



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ 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 будущей профессиональной деятельности
Выпускная квалификационная работа по направлению 44.03.04 Профессиональное
обучение

Направленность программы бакалавриата «Экономика и управление»

Выполнила:

студентка 4 курса ЭУ и П
группа ОФ-409/081-4-1 
Прокопьева Виктория Вадимовна

Научный руководитель:

к.э.н., доцент
Рябчук Павел Георгиевич

Проверка на объем заимствований:

65,4 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

« 30 » 05 2017 г.

зав. кафедрой ЭУиП ППИ
к.э.н. доцент


П.Г. Рябчук

Челябинск
2017

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические аспекты понятий «стимулирование» и «мотивация», их роль в профессиональной деятельности студентов профессиональных образовательных организаций.....	7
1.1. Сущность понятий «стимул» и «стимулирование». Взаимосвязь понятий «стимул» и «мотив».....	7
1.2. Специфика профессиональной мотивации студентов профессиональных образовательных организаций. Психологическая готовность студентов профессиональных образовательных организаций к профессиональной деятельности.....	15
Вывод по первой главе.....	30
Глава 2. Практическая работа по выбору приемов стимулирования студентов профессиональных образовательных организаций к будущей профессиональной деятельности.....	31
2.1. Исследование особенностей мотивации профессиональной деятельности студентов Южно-Уральского государственного технического колледжа.....	31
2.2. Рекомендации по разработке приемов стимулирования студентов профессиональной образовательной организации к будущей профессиональной деятельности	48
Вывод по второй главе.....	58
Заключение.....	60
Библиографический список.....	66
Приложения.....	72

Введение

Актуальность исследования. Происходящие в обществе изменения в социальной, экономической, политической сферах предъявляют соответственные требования к подготовке будущих специалистов. Прогрессивному обществу нужны люди с высоким уровнем знаний, профессионального мастерства, обладающие инициативностью и энергичностью, креативными возможностями. Данный факт имеет огромное влияние на ход процесса обучения в целом и каждой из его сторон, в том числе мотивационной. Всем известно, что залогом успеха в профессиональной деятельности каждого студента считается высокая степень стимулирования к этому виду деятельности.

Проблема стимулирования профессиональной деятельности зародилась еще в тот момент, когда человек понял, что подрастающему поколению необходимо целенаправленное обучение, в результате чего он стал относиться к подобному виду обучения как специально организованной деятельности. На сегодняшний день эта проблема считается одной из главных в педагогике и психологии. Данная проблема играет важную роль при устройстве на работу, так как на современном рынке труда спрос на «своего» студента как будущего специалиста довольно огромна. А каким будет его дальнейшее поведение зависит уже от того, что является наиболее важным для него, какие потребности удовлетворяет личность в деятельности.

Если студент отдает предпочтение материальному достатку, престижу, влиятельности, то главной причиной выбора его специальности станет возможность осуществления действий, которые могут гарантировать приближение субъекта к ценностям, имеющим большое значение для него. То есть, осуществление профессионального поведения в дальнейшем напрямую связано с целями, которые студент преследовал.

Идеальная модель соответствия между личностью и трудом должна содержать полное совпадение объективного содержания деятельности и ее личностного смысла.

Следует отметить, что для того, чтобы человек воспринимал профессиональную деятельность как нужду, студенту необходимо выбирать деятельность, которая соответствовала бы его индивидуальным особенностям, интересам, целям. В результате этого для поддержания соответствующего профессионального статуса, ему не надо будет тратить чрезмерно много энергии.

Известен тот факт, что низкая успеваемость студента или даже отставание от программы может быть результатом отрицательного, равнодушного отношения к процессу обучения.

Необходимо отметить, что одним из основных способов освобождения личности от негативного последствия профессионально - психологического несоответствия в дальнейшем является осуществление реальной оценки собственных возможностей, ценностей, потребностей, взглядов и адекватного выбора профессии.

Степень изученности проблемы исследования. Проблеме стимулирования профессиональной деятельности посвящены работы В.Г.Асеева, А.К.Дусавицкого, А.К.Марковой, Р.И. Цветкова, П.М.Якобсона и др. Успехи отечественной и зарубежной психологии, социологии, педагогики, медицины и других наук создали необходимые условия для разработки проблемы стимулирования профессиональной деятельности. Большое значение в этом плане имеют работы по разработке методологических, философских концепций о сущности личности, об общественно-деятельностной обусловленности её свойств и качеств (Б.Г.Ананьев, И.А.Джидарьян, И.А.Зимняя, Е.П.Ильин, А.Н.Леонтьев, Н.Д.Творогова, Х.Хекхаузен и др.).

Все ученые, занимавшиеся проблемой стимулирования, в том числе и мотивации профессиональной деятельности, выделяют большую

значимость их функционирования в профессиональной деятельности студентов, так как эти два понятия считаются гарантом формирования профессиональной активности, и как следствие развивает мышление, приобретаются знания, необходимые для успешной деятельности личности в дальнейшей жизни.

Цель исследования: разработать рекомендации, направленные на увеличение профессиональной активности студентов.

Объект исследования: стимулирование студентов профессиональных образовательных организаций к будущей профессиональной деятельности.

Предмет исследования: приемы, способствующие стимулированию профессиональной деятельности студентов профессиональных образовательных организаций.

Задачи исследования:

1. описать теоретические основы понятий «стимулирование» и «стимул» в профессиональной деятельности студентов профессиональных организаций;
2. рассмотреть взаимосвязь стимулов и мотивов, специфику профессиональной мотивации деятельности студентов профессиональных организаций;
3. изучить психологическую готовность студентов профессиональных образовательных организаций к профессиональной деятельности;
4. применить на практике методики анализа мотивации профессиональной деятельности;
5. проанализировать результаты исследования и тестирования;
6. указать рекомендации по разработке приемов стимулирования студентов профессиональной образовательной организации к будущей профессиональной деятельности.

Теоретической основой исследования послужила научная литература по особенностям процесса стимулирования профессиональной деятельности студентов профессиональных образовательных организаций.

Практическая значимость исследования состоит в разработанных рекомендациях по приемам стимулирования студентов профессиональных образовательных организаций к будущей профессиональной деятельности.

Методами исследования данной работы являются изучение литературных источников, анализ, синтез, наблюдение, тестирование.

База исследования: Южно-Уральский государственный технический колледж. Адрес: Челябинская область, город Челябинск, улица Горького, дом 15.

Структура исследования: работа имеет традиционную структуру и включает в себя введение, основную часть, состоящую из 2 глав, выводы по главам, заключение, список литературы и приложения.

Во введении определены цель, объект, предмет и задачи исследования. Также указаны теоретическая и практическая значимость исследования, методы и база.

В первой главе мы определили сущность понятий «стимул» и «стимулирование». Взаимосвязь понятий «стимул» и «мотив». Рассмотрели специфику профессиональной мотивации студентов профессиональных образовательных организаций. Изучили профессиональную готовность студентов профессиональных образовательных организаций к профессиональной деятельности.

Во второй главе мы провели исследование особенностей мотивации профессиональной деятельности студентов Южно-Уральского государственного технического колледжа. Указали рекомендации по разработке приемов стимулирования студентов профессиональной образовательной организации к будущей профессиональной деятельности.

ГЛАВА 1. Теоретические аспекты понятий «стимулирование» и «мотивация», их роль в профессиональной деятельности студентов профессиональных образовательных организаций

1.1. Сущность понятия «стимул» и «стимулирование». Взаимосвязь понятий «стимул» и «мотив»

Можно сказать, что стимул – это своего рода катализатор действий, заинтригованность в выполнении чего-либо. Есть огромное обилие стимулов и для обнаружения их значимости и действия на каждом работников их нужно сгруппировать по разным показателям (Приложение 1).

А.К. Дусавицкий [20, с.5] указал, что в зависимости от потребностей стимулы делятся на материальные и нематериальные. К материальным относятся денежные и неденежные стимулы. Денежными стимулами являются заработная плата, премии, доплаты, надбавки и т.д. Неденежные стимулы делятся на две группы:

- стимулы, связанные с воспроизводством рабочей силы (путевки на лечение, отдых, предоставление служебного транспорта, оплата проезда к месту работы, предоставление льготных кредитов на покупку жилья, ссуды под строительство жилья, страхование имущества, автомобилей, фирменные подарки к праздникам, ко дню рождения, компенсация за питание или бесплатные обеды на работе)

- стимулы, связанные с функционированием работника в производстве (создание комфортных условий труда, организация первоклассных рабочих мест). К нематериальным стимулам относятся:

- социальные (престижность труда, возможность профессионального роста, возможность в самоутверждении);

- моральные (уважение со стороны друзей, родственников, коллектива предприятия, проявляемое в формах устной похвалы,

выражения благодарности, награждения грамотами, медалями, орденами, помещение на доску почета);

- творческие (возможность самосовершенствования, самореализации, самовыражения);

- социально-психологические (возможность общения, причастность к делам трудового коллектива).

Там же в зависимости от направленности стимулы подразделяются на поощряющие (все виды поощрений) или блокирующие (лишение премий, замечание, выговор, перевод на нижеоплачиваемую работу и т.д.) ту или иную форму трудового поведения. Требуется разумная комбинация данных видов стимулов. В зависимости от интересов делят на:

- индивидуальные (совпадающие со структурой потребностей);

- коллективные (размер доходов трудового коллектива, уровень заработной платы, премий, нематериальные стимулы, которые приводят к сплоченности, общности и т.п.);

- общественные стимулы применяют как к индивиду, так и к коллективу, они выражаются через социальные и моральные стимулы.

По-нашему мнению, стимулирование – это целенаправленное применение по отношению к человеку стимулов, воздействующих на его активность.

Стимулирование является необходимым элементом любой деятельности, возможностью получения эффективных результатов в процессе приобретения знаний, умений и навыков [5, с.67].

Стимул профессиональной деятельности понимается как фактор, обуславливающий проявление профессиональной активности: потребности, цели, установки, чувство долга, интересы и т.п. [6, с.43].

По мнению Е.А. Останиной, стимулирование профессиональной деятельности можно определить как внешнее побуждение, влияющие на поведение человека в области профессиональной деятельности, также способствующее повышению эффективности ее выполнения.

Под мотивом мы понимаем сложное психологическое образование, побуждающее человека к сознательным действиям и поступкам и служащее для них основанием.

И.И. Асанова [3, с.24] отмечает, что мотивация профессиональной деятельности – сочетание внутренних и внешних движущих сил, пробуждающих в человеке стремление к профессиональной деятельности, придающих ей направленность, которая ориентирована на достижение конкретных целей.

По мнению Л.М. Хабаева [58, с.34], под мотивацией профессиональной деятельности следует понимать комплекс связанных между собой осознаваемых побуждений, которые способны определить профессиональную направленность и стимулировать активность студентов на различные стороны своей будущей профессиональной деятельности (на содержание, процесс, результат), в процессе обучения в образовательной организации.

Можно сделать вывод, что профессиональная мотивация – это точка отсчета успешной профессиональной деятельности. Это причина, из-за которой человек применяет свои профессиональные умения и качества.

Л.П. Антонов [2, с.52] определил, что стимулирование является одной из самых трудных и, в то же время достойных необходимого внимания проблем, так как ее исследование напрямую связано с действиями, направленными на поиск причин поведения человека, таких побуждающих сил, с помощью которых совершается любая деятельность, определяются ориентиры поведения человека.

По мнению О.В. Барановой [7, с.26], стимулы считаются фундаментом любой деятельности, потому что конкретно в них содержится механизм собственной активности, увлеченности человека в деятельности.

Стимулирование, как правило, можно охарактеризовать как процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения установленной задачи[10, с.61].

Мотивом можно назвать стремление достичь какую-либо цель, а стимулом – саму цель.

Необходимо отметить, что понятия «стимул» и «мотив» тесно связаны между собой. Когда стимулы проходят через психологию и сознание людей и преобразуются ими, они становятся внутренними побудительными причинами или мотивами поведения студента[9, с.4].

М.И. Алексеева [1, с.35]определила, что мотивы - это осознанные стимулы. Стимул и мотив не всегда согласуются между собой, но между ними нет «непроходимой стены». Это две стороны, две системы, воздействующие на студента, направление его на конкретные действия. Поэтому стимулирующее воздействие на студентов направлено главным образом на усиление функционирования студентов профессиональных организаций, а мотивирующее воздействие - на усиление профессионально-личностного развития студентов. Из этого следует, что на практике необходимо применять механизмы сочетания мотивов и стимулов профессиональной деятельности. Но важно разграничивать стимуляционные и мотивационные механизмы поведения студентов, осмысливать значимость их взаимодействия и взаимообогащения.

Прежде чем искать пути и методы стимулирования студентов к профессиональной деятельности, нужно изучить и понять их мотивационную сферу, приоритеты. По мнению выдающегося психиатра, невропатолога и психолога, В.Н. Мясищева [41, с.78], только с точки зрения мотивации можно говорить о нацеленности личности на удовлетворение своих потребностей, запросов, на формирование активности в деятельности, на определение своей жизненной ориентации. Так как результаты, которые достигает человек в своей жизни, лишь на 20-

30% зависят от его интеллекта, а на 70-80% - от мотивов, которые побуждают его определенным образом себя вести.

М.Н. Скаткин [46, с.34] предполагает, что появляющиеся побуждения личности формируют мотивацию профессиональной деятельности путем вступления в новые отношения друг с другом.

Е.П. Ильин [26, с. 18] говорит о том, что развитие мотивации представляет собой не только увеличение позитивного или усиление негативного отношения к профессиональной деятельности, а стоящее за ним усложнение структуры мотивационной сферы, побуждений, состоящих из нее, появление новых, время от времени противоречивых отношений между ними.

А.С.Белкин [8, с. 79] указывает, что при исследовании позитивной мотивации профессиональной деятельности нужно не только выявить преобладающий побудитель, но и обратить внимание на всю структуру мотивационной сферы студентов.

И.А. Зимняя [25, с.21] предполагает, что мотивацию можно охарактеризовать как комплекс внутренних и внешних движущих сил. Такие силы подталкивают человека к какой-либо деятельности, задают конкретные формы и придают ей направленность, ориентированную на достижение конкретных задач. В основе мотивов всегда лежат потребности.

По мнению В.Г. Асеева [4, с.13], мотивацию можно определить как процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей. Также мотивацию можно определить как структуру, систему мотивов деятельности и поведения субъекта. Цель – это желаемый продукт деятельности. Воздействие мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, оно очень индивидуально и может меняться под воздействием мотивов и обратной связи с деятельностью человека.

М.В. Буланова-Топоркова [12, с.48] указывает на то, что мотив – это совокупность внутренних побуждений к активности, построенных, как

правило, на осознаваемых или неосознаваемых нуждах, на интересе и представлениях о ценностях.

О.В. Виштак [16, с.17]определил, что мотив – это то, что вызывает конкретные действия человека, его внутренние и внешние движущие силы.

По мнению Е.Г. Васильевой [14, с.22], как правило, человек совершает поступки под влиянием комплекса мотивов, представляющих собой их диспозицию. Диспозиция мотивов и ведущий мотив непостоянны, на их сущность влияет внешняя среда и особенности личности.

Мотив определяет тактику действий для удовлетворения потребностей человека. Мотивы поддаются осмыслению, поэтому человек может влиять на них, усиливая или приглушая их действие, а во многих случаях исключая их из своих движущих сил[15, с.143].

Однако мотивы начинают себя эффективно проявлять только под влиянием стимулов. Применение стимулов к студенту для воздействия на его усилия, настойчивость, целеустремлённость, добросовестность, изобретательность и т.п. в деле решения задач, стоящих перед организацией, и можно назвать стимулированием.

Г.И. Щукина [55, с.41]выделила, что главная концепция стимулирования основывается на том, что любые действия студента в профессиональной организации должны иметь для него положительные, нейтральные или отрицательные последствия, в зависимости от того, как он выполняет порученную работу. Конкретный человек, стремясь избежать отрицательных последствий или заслужить поощрение, соответственно старается сохранить стабильность в своих действиях или изменить их в нужном направлении.

По мнению А.Я. Кибанова[30, с.59], стимул – это побуждение к деятельности, связанное с воздействием внешних по отношению к личности сил и субъектов. К стимулам можно отнести внешние раздражители, которые способствуют увеличению интенсивности конкретных мотивов в действиях человека. Это может быть

вознаграждение, повышение по службе, другие блага, удовлетворяющие потребности человека при совершении им конкретных действий. Стимулами могут служить предметы, действия других людей, обещания, носители обязательств и возможностей.

Н.А. Ким [31, с.10] указал, что конечным результатом стимулирования можно считать достижение цели. Оно приводит к удовлетворению личности и снижению напряженности. Достижение цели способствует восстановлению физиологического и психологического равновесия.

Говоря о взаимосвязи понятий «стимул» и «мотив», отметим, что стимул частично нацелен на потребность и ее удовлетворение, мотив же считается основным соединительным звеном между потребностью и стимулом.

А.Н. Леонтьев [35, с.59] отметил, что стимул – это не любое внешнее воздействие, а лишь такое, побуждающий эффект которого опосредован психикой человека, отвечает его взглядам, чувствам, настроениям и мотивам. Получая из внешней среды стимулирующий импульс (экономический, политический, правовой, социокультурный и т.д.) и пропуская его через свою психику, человек переносит этот импульс на себя, сопоставляет его со своими нуждами, интересами, возможностями, желаниями, ожиданиями и целевыми установками. В итоге из большого количества вариантов возникает определенная тактика действий. В дальнейшем следование конкретному решению приводит к определенному результату.

По мнению Т.Н. Мартыновой [38, с.75], результат будет тем выше, чем выше степень адекватности внешних импульсов (стимулов) и внутренних реакций (мотивов) работника. И напротив, чем больше нарушается этот баланс, тем выше вероятность расхождения ожидаемых и фактических результатов трудовой деятельности студента. Мотивы и

стимулы определяют итоговые результаты профессиональной деятельности.

Таким образом, стимул и мотив могут взаимодействовать между собой. В процессе стимулирования профессиональной деятельности большое внимание уделяется мотивационной сферестудентов, происходит ориентация на нее. Поэтому специфика проблемы стимулирования заключается в том, что акцентируются и сопоставляются, с одной стороны, системы стимулов, а с другой – системы мотивов и потребностей, на удовлетворение которых направлены стимулы.

1.2. Специфика профессиональной мотивации студентов профессиональных образовательных организаций. Психологическая готовность студентов профессиональных образовательных организаций к профессиональной деятельности

На формирование профессиональной мотивации студента профессиональной организации ведущую роль оказывает влияние наличие различных факторов. По мнению Р.И. Цветковой[48, с.115] их можно систематизировать по двум группам:

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

2. Общегосударственные факторы включают в себя: экономические, политические, культурно-нравственные условия жизни людей в стране, средства массовой информации.

Там же указано, что регионально-этнические факторы включают в себя: специфические особенности политического, экономического и демографического развития региона; этнические особенности жизнедеятельности населения; особенности развития учебных, учебно-воспитательных заведений в республике.

Микросредовые факторы включают в себя: культурные, образовательные, психогигиенические и т.д. условия и факторы, характеризующие воспитательную, образовательную, профессиональную среду личности.

Психологические факторы включают в себя:

-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, профессиональной мотивации и профессионального самосознания.

-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, формирующих профессиональную мотивацию личности, считается одним из неоднозначных вопросов относительно преобладающего влияния характерологических особенностей или профессиональных интересов личности [44, с.247].

В соответствии с представлениями А.Маслоу [39, с.18] можно выделить пять основных уровней потребностей - мотиваций личности студента: основные физиологические потребности в пище, отдыхе, жилище, сексуальном удовлетворении, материальные стимулы, социальные блага – это средство удовлетворения основных физиологических потребностей.

Там же указано, что материальные поощрения, высокий уровень заработной платы в выбранной профессии является одним из важных факторов стимулирования будущей профессиональной деятельности студента.

Исходя из проделанного выше анализа теоретических данных, можно сделать вывод о том, что на формирование профессиональной мотивации личности студента профессиональной организации большое влияние

оказывают, на наш взгляд, следующие условия и факторы микросреды студентов:

1. Учебная среда:

-Физические условия труда (оптимальный для занятий уровень шума, температуры, содержания в воздухе кислорода, освещенности рабочего места).

-Гигиенические условия труда (поддержание всех помещений в чистоте и порядке).

-Дизайн, эстетика (использование эргономических данных, современных, модных тенденций при оформлении учебных помещений).

-Столовая (пищеблок с выполнением санитарно-гигиенических требований, высокий уровень обслуживания студентов).

-Материально-техническая база обеспеченности учебного процесса (учебники, научная литература, в том числе периодические, учебно-методические издания, компьютерное, техническое оснащение).

-Вспомогательные учебно-воспитательные помещения (спортивные залы, актовый зал, конференц-зал).

2. Поощрения:

- материально-социальные вознаграждения по результатам учебы студента и участия в общественной жизни института (повышение стипендии, поощрительные призы, подарки, снижение платы за обучение, оплаченное питание, предоставление бесплатного места в общежитии, культурный отдых, отдых во время каникул).

-социальное принятие:

-ощущение своей необходимости для товарищей и преподавателей, уважение, признание и одобрение с их стороны.

-хорошие отношения в коллективе студентов, здоровый морально-психологический климат в институте.

3. Личностный рост:

-возможности для расширения своего профессионального мировоззрения (факультативы, спецкурсы, участие в научных конференциях, семинарах; практические занятия по выбранной специальности на предприятии, в учреждении; встречи, дискуссии с интересными людьми профессии).

-создание перспектив дальнейшего образования по избранной профессии (аспирантура, факультет повышения квалификации.)

-рост ответственности и влияния (участие в студенческих, молодежных движениях, общественных организациях; в мероприятиях по развитию, благоустройству института и т.д.).

-возможность экспериментирования, творчества, самовыражения (участие в научно-исследовательской деятельности, в практической реализации инновационных проектов; в студенческих клубах по интересам, кружках художественной самодеятельности, ансамблях, театрах и т.д.).

-приобщенность и личностная значимость:

-информированность о делах, планах, перспективах института (газета, информационный бюллетень, периодические научные издания института; возможности участия в общих собраниях, совещаниях и т.д.).

-заинтересованность в личностном развитии каждого студента института (планирование и организация администрацией, коллективом преподавателей воспитательной деятельности; создание службы психологического консультирования, медицинского обслуживания).

-интерес и учет администрацией мнений студентов (общественные опросы студенческого коллектива, возможности участия студентов в принятии решений и т.д.).

-интерес и стремление к знаниям:

-методически верно организованная, интересная учебная деятельность (использование современных форм и методов обучения, постановка учебных, сложных нестандартных задач и целей).

-самостоятельная учебная деятельность студентов, (написание рефератов, курсовых, творческих работ).

-соревнование в учебной деятельности (аттестация, сессия, конкурсы лучший проект, лучший студент).

Мы считаем, что важные задачи профессиональной организации заключаются в управлении перечисленными факторами, в обеспечении необходимых условий для всестороннего профессионального развития личности, а также, в подготовке эффективной адаптации будущих специалистов в их профессиональной деятельности.

Мотивация охватывает все сферы жизнедеятельности человека и играет роль во всех видах его деятельности, в частности, профессиональной.

В работе Л.М. Шляхтиной [54, с.93] говорится, что стимулирование может выступать средством, которое помогает осуществлять мотивацию. Так как именно стимулы являются инструментами, призванными вызывать действие конкретных мотивов. Этот факт объясняет то, что люди не всегда способны дать реакцию на стимулы.

Процесс стимулирования профессиональной деятельности подразумевает использование различных стимулов для мотивации людей. Мотив есть результат воздействующего стимула на потребность.

Стимулирование профессиональной деятельности студентов должно быть направлено прежде всего на формирование профессиональных мотивов[55, с.28]. Для этого необходим перенос общих мотивов личности в трудовые. В процессе профессионализации и подготовки к ней потребности студента должны найти свое отражение в деятельности. То есть должен произойти сдвиг мотивов на цель профессиональной деятельности. Студенту нужно быть ориентированным на поиск личностного смысла в данной деятельности.

По мнению Т.И. Шамовой [52, с.71] профессиональное развитие происходит только тогда, когда в процессе подготовки учебные и

профессиональные требования будут выше его возможностей, при этом мотивационная сфера становится только шире.

Известен тот факт, что студент, обладающий развитой мотивацией к профессиональной деятельности, больше предрасположен к достижению высоких результатов, чем его одноклассник с менее развитой мотивацией, даже если он более способный. То есть различный уровень успеваемости студентов может быть обусловлен разной степенью мотивации к профессиональной деятельности.

О влиянии мотивации на успешность профессиональной деятельности говорит нам в первую очередь наличие у студента мотива достижения. Если рассматривать данный мотив в контексте профессиональной деятельности, то он работает в таких аспектах как карьера, а именно мотивы профессионального роста и социального успеха, и в вопросах профессионального и личностного развития (мотив самосовершенствования). Мотив достижения можно определить как одним из основных критериев успешного осуществления профессиональной деятельности, предопределяющий развитие личности в профессиональном отношении [51, с.112].

В своей работе В.Ф. Шарипов [53, с.232] указал, что ни одна деятельность невозможна без наличия мотивов и смысла, даже самые усвоенные человеком знания и отработанные умения не смогут быть реализованы.

Там же отмечается, что существует некая взаимозависимость между удовлетворенностью трудом и эффективностью деятельности. Как повышение эффективности деятельности обусловлено удовлетворением трудом, так и наоборот.

По мнению Г.И. Щукиной [56, с.29], одним из путей формирования психологической готовности студентов к выполнению успешной профессиональной деятельности можно считать приобщение студентов к

активной деятельности, способствующей осмысленному развитию профессиональных умений специалистов.

Осознанное отношение студента к профессиональной деятельности является одним из самых важных показателей успешной карьеры специалиста. Основными критериями данного показателя могут служить наличие устойчивого интереса и потребности к конкретной деятельности, осознание социального смысла выбранной профессии и желание самосовершенствоваться.

В настоящее время Р.К. Малинаускас[35, с.135] выделяет два подхода к изучению проблемы мотивации профессиональной деятельности. Первый подход основывается на исследовании содержательной стороны теории мотивации. Такие теории базируются на изучении потребностей человека, которые и являются основными мотивом их поведения, а, следовательно, и деятельности.

Там же описывается второй подход к проблеме мотивации профессиональной деятельности, базирующийся на процессуальных теориях. Данный подход свидетельствует о распределении усилий работников и выборе определенного вида поведения для достижения конкретных целей.

Наиболее расширенное исследование типов мотивации профессиональной деятельности, предложила К. Замфир [24, с.27]. Она исходит из представления о трех типах мотивации: внутренней мотивации, внешней положительной мотивации и внешней отрицательной мотивации. Под внутренними мотивами автор понимает то, что порождается в сознании человека самой профессиональной деятельностью: понимание ее общественной полезности; удовлетворение, которое приносит работа, то есть результат и процесс деятельности. Внутренняя мотивация возникает, как предполагает автор, из потребностей самой деятельности, когда человек занимается ей с удовольствием, без какого-либо внешнего давления. Внешняя мотивация содержит те мотивы, которые находятся за

пределами самого студента и труда как такового: заработок, боязнь осуждения, стремление к престижу и т.д. К внешней положительной мотивации относятся: материальное стимулирование, одобрение со стороны одноклассников и преподавателей, престиж, т.е. те стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия. К внешней отрицательной мотивации автор относит наказания, критику, осуждение и другое.

С точки зрения А.К. Марковой[37, с.78], высокая удовлетворенность вероятна, как правило, при условии преобладания внутренней мотивации профессиональной деятельности. Когда присутствует преимущественно внешняя мотивация, то профессиональная деятельность становится простым средством для достижения чего-либо, не являясь самоцелью; Такой мотив можно считать как обязанность чему-то внешнему, как цена за приобретение благ, необходимых человеку. Внутренняя мотивация профессиональной деятельности не только побуждает человека к усовершенствованию профессионального мастерства, но и считается причиной развития как педагога, так и студентов. Внешняя мотивация не побуждает к как таковому профессиональному развитию человека, обращает труд в деятельность, осуществляемую под давлением внешней необходимости.

Как отметила в своей статье И.Н. Дворникова[17, с. 89], проблема профессиональной подготовки специалистов и формирования психологической готовности студентов к будущей профессиональной деятельности приобрела актуальность в период изменения условий среднего профессионального образования, обеспечения на рынок труда конкурентоспособных специалистов.

Здесь же указано, что психологическую готовность к профессиональной деятельности можно охарактеризовать как сложное психическое образование, совокупность элементов, которые определяются динамической структурой, и функциональными зависимостями.

Иноземцева А.Н. [27, с.22] характеризует психологическую готовность как сочетание мотивов, ценностей, установок, знаний, умений, навыков и определённых личностных качеств, объединённых в профессиональном самосознании студентов. Психологическая готовность соединяет в себе все элементы действия, необходимые для успешного выполнения установленной цели.

Можно выделить следующие структурные компоненты психологической готовности студентов к профессиональной деятельности: профессиональное самосознание, ценностные ориентации, профессионально важные качества личности, профессиональная компетентность, осознание престижа профессии, которые понимаются как внутренние (объективные и субъективные) психолого-акмеологические факторы её успешного формирования [33, с.112].

О.Б. Дмитриева [18, с.45] определяет психологическую готовность к профессиональной деятельности как целостное системное явление, которое имеет целостную структуру, внутри которой можно выделять компоненты, взаимопроникающие друг в друга (мотивационно-волевой, эмоциональный и когнитивный компоненты). Степень развитости этих компонентов и особенности их взаимодействия считаются главными критериями для выявления уровней развития готовности к профессиональной деятельности студентов. Эти компоненты готовности отражают не только социально-психологический, но и предметный контекст, они выражаются как в длительной, так и в кратковременной формах.

По мнению М.И. Дьяченко [23, с.45], профессиональная мотивация служит внутренней движущей причиной совершенствования профессионализма и личности, потому что именно на основе высокого уровня её развития возможно эффективное становление профессиональной образованности и культуры личности.

Начало студенческой жизни всегда сопровождается противоречиями и ломкой привычных жизненных представлений. Большое количество

исследователей (Н.Г.Багдасарьян, О.В.Виштак, Л.В.Кансузян, Р.К.Малинаускас, Л.М.Хабаета и др.) с высокой степенью статистической достоверности доказывают, что личность, обладающая внутренней профессиональной мотивацией с широкими познавательными мотивами, характеризуется высоким уровнем адаптивности к обучению в образовательных организациях и успешностью освоения личностью основ профессиональной деятельности. Также свидетельствует тот факт, что отличия в мотивации наблюдаются у студентов даже одной образовательной организации, но различных курсов, факультетов и специальностей, а, чаще всего, носят сугубо индивидуальный характер.

Ю.М. Орлов [42, с.14]отмечает, что формирующаяся в системе профессионального образования профессиональная мотивация личности представляет собой систему потребностей, отношений, интересов, удовлетворяемых с помощью решения учебных задач и стимулирующих личность к исследованию будущей профессиональной деятельности. Отражаясь в сознании, актуальные потребности (получить высшее образование, приобрести основу для дальнейшего саморазвития и профессионального становления, повысить свой социальный статус в будущем и т.д.) побуждают и направляют студента к освоению будущей профессиональной деятельности.

В настоящее время в науке не выработан единый подход к проблеме мотивации поведения человека, не устоялась собственно психологическая терминология, не сформулированы чётко основные понятия и критерии изучаемых явлений. Об этом свидетельствует проведенный нами анализ подходов к проблеме мотивации и мотивов освоения профессиональной деятельности в отечественной психологии (В.Г.Асеев, И.А.Васильев, В.К.Вилюнас, Б.И.Додонов, Е.П.Ильин, Л.П.Кичатинов, А.Н.Леонтьев, П.В.Симонов, Ш.Н.Чхартишвили, и др.)

В.И. Чирков [50, с.5]отметил, что существует противоречие между высокой степенью важности развитой профессиональной мотивации

студентов в процессе профессионального образования, которая определяет целенаправленное овладение профессиональными знаниями и умениями, и недостаточно развитой профессиональной мотивацией студентов, которая имеет тенденцию к снижению в процессе обучения, а также недостаточным вниманием к вопросам профессиональной мотивации в процессе профессиональной подготовки в силу доминирования знаниеориентированного подхода в обучении.

По мнению Л.П. Кичатинова[32, с.33], психологическая готовность студента к профессиональной деятельности влияет на профессиональную направленность и формирование профессиональных способностей (профессионализма).

Е.П. Кораблина [34, с.14] определяет, что профессионализация, включающая в себя в том числе и психологическую готовность, как многоканальный процесс идет сразу по нескольким направлениям. У нее через обучение и воспитание формируется мотивационная и операциональная сферы. Психологическую готовность к профессиональной деятельности в таком случае характеризует динамика изменений в мотивационной сфере личности, формирования в ней профессионально значимых установок, изменение ценностно – смысловой структуры мировосприятия личности.

Там же отмечается, что динамическая структура психологической готовности к сложным видам деятельности представляется как целостное образование, включающее личностные характеристики, основными из которых являются:

- мотивационные (потребность успешно выполнять поставленную задачу, интерес к деятельности, стремление добиться успеха и показать себя с лучшей стороны);

- познавательные (понимание обязанностей, трудовой задачи, оценка ее значимости для достижения конечных результатов деятельности и для себя лично, представление о вероятных изменениях обстановки);

- эмоциональные (чувство профессиональной и социальной ответственности, уверенность в успехе, воодушевление);

- волевые (управление собой и мобилизация сил, сосредоточение на задаче, отвлечение от мешающих воздействий, преодоление сомнений, боязни).

Важным этапом освоения деятельности считается ее принятие студентом. Исход такого решения зависит от того, насколько представление человека о профессии соответствует его потребностям. Человек, прежде чем выбрать профессию, «проецирует» свою мотивационную структуру на структуру факторов, связанных с профессиональной деятельностью, через которые вероятно удовлетворение потребностей. Если потребности значительные, то соответственно будут предъявлены и высокие требования к деятельности, при этом удовлетворение от труда больше. Человек с широкими жизненными интересами, с «богатыми» потребностями способен на вдохновенный, творческий труд и высокую общественную активность.

Стимулы необходимо разрабатывать для каждого человека индивидуально, в соответствии с его актуальными потребностями, так как реакция на один и тот же стимул может быть различной[29, с.96].

Это означает, стимул способен трансформироваться в мотив, при таком условии, когда первое отвечает потребностям человека и не требует от него неприемлемых действий. Стимул направлен конкретно на удовлетворение потребности, а мотив уже является соединительным звеном между ними. Поэтому все стимулирующие действия должны детально прорабатываться, особенно теми людьми, которые их осуществляют по отношению к другим.

Как отмечает Е.А. Останина[29, с.144], в процессе формирования будущего профессионала необходимо уделять внимание жизненным целям как фактору формирования ценности и положительной профессиональной мотивации.

Так же необходимо отметить, что для эффективности будущей профессиональной деятельности важна ориентация студента на успех, социальную активность, осмысление им своей уникальности и индивидуальности при выборе профессии. Так как самооценка профессионала определяет степень расхождения между уровнем его притязаний и реальным уровнем деятельности, точность постановки целей, адекватную эмоциональную реакцию на различные результаты профессиональной деятельности.

По мнению И.А. Васильева[13, с.96], стимулирование и развитие ценности будущей профессиональной деятельности - один из важнейших аспектов профессионального и личностного становления студента.

В работе М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбовича [23, с.48] большое внимание уделено формированию психологической готовности к деятельности в процессе профессиональной подготовки. По их мнению, формирование психологической готовности к профессиональной деятельности означает образование таких необходимых отношений, установок, свойств личности, которые обеспечивают возможность студенту сознательно включиться в трудовую деятельность и успешно ее выполнять. При этом подчеркивается, что нельзя сводить формирование готовности только к воспитанию отдельных качеств у студентов. Большое внимание необходимо уделять соответствию результатов учебно-воспитательного процесса требованиям и условиям будущей профессиональной деятельности выпускников. Готовность является совокупным выражением специально направленного развития личности, воздействия на разные стороны психики студентов.

На основе теоретического анализа работ по проблеме исследования было сформулировано определение психологической готовности и была определена теоретическая модель.

Психологическая готовность к профессиональной деятельности можно определить как устойчивую характеристику субъекта учебно-

профессиональной деятельности, которая способствует беспрепятственному овладению деятельностью и имеющая четырехкомпонентную структуру, включающую саморегуляционный, мотивационный, оценочный и эмоциональный компоненты. Теоретическая модель психологической готовности к профессиональной деятельности включает четыре блока характеристик:

- мотивационный блок (интерес к профессии и профессиональная направленность) содержит такие показатели, как удовлетворенность студента избранной специальностью, условиями будущей деятельности, потребность успешно выполнять поставленную задачу, стремление добиться успеха и показать себя с лучшей стороны;

- саморегуляционный блок (умение эффективно использовать собственные ресурсы для решения профессиональных задач) проявляется в способности успешно ставить цели и достигать их, в навыках планирования, распределения времени, готовности к самообразованию.

- эмоциональный блок характеризуется такими существенными признаками: любовь к своей работе, радость и наслаждение трудом, осознание общественной и личной значимости трудовой деятельности;

- оценочный блок включает оценку и самооценку профессиональной подготовленности, отражается в успеваемости студентов и в стратегиях разрешения ситуации оценивания.

Образ будущей профессии из года в год постоянно преобразуется и к концу обучения становится все более четким и приближается к нормативному эталону. С изменением представлений студентов о своей будущей профессиональной деятельности меняется и структура мотивации. Рост профессиональной направленности определяется тем, насколько данная профессия является привлекательной для студента, исходя из его интересов, мотивов и личностных особенностей [34, с.14]. Обладает ли такими характеристиками, которые

предоставляют возможность творческой инициативы и проявления индивидуальности, позволяют принести пользу людям.

Ю.В. Булгаков [11, с.7] отмечает, что общепрофессиональные компетенции отражают специфику профессиональной деятельности, проявляются в контексте предмета или предметной области. Они предполагают сформированность первоначального уровня способности и готовности к конкретной профессиональной деятельности. Общепрофессиональные компетенции можно приобрести только при овладении методами конкретной работы, принятия участия в обсуждении и решении конкретных профессиональных проблем разнообразного характера.

Мы считаем, что общепрофессиональные компетенции студентов складываются из трех основных компонентов:

- когнитивного, связанного со знаниями и способами их получения;
- деятельностного, определяющего процесс становления умений на основе полученных знаний и способов реализации этих умений, то есть готовность профессионально действовать в новых ситуациях;
- личностного, представляющего собой мотивы и ценностные установки личности, проявляющиеся в процессе реализации компетенции.

На основе сформированности общепрофессиональных компетенций закладывается формирование у студентов специальных профессиональных компетенций, отражающих специфику их конкретной профессиональной деятельности. И от того как, на каком уровне будут сформированы общепрофессиональные компетенции, зависит формирование остальных компетенций, а также сформированность профессиональной компетентности студентов.

Вывод по первой главе

Таким образом, можно сделать вывод, что влияние стимулирования на успешность профессиональной деятельности студентов огромно. Но оно зависит от множества факторов, влияние очень индивидуально и может меняться под воздействием мотивов и обратной связи с деятельностью человека. Когда стимулы проходят через психологию и сознание людей и преобразуются ими, они становятся внутренними побудительными причинами или мотивами поведения студента. По I главе мы определили, что при стимулировании профессиональной деятельности необходимо не только обозначить доминирующий побудитель, выбрать наиболее эффективные приемы стимулирования, но и учесть особенности мотивационной сферы студентов.

Следует отметить, что проблема стимулирования профессиональной деятельности до настоящего времени не теряет своей актуальности и значимости. В качестве основных типов мотивации профессиональной деятельности выделены внешний и внутренний типы. На формирование профессиональной мотивации личности студента профессиональной организации могут оказывать влияние различные факторы: социально-психологические и общегосударственные.

Профессиональная мотивация выступает внутренним движущим фактором развития профессионализма и личности, так как только на основе высокого уровня её сформированности возможно эффективное развитие профессиональной образованности и культуры личности, дальнейшее стимулирование к освоению мастерства.

ГЛАВА 2. Практическая работа по выбору приемов стимулирования студентов профессиональных образовательных организаций будущей профессиональной деятельности

2.1. Исследование особенностей мотивации профессиональной деятельности студентов Южно-Уральского государственного технического колледжа

Базой нашего исследования явился Южно-Уральский государственный технический колледж. Это крупнейшее образовательное учреждение среднего профессионального образования Южно-Уральского региона.



Рисунок 1. Главный вход в исследуемую образовательную организацию

На рынке образовательных услуг данный колледж работает 70 лет, показывает устойчивые результаты деятельности преподавателей и студентов, имеет сформированную разноуровневую образовательную среду, крепкие связи с предприятиями – работодателями и многочисленные награды за победу в престижных конкурсах.

В Южно-Уральском государственном техническом колледже реализовывают 40 дополнительных образовательных программ, предназначенных для переподготовки и повышения квалификации специалистов и рабочих кадров.

Собственная система менеджмента качества соответствует требованиям стандарта ИСО 9001:2008, что обеспечивает гарантию высокого уровня качества подготовки специалистов.

Миссией колледжа является реализация основных и дополнительных профессиональных образовательных программ с целью формирования общих и профессиональных компетенций конкурентоспособного специалиста с развитыми социально – значимыми качествами, нацеленного на саморазвитие. Организационная структура колледжа является матрично-проектной, представляющей собой взаимосвязанную модель структурных подразделений колледжа - отделов: библиотеки, бухгалтерии, воспитательного отдела, информационного и научно-методического центров, отдела кадров, представительства по качеству, отдела по связям с общественностью, редакционно – издательского отдела, службы главного инженера, службы связи, столовой, учебной части и хозяйственно – экономического отдела. Схема организационной структуры ЮУрГТК представлена ниже (см. рисунок 2).

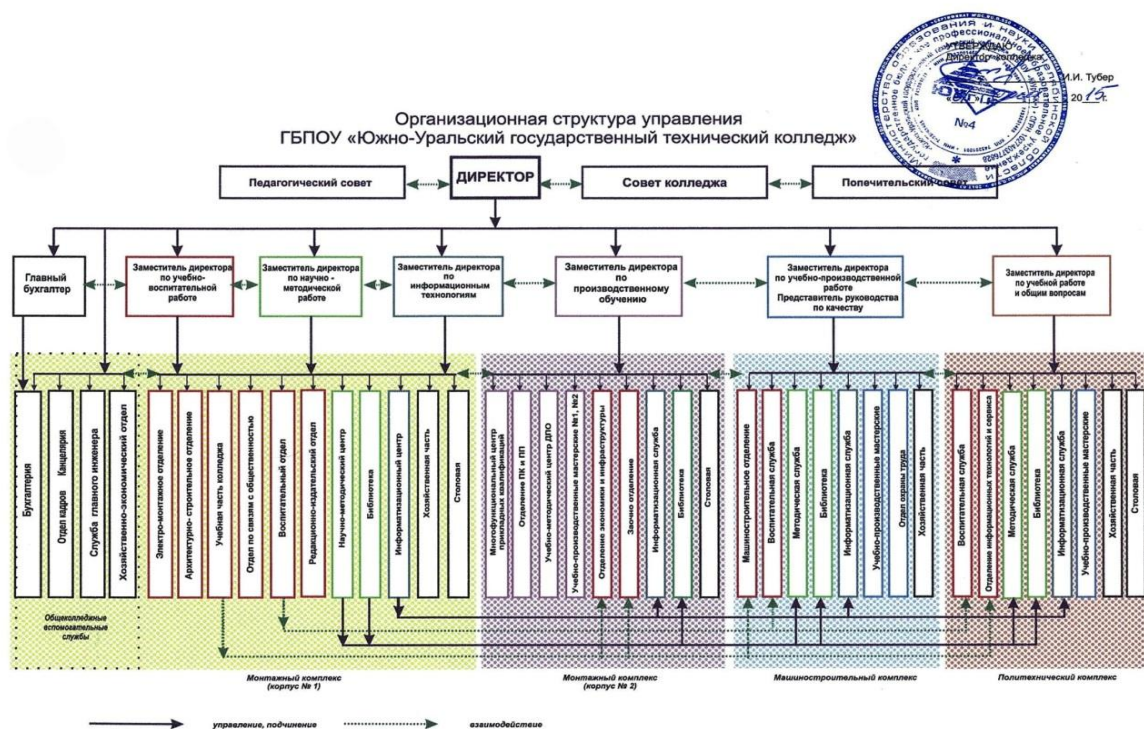


Рисунок 1. Организационная структура управления «ЮУрГТК» [43]

Учебная часть создана как структурное подразделение колледжа в 2002 году. Учебная часть находится в каждом учебном корпусе колледжа. Сотрудники учебной части занимаются организацией и контролем учебного процесса.

Структура организации учебной части ЮУрГТК состоит из трех комплексов:

- монтажный комплекс;
- политехнический комплекс;
- машиностроительный комплекс

В свою очередь колледж объединяет в себе 5 отделений:

- отделение экономики и инфраструктуры. Обучение реализуется в рамках следующих специальностей: «Экономика и бухгалтерский учет», «Земельно - имущественные отношения», «Водоснабжение и водоотведение», «Садово-парковое и ландшафтное строительство».

- машиностроительное отделение. В данном отделении ЮУрГТК готовят специалистов по следующим направлениям: «Литейное производство черных и цветных металлов», «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования», «Технология машиностроения, автоматизация технологических процессов и производств».

- отделение информационных технологий и сервиса. Подготовка специалистов осуществляется по следующим направлениям: «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта», «Информационные системы» (по отраслям), «Автомобиле и тракторостроение», «Программирование в компьютерных системах, прикладная информатика» (по отраслям).

- архитектурно - строительное отделение. Обучение проходит по направлениям: «Архитектура и «Строительство и эксплуатация зданий».

- электромонтажное отделение. На отделении ведется подготовка студентов по двум специальностям: «Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий», «Сети связи и системы коммуникации».

Директором Южно-Уральского государственного технического колледжа является кандидат педагогических наук, заслуженный учитель России – Игорь Иосифович Тубер.

Заместителем директора по учебно–воспитательной работе является Сергей Леонидович Родионов. По производственному обучению – Александр Анатольевич Ярошенко, по учебно–производственной работе – Елизавета Александровна Степанова. В 2013 году заместителем директора по информационным технологиям стал Илья Владимирович Беляков. В этом же году Татьяна Юдовна Крашакова была назначена на должность заместителя директора по научно–методической работе. С 5 ноября 2013 года Константин Николаевич Семендяев стал заместителем директора по

учебной работе и общим вопросам в Южно-Уральском государственном техническом колледже.

Педагогический состав ЮУрГТК состоит из 171 преподавателя. Из них только 5 имеют среднее профессиональное образование, все остальные – высшее профессиональное образование. Следует отметить, что 93 преподавателям присвоена высшая квалификационная категория, 71 имеют первую категорию и один преподаватель второй категории. Остальные 5 работают в образовании менее 2-х лет, один человек находится в декретном отпуске. Из общего числа педагогических работников 117 имеют педагогический стаж не менее 10 лет, из которых 20 работают в сфере образования свыше 30 лет.

Южно-Уральский государственный технический колледж владеет необходимой для качественного осуществления образовательного процесса учебно – материальной базой. Общая площадь колледжа составляет 61126 кв.м. Имеются 60 объектов недвижимости. Во владения колледжа входят: 4 учебных корпуса, 2 стадиона, спортивные площадки, 9 учебно-производственных мастерских, 1 лыжная база, 6 спортивных залов, 3 учебных полигона, 76 кабинетов профессионального цикла, 4 библиотеки, 33 кабинета по общеобразовательным дисциплинам и дисциплинам циклов ОГСЭ и ЕН, 54 учебных лабораторий, 25 аудиторий, оснащенных интерактивными досками или мультимедийными установками, 30 компьютерных классов.

Предусмотренное основными профессиональными образовательными программами выполнение лабораторных работ и практических занятий обеспечивается учебными лабораториями, которые оснащены учебно-лабораторными стендами и другим оборудованием.

Доступ к информационным системам отражен на следующем рисунке:

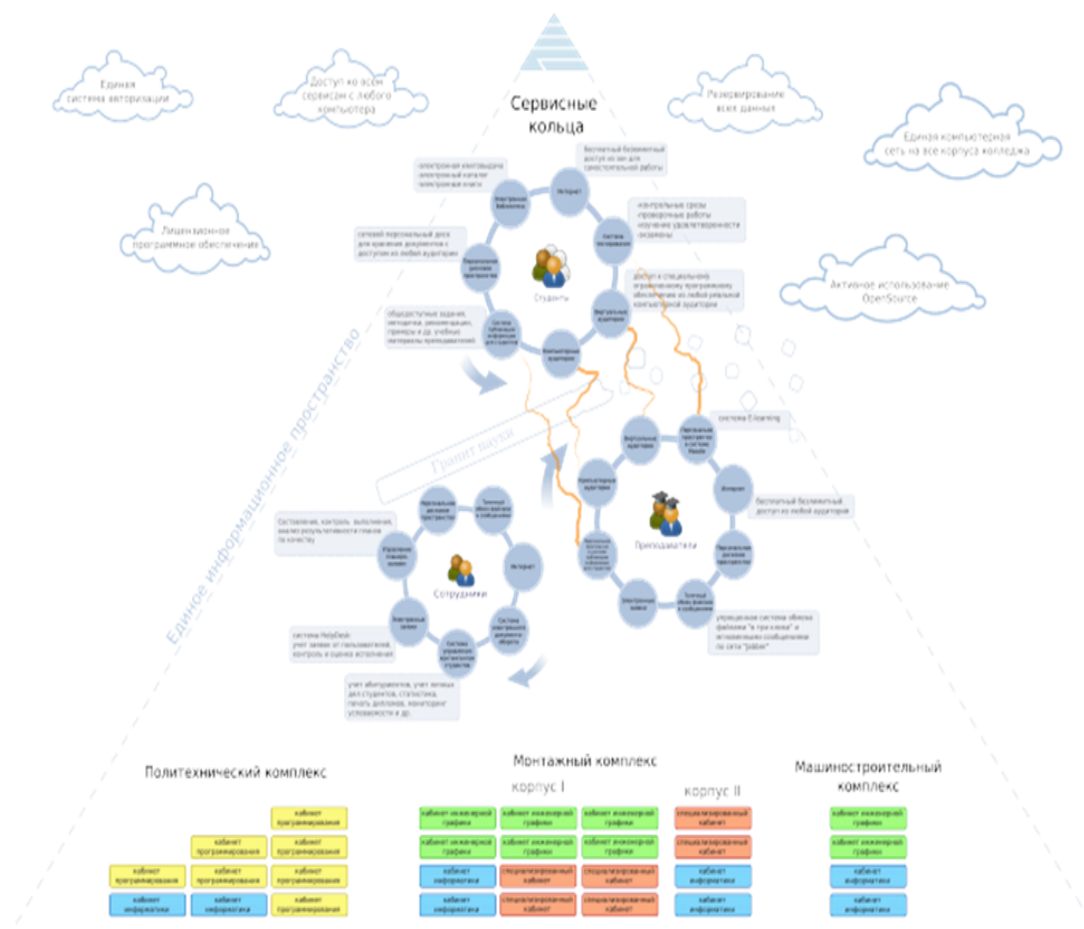


Рисунок 2. Информационное пространство «ЮУрГТК» [43]

К электронным образовательным ресурсам можно отнести:

- электронные библиотеки
- видеолекции
- поисковые системы

Стратегическая цель колледжа в области качества заключается в обеспечении условий реализации основных и дополнительных профессиональных образовательных программ для удовлетворения потребностей всех категорий обучающихся, персонала колледжа, заинтересованных социальных партнеров, государства и общества, в целом.

Политику ЮУрГТК в области качества можно охарактеризовать следующими пунктами:

- руководство колледжа имеет намерения осуществлять образовательный процесс на основе системы менеджмента качества, разработанной в соответствии с ГОСТ ISO 9001-2011, поддерживать

сертифицированную систему менеджмента качества в рабочем состоянии с непрерывным улучшением, вовлекая весь коллектив колледжа в процесс совершенствования качества подготовки специалистов;

- непрерывное изучение и отслеживание запросов всех категорий потребителей, стремление оперативного выполнения их требований в области качества и исследования уровня удовлетворенности;

- стремление к внедрению инноваций;

- формирование студента как гражданина, образованного человека и конкурентоспособного профессионала с творческим проектным мышлением, развитыми управленческими умениями и способностью к саморазвитию;

- забота о здоровье сотрудников и студентов, обеспечиваем комплексную безопасность образовательного процесса в соответствии с ГОСТ Р 54934-2012/OHSAS 18001:2007;

- развитие взаимовыгодных отношений с работодателями, которые заинтересованы в социальных партнерах.

Целями колледжа в области качества являются:

- формирование общих и профессиональных компетенций для успешного включения специалистов в инфраструктуру экономики и социальной сферы;

- обеспечение становления специалиста, обладающего творческим мышлением, навыками в управлении и саморазвитии, социально-значимыми качествами личности;

- удовлетворение всех категорий обучающихся, членов коллектива, работодателей, заинтересованных социальных партнеров, государства и общества в целом;

- совершенствование системы управления колледжем для повышения качества подготовки выпускников;

- профессиональное и социальное развитие коллектива;

- обеспечение положительной динамики развития колледжа для успешного продвижения выпускников на рынке труда;

- обеспечение комплексной безопасности образовательного процесса в соответствии с ГОСТ Р 54934-2012/OHSAS 18001:2007.

ФГОС СПО представляет собой совокупность обязательных требований к среднему профессиональному образованию по специальности 08.02.01 «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений [43]». В данном документе указан перечень общих и профессиональных компетенций, которыми должен обладать специалист (Приложение 4) .

Учебный план по специальности 08.02.01 «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений» предусматривает изучение следующих учебных циклов: общего гуманитарного и социально-экономического; математического и общего естественнонаучного; профессионального; и разделов: учебная практика; производственная практика (по профилю специальности); производственная практика (преддипломная); промежуточная аттестация; государственная (итоговая) аттестация (подготовка и защита выпускной квалификационной работы).

Программа учебной дисциплины «Экономика организации» является частью основной профессиональной образовательной программы по специальности «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений», базовой подготовки.

Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной программы: дисциплина общепрофессионального цикла (ОП.06).

Цели и задачи учебной дисциплины-требования к результатам освоения учебной дисциплины:

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен уметь:

-находить и использовать необходимую экономическую информацию;

- рассчитывать по принятой методологии основные технико-экономические показатели деятельности организации;

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен знать:

- общие положения экономической теории;
- организацию производственного и технологического процессов;
- механизмы ценообразования на продукцию (услуги), формы оплаты труда в современных условиях;
- материально-технические, трудовые и финансовые ресурсы отрасли и организации, показатели их эффективного использования
- методику разработки бизнес-плана

Рекомендуемое количество часов на освоение программы учебной дисциплины:

максимальной учебной нагрузки студента 78 часов, в том числе:

обязательной аудиторной учебной нагрузки обучающегося 52 часа; самостоятельной работы обучающегося 26 часа.

Объем часов дисциплины «Экономика организации» представлена в Таблице 1. Данная информация была взята с официального сайта ЮУрГТК [43].

Таблица 1

Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	78
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	52
в том числе:	
Лабораторные работы	-
Практические занятия	8
Контрольные работы	-
Самостоятельная работа студента (всего)	26

в том числе:	
Работа с различными информационными источниками, реферативная работа;	1
Расчетно-графическая работа (расчетные задания, графические задания);	17
Домашняя контрольная работа;	1
Составление таблиц;	3
Подготовка к тестированию	1
Разработка и составление бизнес-плана	3
Итоговая аттестация в форме – дифференцированный зачёт	

Для реализации программы учебной дисциплины колледж располагает кабинетом «Социально-экономические дисциплины».

Оборудование учебного кабинета:

- места для обучающихся и преподавателя;
- комплект плакатов, схем по экономике.

Технические средства обучения:

- мультимедийный проектор, ПК, экран.

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, что представлено в Таблице 2 [43].

Таблица 2

Результаты обучения и методы контроля результатов обучения

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
Умения	
- находить и использовать необходимую экономическую информацию;	Оценивание практических работ, расчётных работ
- рассчитывать по принятой методологии основные технико-экономические	Оценивание практических работ, расчётных работ

показатели деятельности организации;	
Знания	
- общие положения экономической теории;	Тестирование, устный опрос, проверка рефератов
- организацию производственного и технологического процессов;	Тестирование, устный опрос, проверка самостоятельной работы
- механизмы ценообразования на продукцию (услуги), формы оплаты труда в современных условиях;	Тестирование, устный опрос
- материально-технические, трудовые и финансовые ресурсы отрасли и организации, показатели их эффективного использования	Тестирование, устный опрос
- методику разработки бизнес-плана	Тестирование, устный опрос, презентация

Следует отметить, что результатами успешного освоения любой образовательной программы могут стать следующие характеристики деятельности студента:

- проявление интереса к специальности в процессе учебной деятельности и на практике, через участие в конкурсах, различных мероприятиях, проводимых в рамках специальности;

- рациональность планирования и организации собственной деятельности;

- самостоятельность в принятии оптимальных решений в стандартных и нестандартных ситуациях;

- способность осуществлять своевременный контроль и корректировку деятельности в соответствии с нормативной документацией;

- владение профессиональной лексикой, этическими нормами поведения, приемами саморегуляции поведения в процессе межличностного общения;

- выполнение взятых обязательств в установленные сроки;
- корректное взаимодействие и эффективное общение с обучающимися в группе, преподавателями и мастерами;
- объективность оценки своей деятельности по решению профессиональных задач;
- проявление стремления к самосовершенствованию, самореализации, приобретению новых знаний, к постоянному профессиональному росту через организацию собственной деятельности;
- владение самоанализом.

Для исследования особенностей мотивации профессиональной деятельности студентов я использовала методику «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. А. Реана); методика А.А.Реана «Мотивация успеха и боязни неудач».

Главными задачами применения этих методик является изучение профессиональной мотивации студентов и выявление состояния профессиональной активности студентов профессиональных организаций. Основным этапом, в котором были решены данные задачи, был констатирующий.

В исследовательской работе принимали участие студенты пятого курса Южно-Уральского государственного технического колледжа. Началом исследовательской работы стало констатирующее исследование, целью которого было выявление уровня сформированности профессиональной активности студентов.

Важным моментом был вопрос о выборе измерительного инструментария, который можно было использовать на всех этапах опытно-экспериментальной работы. Измерительный инструментарий должен был удовлетворять ряду требований. Во-первых, методы измерения должны взаимодополнять и взаимопроверять друг друга. Во-вторых, полученная в ходе эксперимента информация должна однозначно выражать состояние процесса формирования профессиональной активности, быть объективным

и достаточным. Кроме того, необходимо учитывать и временные траты на проведение того или иного компонента, поэтому необходимо было учитывать и такую характеристику как оперативность метода.

Для выявления уровня сформированности профессиональной активности я использовала такой метод как тестирование.

В исследовательской работе принимали участие студенты 5 курса Южно-Уральского государственного технического колледжа. Количество студентов, принимавших участие в исследовании, составило 20 человек. Диагностика проводилась при использовании вышеперечисленных методик.

На первом этапе исследования нами были определены особенности мотивации профессиональной деятельности студентов с помощью методики К. Замфир в модификации А. Реана (Приложение 2). Данная методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. Известно, что о внутренней мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

В результате обработки данных по методике К. Замфира установлено, что у большинства студентов преобладает промежуточный мотивационный комплекс (55%), представленный следующими сочетаниями: $ВМ < ВПМ > ВОМ$ и $ВМ > ВПМ < ВОМ$, а у 35% опрошенных присутствует оптимальный мотивационный комплекс,

представленный следующими сочетаниями ($BM > BPM > BOM$ и $BM = BPM > BOM$). Можно предположить, что студенты с данным мотивационным комплексом на момент поступления в вуз имели определенные знания об особенностях данной профессии, были нацелены на получение образования в данном направлении. Так как удовлетворенность студента избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий - внешней отрицательной. Если активность мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, то эмоциональная нестабильность становится ниже. У большинства студентов внутренняя мотивация преобладает над внешней, то есть выбранная ими профессия может являться самоцелью, а не средством достижения других целей.

Таким образом, лишь 7 студентов полностью удовлетворены избранной профессией, их активность мотивирована самим содержанием профессиональной деятельности. Такие студенты имеют потребность в добросовестном выполнении своей профессиональной деятельности, они заинтересованы в ее успешных результатах и готовы применить полученные знания, умения и навыки на практике.

Только на основе высокого уровня сформированности мотивации возможно эффективное развитие профессиональной образованности и культуры личности.

У двух студентов выявлен худший мотивационный комплекс ($BOM > BPM > BM$). Это означает, что профессиональная деятельность обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак», которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией. То есть, уровень эмоциональной нестабильности выше.

Можно предположить, что студенты, у которых внешняя мотивация преобладает над внутренней, либо внешняя отрицательная выше, чем внешняя положительная, на момент поступления в вуз придерживались советов родителей, друзей. Они имели слабое представление об особенностях данной профессии. Целью для данной группы студентов может выступать сам факт окончания вуза и получение высшего образования. После окончания вуза, они не приступают к профессиональной деятельности, а пытаются реализовать себя в другой области.

На втором этапе исследования была использована методика А.А.Реана «Мотивация успеха и боязни неудач», направленная на выявление позитивной или негативной мотивации личности (Приложение 3).

В исследовании принимало участие 20 студентов 5 курса Южно - Уральского государственного технического колледжа.

Результаты методики свидетельствуют о том, что 45% опрошенных студентов имеют позитивную мотивацию, 35% – мотивационный комплекс выражен не ярко и 20% имеют негативную мотивацию. Полученные данные позволяют говорить о том, что в группе испытуемых студентов преобладает средний уровень развития мотивации. Это говорит о том, что в дальнейшем можно говорить о нацеленности личности именно на положительный результат.

Наличие позитивной мотивации говорит о внутреннем движущем факторе развития личности. Данная группа студентов имеют либо оптимальный мотивационный комплекс, либо промежуточный. По использованной методике на вопрос «включаясь в работу, как правило, оптимистично надеюсь на успех», 17 человек ответило «да». На вопрос «в случае неудачи при выполнении чего-либо, от поставленной цели, как правило, не отказываюсь» положительный ответ дали 12 студентов. Данный факт свидетельствует о том, что в основе активности таких

студентов лежит надежда на успех и уверенность в своих силах. В профессиональной деятельности данная группа студентов будет действовать исходя из своих собственных мотивов. В этом случае внешние стимулы не сыграют большой роли. Подтверждение этому может послужить тот факт, что на вопрос «продуктивность деятельности в основном зависит от моей собственной целеустремленности, а не от внешнего контроля» студенты дали положительный ответ.

В результате обработки данных было выявлено, что 2 студента набрали баллы в диапазоне от 1 до 7 баллов. Это означает, что они мотивированы на неудачу, их деятельность характеризуется отсутствием активности и наличием негативных ожиданий. При выполнении любого задания основной потребностью будет избегание наказания и продумывание путей, которые позволят уйти от возможной неудачи, вместо того, чтобы думать о способах достижения успеха.

Данная группа студентов на вопросы «при чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих неудач» и «не очень настойчив в достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль» ответили положительно. Можно подвести итог, что приступив к профессиональной деятельности, таких студентов необходимо будет постоянно стимулировать.

Таким образом, проведенное исследование позволило более детально рассмотреть особенности мотивационной сферы студентов. На основании результатов можно выделить следующие направления развития мотивации профессиональной деятельности студентов: формирование положительного отношения к процессу обучения профессиональной деятельности, интереса к профессии педагога; развитие адекватной самооценки своих педагогических способностей; формирование целеполагания, в основе которого лежит понимание смысла обучения, осознания его важности для собственной личности и профессиональной деятельности; обучение самостоятельному решению профессиональных

задач и применению полученных в вузе теоретических знаний к решению этих задач. Реализации данных путей будет способствовать высокий уровень профессиональной подготовки студентов в вузе, широкое вовлечение будущих специалистов в профессиональную деятельность.

2.2 Рекомендации по разработке приемов стимулирования студентов профессиональной образовательной организации к будущей профессиональной деятельности

Вопрос о выборе приемов стимулирования студентов профессиональных образовательных организаций к будущей профессиональной деятельности в каждой профессиональной образовательной организации должен быть одним из самых важных. Так как то, насколько серьезно подойдут к этому вопросу, в конечном счете будет зависеть процесс становления студента как профессионала. Именно в колледжах закладываются основы личностных качеств специалиста.

Под приемом стимулирования профессиональной деятельности мы понимаем конкретную операцию взаимодействия субъекта на объект с целью повлиять на поведение человека в области профессиональной деятельности и повысить эффективность ее выполнения.

В период прохождения педагогической практики в Южно-Уральском государственном техническом колледже нами были осуществлены анкетирование и анализ занятия, в ходе которого можно было выявить основные приемы стимулирования студентов к будущей профессиональной деятельности, которые используются в данной образовательной организации.

В анкетировании принимало участие 10 преподавателей, которым необходимо было дать ответ на 4 вопроса (Приложение 5). На вопрос «Знаете ли вы, что такое прием стимулирования студентов к профессиональной деятельности» положительный ответ дали все преподаватели. Но после того как нужно было дать определение данному термину, правильно ответили только 60 %. На вопрос «Какие приемы стимулирования вы знаете» правильно дали ответ лишь 50% преподавателей. Самым распространенным вариантом ответа был «беседа» и «видеофильм». О редкости применения преподавателями приемов

стимулирования студентов к профессиональной деятельности можно судить по ответам на вопрос «Как часто вы применяете приемы стимулирования студентов к профессиональной деятельности». 10% дали ответ «раз в семестр», 60% преподавателей применяют их не чаще трех раз в семестр, остальные 30% считают, что нет необходимости их применять. Таким образом, преподавательский состав не в полной мере осведомлен в вопросе применения приемов стимулирования студентов к будущей профессиональной деятельности.

В ходе анализа занятия, необходимо отметить, что акцент был именно на практической составляющей, на применении полученных знаний в профессиональной деятельности. Учащихся стимулировали путем участия в различных конкурсах, где они могли бы проявить свои профессиональные навыки и качества. Также проведение множества экскурсий на предприятия и организации, которые в дальнейшем могли бы стать местом их работы.

Немаловажную роль в стимулировании студентов к профессиональной деятельности играет и сам педагог. В данном случае он сам выступает как прием, способ воздействия на студента, активизацию его как профессионала. Манера поведения, качества, установки педагога, его профессиональный опыт, особенно если он в интересующей студентов области, все это может побудить в учащихся желание реализовать себя в профессиональной карьере.

Преподаватель играл роль наставника, который на каждом занятии говорил о том, что к нему можно обратиться за советом касательно их дальнейшей профессиональной деятельности, всегда делился своим опытом работы. Всю теорию подтверждал примерами из практики, обозначал, что конкретно пригодится в реализации профессиональной карьеры. Педагог давал установку действовать прежде всего на результат, а не на оценку. Он вселял уверенность в успешное будущее каждого студента как специалиста. Но было заметно, что студентам не хватало занятий, в

которых они смогли бы принять участие, проявить активность и попробовать себя в роли специалиста.

Данные приемы стимулирования продуктивны, но требуют количественного дополнения для более эффективного результата. Также следует отметить, что некоторые из приемов имели свои недочеты. Проведение экскурсий предполагает появление заинтересованности у студентов, но иногда другие обстоятельства перевешивают в свою пользу. Кто-то из студентов предпочитает остаться дома или заняться другими делами, вместо того, чтобы пойти на экскурсию. Проводить такие мероприятия необходимо без отрыва от учебного процесса, либо под строгим контролем сопровождающего, который отмечал бы отсутствующих.

Поведение преподавателя, его наставления, могут оставить свой след на представлении студента в роли будущего специалиста. Но не все учащиеся так восприимчивы к словам педагога, поэтому по отношению к ним данный прием не даст необходимого результата.

На основании анкетирования и проделанного анализа занятия мы посчитали нужным выделить рекомендации по разработке приемов стимулирования студентов профессиональных образовательных организаций к будущей профессиональной деятельности. Ими стали:

- действия, направленные на стимулирование студента должны быть направлены на формирование мотивов профессиональной деятельности. Наличие мотивов способствует закреплению сделанного им профессионального выбора и включению учащихся в творческий поиск по приобретаемой специальности, облегчает процесс адаптации к будущей профессиональной деятельности. А внешние стимулы должны стать основой для формирования профессиональных мотивов.

- Особое внимание необходимо уделять именно учебной деятельности, так как именно в процессе ее осуществления происходит знакомство с профессией, основными тезисами, особенностями. От того,

каким образом будет построен образовательный процесс, во многом зависит появление интереса к профессиональной деятельности, его дальнейшее закрепление.

- Создание и поддержание образа «преподаватель - наставник». Прежде всего, перед педагогом стоит задача формирования положительного отношения к профессии. Необходимо подбадривать и одобрять выбор профессии студентов, делать акцент на важных профессиональных компетенциях и специфических вопросах, выделять данную специальность из общей массы по критерию востребованности и полезности. Преподаватель должен направлять студентов, консультировать по возникшим вопросам, быть профессионально компетентным, вселять уверенность, что каждый студент сможет реализовать себя в предстоящей профессиональной деятельности. При выполнении студентами каких-либо практических заданий, связанных со специальностью, необходимо поощрять их, отмечать правильность их действий. В материале, излагаемом педагогом должна прослеживаться связь получаемых теоретических знаний с будущей профессиональной деятельностью и актуальность приводимых примеров.

- Практическая ценность. Студент должен попробовать себя в роли специалиста, проверить, насколько хорошо он владеет полученными навыками. Этого можно достигнуть путем решения различных ситуационных задач, деловых игр, посещения практических занятий.

Стимулирование формирования мотивов профессиональной деятельности возможно при соблюдении ряда педагогических условий:

-реализация принципа постепенного введения в профессию, позволяющего расширить представление о профессии;

- формы и методы технологии постепенного введения в профессию будут влиять на изменение личностных смыслов, стимулируя процесс принятия профессии, формируя мотивы профессиональной деятельности;

- педагогические условия, направленные на освоение представлений о профессии будут способствовать функционированию механизма интериоризации профессиональных знаний, умений, навыков. Студент должен начать осознавать, что освоение профессиональной деятельности начинается с вполне доступных для него, элементарных действий.

По - нашему мнению, эффективное стимулирование студентов к будущей профессиональной деятельности подразумевает использование приемов, основанных на практической значимости данной деятельности. То есть приемы должны быть нацелены на применение знаний на практике, на создании условий для творческой активности, на подготовку к профессиональному общению.

Используя данные критерии, мы разработали деловую игру, направленную на стимулирование студентов профессиональных образовательных организаций к будущей профессиональной деятельности.

Обоснованием выбора используемого нами приема стал тот факт, что деловые игры способствуют стимулированию студентов к выполнению профессиональных обязанностей в будущем, развитию личности профессионала, формированию таких качеств как инициатива и самостоятельность в принятии решений. Они отражают логику практической деятельности, являются не только эффективным средством усвоения знаний, но и способом подготовки к профессиональному общению. С помощью деловой игры студент может наглядно представить последствия принятых им решений, проверить альтернативные варианты действий. Рассмотренные преимущества определили успешность применения данного приема в учебном процессе.

В условиях современности, когда растут требования к качествам профессионала, становятся необходимы специалисты с творческим типом мышления, способные брать на себя инициативу. Это подталкивает к поиску новых подходов к подготовке специалистов.

Также обратим внимание на то, что потенциальные работодатели помимо стандартной, базовой профессиональной подготовки студентов все больше начинают уделять внимание к самой личности, которая умеет самосовершенствоваться, разрабатывать собственную стратегию поведения и самостоятельно принимать решения. Исходя из этого, профессиональным образовательным организациям необходимо применять не только традиционные методы обучения, но еще и инновационные, которые позволят студентам овладеть практическими навыками работы. То есть, в современном образовании происходит переход от знаниево-ориентированного подхода на личностно-ориентированный. Большое внимание стало уделяться человеку как личности со своими индивидуальными особенностями.

В процессе проведения деловой игры у участников формируется и закрепляется механизм поиска решения проблемы. Также она оказывает корректирующее воздействие на психологию студентов, так как лишена эмоциональной напряженности, свойственной традиционным методам обучения и ориентирует участников на более полное восприятие ситуации.

Для наглядности значительной роли применения деловой игры в профессиональной деятельности, а именно в использовании ее как приема стимулирования к осуществлению профессиональной деятельности студентов, нами была разработана деловая игра «Хочу и действую».

Участниками игры были студенты 5 курса специальности «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений» Южно - Уральского государственного технического колледжа.

Ход занятия:

1. Вступительное слово преподавателя.

Деловые игры позволяют увеличить масштаб охвата действительности, наглядно представляют последствия принятых решений, дают возможность проверить альтернативные решения. Именно поэтому я

считаю целесообразным сделанный выбор такого метода обучения как деловая игра.

2. Обсуждение целей и задач урока.

Целями нашего занятия являются:

- ознакомить учащихся с некоторыми сведениями об особенностях организации отбора персонала.

- создать условия, обеспечивающие воспитание интереса к будущей профессии, воспитание умения адаптироваться в современном мире.

- способствовать формированию профессионально важных свойств и качеств, содействовать развитию умений применять полученные знания в нестандартных (типовых) условиях.

Задача: выработать навыки избирательного поведения.

3. Объяснение правил деловой игры.

Ребята, сегодня на занятии вам предлагается принять участие в деловой игре «Хочу и действую». Деловая игра подразумевает, что вы со всей серьезностью примете правила игры и предлагаемые вам возможные жизненные обстоятельства. Успех игры зависит от вашей способности вжиться в предлагаемые жизненные роли, принять предлагаемую ситуацию и придумать собственную стратегию поведения. Сегодня вам представится возможность показать свои профессиональные, организаторские, коммуникативные и творческие способности.

Итак, известная строительная компания «Нет границ» недавно появилась на рынке, но уже успела зарекомендовать себя как престижное и желаемое место работы для самых различных профессий. Работники этой фирмы характеризуют свое рабочее место как действенный способ реализации амбиций и построения успешной карьеры. В связи со своей успешностью фирма «Нет границ» расширяется. Аналитики по маркетингу составили долгосрочный проект по открытию филиалов в разных городах. Теперь на данное предприятие требуются работники. Представьте, что вам выпала возможность попробовать себя в качестве претендентов на такие

должности как главный инженер проекта, начальник технического отдела, инженер-технолог, мастер строительных и монтажных работ. В дальнейшем есть вероятность быстрого карьерного роста. Для достижения поставленной цели необходимо пройти собеседование, которое также будет состоять из нескольких этапов.

У нас будет работать комиссия по приему на работу (жюри). Вы все хотите заключить трудовой договор с данной фирмой. Для этого необходимо убедить комиссию предоставить вакансию именно вам.

Составьте для себя историю и, устраиваясь на работу, расскажите, почему вы хотите работать в данной фирме, где работали ранее, что умеете делать. Сформулируйте также идею, которой вы могли бы заинтересовать фирму. Расскажите о своем образовании, как оно может пригодиться вам в данной деятельности. Постарайтесь убедить членов комиссии в ценности вашей кандидатуры для фирмы.

4. Проведение деловой игры

Количество участников 20. Ведущий выдает карточки, на пяти их них написано «Комиссия». Выбранные 4 человека играют роль членов совета директоров, которые будут проводить испытания, оценивать работу участников и решать исход собеседования. Остальные 16 человек делятся на 4 команды (по жетонам, полученным в начале игры).

Позвольте представить компетентное жюри в составе: указываются любые 4 человека.

4.1 Работа групп.

Заполнение вакансии специалистов филиала (начальник технического отдела, менеджер по продажам, мастер строительных и монтажных работ). Для этого: ведущий называет вакантное место, выясняет количество претендентов на эту вакансию, претенденты по очереди представляют себя как специалиста, составив легенду (время представления – 1 минута на каждого участника, время на задумку – 7 минут). Жюри определяет по каждой специальности лучшего (5 минут). Во

время подготовки групп к конкурсу жюри составляют список компетенций, которыми должен обладать претендент на каждую вакансию (7 минут).

4.2 Выполнение творческого задания командами. (7 минут).

Вы являетесь участниками тендерных торгов. Вам поступил заказ. Требуется разработать дизайн коттеджа с учетом пожеланий клиента.

Основные критерии заказчика: супружеская пара хочет построить семейный коттедж с общей площадью 120 квадратных метров, огород площадью 8 соток. В семье 5 человек. Из них двое детей: новорожденная девочка и девятилетний мальчик. Так же в доме будет жить инвалид – колясочник.

Представить свою творческую работу (время – 3 минуты).

Команды выбирают своего кандидата на должность главного инженера проекта (5 минут на задумку истории). В то время как кандидаты готовятся к собеседованию, совет директоров придумывают вопросы для них.

Участники команд готовят по несколько вопросов для пресс-конференции кандидатов (по 2-3 вопроса для каждого кандидата из другой команды).

4.3 Предвыборная кампания главного инженера проекта (8 минут),

Претенденты на должность главного инженера проекта приглашаются на сцену, садятся на приготовленные места. Затем, по очереди каждый участвующий в предвыборной кампании представляет себя, знакомя со своей историей, отвечает на вопросы, подготовленные другой командой (время представления – 1 минута).

4.5 Подведение итогов игры.

Подводятся итоги работы комиссии и называются победители. (Каждый победивший в конкурсе вакансий приносит 1 балл своей команде). Называется командный победитель творческого конкурса. Вручаются договора приема на работу (2 минуты).

6. Итог урока. Заполнение карты самоконтроля учащихся.

Перед тем как применить на практике данную игру на студентах 5 курса специальности «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений», мною был разработан план-конспект занятия (Приложение б).

5. Проведение рефлексии занятия. Студенты, закончите предложение «данная деловая игра позволила мне...»

6. Оглашение домашнего задания.

Данный прием стимулирования был использован в ходе прохождения практики в Южно - Уральском государственном техническом колледже. На одном из практических занятий у 5 курса специальности «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений» мною была проведена описанная ранее деловая игра. На занятии присутствовал педагог, который подтвердил, что после ее внедрения в учебный процесс стали заметны изменения, свидетельствующие о положительном результате. Его показателями стали:

- вовлеченность студентов в процесс проведения деловой игры;
- демонстрация творческих идей;
- преодоление психологических барьеров;
- проецирование себя в роли будущего специалиста;
- расширение профессионального мышления;
- повышение профессиональной активности студентов.

Все эти показатели способствуют стимулированию студентов к будущей профессиональной деятельности. Данная деловая игра позволит представить реальные ситуации, которые могут произойти в будущей профессиональной деятельности. Происходит анализ самого процесса принятия решения, также описывается характер взаимодействия между его участниками. Особенностью деловой игры является то, что она выступает приемом, позволяющим освоить профессионально значимые компетенции и применить их на практике, поучаствовать в ситуации, приближенной к профессиональной деятельности.

Вывод по второй главе

Южно-Уральский государственный технический колледж является крупнейшей образовательной организацией среднего профессионального образования Южно-Уральского региона. Колледж показывает устойчивые результаты деятельности преподавателей и студентов, имеет сформированную разноуровневую образовательную среду, крепкие связи с предприятиями – работодателями и многочисленные награды за победу в престижных конкурсах.

Учебный план по специальности 08.02.01 «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений» предусматривает изучение следующих учебных циклов: общего гуманитарного и социально-экономического; математического и общего естественнонаучного; профессионального; и разделов: учебная практика; производственная практика (по профилю специальности); производственная практика (преддипломная); промежуточная аттестация; государственная (итоговая) аттестация (подготовка и защита выпускной квалификационной работы).

Место учебной дисциплины «Экономика организации» в структуре основной профессиональной программы: дисциплина общепрофессионального цикла (ОП.06).

В ходе проведенного исследования по методике, направленной на определение мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А. Реана) было выявлено, что у большинства студентов преобладает промежуточный мотивационный комплекс (53%), представленный следующими сочетаниями: $ВМ < ВПМ > ВОМ$ и $ВМ > ВПМ < ВОМ$, а у 33% опрошенных присутствует оптимальный мотивационный комплекс, представленный следующими сочетаниями ($ВМ > ВПМ > ВОМ$ и $ВМ = ВПМ > ВОМ$). На втором этапе исследования с помощью методики А.А.Реана «Мотивация успеха и боязни неудач», направленная на выявление позитивной или негативной мотивации

личности (Приложение 3). Результаты тестирования свидетельствуют о том, что 45% опрошенных студентов имеют позитивную мотивацию, 35% - мотивационный комплекс выражен не ярко и 20% имеют негативную мотивацию. Это говорит о том, что о большинстве студентов можно говорить как о личностях, нацеленных именно на положительный результат.

Проведенное анкетирование среди преподавателей ЮУрГТК дало нам понять, что необходимо уделить внимание рекомендациям по разработке приемов стимулирования студентов к будущей профессиональной деятельности.

Также, мы определили, что, используя данную игровую технологию, систему разработанных проблемных задач на занятии позволяет формировать профессиональное мышление учащихся и профессионально важные свойства и качества; помогают им адаптироваться в современном мире и ориентироваться в профессиональной сфере; применять полученные знания в решении жизненных проблем и задач. Деловая игра дает отличную возможность почувствовать, «что происходит, когда происходит вот это». Она подчеркивают значение чувств и эмоций в различных ситуациях, особенно в тех, которые связаны с человеческими взаимоотношениями. Позволяет студентам взглянуть на проблему с новой для себя точки зрения. Повышает интерес студентов, придают занятиям определенную динамику, благодаря чему слушатели могут изменить свое отношение к тем или иным вопросам. Деловая игра позволяет студентам почувствовать себя в реальной профессиональной ситуации и перепробовать все, что угодно, без страха совершить ошибку. Все вышеперечисленное способствует стимулированию студентов к будущей профессиональной деятельности.

Заключение

В данной работе мы изучили проблему стимулирования студентов профессиональных образовательных организаций к будущей профессиональной деятельности. По-нашему мнению, стимулирование – это целенаправленное применение по отношению к человеку стимулов, воздействующих на его активность.

Во введении определены цель, объект, предмет и задачи исследования. Там же указаны теоретическая и практическая значимость исследования, методы и база.

В первой главе мы определили сущность понятий «стимул» и «стимулирование». Стимулирование является необходимым элементом любой деятельности, возможностью получения эффективных результатов в процессе приобретения знаний, умений и навыков. Стимул профессиональной деятельности понимается как фактор, обуславливающий проявление профессиональной активности: потребности, цели, установки, чувство долга, интересы и т.п. Стимулирование профессиональной деятельности можно определить как внешнее побуждение, влияющие на поведение человека в области профессиональной деятельности, также способствующее повышению эффективности ее выполнения.

Также мы рассмотрели взаимосвязь понятий «стимул» и «мотив». Когда стимулы проходят через психологию и сознание людей и преобразуются ими, они становятся внутренними побудительными причинами или мотивами поведения студента. Мотивы - это осознанные стимулы [6, с. 70]. Это две стороны, две системы воздействия на студента, побуждения его к определенным действиям. Поэтому стимулирующее воздействие на студентов направлено преимущественно на активизацию функционирования студентов профессиональных организаций, а мотивирующее воздействие - на активизацию профессионально-

личностного развития студентов. Стимулы необходимо разрабатывать для каждого человека индивидуально, в соответствии с его актуальными потребностями, так как реакция на один и тот же стимул может быть различной [29, с.96]. Это означает, стимул способен трансформироваться в мотив, при таком условии, когда первое отвечает потребностям человека и не требует от него неприемлемых действий. Стимул направлен конкретно на удовлетворение потребности, а мотив уже является соединительным звеном между ними. Поэтому все стимулирующие действия должны детально прорабатываться, особенно теми людьми, которые их осуществляют по отношению к другим.

Стимулирование профессиональной деятельности студентов должно быть направлено прежде всего на формирование профессиональных мотивов [55, с.28]. Для этого необходим перенос общих мотивов личности в трудовые. В процессе профессионализации и подготовки к ней потребности студента должны найти свое отражение в деятельности. То есть должен произойти сдвиг мотивов на цель профессиональной деятельности.

На основании вышесказанного, мы пришли к выводу, что на практике необходимо применение механизмов сочетания мотивов и стимулов профессиональной деятельности. Но прежде чем искать пути и методы стимулирования студентов к профессиональной деятельности, нужно изучить и понять их мотивационную сферу, приоритеты.

Изучив психологическую готовность студентов профессиональных образовательных организаций к профессиональной деятельности, следует отметить, что она влияет на профессиональную направленность и формирование профессиональных способностей (профессионализма). Психологической готовность к профессиональной деятельности подразумевает образование таких необходимых отношений, установок, свойств личности, которые обеспечивают возможность

студенту сознательно включиться в трудовую деятельность и успешно ее выполнять.

Во второй главе мы провели исследование особенностей мотивации профессиональной деятельности студентов Южно-Уральского государственного технического колледжа и анкетирование среди преподавателей той же образовательной организации. Указали рекомендации по разработке приемов стимулирования студентов профессиональной образовательной организации к будущей профессиональной деятельности.

На первом этапе исследования мы использовали методику, направленную на определение мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А. Реана). Было выявлено, что у большинства студентов преобладает промежуточный мотивационный комплекс (53%), представленный следующими сочетаниями: $ВМ < ВПМ > ВОМ$ и $ВМ > ВПМ < ВОМ$, а у 33% опрошенных присутствует оптимальный мотивационный комплекс, представленный следующими сочетаниями ($ВМ > ВПМ > ВОМ$ и $ВМ = ВПМ > ВОМ$).

На втором этапе результаты методики А.А.Реана «Мотивация успеха и боязни неудач», направленная на выявление позитивной или негативной мотивации личности. Результаты методики свидетельствуют о том, что 45% опрошенных студентов имеют позитивную мотивацию, 35% - мотивационный комплекс выражен не ярко и 20% имеют негативную мотивацию. Полученные данные позволяют говорить о том, что в группе испытуемых студентов преобладает средний уровень развития мотивации. Это говорит о том, что в дальнейшем можно говорить о нацеленности личности именно на положительный результат.

Для успешной профессиональной деятельности необходимо формирование положительного отношения к процессу обучения профессиональной деятельности, интереса к профессии педагога и развитие адекватной самооценки своих педагогических способностей.

Анкетирование состояло из четырех вопросов, на основании которых можно было судить об уровне осведомленности преподавателей в вопросе применения приемов стимулирования студентов к будущей профессиональной деятельности. Результатом проведенного анкетирования стал факт, что половина опрошенных преподавателей не знают точного определения понятия приема стимулирования к профессиональной деятельности.

На основании анкетирования и проделанного анализа занятия мы посчитали нужным выделить рекомендации по разработке приемов стимулирования студентов профессиональных образовательных организаций к будущей профессиональной деятельности. Ими стали:

- действия, направленные на стимулирование студента должны быть направлены на формирование мотивов профессиональной деятельности. Наличие мотивов способствует закреплению сделанного им профессионального выбора и включению учащихся в творческий поиск по приобретаемой специальности, облегчает процесс адаптации к будущей профессиональной деятельности. А внешние стимулы должны стать основой для формирования профессиональных мотивов.

- Особое внимание необходимо уделять именно учебной деятельности, так как именно в процессе ее осуществления происходит знакомство с профессией, основными тезисами, особенностями. От того, каким образом будет построен образовательный процесс, во многом зависит появление интереса к профессиональной деятельности, его дальнейшее закрепление.

- Создание и поддержание образа «преподаватель - наставник». Прежде всего, перед педагогом стоит задача формирования положительного отношения к профессии. Необходимо подбадривать и одобрять выбор профессии студентов, делать акцент на важных профессиональных компетенциях и специфических вопросах, выделять данную специальность из общей массы по критерию востребованности и

полезности. Преподаватель должен направлять студентов, консультировать по возникшим вопросам, быть профессионально компетентным, вселять уверенность, что каждый студент сможет реализовать себя в предстоящей профессиональной деятельности. При выполнении студентами каких-либо практических заданий, связанных со специальностью, необходимо поощрять их, отмечать правильность их действий. В материале, излагаемом педагогом должна прослеживаться связь получаемых теоретических знаний с будущей профессиональной деятельностью и актуальность приводимых примеров.

- Практическая ценность. Студент должен попробовать себя в роли специалиста, проверить, насколько хорошо он владеет полученными навыками. Этого можно достигнуть путем решения различных ситуационных задач, деловых игр, посещения практических занятий.

После проведенного исследования, анкетирования и анализа занятия на основании рекомендаций по разработке приемов стимулирования студентов к профессиональной деятельности нами была разработана деловая игра «Хочу и действую». Так как данный прием стимулирования способствует ранее сказанным критериям, необходимым для успешной профессиональной деятельности. Деловая игра служит развитию и формированию личности, вырабатывает инициативу и самостоятельность в принятии решений, позволяет представить возможные педагогические ситуации.

Данный прием стимулирования был использован в ходе прохождения практики в Южно - Уральском государственном техническом колледже. На одном из практических занятий у 5 курса специальности «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений» мною была проведена описанная ранее деловая игра. После ее внедрения в учебный процесс стали заметны изменения, свидетельствующие о положительном результате. Его показателями стали:

- вовлеченность студентов в процесс проведения деловой игры;

- демонстрация творческих идей;
- преодоление психологических барьеров;
- проецирование себя в роли будущего специалиста;
- расширение профессионального мышления;
- повышение профессиональной активности студентов.

В ходе проделанной работы мы достигли поставленных ранее целей и задач. А именно:

- описали теоретические основы понятий «стимулирование» и «стимул» в профессиональной деятельности студентов профессиональных организаций;

- рассмотрели взаимосвязь стимулов и мотивов, специфику профессиональной мотивации деятельности студентов профессиональных организаций;

- применили на практике методики анализа мотивации профессиональной деятельности;

- проанализировали результаты исследования;

- разработали рекомендации, направленные на стимулирование студентов профессиональных образовательных организаций.

Библиографический список

1. Алексеева, М.И. Мотивация учения студентов и удовлетворенность выбором вузом [Текст]/ М.И. Алексеева // Эмоциональная регуляция учебной и трудовой деятельности – М.: Вирта, 2012. – с.34-37.
2. Антонов, Л.П. Практикум в учебных мастерских. Учебное пособие для студентов[Текст]/ Л.П. Антонов –М.: Просвещение, 2013. – 178с.
3. Асанова, И.И. Отношение студентов к образованию как общественной ценности [Текст]/И.И. Аксанова // Социология образования. Тезисы докладов Всесоюзной научно-методической конференции. –Л, 2012. – с. 23-24.
4. Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирование личности [Текст]/В.Г. Асеев – М.: Мысль, 2013. –158с.
5. Багдасарьян, Н.Г. Профессиональная культура инженера: механизмы освоения [Текст]/ Н. Г. Багдасарьян– М.: Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2012. – 258с.
6. Бакшаева, Н.А. Психология мотивации студентов: Учебное пособие[Текст]/Н.А. Бакшаева, А.А. Вербицкий. – М.:Логос, 2012. –184с.
7. Баранова, О.В. Мотивация социально-педагогической деятельности и её развитие у студентов педагогического колледжа[Текст]/ О.В. Баранова,Иркутск, 2012. – 131с.
8. Белкин, А.С. Ситуация успеха. Как ее создать: Книга для учителя[Текст]/А.С. Белкин – М.:ИНФРА-М, 2013.–280с.
9. Бобкова, Т.С. Народное образование. Педагогика[Текст]/ Т.С. Бобкова, О.Б. Бобков //Психолого-педагогическая модель формирования учебно-профессиональной мотивации студентов экономического ВУЗа, 2014.–№54.–с.1-7.

10. Болгарина, Е.В. Актуальные проблемы естественных и гуманитарных наук[Текст]/ Е.В. Болгарина, Н.В. Хохлова// Оценка готовности бакалавров к профессиональной деятельности, 2015.– №1-2.– с.60-64.
11. Булгаков, Ю.В. Инновации в науке [Текст]/ Ю.В. Булгаков// Роль профессиональной направленности в техническом ВУЗе, 2016.– №6.– с.7-10.
12. Буланова-Топоркова М.В. Педагогика и психология высшей школы[Текст]/ М.В. Буланова – Топоркова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2013. – 544с.
13. Васильев, И.А. Мотивация и контроль за действием[Текст]/ И.А. Васильев– М.: Изд-во Московского университета, 2012. – 144с.
14. Васильев, И.А. Особенности мотивации и целеобразования в учебной деятельности студентов младших курсов[Текст]/ И.А. Васильев // Вестн. Моск. Ун-та, серия 14, психология, 2013, №2. – с. 20-30.
15. Вилюнас, В.К. Психологические механизмы мотивации человека[Текст]/ В.К. Вилюнас – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. –288с.
16. Виштак, О.В. Мотивационные предпочтения абитуриентов и студентов[Текст]/ О.В. Виштак // Социол.исслед. –М.: Клувер, 2012. – №2. –с.15-19.
17. Дворникова, И.Н. Изучение формирования психологической готовности студентов-психологов к будущей профессиональной деятельности [Текст]/ И.Н. Дворникова, А.В. Мирук// Молодой ученый, 2014. – №21.1. – с. 89-91.
18. Дмитриева О.Б. Формирование психологической готовности молодых специалистов к профессиональной деятельности: дис. канд. психол. наук[Текст]/ О.Б. Дмитриева. – М., 2012. – 188с.
19. Додонов, Б.И. - Структура и динамика мотивов деятельности[Текст]/ Б.И. Додонов//Вопросы психологии, 1984. –№ 4. –с. 126-130.

20. Дусавицкий, А.К. Мотивы учебной деятельности студентов: Учебное пособие[Текст]/ А.К. Дусавицкий – Харьков: ХГУ, 2013. – 55с.
21. Душков, Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: Словарь[Текст]/ Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов. –М: Акад.Проект: Мир, 2013. –847с.
22. Джидарьян, И.А. О месте потребностей, эмоций и чувств в мотивации личности [Текст]/ И.А. Джидарьян // Теоретические проблемы психологии личности. – М. «Наука», 2012. –с.143-144.
23. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психологические проблемы готовности к деятельности[Текст]/ М.И Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Минск: Изд-во БГУ, 2012. – 176с.
24. Замфир, К. Удовлетворенность трудом: Мнение социолога[Текст]/ К.Замфир. –М.: Клувер, 2012.–142с.
25. Зимняя, И.А. Педагогическая психология [Текст]/ И.А.Зимняя. – М.: Логос, 2013. –384с.
26. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы [Текст]/ Е.П. Ильин // Мастера психологии. – Спб.: Литера, 2012.–264с.
27. Иноземцева А. Н. Влияние профессионального самосознания студентов на формирование психологической готовности к профессиональной деятельности: дис. ... канд. психол. наук [Текст]/ А.Н. Иноземцева – Москва, 2012. – 225с.
28. Останина, Е.А. Мир образования - образование в мире[Текст]/ Е.А. Останина// Система стимулирования профессиональной деятельности студентов,2016. – №2. –с.142-150.
29. Кансузян, Л.В. Вузовское образование в оценках студентов[Текст]/ Л.В. Кансузян, А.А. Немцов // Социологические исследования. 2013. –№ 4. – с. 95-100.
30. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности[Текст]/ А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева. – Москва: Инфра-М, 2012. –524с.

31. Ким, Н.А. Методы стимулирования и мотивации учащихся в учебной деятельности[Текст]/ Н.А. Ким. – Москва: Кнорус, 2013. –160с.
32. Кичатинов, Л.П. Воспитание общественной и профессиональной направленности личности[Текст]/ Л.П. Кичатинов. – Иркутск:Иркут. гос. пед. ин-т, 2012. –177с.
33. Климов, Е.А. Психология профессионала[Текст]/ Е.А. Климов. – М.; Воронеж: Инст-т. практ. психологии, 2013. – 400с.
34. Кораблина, Е.П. Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена[Текст]/Е.П. Кораблин//Формирование психологической готовности студентов к выполнению профессиональной роли, –2012.№148. –13-24с.
35. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность[Текст]/ А.Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 2013. –304с.
36. Малинаускас, Р.К. Мотивация студентов различных периодов обучения[Текст]/ Р.К. Малинаускас // Социол. исслед, 2012. – № 2. – с. 134-138.
37. Маркова, А.К. Психология профессионализма[Текст]/ А.К.Маркова. – М.: Просвещение, 2012.–308с.
38. Мартынова, Т.Н. Особенности системы ценностных ориентации студентов с различной мотивацией выбора исследования[Текст]/ Т.Н. Мартынова // Социс.–М.:Кнорус,2014.–№3.–с.27-31.
39. Маслоу, А. Мотивация и личность [Текст]/ А. Маслоу. –СПб.: Питер, 2016.–352с.
40. Менчинская, Н. А. Проблемы «самоуправления» познавательной деятельностью и развитие личности[Текст]/ Н.А. Менчинская // Теоретические проблемы управления познавательной деятельностью человека. – М.: Юнити, 2013. –170с.
41. Мясищев, В.Н. Личность и неврозы[Текст]/ В.Н.Мясищев.– М.:МПСИ, 1960.–110с.

42. Орлов, Ю.М. Потребностно - мотивационные факторы эффективности профессиональной деятельности студентов ВУЗа[Текст]/ Ю.М. Орлов. – М., 2013.–130с.
43. Официальный сайт Южно - Уральского государственного технического колледжа [Электронный ресурс]URL:<http://www.sustec.ru>(дата обращения: 18.02.2017).
44. Попов, О.Н. Ценностно-смысловые ориентации студентов педагогического вуза[Текст]/ О.Н. Попов – М.: АСТ, 2012.–240с.
45. Пучкова, И.М.Ученые записки Казанского университета. Серия Гуманитарные науки[Текст]/И.М. Пучкова, В.В. Петрик// Диагностика психологической готовности студентов к профессиональной деятельности, 2015.–№4.–с.245-253.
46. Симанов, П.В. Мотивированный мозг[Текст]/ П.В. Симанов. – М.: Наука,2012.–271с.
47. Скаткин, М.Н. Совершенствование процессов обучения [Текст]/М.Н. Скаткин – М.: Юнити, 2012.–203с.
48. Творогова, Н.Д. Общение: диагностика и управление[Текст]/ Н.Д. Творогов.–М.: Смысл, 2013. – 246с.
49. Цветкова, Р.И. Мотивационная сфера личности современного студента: факторы, условия и средства ее формирования в процессе профессионального становления [Текст]/ Р.И. Цветков.– Иркутск: Акма 2012.–230с.
50. Черникова, С.М. Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки[Текст]/ С.М. Черникова//Деловая игра как метод обучения профессиональной деятельности студентов, 2014.– №1.–с.412-413.
51. Чирков, В.И. Мотивация профессиональной деятельности: Учеб. Пособие[Текст]/ В.И. Чирков.– Ярославль: ЯрГУ, 2013.–51с.
52. Чхартишвили, Ш.Н. Проблема мотива волевого поведения[Текст]/Ш.Н. Чхартишвили. – Тбилиси: Мецниереба, 2012.–216с.

53. Шамова, Т. И. Активизация профессиональной деятельности студентов[Текст]/ Т.И. Шамова – М. : Юрайт, 2013.–192с.
54. Шарипов, Ф.В. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие[Текст]/ Ф.В. Шарипов – М.: Логос, 2012.–444с.
55. Шляхтина, Л.М. Труды Санкт-Петербургского государственного института культуры[Текст]/ Л.М. Шляхтина// Имитация профессиональной деятельности как способ реализации самостоятельной работы студентов,2015.– №9.–с.91-94.
56. Щукина, Г.И. Активизация профессиональной деятельности учащихся в учебном процессе [Текст]/ Г.И. Щукина. – М.: Кнорус, 2014. – 160с.
57. Щукина, Г.И. Педагогические проблемы формирования профессиональных интересов учащихся[Текст]/ Г.И. Щукина.– М. ,2012.– 208с.
58. Хабаева, Л.М. Социально-психологический портрет современного студента педагогического вуза[Текст]/ Л.М. Хабаева , Г.Г. Павловец, И. Б. Резников. – Сев.-Осет. гос. пед. ин-т М-ва образования и науки Респ. Сев. Осетия-Алания. - Владикавказ: Издательство Северо-Осетинского гос. педагогического института, 2012. –237с.
59. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность [Текст]/ Х. Хекхаузен. – СПб.: Питер.–М.: Смысл, 2003. – 860с.
60. Холодная, М.А. Психология интеллекта: парадоксы исследования [Текст]/М.А.Холодная. – СПб.: Питер, 2012. – 272с.
61. Якобсон, П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека[Текст]/ П.М. Якобсон. –М.: Смысл, 2013. –203с.

Приложения

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Схема 1. Виды стимулирования



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

	1	2	3	4	5
Мотив	в очень незначи- тельной мере	в незначи- тельной мере	в не большой, но и не малой мере	в большой мере	в очень большой мере
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по службе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Методика А.А.Реана «Мотивация успеха и боязни неудач»

Инструкция. Отвечая на нижеприведенные вопросы, необходимо выбрать ответ «да» или «нет». Если Вы затрудняетесь с ответом, то вспомните, что «да» объединяет как явное «да», так и «скорее да, чем нет». То же относится и к ответу «нет»: он объединяет явное «нет» и «скорее нет, чем да».

1. Включаясь в работу, как правило, оптимистично надеюсь на успех.
2. В деятельности активен.
3. Склонен к проявлению инициативности.
4. При выполнении ответственных заданий стараюсь по возможности найти причины отказа от них.
5. Часто выбираю крайности: либо занижено легкие задания, либо нереалистично высокие по трудности.
6. При встрече с препятствиями, как правило, не отступаю, а ищу способы их преодоления.
7. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих успехов.
8. Продуктивность деятельности в основном зависит от моей собственной целеустремленности, а не от внешнего контроля.
9. При выполнении достаточно трудных заданий, в условиях ограничения времени, результативность деятельности ухудшается.
10. Склонен проявлять настойчивость в достижении цели.
11. Склонен планировать свое будущее на достаточно отдаленную перспективу.
12. Если рискую, то, скорее с умом, а не бесшабашно.
13. Не очень настойчив в достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль.

14. Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели, чем нереально высокие.

15. В случае неудачи при выполнении какого-либо задания, его притягательность, как правило, снижается.

16. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих неудач.

17. Предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время.

18. При работе в условиях ограничения времени результативность деятельности улучшается, даже если задание достаточно трудное.

19. В случае неудачи при выполнении чего-либо, от поставленной цели, как правило, не отказываюсь.

20. Если задание выбрал себе сам, то в случае неудачи его притягательность еще более возрастает.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Перечень общих и профессиональных компетенций старшего техника
Старший техник должен обладать общими компетенциями, включающими в себя способность:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Решать проблемы, оценивать риски и принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и в команде, обеспечивать ее сплочение, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 7. Ставить цели, мотивировать деятельность подчиненных, организовывать и контролировать их работу с принятием на себя ответственности за результат выполнения заданий.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Быть готовым к смене технологий в профессиональной деятельности.

Старший техник должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими видам деятельности:

Участие в проектировании зданий и сооружений.

ПК 1.1. Подбирать строительные конструкции и разрабатывать несложные узлы и детали конструктивных элементов зданий.

ПК 1.2. Разрабатывать архитектурно-строительные чертежи с использованием информационных технологий.

ПК 1.3. Проектировать строительные конструкции с использованием информационных технологий.

ПК 1.4. Разрабатывать проект производства работ на несложные строительные объекты.

Выполнение технологических процессов при строительстве, эксплуатации и реконструкции строительных объектов.

ПК 2.1. Организовывать и выполнять подготовительные работы на строительной площадке.

ПК 2.2. Организовывать и выполнять строительно-монтажные, ремонтные и работы по реконструкции строительных объектов.

ПК 2.3. Проводить оперативный учет объемов выполняемых работ и расхода материальных ресурсов.

ПК 2.4. Осуществлять мероприятия по контролю качества выполняемых работ.

Организация деятельности структурных подразделений при выполнении строительно-монтажных работ, эксплуатации, ремонте и реконструкции строительных объектов.

ПК 3.1. Осуществлять оперативное планирование деятельности структурных подразделений при проведении строительно-монтажных работ, текущего содержания и реконструкции строительных объектов.

ПК 3.2. Обеспечивать работу структурных подразделений при выполнении производственных задач.

ПК 3.3. Контролировать и оценивать деятельность структурных подразделений.

ПК 3.4. Обеспечивать соблюдения требований охраны труда, безопасности жизнедеятельности и защиты окружающей среды при выполнении строительно-монтажных работ, ремонтных и работ по реконструкции строительных объектов.

ПК 3.5. Принимать участие в подготовке и проведении подрядных торгов.

Организация видов работ при эксплуатации и реконструкции строительных объектов.

ПК 4.1. Принимать участие в диагностике технического состояния конструктивных элементов эксплуатируемых зданий.

ПК 4.2. Организовывать работу по технической эксплуатации зданий и сооружений в соответствии с нормативно-технической документацией.

ПК 4.3. Выполнять мероприятия по технической эксплуатации конструкций и инженерного оборудования зданий.

ПК 4.4. Осуществлять мероприятия по оценке технического состояния и реконструкции зданий.

Анкета

«Прием стимулирования студентов к профессиональной деятельности»

Ответьте на вопросы.

1. Знаете ли вы, что такое «прием стимулирования студентов к профессиональной деятельности»?
2. Дайте определение понятию «прием стимулирования студентов к профессиональной деятельности».
3. Какие приемы стимулирования студентов к профессиональной деятельности вы знаете?
4. Как часто вы применяете приемы стимулирования студентов к профессиональной деятельности?

Методическая разработка урока практического обучения студента

ЮУрГГПУ ППИ

Прокопьевой В.В.

План-конспект занятия

Дисциплина: Экономика организации

Тема: Отбор и набор персонала в организации (90 минут)

План занятия:

1. Деловая оценка и отбор персонала
2. Организация отбора претендентов на вакантную должность

Цель занятия:

- 1) Учебная: ознакомить учащихся с некоторыми сведениями о менеджменте и особенностях организации отбора персонала.
- 2) Воспитательная: воспитание умения адаптироваться в современном мире и ориентироваться в сфере менеджмента, предугадать результаты своей деятельности.
- 3) Развивающая: формирование профессионально важных свойств и качеств, умение выделять главное, вести конспект, развитие внимания.

Задачи:

- 1) организовать разбор ситуации студентами;
- 2) поддерживать активность при обсуждении конкретных вопросов;
- 3) выработать способность применять полученные знания на практике;
- 4) своевременно направлять ход игры в русло рассматриваемых проблем;
- 5) оценить практические умения обучающихся.

Форма обучения: практическое обучение.

Методы обучения: дидактические игры.

Средства обучения: раздаточный материал, речь преподавателя.

Формы организации познавательной деятельности: групповая и индивидуальная.

Ключевые слова: организация, деловая игра, реклама, должность, персонал, проект.

Тип урока: комбинированный.

Межпредметные связи: «Основы экономики», «Менеджмент»

Внутрипредметные связи: «Приемы влияния на работодателя», «Парадигмы управления персоналом», «Отбор и набор персонала в организации», «Методы отбора персонала в организации».

План занятия

Этап	Время этапа	Деятельность педагога	Деятельность обучающихся	Формируемые компетенции	Используемые средства обучения
1. Организационный	5 мин	1. Приветствие учащихся. 2. Проверка явки. 3. Проверка готовности к занятию. 4. Сообщение темы.	1. Приветствие педагога. 2. Сообщение об отсутствующих. 3. Демонстрация готовности к уроку. 4. Запись темы.	Дисциплинированность поведения учащихся, речевая коммуникация	Журнал, речь преподавателя

<p>2. Постановка цели и задач. Мотивация профессиональной деятельности</p>	<p>5 мин</p>	<p>1. Педагог предлагает студентам самим подумать и озвучить цели занятия. 2. Корректировка озвученного . 3. Педагог сообщает, что студентам необходимо со всей серьезностью принять правила игры и предлагаемые вам возможные жизненные обстоятельства, от этого зависит успех игры.</p>	<p>1. Предположение и перечисление целей и задач занятия. 2. Принятие рекомендаций педагога.</p>	<p>Умение выделить главное, речевая коммуникация ответственность</p>	<p>Доска, раздаточный материал.</p>
--	--------------	--	---	--	-------------------------------------

3. Первичное закрепление новых знаний	50 мин	<ol style="list-style-type: none"> 1. Объяснение правил проведения деловой игры. 2. Педагог раздает необходимые средства для ее реализации. 3. Создание условий для осуществления жеребьевки. 4. Проведение деловой игры 5. Консультирование студентов по задаваемым вопросам 6. Осуществление контроля за ходом игры 7. Подведение итогов игры. Выдача карты самоконтроля учащимся 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Запоминание и усвоение правил игры. 2. Участие в жеребьевке. 3. Активное участие в деловой игре. 4. Постановка возникших вопросов 5. Реализация своих творческих и организаторских умений 6. Заполнение карты самоконтроля учащихся 	Речевая коммуникация, формирование педагогических способностей, профессиональных компетенций в сфере управления и образования.	Речь преподавателя, раздаточный материал.
---------------------------------------	--------	--	---	--	---

4. Проверка понимания	15 мин	1. Выдача раздаточного материала 2. Оглашение времени на осуществление решения заданий	1. Решение тестовых заданий 2. Сдача работы	Умение работать самостоятельно, воспроизводить полученные ранее знания.	Раздаточный материал (тест)
5. Информация о домашнем задании	5 мин	1. Оглашение домашнего задания 2. Ответы на поставленные вопросы	1. Запись домашнего задания 2. Осмысление задания, по необходимости постановка возникших вопросов	Сосредоточение внимания, умение работать самостоятельно	Доска

6. Рефлексия	10 мин	<p>1. Устный опрос у студентов по следующим вопросам: Актуальна ли данная игра? Какие навыки вы получили в процессе игры? Что было самым сложным для вас? Какие цели были достигнуты?</p> <p>2. Проведение рефлексии «Прием незаконченного предложения»: Данная деловая игра позволила мне.....</p> <p>3. Благодарность за активное участие.</p> <p>4. Прощание.</p>	<p>1. Ответ на устный опрос педагога.</p> <p>2. Прохождение рефлексии.</p> <p>3. Благодарность за работу.</p> <p>4. Прощание.</p>	Анализ пройденного занятия.	Речь преподавателя, тетрадь студента.
--------------	--------	--	---	-----------------------------	---------------------------------------

Ход занятия

1. Вступительное слово преподавателя.

Деловые игры позволяют увеличить масштаб охвата действительности, наглядно представляют последствия принятых решений, дают возможность проверить альтернативные решения. Именно поэтому я считаю целесообразным сделанный выбор такого метода обучения как деловая игра.

2. Обсуждение целей и задач урока.

Целями нашего занятия являются:

- ознакомить учащихся с некоторыми сведениями об особенностях организации отбора персонала.

- создать условия, обеспечивающие воспитание интереса к будущей профессии, воспитание умения адаптироваться в современном мире.

- способствовать формированию профессионально важных свойств и качеств, содействовать развитию умений применять полученные знания в нестандартных (типовых) условиях.

Задача: выработать навыки избирательного поведения.

3. Объяснение правил деловой игры.

Ребята, сегодня на занятии вам предлагается принять участие в деловой игре «Хочу и действую». Деловая игра подразумевает, что вы со всей серьезностью примете правила игры и предлагаемые вам возможные жизненные обстоятельства. Успех игры зависит от вашей способности вжиться в предлагаемые жизненные роли, принять предлагаемую ситуацию и придумать собственную стратегию поведения. Сегодня вам представится возможность показать свои профессиональные, организаторские, коммуникативные и творческие способности.

Итак, известная строительная компания “Нет границ ” недавно появилась на рынке, но уже успела зарекомендовать себя как престижное и желаемое место работы для самых различных профессий. Работники этой фирмы характеризуют свое рабочее место как действенный способ

реализации амбиций и построения успешной карьеры. В связи со своей успешностью фирма «Нет границ» расширяется. Аналитики по маркетингу составили долгосрочный проект по открытию филиалов в разных городах. Теперь на данное предприятие требуются работники. Представьте, что вам выпала возможность попробовать себя в качестве претендентов на такие должности как главный инженер проекта, начальник технического отдела, инженер-технолог, мастер строительных и монтажных работ. В дальнейшем есть вероятность быстрого карьерного роста. Для достижения поставленной цели необходимо пройти собеседование, которое также будет состоять из нескольких этапов.

У нас будет работать комиссия по приему на работу (жюри). Вы все хотите заключить трудовой договор с данной фирмой. Для этого необходимо убедить комиссию предоставить вакансию именно вам.

Составьте для себя историю и, устраиваясь на работу, расскажите, почему вы хотите работать в данной фирме, где работали ранее, что умеете делать. Сформулируйте также идею, которой вы могли бы заинтересовать фирму. Расскажите о своем образовании, как оно может пригодиться вам в данной деятельности. Постарайтесь убедить членов комиссии в ценности вашей кандидатуры для фирмы.

4. Проведение деловой игры

Количество участников 20. Ведущий выдает карточки, на пяти их них написано «Комиссия». Выбранные 4 человека играют роль членов совета директоров, которые будут проводить испытания, оценивать работу участников и решать исход собеседования. Остальные 16 человек делятся на 4 команды (по жетонам, полученным в начале игры).

Позвольте представить компетентное жюри в составе: указываются любые 4 человека.

4.1 Работа групп.

Заполнение вакансии специалистов филиала (начальник технического отдела, менеджер по продажам, мастер строительных и

монтажных работ). Для этого: ведущий называет вакантное место, выясняет количество претендентов на эту вакансию, претенденты по очереди представляют себя как специалиста, составив легенду (время представления - 1 минута на каждого участника, время на задумку – 7 минут). Жюри определяет по каждой специальности лучшего (5 минут). Во время подготовки групп к конкурсу жюри составляют список компетенций, которыми должен обладать претендент на каждую вакансию (7 минут).

4.2 Выполнение творческого задания командами. (7 минут).

Вы являетесь участниками тендерных торгов. Вам поступил заказ. Требуется разработать дизайн коттеджа с учетом пожеланий клиента.

Основные критерии заказчика: супружеская пара хочет построить семейный коттедж с общей площадью 120 квадратных метров, огород площадью 8 соток. В семье 5 человек. Из них двое детей: новорожденная девочка и девятилетний мальчик. Так же в доме будет жить инвалид – колясочник.

Представить свою творческую работу (время – 3 минуты).

Команды выбирают своего кандидата на должность главного инженера проекта (5 минут на задумку истории). В то время как кандидаты готовятся к собеседованию, совет директоров придумывают вопросы для них.

Участники команд готовят по несколько вопросов для пресс-конференции кандидатов (по 2-3 вопроса для каждого кандидата из другой команды).

4.3 Предвыборная кампания главного инженера проекта (8 минут),

Претенденты на должность главного инженера проекта приглашаются на сцену, садятся на приготовленные места. Затем, по очереди каждый участвующий в предвыборной кампании представляет себя, знакомя со своей историей, отвечает на вопросы, подготовленные другой командой (время представления – 1 минута).

4.5 Подведение итогов игры.

Подводятся итоги работы комиссии и называются победители. (Каждый победивший в конкурсе вакансий приносит 1 балл своей команде). Называется командный победитель творческого конкурса. Вручаются договора приема на работу (2 минуты).

6. Итог урока. Заполнение карты самоконтроля учащихся.

Перед тем как применить на практике данную игру на студентах 5 курса специальности «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений», мною был разработан план-конспект занятия (Приложение 4).

5. Проведение рефлексии занятия. Студенты, закончите предложение «данная деловая игра позволила мне...»

6. Оглашение домашнего задания.

Домашнее задание

Ребята, на следующее практическое занятие подготовьте информацию на тему: «Особенности проведения отбора персонала». Приветствуются видеоролики. Разберите следующие вопросы:

1. Нетрадиционные методы отбора персонала.
2. Типичные ошибки в проведении собеседований.
3. Различные приемы влияния на характер протекания отбора персонала.

Также, выучите материал по пройденному материалу, будет разработан тест.

«Карта самоконтроля учащихся»

Ваша оценка деятельности на уроке

команды.....

Оценка собственной работы на

уроке.....

Оценка организации

урока.....

Чтобы вы изменили в организации

урока.....

