конспект проведения семинара, в котором происходит обобщение и распространение опыта использования активных методов обучения в процессе реализации различных этапов занятия. Данные материалы разработки будут интересны преподавателям производственного обучения учреждений среднего профессионального образования.

Тема семинара: Стимулирование студентов с помощью активных методов обучения.

Цели семинара: 1. Демонстрация опыта работы по проектированию адаптивной образовательной среды.

2. Разработка авторской модели уроков (этапов урока) в режиме демонстрируемой педагогической технологии.

Задачи семинара: 1. Создать условия для профессионального самосовершенствования педагогов.

2. Продемонстрировать возможности применения активных методов обучения на разных этапах учебного занятия.

Целевая аудитория: преподаватели правовых дисциплин учреждений среднего профессионального образования.

Время проведения: 40 мин.

Оборудование:

- ПК,
- видеопроектор,
- доска «флипчарт».

Этапы семинара: 1. Подготовительно-организационный (6 минуты): вступительное слово; деление на группы; постановка целей и задач семинара.

2. Представление системы уроков (6 минуты): описание системы уроков в режиме предлагаемого опыта; определение основных приемов работы, которые будут демонстрироваться слушателям.

3. Имитационная игра (10 минут): проведение «урока» с участниками с демонстрацией приемов эффективной работы.

4. Моделирование (16 минут): самостоятельная работа слушателей по разработке собственной модели урока (этапов урока) в режиме технологии продемонстрированной на семинаре; обсуждение авторских моделей урока.

5. Рефлексия (2 минута): дискуссия по результатам совместной деятельности участников мастер-класса.

Таблица 3 – Этапы семинара

Этапы семинара	Формы, методы, виды деятельности	Методическое обоснование	Время
1.Подготовительно-организационный	Вступительное слово	Обеспечение формирования мотивации и познавательной потребности в конкретной деятельности (использовании активных методов обучения)	2 мин
Деление на группы. Постановка целей и задач мастер-класса. Метод «Дай пять!»	Выяснение ожиданий участников от работы на мастер-классе		4 мин

2. Представление системы уроков	Определение сущности традиционных и активных методов обучения.	Постановка проблемы перед участниками семинара. Погружение участников семинара в проблему	6 мин
3. Имитационная игра	Метод «Автобусная остановка»	Актуализация знаний участников семинара	10мин
4. Моделирование	Мини-проект «Применение активных методов обучения на уроках различного типа»	Применение элементов метода проектов	16мин
5. Рефлексия	Проведение каждым участником семинара анализа степени осуществления ожиданий от семинара	Подведение итогов семинара	2 мин

#### План-конспект семинарского занятия

### 1 этап: подготовительно-организационный

#### 1.1. Вступительное слово

Цель: стимулирование студентов к будущей профессиональной деятельности и познавательной потребности в конкретной деятельности (использовании активных методов обучения). На сегодняшний день интерес к обучению у подростков снизился. Вместе с этим «классические» методы обучения утратили свою эффективность. Перед педагогом помимо качественного изложения материала, встает проблема адекватной подачи лекции, которая сможет заинтересовать студентов. Педагогу следует активизировать интерес к познанию и пробудить творческий потенциал студента. Тем не менее, повышение интенсивности подачи материала с использованием технических средств и информационных технологий, могут перегрузить студентов и не привести к нужному результату. Кроме того, увеличение контроля преподавателя за студентами может привести к протесту со стороны студентов, как следствие эффективность станет ниже прежней.

В рамках этого семинара рассматриваются возможности применения активных методов обучения, которые способствуют созданию дидактических и психологических условий осмысленности учения, включению в него студента на уровне не только интеллектуальной, но личностной и социальной активности. Активные методы обучения применимы ко всем этапам занятия.

Для иллюстрации данного тезиса рассмотрим, как при помощи активных методов обучения, возможно активизировать учебную деятельность студентов на всех этапах проведения комбинированного урока, характеризующегося сочетанием разных целей и видов учебной работы: проверка знаний, работа над пройденным материалом, изложение нового материала и т. Д.

На слайде представлена структура комбинированного урока:

- 1) Организационный этап.
- 2) Постановка цели и задач урока.  
Мотивация учебной деятельности обучающихся.  
Актуализация знаний.
- 4) Первичное усвоение новых знаний.
- 5) Первичная проверка понимания.
- 6) Первичное закрепление.
- 7) Контроль усвоения, обсуждение допущенных ошибок и их коррекция.
- 8) Информация о домашнем задании, инструктаж по его выполнению.
- 9) Рефлексия (подведение итогов занятия).

Организационный этап. Организационный момент включает: - предварительную организацию группы (проверка отсутствующих, внешнего состояния помещения, рабочих мест, наличия дежурных, рабочей позы и внешнего вида студентов, организация внимания);

- готовность преподавателя к уроку (наличие конспекта или подробного плана урока, наглядных пособий, инструментов, состояние классной доски, мел, освещение);



- мобилизующее начало урока («исходная мотивация»).

Цели данного этапа:

- психологический настрой студентов;
  - обеспечение нормальной (рабочей, творческой) обстановки на уроке.
- Нетрадиционное начала занятия – начать занятие с:
- элементами театрализации;
  - эпиграфа к занятию, эмблемы занятия;
  - высказывания выдающихся людей, относящихся к теме занятия;
  - пословицы, поговорки, относящейся к теме занятия.

## 1.2. Деление на группы. Постановка целей и задач семинара.

Цели: подготовка к групповой работе; выяснение ожиданий участников от работы на мастер-классе. Участники семинара поделены на группы заранее. При входе в аудиторию им было предложено выбрать конфету (одну из двух видов). В соответствии с выбранной конфетой участники занимали места за определенным столом. Методы деления на группы могут также отражать специфику преподаваемого предмета. Например, на уроке по профессиональному модулю ПМ 01 «Документирование хозяйственных операций и ведение бухгалтерского учета имущества организации» можно раздать студентам карточки для характеристики основных терминов. Полученный студентом ответ будет номером его группы.

Постановка целей и задач урока. Метод «Дай пять!». Для того чтобы выяснить ожидания участников от работы на семинаре и по окончании мастер-класса сравнить результаты работы с поставленными целями, предлагается упражнение «Дай пять!», являющееся активным методом выяснения ожиданий. Материалы (на каждую группу): лист бумаги формата А4, маркеры, ручки. Структура работы:

Участникам предлагается обвести свою ладонь на листе бумаги. На каждом пальчике написать ответ на вопрос: «Что ожидаю от семинара?» Затем ответы зачитываются вслух. Полученные «ладошки» вывешиваются на

доске на всеобщее обозрение. В конце семинара проводится анализ итогов в разрезе ожиданий участников.

2 этап: представление системы занятия: Перейдем к представлению системы занятия в режиме предлагаемого опыта. Определение сущности традиционных и активных методов обучения. Актуализация знаний (тема «Традиционные методы обучения»). Традиционные методы обучения позволяют студентам получить большой объем учебной информации. Давайте сейчас с вами порассуждаем, каковы достоинства и недостатки традиционных методов обучения. На слайде – «Достоинства традиционных методов обучения». Участники мастер-класса под руководством Мастера перечисляют их. На слайде – «Недостатки традиционных методов обучения». Участники мастер-класса под руководством Мастера перечисляют их. На мой взгляд, для повышения учебной мотивации и творческого потенциала студентов целесообразно разумно сочетать традиционные и активные методы обучения. Внедрение активных форм и методов обучения поможет преодолеть слабости традиционных методов.

Активные методы обучения – это методы, побуждающие студентов к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения учебным материалом. Данные методы направлены на самостоятельное добывание знаний студентами, на активизацию их познавательной деятельности, развитие мышления, формирование практических умений и навыков. Активные методы обучения могут быть использованы на разных этапах учебного процесса: при первичном овладении знаниями, при закреплении и совершенствовании знаний, при формировании умений и навыков.

3 этап: имитационная игра.

Групповое обучение – такая организационная форма, когда с учетом связей обучающихся и их возможностей образуются группы, которые совместно выполняют какое-либо учебное задание.

Именно в осуществлении социального взаимодействия в группе

заключается дидактическая функция группового обучения. Групповая технология позволяет организовать активную самостоятельную работу на уроке. Обучающийся при этом чувствует себя раскованно, развивается ответственность, формируется адекватная оценка своих возможностей, каждый имеет возможность проверить, оценить, подсказать, исправить, что создает комфортную обстановку.

Метод «Автобусная остановка». Первичное усвоение новых знаний. Первичная проверка понимания. Первичное закрепление.

Цель: научиться обсуждать и анализировать заданную тему в группах

Материалы: листы бумаги, фломастеры

Время проведения: 5 минут

Структура работы: Мастер определяет обсуждаемые вопросы: «Предлагаю порассуждать о достоинствах и недостатках активных методов обучения». Группы распределены по автобусным остановкам. На каждой остановке (столе) расположен лист бумаги с записанным на нем вопросом:

1. Каковы достоинства активных методов обучения? 2. Каковы недостатки активных методов обучения?

Ставим задачу группам – записать на листе основные моменты, относящиеся к вопросу. В течение 2 минут в группах обсуждаются поставленные вопросы и записываются ключевые моменты. Затем по команде преподавателя группы переходят по часовой стрелке к следующей автобусной остановке. Знакомятся с имеющимися записями и, при необходимости, дополняют их в течение 1 минуты. Исправлять существующие записи, сделанные предыдущей группой нельзя. И так далее. Когда группа возвращается к своей первой остановке, она знакомится со всеми записями и определяет участника группы, который будет представлять материал.

После этого каждая группа презентует результаты работы по своему вопросу. В завершении резюмируем сказанное всеми группами, при необходимости вносим коррективы и подводим итоги работы.

4 этап: моделирование

4.1. Мини-проект «Применение активных методов обучения на занятиях различного типа»

Контроль усвоения, обсуждение допущенных ошибок и их коррекция.

Материалы: ватманы, фломастеры

Структура работы: Группам предлагается смоделировать фрагмент урока с использованием активных методов обучения на различных его этапах. Учебная дисциплина и тема произвольные.

Тип занятия распределяется по группам случайным образом:

1. Урок усвоения новых знаний

1) Организационный этап.  
2) Постановка цели и задач урока. Мотивация учебной деятельности обучающихся.

3) Актуализация знаний.

4) Первичное усвоение новых знаний.

5) Первичная проверка понимания.

6) Первичное закрепление.

7) Информация о домашнем задании, инструктаж по его выполнению.

8) Рефлексия (подведение итогов занятия).

2. Урок комплексного применения знаний и умений (урок закрепления)

1) Организационный этап.

2) Проверка домашнего задания, воспроизведение и коррекция опорных знаний обучающихся. Актуализация знаний.

3) Постановка цели и задач урока. Мотивация учебной деятельности обучающихся.

4) Первичное закрепление:

- в знакомой ситуации (типовые), - в измененной ситуации (конструктивные). 5) Творческое применение и добывание знаний в новой ситуации (проблемные задания).

6) Информация о домашнем задании, инструктаж по его выполнению.

7) Рефлексия (подведение итогов занятия).

3. Урок актуализации знаний и умений (урок повторения)

1) Организационный этап.

2) Проверка домашнего задания, воспроизведение и коррекция знаний, навыков и умений обучающихся, необходимых для творческого решения поставленных задач.

3) Постановка цели и задач урока. Мотивация учебной деятельности обучающихся.

4) Актуализация знаний: - с целью подготовки к контрольному уроку, - с целью подготовки к изучению новой темы.

5) Применение знаний и умений в новой ситуации.

6) Обобщение и систематизация знаний.

7) Контроль усвоения, обсуждение допущенных ошибок и их коррекция.

8) Информация о домашнем задании, инструктаж по его выполнению.

9) Рефлексия (подведение итогов занятия).

4. Урок систематизации и обобщения знаний и умений

1) Организационный этап.

2) Постановка цели и задач урока. Мотивация учебной деятельности обучающихся.

3) Актуализация знаний.

4) Обобщение и систематизация знаний:

- подготовка обучающихся к обобщенной деятельности,

- воспроизведение на новом уровне (переформулированные вопросы).

5) Применение знаний и умений в новой ситуации.

6) Контроль усвоения, обсуждение допущенных ошибок и их коррекция.

7) Рефлексия (подведение итогов занятия).

Анализ и содержание итогов работы, формирование выводов по изученному материалу.

## 5. Урок контроля знаний и умений 1

) Организационный этап.

2) Постановка цели и задач урока. Мотивация учебной деятельности обучающихся.

3) Выявление знаний, умений и навыков, проверка уровня сформированности у обучающихся общеучебных умений. (Задания по объему или степени трудности должны соответствовать программе и быть посильными для каждого учащегося). Уроки контроля могут быть уроками письменного контроля, уроками сочетания устного и письменного контроля. В зависимости от вида контроля формируется его окончательная структура.

4) Рефлексия (подведение итогов занятия).

## 6. Урок коррекции знаний, умений и навыков

1) Организационный этап.

2) Постановка цели и задач урока. Мотивация учебной деятельности обучающихся.

3) Итоги диагностики (контроля) знаний, умений и навыков. Определение типичных ошибок и пробелов в знаниях и умениях, путей их устранения и совершенствования знаний и умений. В зависимости от результатов диагностики учитель планирует коллективные, групповые и индивидуальные способы обучения. 4) Информация о домашнем задании, инструктаж по его выполнению.

5) Рефлексия (подведение итогов занятия).

На работу в группе отводится 15 минут. По окончании работы каждая группа представляет результаты своей работы, проводится обсуждение

работ. В помощь группам предлагаются раздаточный материал «Структура уроков различных типов» и рекомендации по созданию проблемных ситуаций на уроках:

1. Подводить к противоречию с уже известным и предлагать самим находить способ разрешения.

2. Побуждать делать сравнения, обобщения, выводы.

3. Создавать ситуации включения, используя задания, связанные с их жизненным опытом.

4. Использовать задачи с заведомо допущенными ошибками.

5. Предлагать практические исследовательские задания.

6. Отыскивать различные способы решения одной и той же задачи.

7. Излагать различные точки зрения на один и тот же вопрос.

8. Учить составлять задачи по статистическим данным своего населенного пункта.

9. Использовать тесты с выбором правильного ответа.

5 этап: рефлексия

Используя список ожиданий от семинара, полученный в начале, Мы просит высказаться каждого участника о проделанной работе, о его ощущениях, о том, что понравилось или не понравилось, о том, что получилось или не получилось, о том, оправдались ли его ожидания. Подводя итоги работы, мы просим участников семинара поднять одну из трех карточек, находящихся у каждого на столе: «зеленая» - работа понравилась, «желтая» - работа оставила равнодушным, «красная» - работа не понравилась. Выводы по итогам семинара:

Постеленные цели и задачи семинара были достигнуты. Атмосфера была благоприятной, а работа продуктивной. Преподаватели были настроены позитивно и внимательно слушали и выполняли задания. На последнем этапе рефлексии мы были приятно удивлены, так как все участники подняли зеленые карточки. В завершении семинара преподаватели нас благодарили и выразили свои пожелания о проведении повторного рода семинара, также они пообещали применять на своих занятиях активные методы обучения, так как убедились в их эффективности.

Таким образом, для стимулирования студентов к будущей профессиональной деятельности студентов можно предложить следующие рекомендации:

1.создавать ситуацию успеха в учении, то есть предусматривать

градацию учебного материала для групп студентов с разной базовой подготовкой и с разным интеллектуальным развитием;

2. необходимо наличие заданий разной степени сложности в зависимости от уровня базовых знаний, целей и развития обучаемых;

3. использовать такие вопросы и задания, решение которых требует от студентов активной поисковой деятельности;

4. преподавателям специальных дисциплин приводить больше примеров из производственной деятельности, проводить деловые игры, чтобы создать наиболее полное представление студентов о будущей профессии;

5. очень важно разъяснять студентам значимость профессионального образования вообще, независимо от получаемой специальности. Студенты знают из разговоров с взрослыми о том, как сложно в наше время найти работу, у них нет видения четких перспектив, и это, безусловно, является элементом отрицательной учебной мотивации. Поэтому нужно поддерживать уверенность студентов в том, что в будущем при поиске работы многое зависит, прежде всего, от них самих, и получаемые знания могут сыграть при этом существенную роль;

6. максимально способствовать участию студентов в общественной жизни колледжа. Из результатов опроса, очевидно, что студенты, принимающие участие в общественной жизни, имеют более высокий уровень учебной мотивации.



### **2.3 Деловая игра, как один из приемов стимулирования студентов ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» к будущей профессиональной деятельности**

Игровые технологии позволяют создавать на занятиях непринужденную обстановку и вовлечь студентов в обсуждение серьезных учетно-экономических проблем.

Данная методическая разработка представлена в форме урок-деловая игра «Путешествие в страну «Учет денежных средств» и ориентирована профессиональный модуль ПМ 01 «Документирование хозяйственных операций и ведение бухгалтерского учета имущества организации» и уровень знаний по теме 2.7. «Учет денежных средств».

Цель данной разработки - это приобретения учащимися навыков и опыта выполнения профессиональной деятельности, формирование навыков общения и взаимодействия, опыт социальных отношений, формирование познавательной и профессиональной мотивации, это поле для профессионального самоопределения.

Задача данной разработки состоит в том, что проиграв определенную ситуацию научить студента чувствовать свои силы и возможности, и уже в дальнейшей профессиональной деятельности самостоятельно принимать ответственные решения.

#### **ПЛАН УРОКА**

**Тема:** «Учет денежных средств».

**Учебная дисциплина:** ПМ 01 «Документирование хозяйственных операций и ведение бухгалтерского учета имущества организации».

**Группа:** Э-28

**Специальность:** 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» (углубленной подготовки).

**Тип урока:** обобщение и закрепление знаний и умений обучающихся по пройденным темам курса.

**Вид урока:** деловая игра.

**Методическая цель урока:**

- смоделировать игровую ситуацию, приближенную к жизни;
- показать возможность применения к конкретной жизненной ситуации полученных знаний;
- создать атмосферу праздника совместной деятельности обучающихся и преподавателя.

**- Цели образования:**

*Образовательная:*

Проконтролировать степень усвоения обучающимися основных знаний и умений полученных на уроках.

*Развивающая:*

Развитие познавательной активности, логического мышления, умения делать выводы и формировать свое экономическое мировоззрение, умение анализировать других и себя, применять знания в практической деятельности.

*Воспитательная:*

Воспитание добросовестного и ответственного отношения к учебе, любви к будущей профессии.

**Материально-техническое обеспечение урока:** бланки документов, калькуляторы, бумага, ручки, пакет заданий, эталоны, АРМ, интерактивная доска.

**Межпредметная связь:** математика, бухгалтерский учет, экономика.

**студент должен знать:**

- основные правила ведения бухгалтерского учета в части документирования всех хозяйственных действий и операций;
- принципы и цели разработки рабочего плана счетов бухгалтерского учета организации;
- классификацию счетов бухгалтерского учета по экономическому содержанию, назначению и структуре;

- учет кассовых операций, денежных документов и переводов в пути;
- учет денежных средств на расчетных и специальных счетах
- особенности учета кассовых операций в иностранной валюте и операций по валютным счетам;
- порядок оформления денежных и кассовых документов, заполнения кассовой книги;
- правила заполнения отчета кассира в бухгалтерию;

**студент должен уметь:**

- принимать произвольные первичные бухгалтерские документы, рассматриваемые как письменное доказательство совершения хозяйственной операции или получение разрешения на ее проведение;
- принимать первичные унифицированные бухгалтерские документы на любых видах носителей;
- проверять наличие в произвольных первичных бухгалтерских документах обязательных реквизитов;
- проводить формальную проверку документов, проверку по существу, арифметическую проверку;
- проводить группировку первичных бухгалтерских документов по ряду признаков;
- проводить таксировку и котировку первичных бухгалтерских документов;
- организовывать документооборот;
- заносить данные по сгруппированным документам в ведомости учета затрат (расходов) – учетные регистры;
- передавать первичные бухгалтерские документы в текущий бухгалтерский архив;
- передавать первичные бухгалтерские документы в постоянный архив по истечении установленного срока хранения;

- исправлять ошибки в первичных бухгалтерских документах;
- проводить учет кассовых операций, денежных документов и переводов в пути;

- проводить учет денежных средств на расчетных и специальных счетах;

учитывать особенности учета кассовых операций в иностранной валюте и операций по валютным счетам;

- оформлять денежные и кассовые документы;
- заполнять кассовую книгу и отчет кассира в бухгалтерию.

### **Связи с профессией:**

В результате освоения дисциплины у студентов должны формироваться следующие компетенции:

ПК 1.1. Обрабатывать первичные бухгалтерские документы.

ПК 1. 2. Разрабатывать и согласовывать с руководством организации рабочий план счетов бухгалтерского учета организации.

ПК 1. 3. Проводить учет денежных средств, оформлять денежные и кассовые документы.

ПК 1.4. Формировать бухгалтерские проводки по учету имущества организации на основе рабочего плана счетов бухгалтерского учета.

## **ХОД УРОКА**

### ***1. Организационный момент (10 минут)***

- проверка наличия обучающихся;
- вступительное слово преподавателя, сообщение целей урока;

Добрый день уважаемые гости, участники игры. Сегодня у нас необычная встреча урок – деловая игра под названием «Путешествие в страну «Учет денежных средств»». Она проводится в рамках декады экономического профиля и рассчитана на два академических часа.

Мы с вами живем в мире денег. Это финансовые ресурсы организации, самые высоколиквидные активы, способные обеспечить выполнение

обязательств любого типа. Каждый день мы пользуемся ими и много знаем о них. И, тем не менее, мы сегодня немного покрутим нашими денежками!

Каждая команда может отличиться своими знаниями.

И так начинаем.

Целью проведения игры является обобщение и закрепление знаний обучающихся по пройденным темам профессионального модуля ПМ.01.

*изложение правил проведения игры;*

На нашем уроке я приветствую представителей четырех команд группы Э-28:

- фирму «Рубль» - директор \_\_\_\_\_, главный бухгалтер \_\_\_\_\_.

- фирму «Доллар» - директор \_\_\_\_\_, главный бухгалтер \_\_\_\_\_.

- фирму «Евро» - директор \_\_\_\_\_, главный бухгалтер \_\_\_\_\_.

- фирму «Копейка» - директор \_\_\_\_\_, главный бухгалтер \_\_\_\_\_. Для проведения экспертизы мы пригласили аудиторскую фирму в лице администрации колледжа и преподавателей.

*«Аудитор – человек, который приходит, когда битва закончилась, чтобы добить раненых».*

*Элвис Пресли*

Оценка ставится по максимальной 10-ти бальной шкале по каждому этапу. Учитывается качество и полнота ответов на них, качество оформления команд (эмблема), активность всех членов команды.

Перед началом игры преподаватель выдает командам игровую документацию: кассовую книгу, чистые листы.

## **2. Проведение игры (70 минут)**

Игра состоит из 4 этапов, каждый этап выдержан во времени.

Я вас приглашаю к участию в нашей игре.

**1 этап - Домашнее задание.**

*Время выполнения (15 минут)*

Каждая команда представляет свой девиз, эмблему, приветствие.

**2 этап - Мини викторина «Поспеси и не зевай, правильный ответ**

**давай».**

*Время выполнения (12 минут)*

*Цель:* проверка знаний по теме «Учет денежных средств».

Каждой команде задаются вопросы, а она должна дать ответ. За каждый правильный ответ команде присуждается 1 балл. Если команда затрудняется дать ответ, право ответа переходит команде соперников.

Вопросы для повторения:

1. Какие субсчета выделяются на счете 55?
2. На какой счет перечисляется сумма остатка при закрытии аккредитива?
3. Назовите документы, необходимые для открытия расчетного счета в банке для предприятия?
4. Что прикладывается к выписке банка?
5. Как по выписке банка определить содержание операций на расчетном счете?
6. Какие операции отражает оборот по дебету счета 51?
7. На каком счете может возникнуть курсовая разница?
8. Что такое курсовая разница?
9. Назовите документы для оформления кассовых операций?
10. Могут ли кассовые и банковские документы иметь исправления?
11. Укажите номер счета, который используют для кассовых операций?
12. Что, кроме денег, может храниться в кассе предприятия?

13. Каким документом сверхлимитные деньги из кассы сдаются на расчетный счет?

14. Из скольких частей состоит объявление на взнос наличными и какие?

15. По какому документу кассир получает наличные деньги из банка в кассу?

16. Назови основной нормативный документ по бухгалтерскому учету?

**Во время выполнения задания 2-го этапа аудиторы подводят итоги 1-го этапа «Домашнее задание».**

Озвучивание результатов (1 минута)

**3 этап – конкурс «Деньги любят счет»** Время выполнения (25 минут)

*Цель:* проверка умений составить отчет кассира.

Кассиры команд выбирают конверты с заданием по составлению кассового отчета за день на основании приходных и расходных документов.

**Задание.**

**1. На основании данных для выполнения задания:**

1. Составить кассовую книгу и отчет кассира (форма № КО-4) на основании первичных документов за 8 октября 2014 года.
2. Указать корреспонденцию счетов.
3. Отчет подписала ваша команда.

№ документа	От кого получено или кому выдано	Приход	Расход
	Остаток на начало дня	300	
98	Получено с расчетного счета по чеку №АН 3822150 на командировочные расходы – 5000рублей и на заработную плату – 280000рублей.	285000	
99	Возвращен экспедитором Сидоровым Р.А. остаток неиспользованных подотчетных сумм.	200	
	Выдано Кузьминову Л.С. под отчет на командировку		

105	(сведения о документе, удостоверяющем личность получателя произвольные).		5000
106	Выдана заработная плата работникам предприятия по платежной ведомости № 189 за сентябрь 2014г.		279000
107	Не выданная (депонированная) заработная плата сдана в банк по объявлению на взнос наличными № 11.		1000
	Остаток на конец дня	500	

Пока кассир у нас составляет отчет, мы с остальными участниками проведем второй конкурс «Риск – дело благородное», по которому команды получают дополнительные баллы.

Рискни ответить правильно на вопрос и получи 1балл. На вопрос будет отвечать первым тот из команд, кто поднимет руку раньше всех.

Вопросы:

1. Место жительства расчетного счета (банк).
2. Остаток на счете (сальдо).
3. Левая сторона баланса (актив).
4. Государственный сбор с населения и предприятий (налог).
5. Сто копеек (рубель).
6. Что дают в займы (деньги).
7. Доход семьи (заработная плата).
8. Цена (количество денег, которые покупатель платит за единицу товара).
9. Старинное название денег (пятак, алтын, гривенная и др.)
10. Денежная единица России (рубель).
11. Какие деньги называются наличными (в кассе).
12. Место, где могут дать сдачи (касса).
13. Согласие на оплату (акцепт).
14. Обратная сторона монеты (реверс).
15. Какое явление обесценивает деньги (инфляция).
16. Коллекционер денег (нумизмат).



17. Какого достоинства бумажные деньги находятся в обращении (10,50,100,500,1000,5000).

18. Если продавец и покупатель товара друг другу не доверяют, то какой счет открывается в банке (аккредитив).

**Во время выполнения задания 3-го этапа аудиторы подводят итоги 2-го этапа Мини викторины «Поспеси и не зевай, правильный ответ давай».**

Озвучивание результатов (1 минута).

#### **4 этап – «Скелет в шкафу»**

Время выполнения (10 минут)

*Цель:* проверка знаний по составлению корреспонденции счетов. Приложите все старания Для этого задания, Здесь расход, а здесь приход – Ничего не пропадет.

Скелет в шкафу – скрываемый секрет вопросов по учету денежных средств для команд. Давайте перетряхнем все скелеты, чтобы они нас не мучили!

Представители команд по очереди вынимают из ящика вопросы и отвечают на них, цена ответа 1балл. Один вопрос *пустой*, он счастливый, команда получает сразу 2 балла.

Вопросы:

1. С расчетного счета перечислены деньги на открытие аккредитива.
2. Отражена сумма начисленных процентов по вкладам на депозитный счет.
3. Выплачена заработная плата из кассы.
4. Учредители внесли вклад в уставный капитал деньгами.
5. При инвентаризации в кассе выявлены излишки.
6. Выявлена при инвентаризации недостача денежных средств в кассе.
7. С расчетного счета оплачены налоги в бюджет.

8. Получены денежные средства в кассу за реализованную продукцию.

8. Выданы деньги под отчет на командировки.

9. С расчетного счета оплачены взносы в фонды социального страхования.

10. Организацией сданы деньги на почтовое отделение для зачисления на расчетный счет более 1 дня.

11. Получены деньги в банке по чеку.

12. Сдана неполученная (депонированная) заработная плата из кассы на расчетный счет.

13. С расчетного счета оплачена задолженность поставщику.

14. Возвращена подотчетным лицом неиспользованная сумма по командировке.

15. «Счастливым случаем».

**Во время выполнения задания 4-го этапа аудиторы подводят итоги 3-го этапа - «Скелет в шкафу».**

Озвучивание результатов (1 минута).

А мы приближаемся к финалу.

*Аудиторы* озвучивают результаты 4-го этапа и перед подведением итога дополнительно присваивает баллы командам за артистичность. Максимальная оценка 5 баллов.

Подведение итогов за артистичность и озвучивание (3 минуты).

**3. Заключительная часть (10 минут)**

- обобщение урока-игры;

По окончании игры *аудиторская фирма*, согласно аудиторскому заключению, озвучивает результаты и награждает победившую команду.

*Преподаватель:*

Ну вот, наша игра завершена, поставленная методическая цель достигнута. Спасибо вам за игру. И в заключении я бы хотела сказать, что, не смотря на результаты игры, сегодня нет проигравших. Сегодня каждый из вас

боролся не за себя лично, а за команду. Вами был получен опыт работы в коллективе, каждый почувствовал ответственность за ближнего.

Желаю вам успехов и до новых встреч.

*- выставление оценок;*

*- ответы на вопросы студентов*

Таким образом, применение нестандартных уроков для подготовки специалистов бухгалтерского учета позволяют студентам получать знания, умения и навыки, а также развивать память, мышление, творческий потенциал, для реализации требований, предъявляемых к будущим специалистам.

## Выводы по 2 главе

Изучение мотивации и ее формирование – это две стороны одного и того же процесса воспитания мотивационной сферы целостности личности студента. Изучения учебной мотивации нужно для выявления реального уровня и возможных перспектив, а также зоны ее ближайшего влияния на развитие каждого студента.

В связи с этим результаты проведенного исследования приемов мотивации студентов к профессиональной деятельности, показали новые процессы взаимосвязи общественного устройства общества и формирования у студентов новых целей и потребностей.

Базой исследования послужило Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли».

В исследовательской работе внимание направлено к тому, что в практике возможности изучения приемов мотивации нужно проводить на разных этапах развития личности студента, так как результат будет разным в зависимости от познавательных и широких социальных мотивов, а также и от уровней; по иерархичности учебной мотивационной сфере, т.е. подчинению непосредственным побуждений произвольным, осознанным их формам; по гармоничности и согласованности отдельных мотивов между собой; по стабильности и устойчивости положительно окрашенных мотивов; по наличию мотивов ориентированных на длительную временную перспективу; по действенности мотивов и их влияния на поведение и т.д. Все это позволяет оценить зрелость приемов мотивационной сферы учащихся.

## Заключение

Пути становления и особенности мотивации для каждого студента индивидуальны и неповторимы. Задача состоит в том, чтобы, опираясь на общий подход, выявить, какими сложными, иногда противоречивыми путями бывают приемы мотивации студента к профессиональной деятельности.

На основе результатов анализа, можно констатировать, что состояние приемов мотивации зависит от того, оценивает ли студент учебную деятельность в сравнении с его собственными, реальными возможностями и уровнем притязаний, а также влияние на мотивацию студентов мнение сверстников с тем или другим уровнем возможностей.

Сочетание выделенных выше параметров мотивов (типы, уровни) целесообразно изучать и диагностировать в разнообразных ситуациях реального выбора. Ситуация выбора имеет то преимущество, что они являются не только осознанные, но и реально действующие мотивы. Важно только чтобы студент понимал, что его выбор может привести к реальным последствиям для его жизни, а не останется лишь только на словах. Именно тогда результатам такого выбора можно доверять.

Исследование приемов мотивации студентов профессиональных образовательных организаций к профессиональной деятельности позволяет выделить несколько ступеней включенности студента в процесс учения. Каждая из этих ступеней характеризуется, во-первых, некоторым общим отношением к учению, которое, как правило, достаточно хорошо фиксируется и обнаруживается (по таким признакам как успеваемость и посещаемость занятий, общая активность студентов по количеству его вопросов и обращения к преподавателю, по добровольности выполнения учебных заданий, отсутствию отвлечений, широте и устойчивости интересов к разным сторонам учения).

Во-вторых, за каждой степенью включенности студента в учение лежат различные мотивы, цели учения.

В-третьих, каждой из ступеней включенности студента в учение соответствует то или иное состояние, умение обучаться, что помогает понять причину тех или иных мотивационных установок, барьеров, ухода студента от проблем в работе.

Мотивационная сфера - это многоуровневая организация, с непростой структурой и механизмами ее формирования. Мотивация, как устойчивое личностное образование, рассматривается с позиции направленности намерений в удовлетворении нужд.

В развитии психологических условий мотивационной сферы, при представлении условий как концепции психологического влияния на личность, определяются условия как достаточные и необходимые. К значимым эмоциональным условиям развития мотивационной сферы личности причисляются: подключение личности в историю проявления активности; стимулирование потребностей, развитие мотивов, организацию аналитико-синтетической деятельности и творчества.

К достаточным психологическим условиям относятся: успешность и удовлетворенность поведением и деятельностью.

Психологические средства трактуются как система внешних и внутренних психологических влияний на мотивационную сферу личности (речь, смысл, субъективные восприятия, события, взгляды и др.). В случае, если психологические требования – это пути и методы, оказывающие влияние на мотивационную сферу личности, то способы - это концепция психологических воздействий на личность студента. При изучении психологических методов формирования мотивационной сферы личности современного студента, выделяются: деятельностные, коммуникативные, эмоционально-чувственные обстоятельства и средства.

Сложность проблемы мотивации обуславливает многочисленные подходы к осознанию её природы, структуры, сущности, а также к методам её исследования. Анализ работ отечественных и зарубежных психологов наглядно показывает, что в настоящее время в психологии накоплены

сведения, как для конкретизации отдельных исходных позиций, так и для последующего, наиболее широкого и углубленного изучения проблем мотивации.

Мотивация устанавливает содержательную избирательность в учебной деятельности. Для обеспечения производительности обучения необходимо, чтобы характерные черты построения и организации учебного процесса на разных этапах образования соответствовали мотивационной сфере студента. Для того, чтобы грамотно управлять процессом обучения, в основании мотивации необходимы предпосылки, которые обнаружат склонности и интересы студентов с учётом их индивидуальных и профессиональных возможностей.

Согласно сведениям исследования (тестирование по методикам Т. Элерса, Т. И. Ильиной, А.А. Реана и В.А. Якунина, А.А. Реана и В.А. Якунина в модификации Н.Ц. Бадмаевой), степени мотивации обучения в колледже студентов первого-четвертого курсов разных специальностей, не обладают значительными различиями. У студентов доминирует потенциальный уровень обучения. Высокий уровень мотивации, к сожалению, все еще встречается крайне редко, что, несомненно, является одним из главных условий развития мотивационной сферы личности специалиста.

В качестве деятельностных средств у студентов четвертого курса акцентируются преимущественно социальные, профессиональные и личностно-нравственные мотивы. Установлена особенность психологических деятельностных средств у обучающихся различных специальностей четвертого курса обучения, в виде установки, мотивов, направленности, ориентированного взгляда и педагогических умений, обуславливающих мотивационную сферу личности. Экспериментально доказан рост высокого и среднего уровня мотивационной сферы личности, а также понижение и снятие низкого уровня. В структуре мотивационной сферы личности студентов установлены мотивы: на успех и боязнь неудачи, получение

знаний, освоение профессии, получения диплома, социальное положение, взаимодействие с окружающими, общая энергичность творческая активность, социальная полезность.

Учебная мотивация формируется из оценки студентами различных свойств учебного процесса, его содержания, форм, способов организации с точки зрения их личных индивидуальных потребностей и целей, которые имеют возможность соответствовать или же не соответствовать целям изучения. Следует создать механизм повышения мотивации студентов. Для этого необходим комплекс способов и приёмов влияния на учащегося со стороны преподавателя, которые побуждали бы студентов к конкретному поведению в процессе обучения для достижения целей обучения, основанных на потребности удовлетворения личных нужд студентов.

Исследование мотивационной области сегодняшнего студента, его мотивации к профессиональной деятельности с позиций специфики психологии, стратегий традиционного и инновационного обучения, является задачей, обладающей большим значением для увеличения эффективности среднего специального образования. Существенный объем исследований, раскрывающих характерные черты методов мотивации, сопряжен с учебной мотивацией. Учебная мотивация обуславливается как особый тип мотивации, включенный в учебную деятельность. Как и любой другой вид, учебная мотивация сформировывается рядом своеобразных для той деятельности, в которую она включается, условий. Она обуславливается:

- во-первых, самой образовательной системой, образовательным учреждением (локальной средой образовательного пространства учреждения);
- во-вторых, систематизированием образовательного процесса;
- в-третьих, личными особенностями студентов;
- в-четвертых, личными особенностями педагога, а именно его отношение к студентам и к своей профессии в целом;
- в-пятых, индивидуальными особенностями учебного предмета.



Базой исследования послужило Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение ГБОУ СПО (ССУЗ) «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли».

Мы наблюдали за ходом занятий по профессиональному модулю и, а также рассмотрели рабочую программу модуля ПМ 01 «Документирование хозяйственных операций и ведение бухгалтерского учета имущества организации» и выявили, что в некоторых рабочих программах дисциплин не указано, о применении активных и интерактивных методов обучения. Проанализировав все занятия, мы сделали вывод: активные и интерактивные методы и приемы обучения применяются.

В недостаточной мере в процессе преподавания экономических дисциплин и на занятиях очевидна низкая заинтересованность студентов. Тогда как использование именно этих методов и приемов обучения могло бы способствовать продуктивной мотивации студентов к учебно-познавательной деятельности.

Исходя из полученных выводов, была предложена специально разработанная анонимная анкета для преподавателей колледжа по экономическим дисциплинам, с целью выявления их мнения по поводу эффективности применения активных и интерактивных методов обучения для мотивации студентов к учебно-познавательной деятельности. Она состояла из 5 вопросов с предложенными вариантами ответов.

В данной методической разработке мы привели план-конспект проведения семинара, в котором происходит обобщение и распространение опыта использования активных методов обучения в процессе реализации различных этапов занятия. Данные материалы разработки будут интересны преподавателям производственного обучения учреждений среднего профессионального образования.

Таким образом, для стимулирования студентов к будущей профессиональной деятельности студентов можно предложить следующие рекомендации:

1.создавать ситуацию успеха в учении, то есть предусматривать градацию учебного материала для групп студентов с разной базовой подготовкой и с разным интеллектуальным развитием;

2.необходимо наличие заданий разной степени сложности в зависимости от уровня базовых знаний, целей и развития обучаемых;

3.использовать такие вопросы и задания, решение которых требует от студентов активной поисковой деятельности;

4. преподавателям специальных дисциплин приводить больше примеров из производственной деятельности, проводить деловые игры, чтобы создать наиболее полное представление студентов о будущей профессии;

5. очень важно разъяснять студентам значимость профессионального образования вообще, независимо от получаемой специальности. Студенты знают из разговоров с взрослыми о том, как сложно в наше время найти работу, у них нет видения четких перспектив, и это, безусловно, является элементом отрицательной учебной мотивации. Поэтому нужно поддерживать уверенность студентов в том, что в будущем при поиске работы многое зависит, прежде всего, от них самих, и получаемые знания могут сыграть при этом существенную роль;

6. максимально способствовать участию студентов в общественной жизни колледжа. Из результатов опроса, очевидно, что студенты, принимающие участие в общественной жизни, имеют более высокий уровень учебной мотивации.

## Список используемой литературы

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 // Теоретические проблемы психологии личности. - М., 2015. - С. 122.
3. Аткинсон Дж.В. Теория о развитии мотивации. - М., 2016. - 125 с.
4. Бакшаева Н. А. Психология мотивации студентов / Н.А. Бекшаева, А.А. Вербицкий. - М.: Академия, 2016. - 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: Автореферат диссертации. - М., 2012. – 257 с.
7. Врум В. Труд и мотивация. - М.: Пресс., 2016. - 364 с.
8. Выготский Л.С. Педагогическая психология. - М.: Педагогика., 2015. - 348 с.
9. Горлова Н.В. К вопросу об особенностях психологической готовности к профессиональной деятельности на начальном и завершающем этапах профессионального образования// Современные проблемы психологии развития и образования человека: Сборник материалов /Под ред. В.Н. Скворцова. – СПб, 2014. – 331 с.
10. Горшков М.К. Шереги Ф.Э. Молодежь России: Социологический портрет. - М.: ЦСПиМ. 2016. - 592 с.
11. Дубин Б.В., Гудков Л.Д., Левинсон А.Г., Леонова А.С., Стучевская О.И. Доступность высшего образования в России. - М.: Независимый институт социальной политики. 2015. - С. 24-71.
12. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения /Е.А. Климов. - Ростов н/Д, 2014. - 235 с.

289 с.

13. Ковалев А.Г. Психология личности. - М.: Просвещение., 2014. - Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. - М.: Ин-т психологии, 2015. - 232 с.
14. Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А. Российский студент сегодня: учеба плюс работа. - М.: ЦСП., 2015. - 128 с.
15. Константиновский Д.Л. Неравенство и образование. Опыт социологических исследований жизненного старта российской молодежи (1960-е годы - начало 2000-х). - М.: ЦСП., 2015. - 552 с.
16. Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Дымарская О.Я., Чередниченко Г.А. Социально-гуманитарное образование: ориентации, практики, ресурсы совершенствования. - М.: ЦСП., 2015. - 264 с.
17. Константиновский Д.Л., Вахштайн В.С., Куракин Д.Ю. Реальность образования. Социологическое исследование: от метафоры к интерпретации. - М.: ЦСП и М., 2015. - 224 с.
18. Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А., Хохлушкина Ф.А. Образовательные и жизненные траектории молодежи. - М.: ЦСПиМ. 2015. - 296 с.
19. Кунц Л.И. Профессиональная направленность как фактор формирования образа будущей профессиональной деятельности личности. Автореф. дис. на соиск. уч. ст. канд. пс. н. Новосибирск., 2015. - 430 с.
20. Леонтьев А.Н. Потребности и мотивы деятельности. - М.: Академия, 2015. - 412 с.
21. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. - М.: Просвещение, 2015. - 304 с.
22. Маслоу А. Мотивация и личность. - М., 2015. -289 с.
23. МакКлелланд Д. Мотивация человека. СПб.: Питер, - 2015. - 149 с.
24. Маркова А.К. Формирование интереса к учению у учащихся. - С.17.

25. Мильман В. Э. Мотивация и творчество / В.Э. Мильман. - М.: Миря и Ко, 2015. - 165 с.
26. Мухина В.С. Возрастная психология. - М.: Академия, 2015. - 432 с.
27. Нестерова Н.Б. Ценностное отношение студентов к учебным дисциплинам как фактор успешности. - М.: Академия, 2015. - 173 с.
28. Овчинников М.В. Структура и динамика мотивации учения студентов педагогического вуза: Автореферат диссертации канд. психол. Наук /М.В. Овчинников. - М., 2016. - 25 с.
29. Орлов Ю.М. Потребностно-мотивационные факторы эффективности учебной деятельности студентов ВУЗа. - М.: Академия, - 2014. - 195 с.
30. Петровский А.В. Энциклопедический словарь в шести томах «Общая психология» /А.В. Петровский. - М.: Психологический лексикон, 2015. - 251 с.
31. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. М.: Академия. 2015. - 482 с.
32. Рахматуллина Ф.М. Мотивационная основа учебной деятельности и познавательной активности личности. Казань: Полиус. 2014. - 318 с.
33. Реан А. А. Психология и педагогика /А.А. Реан, Н.В. Бордовская, С.И. Розум. - Спб.: Питер, 2015.- 432 с.
34. Рощина Я.М. Профессиональное образование в России: социальные детерминанты неравенства доступа, мотиваций и спроса. - М.: Независимый институт социальной политики. 2015. -120 с.
35. Рубинштейн С.П. Основы общей психологии. — СПб Питер, 2014. – 254 с.
36. Рудик П.А. Мотивы поведения деятельности. - М.: Наука, 2012. - 136 с.

37. Рыбалко Е.Ф. Возрастная и дифференциальная психология. СПб.: Питер, 2014. - 256 с.
38. Столяренко Л. Д. Психология и педагогика для технических вузов /Л.Д. Столяренко, В.Е. Столеренко. – Ростов н/Д.: Феникс, 2014. - 512 с.
39. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. - М.: Педагогика, 2015. - 392 с.
40. Херцберг Ф. Мотивация к труду. - М.: Академик-Пресс, 2016. - 570 с.
41. Цветкова Р.И. Мотивационная сфера личности студента как субъективно- развивающаяся система /Р.И. Цветкова. – Хабаровск: Гриф УМО, 2015. - 192 с.
42. Чередниченко Г.А., Шубкин В.Н. Молодежь вступает в жизнь (социологические исследования проблем выбора профессии и трудоустройства).. - М.: Мысль, 2015. - 276 с.
43. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. СПб: Питер, 2015. - 357 с.
44. Формирование интереса к учению у школьников / Под ред. А.К. Марковой. - М., 2015. - С.14.
45. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. Самара: Самарский университет, 2015. - 135 с.
46. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. - М.: Омега-Л, 2015. - 365 с.
47. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. - М.: Владос, 2015. - 360 с.
48. Якунин В.А. Психология учебной деятельности студентов. - М.: НОРМА, 2014. - 180 с.
49. Бордовская Н., Ревн А. Педагогика. - [Электронный ресурс].  
Режим доступа: [www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Pedagog/Bordo/09.php](http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Pedagog/Bordo/09.php)

Каташев В.Г. «Исследование мотивации профессионального обучения» -  
[Электронный ресурс]. Режим доступа:  
[www.ksu.ru/infres/nikolaev/2002/gl2\\_2\\_1.htm](http://www.ksu.ru/infres/nikolaev/2002/gl2_2_1.htm)

