



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

Кафедра Подготовки педагогов профессионального  
обучения и предметных методик

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ  
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПРИ ИЗУЧЕНИИ ДИСЦИПЛИН  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЦИКЛА

Выпускная квалификационная работа  
по направлению 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)  
Профиль: Производство продовольственных продуктов  
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:  
72,6 % авторского текста

Работа рекомендована защите  
рекомендована/не рекомендована

«04» 09 2021 г.

Зав. кафедрой ПППОиПМ

к.п.н., доцент

Корнеева Н.Ю.

Выполнила: студентка  
группы ЗФ-509-083-5-1  
Вакилова Элина Ирьковна

Научный руководитель:  
заведующий кафедрой ПППОиПМ,  
к.п.н., доцент  
Корнеева Наталья Юрьевна

Челябинск  
2021 год

## Содержание

<b>Введение</b> .....	3
<b>Глава 1. Теоретическое обоснование проблемы формирования профессиональной мотивации обучающихся</b> .....	7
1.1. Исследования мотивационной сферы личности в истории психолого-педагогической мысли .....	7
1.2. Сущность мотивации: понятие, структура, виды.....	12
1.3.Профессиональная мотивация обучающихся: особенности, методы формирования.....	18
<b>Выводы по Главе 1</b> .....	26
<b>Глава 2. Практические аспекты исследования особенностей формирования профессиональной мотивации обучающихся</b> .....	28
2.1. Характеристика базы исследования.....	28
2.2. Анализ результатов исследования особенностей профессиональной мотивации обучающихся колледжа.....	33
2.3. Дисциплины профессионального цикла и методические рекомендации педагогам СПО по повышению мотивации.....	36
<b>Выводы по Главе 2</b> .....	41
<b>Заключение</b> .....	43
<b>Список литературы</b> .....	46
<b>Приложение</b> .....	52

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования.** Современная социально-экономическая ситуация ориентирует человека на построение профессиональной стратегии уже на этапе обучения в образовательной организации. Немаловажная роль в ее становлении принадлежит профессиональной мотивации. И практикам, и теоретикам становится очевидной недостаточность использования традиционных тестов интеллекта для определения будущей успешности в учебной деятельности, определения готовности к школе, при отборе в специальные классы и приеме на работу. Сегодня диагностика мотивационных характеристик и ценностных диспозиций индивида рассматривается как необходимое условие составления прогноза профессиональных достижений и отбора кадров.

Развитие профессиональной мотивации обучающихся, получающих профессиональное образование, является одной из важнейших задач современного образования. Формирование профессиональной мотивации напрямую зависит от успешной учебной деятельности. Позитивное или негативное отношение к учебной деятельности во многом формирует отношение к будущей профессиональной деятельности.

Успешное выполнение продуктивной деятельности требует не только развитых способностей, но и таких важных мотивационных характеристик, как интерес к выполняемому делу, вера в свои способности достичь успешного результата, умение справляться с трудностями, адекватно реагировать на неудачи и проявлять настойчивость. Простое владение знаниями не обеспечивает их автоматическое использование в различных жизненных ситуациях. Люди с одним и тем же уровнем интеллектуальных способностей могут существенно различаться по тому, насколько они сами себя считают способными преодолеть встающие перед ними трудности, что находит отражение в результатах их деятельности.

Профессиональная мотивация подвержена влиянию внешних и внутренних факторов, которые могут быть как постоянными, так и временными. Поэтому профессиональная мотивация одновременно является и относительно устойчивым, и относительно изменчивым, динамичным образованием. В зависимости от психологических особенностей личности и внешних обстоятельств ее жизнедеятельности профессиональная мотивация одного человека может в целом сохраняться в течение нескольких десятилетий, а профессиональная мотивация другого человека – полностью перемениться за значительно более короткий срок.

Проблемы профессиональной мотивации изучались в своё время многими известными учёными: М. М. Бахтиным, Л.И. Божович, Ю. М. Забродиним, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климовым, А.К. Марковой, А.Н. Леонтьевым, Н. С. Пряжниковым, В. В. Столиным, С. Н. Чистяковым П. А. Шавиром и др. Тем не менее эти проблемы продолжают оставаться актуальными и сегодня, являясь по-прежнему теоретически малоизученными и малорешаемыми в практике профессионального образования.

Актуальность рассматриваемой проблемы обусловила выбор темы выпускной квалификационной работы: **«Формирование профессиональной мотивации обучающихся при изучении дисциплин профессионального цикла».**

**Цель работы:** теоретическое обоснование и разработка рекомендаций по формированию профессиональной мотивации обучающихся при изучении дисциплин профессионального цикла.

**Объект:** процесс теоретического обучения в образовательной организации среднего профессионального образования.

**Предмет:** процесс формирования профессиональной мотивации обучающихся при изучении дисциплин профессионального цикла.

**Задачи:**

1. Рассмотреть исторические аспекты исследования мотивационной сферы личности.

2. Проанализировать психолого-педагогическую литературу и рассмотреть сущность понятий «мотив», «мотивация».

3. Определить особенности мотивационной сферы личности обучающегося в профессиональном становлении.

4. Выявить уровень развития профессиональной мотивации у обучающихся.

5. Разработать рекомендации по формированию профессиональной мотивации обучающихся при изучении дисциплин профессионального цикла.

**Методология исследования:** проблема развития мотивации в онтогенезе отражена в работах В.Г. Асеева, Л.И. Божович, Е.П. Ильина, А.Н. Леонтьева; типология и структура мотивов представлена в работах А.К. Марковой, В.С. Мерлина; психологические механизмы мотивации рассмотрены В.Г. Леонтьевым, мотивация активности личности – В.А. Петровского; мотивация личности к различным видам профессиональной деятельности описана в исследованиях В.Г. Асеева, А.К. Маркова, В.Д. Шадрикова и других; исследования, посвященные мотивационно-потребностной сфере личности - А. Маслоу, К. Роджерса, Э. Фромма, Э. Эриксона и др.

**Практическая значимость работы:** сформулированы практические рекомендации, позволяющие наиболее эффективно воздействовать на мотивационную сферу личности обучающихся.

**Методы исследования:** анализ, синтез, методы сравнения, группировки и др.

**База исследования:** Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли».

**Структура работы:** выпускная квалификационная работа состоит из введения, первой главы, в которой рассмотрены теоретические основы

формирования профессиональной мотивации обучающихся; второй главы, в которой описаны результаты исследования особенностей профессиональной мотивации обучающихся, а также представлены рекомендации по формированию мотивации в процессе изучения дисциплин профессионального цикла; выводов по главам; заключения; списка используемой литературы.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

## **1.1. ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ ЛИЧНОСТИ В ИСТОРИИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ МЫСЛИ**

Взгляды на сущность и происхождение мотивации человека на протяжении всего времени исследования этой проблемы неоднократно менялись, но неизменно располагались между двумя философскими течениями: рационализмом и иррационализмом. Согласно рационалистической позиции, а она особенно отчетливо выступала в работах древних философов и теологов вплоть до середины XIX века, человек представляет собой уникальное существо особого рода, не имеющее ничего общего с животными [32]. Считалось, что он, и только он, наделен разумом, мышлением и сознанием, обладает волей и свободой выбора действий. Мотивационный источник человеческого поведения усматривается исключительно в разуме, сознании и воле человека. Иррационализм как учение распространяется в основном на животных. В нем утверждалось, что поведение животного в отличие от человека несвободно, неразумно, управляется темными, неосознаваемыми силами биологического плана, имеющими свои истоки в органических потребностях.

Многочисленные теории мотивации стали появляться еще в работах древних философов. Великие мыслители древности (Аристотель, Гераклит, Лукреций, Платон, Сократ) положили начало научному изучению активности человека, рассуждая о нужде как об учительнице жизни.

Древнегреческий философ Демокрит рассматривал нужду (потребность) как основную движущую силу, которая не только привела в действие эмоциональные переживания, но сделала ум человека изоощренным, позволила приобрести язык, речь и привычку к труду [41].

Древнегреческий философ Аристотель сделал значительный шаг в объяснении механизмов поведения человека. Он полагал, что стремления всегда связаны с целью, в которой в форме образа или мысли представлен объект, имеющий для организма полезное или вредное значение [28]. С другой стороны, стремления определяются потребностями и связанными с ними чувствами удовольствия и неудовольствия, функция которых состоит в том, чтобы сообщать и оценивать пригодность или непригодность данного объекта для жизни организма. Таким образом, любое волевое движение и эмоциональное состояние, определяющее активность человека, имеют природные основания.

Голландский философ Б. Спиноза считал главной побудительной силой поведения аффекты, к которым он относил в первую очередь влечения, связанные как с телом, так и с душой [11]. Если влечение осознается, то оно превращается в желание.

Французский литератор и философ-материалист К. Гельвеций источником активности человека считал страсти. Физические, или природные, страсти возникают из-за удовлетворения или неудовлетворения потребностей.

Появление эволюционной теории Чарльза Дарвина позволила пересмотреть некоторые взгляды на механизмы поведения человека.

Начиная с этого времени, возникла тенденция поиска общего между людьми и животными во вновь возникших областях психологии, в том числе и в сфере мотивации поведения. Человеку впервые в новейшей истории психологической науки стали приписывать рефлексy и инстинкты, т.е. признавать существование у него форм поведения, не регулируемых разумом, сознанием и волей, а поведение животных, напротив, объяснять на разумной или интеллектуальной основе, т.е. на базе признания существования у них мышления [39]. Все это вместе взятое привело к разработке новых теорий мотивации, сближающих людей и животных.

Природа и поведение человека и животного более не рассматривались как «два несовместимых в анатомо-физиологическом и психологическом



отношении явления действительности». Значение понятия «потребность» расширилось: стали выделять не только биологические, но и социальные потребности, поэтому данный термин начали применять и к человеку.

Рассмотрим подробнее основные теории мотивации, которые условно разделяют на содержательные, описывающие структуру потребностей, их содержание и то, как данные потребности связаны с мотивацией человека к деятельности, и процессуальные, которые анализируют, как человек распределяет усилия для достижения цели, и какой вид поведения при этом выбирает.

В таблице 1 представим основные содержательные теории мотивации, оформившиеся в XX веке [11, 39, 41, 42].

**Таблица 1**

**Основные содержательные теории мотивации**

<b>Название</b>	<b>Характеристика</b>	<b>Авторы</b>
Психоаналитический подход	Любая активность человека (мышление, восприятие, память и воображение) определяется инстинктами. Люди ведут себя так или иначе потому, что их побуждает бессознательное напряжение - их действия служат цели уменьшения этого напряжения. Основные мотивационные доминанты деятельности человека – это стремление к получению удовольствия (максимальному удовлетворению естественных потребностей), а также страх неудовольствия	З. Фрейд, К. Юнг
Поведенческий (бихевиористский) подход	Поведение человека определяется преимущественно отрицательной мотивацией, при которой направляющей силой служит реакция избегания. Так страх как основная движущая сила поведения человека	Д. Уотсон Э. Толмен Б. Скиннер
Гуманистический подход	Реализация индивидом своих способностей и потенций — вот основная мотивирующая сила человеческого поведения. Люди стремятся к тому, чтобы приблизить «Я-идеальное» к реальному «Я»	К.Роджерс, А. Маслоу
Подход в гештальт-психологии	Поведение представляет собой чередование циклов возникновения напряженности и последующего действия по его снятию. Поэтому всякий раз, когда у индивидуума возникает какая — то потребность, то есть состояние напряженности, он своими действиями старается снять это напряжение и восстановить внутреннее равновесие	К. Левин

Таким образом, содержательные теории мотивации основаны на идентификации потребностей, которые заставляют людей действовать определенным образом. Каждый из авторов этого подхода предлагает свою классификацию потребностей, оказывающих наибольшее влияние на поведение и деятельность человека.

В таблице 2 рассмотрим процессуальные теории мотивации [19, 32].

**Таблица 2**

**Основные процессуальные теории мотивации**

<b>Название</b>	<b>Характеристика</b>	<b>Авторы</b>
Теория ожиданий	Важным условием мотивации является ожидание человеком того, что выбранный им тип поведения и предпринимаемые действия действительно приведут к получению желаемого. Если человек не будет ощущать четкой взаимосвязи между достигнутыми результатами и желаемым вознаграждением, мотивация ослабнет.	В. Врум
Теория справедливости	Люди всегда субъективно оценивают соотношение между полученным вознаграждением и затраченными на его достижение усилиями, а также сравнивают его с соотношением других работников, выполняющих аналогичную работу. Люди, считающие, что их вознаграждают неадекватно, стремятся работать менее старательно, а те, кто считают, что их вознаграждение больше, чем следовало, не склонны что-либо изменять.	С. Адамс
Комплексная мотивационная теория	На мотивацию человека влияет целый ряд факторов, важнейшими из которых являются: затраченные усилия, полученный результат, вознаграждение, его восприятие и степень удовлетворенности.	Л. Портер Э. Лоулер

Можно сказать, что процессуальные теории больше ориентированы на процесс достижения цели (потому и называются процессуальными теориями), а не на содержание цели (как содержательные теории мотивации). Но при этом процессуальные теории не отвергают роль потребностей в мотивации человеческой деятельности, просто согласно им не менее важны и условия удовлетворения потребностей: ожидаемое вознаграждение и справедливая оценка результата проделанной работы.

Проблема мотивации была также предметом исследования отечественных ученых, начиная с 1960-х годов. Главная научная разработка –

теория деятельностного происхождения мотивационной сферы человека А. Н. Леонтьева. По Леонтьеву, источник мотивационной сферы – в практической деятельности [16]. Между структурой деятельности и строением мотивационной сферы существуют отношения взаимного соответствия. Данная концепция объясняет происхождение и динамику мотивационной сферы человека. Она показывает, как может изменяться система деятельностей, как преобразуется ее иерархизированность, каким образом возникают и исчезают отдельные виды деятельности и операции, какие модификации происходят с действиями. В соответствии с закономерностями развития деятельностей можно вывести законы, описывающие изменения в мотивационной сфере человека, приобретение им новых потребностей, мотивов и целей.

Во второй половине XX в. и в начале XXI в. исследования в области психологии мотивации не только продолжились, но значительно расширились по своей тематике, углубились по содержанию. В начале XXI в. эта тема стала одной из наиболее популярных в психологии личности, и вместе с тем в разработке данной темы наметились следующие новые тенденции [35].

1. Постепенный отказ ученых от создания общих теорий мотивации, которые бы одновременно объясняли и поведение животных, и поведение людей.

2. Отказ от представления и объяснения поведения человека с позиций реактивности, т.е. под углом зрения того, что человек якобы представляет собой сложно устроенную биологическую машину, которая не имеет собственного источника целенаправленной активности и просто реагирует на внешние воздействия. На первое место вышли концепции, признающие человека активным существом, субъектом деятельности.

3. Отрицание возможности адекватного изучения и познания мотивации деятельности (поведения) человека с помощью тех же методов, которые в лабораторных условиях применялись в процессе исследования мотивации поведения животных. Речь, в частности, идет об отказе по отношению к

человеку использовать так называемые депривационные методы, т.е. изучать его поведение в условиях, когда человек лишается возможности нормально удовлетворять свои естественные, или биологические, потребности в пище, отдыхе, безопасности и т.д. Вместо этого ученые приступили к поиску новых методов изучения мотивов и мотивации социального поведения человека в реальных жизненных условиях.

Определенно, все существующие теории мотивации стали большим прорывом в изучении данного вопроса в свое время, однако все они имеют ряд недостатков. Главным недостатком каждой теории ученые называют то, что они (теории) не в состоянии объяснить все мотивационные феномены и могут ответить лишь на небольшую часть вопросов, возникающих у исследователей в данной области. Именно поэтому исследование мотивационной сферы человека продолжается и сегодня.

## **1.2. СУЩНОСТЬ МОТИВАЦИИ: ПОНЯТИЕ, СТРУКТУРА, ВИДЫ**

Понятия «мотив» и «мотивация» очень широко используются в психологии, но их содержание остается весьма неопределенным. Эти понятия, введенные в психологию для объяснения причин поведения и механизма запуска (начала) деятельности, стали широко использоваться только в двадцатом столетии. До этого поведение объяснялось наличием у человека свободной воли, а у животных - инстинктов и рефлексов. Сложность и многоаспектность проблемы мотивации обуславливает множественность подходов к пониманию ее сущности, природы, структуры, а также видов.

Приведем некоторые определения понятия «мотивация»:

С точки зрения психологии:

1. Мотивация – это совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность (С.Р. Немов) [25].

2. Мотивация – это совокупность внешних и внутренних условий, которые побуждают субъекта к активности, а также предмет или объект, на который направлена данная активность, будучи осознаваемой или неосознаваемой (М.Г. Ярошевский) [46].

С точки зрения биологии:

1. Мотивация – это активное состояние мозговых структур, которое побуждает как высших животных, так и человека совершать наследственно закрепленные или приобретенные опытом действия, которые направлены на удовлетворение индивидуальных или групповых потребностей (М.В. Прохорова) [33].

2. Мотивация – это мотивы, побуждающие к деятельности, вызывающие активность организма, определяющие ее направленность (В.А. Дрожалкин) [13].

С точки зрения экономики и менеджмента:

1. Мотивация – это намерение, желание, побуждающее людей заниматься определенной деятельностью и руководящее индивидуальными действиями с целью удовлетворения определенных потребностей (С.В. Шекшня) [44].

2. Мотивация – это использование мотивов поведения человека с целью управления его деятельностью, побуждающих человека к определенной активности и производительности труда и включает в себя формирование мотивов в процессе деятельности человека и закрепление их в качестве постоянно действующей доминанты (М.Г. Лапуста) [15].

Анализ приведенных определений понятия «мотивация» доказывает, что разные специалисты при изучении проблемы мотивации вкладывают в данное понятие разный смысл, но все их можно разделить на три основные категории:

1. Определения, в трактовке которых лежат либо внешние, либо внутренние побуждения.

2. Определения, в описании которых мотивация характеризуется как психологические силы человека, которые направлены на повышение уровня настойчивости и усилий при столкновении с затруднениями.

3. Определения, описывающие мотивацию как состояние, желание и побуждение человека, которые должны быть направлены на определенную деятельность, благодаря чему у него возникнет удовлетворение его потребностей.

В выпускной квалификационной работе мы будем придерживаться определения понятия «мотивация», сформулированное М.Г. Ярошевским, поскольку считаем его наиболее полным и отвечающим особенностям нашего исследования.

Представление о мотивации возникает при попытке объяснения, а не описания поведения. Это — поиск ответов на вопросы типа «почему?», «зачем?», «для какой цели?», «ради чего?», «какой смысл...?» [28]. Обнаружение и описание причин устойчивых изменений поведения и есть ответ на вопрос о мотивации содержащих его поступков.

Также для понимания этого термина необходимо раскрыть соотношение основных понятий, присущих категории «мотивация» - мотив и стимул.

Понятие «мотив» (от латинского «*movere*» - двигать, толкать) - это то, что побуждает к деятельности, побудительная причина действий и поступков человека, связанная с удовлетворением потребностей [18]. Поведение индивида, как правило, детерминировано не одним мотивом, а их совокупностью, образующей определенную мотивационную структуру личности, в которой мотивы находятся в конкретном соотношении друг с другом в зависимости от степени побуждающего воздействия на человека.

Достаточно полная схема соотношения различных мотивов в побуждении сложных видов деятельности была предложена Б.И. Додоновым. Согласно данной схеме, деятельность побуждается следующей группой мотивов [12]:

- 1) удовольствие от самого процесса деятельности;
- 2) прямой результат деятельности (созданный продукт, усвоенные знания и т.п.);
- 3) вознаграждение за деятельность (плата, повышение в должности, слава);
- 4) избежание санкций (наказания), которые угрожали бы в случае уклонения от деятельности или недобросовестного выполнения.

Каждый из этих мотивов может вносить различный вклад в общую мотивацию деятельности, причем как позитивный, так и негативный.

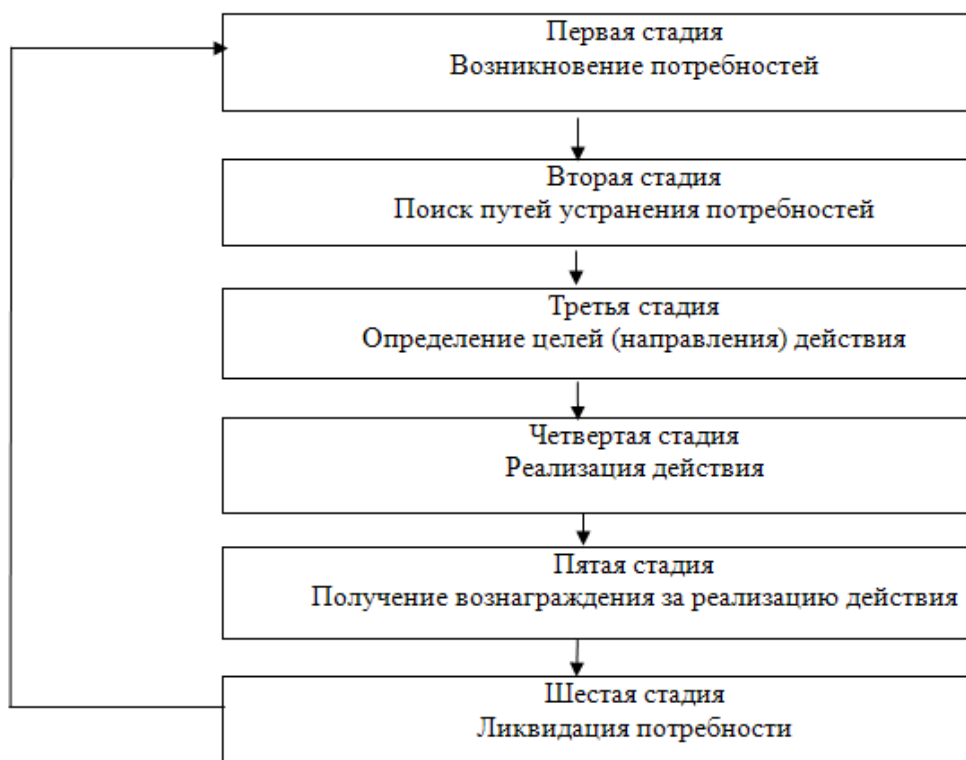
В любом факте возникновения мотива прослеживается также его связь с потребностью и необходимостью ее удовлетворения. Потребность - это состояние некоторой нехватки в чем-либо, которую организм стремится ликвидировать.

Мотив это уже не сама потребность, а ее проявление, как бы ее трансформированное и конкретизированное выражение. В этом основное отличие понятий потребность и мотив.

Следует различать такие понятия как мотив и стимул, которые не являются тождественными, но довольно часто в литературе употребляются как равнозначные. Стимул - по аналогии с мотивом, также означает побуждение к действию, но при этом стимулы выполняют роль рычагов воздействия, вызывающих действие определенных мотивов, они всегда связаны с влиянием извне [33]. В качестве стимулов могут выступать конкретные предметы, действия других людей, предоставляемые возможности, то есть все то, что индивид получит за выполнение определенных действий. Использование различных стимулов с целью активизации тех или иных мотивов в мотивационной структуре личности представляет процесс стимулирования.

Таким образом, можно сказать, что мотивация - это динамический аспект поведения, посредством которого индивид вступает в контакт — то есть в определенное отношение — с миром. Мотивация представляет собой

активный процесс направления поведения к предпочитаемым ситуациям и объектам. Мотивы же оказывают огромное влияние на поведение человека как личности и на его социальную роль. Они выступают в сознании человека как цель, на которую направлено, в конечном счете, поведение. В общем виде механизм мотивации представлен на рисунке 1.



**Рисунок 1 – Механизм мотивации**

В психологии принято выделять следующие виды мотивации человека [3, 27, 46]:

1. Внешняя мотивация – это мотивация, которая не связана с содержанием какой-то деятельности, а обусловлена внешними для человека обстоятельствами (например, участие в соревнованиях, чтобы получить награду). При этом внешняя мотивация может быть мотивацией извне (стимул) и мотивацией изнутри (через управление чувствами и состоянием).



2. Внутренняя мотивация – это мотивация, связанная с содержанием деятельности, но не с внешними обстоятельствами (например, занятие спортом, потому что это приносит удовольствие).

Различение внутренней и внешней мотивации происходит по критерию награды за осуществляемую активность. Внешняя мотивация (награда или наказание) может использоваться, чтобы побудить людей выполнить работу или предписание, к которым у них нет внутреннего интереса. Когда же мотивация является внутренней, то вознаграждением за нее будет являться активность сама по себе.

3. Отрицательная мотивация – это мотивация, основанная на отрицательных стимулах (например, сотрудник боится потерять работу, получить выговор, лишиться премии, поэтому старается работать максимально хорошо). При отрицательной мотивации человек стремится уйти от неуспеха, при этом обычно испытывает отрицательные эмоции и чувства.

4. Положительная мотивация – это мотивация, основанная на положительных стимулах (например, студент серьезно готовится к экзаменам, потому что хочет на сдать сессию на «отлично»). Позитивная мотивация – достижение цели «для чего-то» или «вопреки чему-то».

Главное отличие позитивной и негативной мотивации в том, что позитивная мотивация основывается на положительных стимулах (энтузиазме, соревновательности, вере в свои возможности, ответственности за свои поступки), а в основе негативной, как правило, лежит страх (страх потери, наказания).

Существуют и дополнительные основы мотивации [21, 27]:

- Мотивация самоутверждения – это стремление к признанию в своем окружении.

- Властная мотивация – потребность оказывать воздействие на деятельность других, желание главенствовать и осуществлять контроль над людьми.

- Мотивация аффилиация – желание идти на контакт, находить новые связи, поддерживать дружеские отношения с другими людьми.

- Просоциальная мотивация – чувство долга перед обществом, ответственности перед людьми или группой, толерантность.

- Мотивация достижения – стремление добиваться лучших результатов, стать лидером в какой-либо сфере. И т.д.

В «чистом» виде мотивация достаточно редко бывает того или иного вида. Как правило, поведение человека обусловлено совокупностью внешних и внутренних причин, тесно переплетенных между собой.

Отдельно выделяют профессиональную мотивацию. Как и другие виды мотивации, профессиональная мотивация подвержена влиянию внешних и внутренних факторов, которые могут быть как постоянными, так и временными. Профессиональная мотивация является одним из наиболее значимых факторов эффективности профессиональной деятельности и удовлетворенности человека своим трудом и начинает формироваться уже на этапе обучения в профессиональной образовательной организации. Именно этот вид мотивации и будет рассмотрен в последующих параграфах.

### **1.3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ: ОСОБЕННОСТИ, МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ**

Современный выпускник профессиональной образовательной организации должен не только владеть специальными знаниями, умениями и навыками, но и ощущать потребность в достижениях и успехе, знать, что он будет востребован на рынке труда. Необходимо прививать ему интерес к накоплению знаний, непрерывному самообразованию, поскольку постоянно развивающаяся система профессионального образования требует соответствия содержания, форм и методов обучения современным стандартам подготовки квалифицированного специалиста. В связи с этими изменениями проблема профессиональной мотивации приобретает сегодня особое значение.

Под профессиональной мотивацией в выпускной квалификационной работе мы будем понимать совокупность устойчивых профессиональных мотивов, проявление которых зависит от профессиональных взглядов, отношений, позиций, а также эмоций, чувств, профессиональных качеств личности (М.В. Воробьева) [10]. При этом мотивами профессиональной деятельности является осознание предметов актуальных потребностей личности (получение профессионального образования, саморазвития, самопознания, профессионального развития, повышение социального статуса и т.д.), удовлетворяемых посредством выполнения учебных задач и побуждающих его к изучению будущей профессиональной деятельности.

На формирование профессиональной мотивации студента ведущую роль оказывает влияние следующих факторов [10, 23, 37]:

1) социально-психологические факторы – макросредовые (общегосударственные, регионально-этнические), микросредовые (факторы семьи, образовательных учреждений, общественных организаций, неформальных объединений);

2) общегосударственные факторы - экономические, политические, культурно-нравственные условия жизни людей в стране, средства массовой информации.

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

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

2) субъективные особенности: потенциал личности, в том числе высокие профессионально-личностные стандарты, стремление к знаниям, к

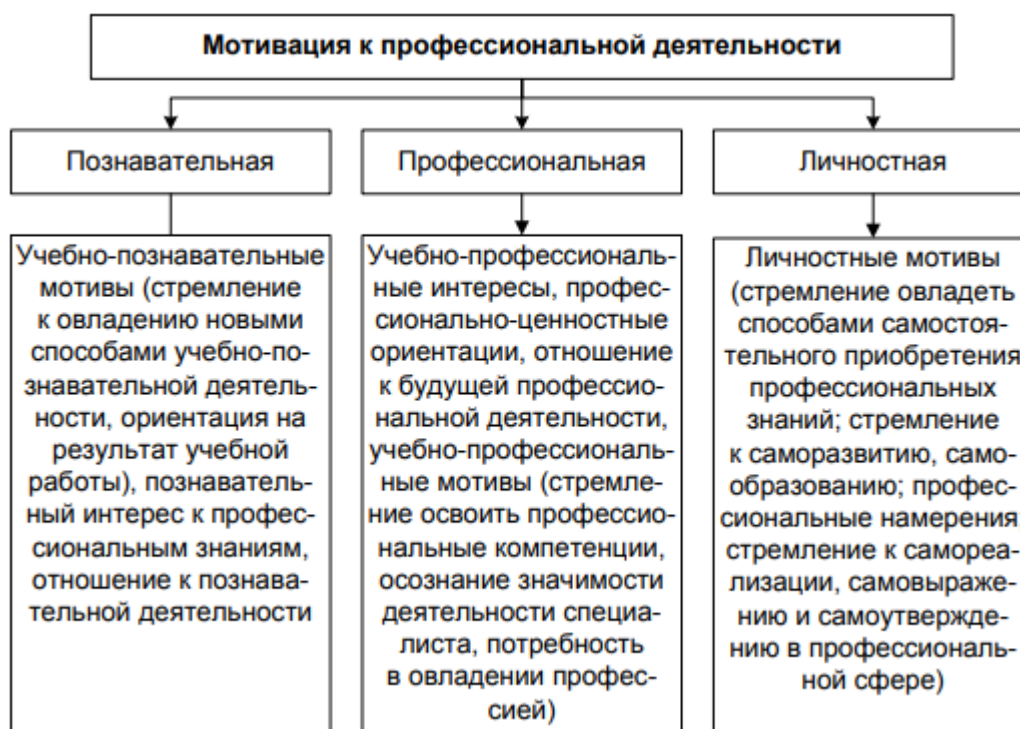
расширению своего кругозора; потребность в самоутверждении, достижении, потребность в признании; работа над собой: анализ и перспективное построение профессионального жизненного плана деятельности, самоанализ, самовоспитание, саморазвитие, осознание себя членом профессионального сообщества в будущем, принятие профессиональной роли.

Структура профессиональной мотивации представлена мотивами [40]:

- «хочу» (интерес к профессии, желание ею заниматься),
- «могу» (осознание своих способностей как соответствующих требованиям профессиональной деятельности),
- «надо» (осознание общественной значимости профессиональной деятельности).

Профессиональная мотивация обучающихся, формируемая в процессе освоения специальности, может быть представлена совокупностью познавательных, профессиональных и личностных мотивов, побуждающих к освоению специальности, вызывающих активность и определяющих профессиональную направленность. Содержанием компонентов мотивации являются соответствующие мотивы, интересы, отношения, установки и стремления (рис. 2).

Первый компонент (познавательный) отражает мотивы, характеризующие направленность на освоение содержания дисциплин и овладение способами действий [24]. Эти мотивы обусловлены познавательными потребностями, желанием получить интеллектуальную удовлетворенность путем углубленного изучения некоторых аспектов в конкретной области научных знаний.



**Рисунок 2 – Структура профессиональной мотивации личности обучающихся**

Второй компонент (профессиональный) включает в себя мотивы, связанные непосредственно с ценностями осваиваемой профессии. Это учебно-профессиональные мотивы и интересы, профессионально-ценностные ориентации и отношение к будущей профессиональной деятельности, которые обусловлены ее содержанием и структурой. Профессиональные интересы выражаются в проявлении интереса к рабочей профессии, ее освоению, к характеру производительного труда, в стремлении к овладению составляющими профессиональных компетенций. Отношение к будущей профессиональной деятельности в период обучения выражается в самостоятельной подготовке к практическим занятиям, желании развивать учебно-познавательные способности, изучении дополнительной специальной литературы, выполнении заданий различного уровня сложности.

Третий компонент (личностный) содержит мотивы, интересы, связанные с личностной значимостью учебных действий, личным благополучием. Личностные мотивы являются внешними по отношению к

деятельности, побуждают к ней. Они связаны преимущественно с психологическими особенностями студентов.

Согласно концепции профессионального становления личности будущий специалист, выбирая и осваивая профессию, постоянно профессионально совершенствуется, что способствует формированию опыта и компетентности, развитию профессионально значимых качеств [23]. Важным становится формирование у обучающихся профессиональной позиции, позитивного отношения к будущей профессиональной деятельности, которое происходит в процессе профессионального становления личности, развития ее профессионального мастерства. Только при таком подходе к организации учебной деятельности выпускник профессиональной образовательной организации может достичь требуемого уровня профессионализма, который включает в себя квалификацию и компетентность. Содержание профессиональной подготовки специалиста в вузе можно представить в виде логической взаимосвязи пяти компонентов (рис. 3).



**Рисунок 3 – Содержание профессиональной подготовки**

Ф.Г. Ялалов убежден, что для приобретения опыта практической деятельности необходимо практико-ориентированное образование,

построенное на основе деятельностно-компетентностного подхода. Практико-ориентированное образование направлено на приобретение помимо знаний, умений и навыков опыта практической деятельности [45].

А.Н. Саврасова выделяет этапы формирования опыта профессиональной деятельности в период профессиональной подготовки, связывая их с обогащением структур профессионального опыта путем включения обучающихся в решение разных по содержанию и уровню профессиональных задач в условиях производственной практики: этап обогащения субъектного опыта будущих специалистов, этап становления основных структур опыта профессиональной деятельности, этап преобразования структур опыта профессиональной деятельности будущих специалистов [35].

Большинство авторов сходятся во мнении, что включение обучающихся в комплексную активную учебно-производственную деятельность позволяет решить ряд учебных задач, таких как развитие мотивационных установок; формирование умения формулировать и решать задачи в конкретной обстановке, принимать рациональные решения; развитие креативности, гибкости и продуктивности мышления при выборе нестандартных, оригинальных решений. Все это в целом отражает уровень развития готовности к профессиональной деятельности.

Мотивация к профессии формируется под влиянием системы педагогических воздействий. Это обусловлено тем, что возникновение мотивов, их развитие и укрепление происходят, когда обучающийся начинает действовать. В педагогической науке и практике все большее внимание привлекают активные методы обучения, которые в силу своего содержания, способов реализации объективно невозможны без высокого уровня внешней и внутренней активности обучающихся. Как отмечает В. А. Скакун, в педагогическом процессе не существует методов активных и пассивных [17]. Каждый метод обучения настолько активен, насколько он стимулирует учебную деятельность обучающихся, поэтому активным метод

делает тот, кто его применяет, в частности педагог. Значительный потенциал концентрируют в себе активные методы, которые тесно взаимосвязаны с рефлексивными и представлены ролевыми играми, кейс-методом, анализом конкретных производственных ситуаций, конкурсами профессионального мастерства, интерактивными заданиями и др., способствующими формированию устойчивой позитивной мотивации и развитию творческой активности.

При сравнительной оценке эффективности методов учебной работы для формирования мотивации, практических и трудовых умений предпочтение отдается практическим методам, так как умение, по мнению Ю.К. Бабанского, не может быть сформировано без практического действия человека, без упражнения, закрепления определенных операций и последующего превращения их в навык [4]. Производительный труд обучающихся выступает основным средством при изучении дисциплин профессионального цикла. Участие обучающихся в производительном труде, необходимость самостоятельного принятия решений в разнообразных производственных ситуациях объективно определяют высокие требования к уровню познавательной и учебно-производственной активности обучающихся. Тесная взаимосвязь теории и практики определяет необходимость координации изучения дисциплин профессионального цикла таким образом, чтобы теория опережала практику, осуществлялись тесные межпредметные связи.

Также, помимо педагогических, можно выделить психологические или социальные методы мотивации [5,6,7]:

- 1) мотивация личным примером. Интерес студента к изучаемой дисциплине обусловлен не только профессиональностью преподавателя, но и личными качествами преподавателя. Характер и индивидуальные особенности преподавателя принимаются во внимание при формировании студентами мнения о предмете в целом;



2) формирование положительного отношения к профессии. Ведущей деятельностью периода юности является выбор своего места в жизни и профессионального предназначения, поэтому необходимо подбадривать и одобрять выбор обучающихся, акцентировать внимание на важных профессиональных компетенциях и специфических вопросах;

3) доброжелательный, спокойный тон, создание положительного микроклимата в группе. Задача преподавателя не просто организовать учебный процесс, но и регулировать, упорядочивать возникающие коммуникации в этом сложном процессе. Положительный, приветливый настрой, ровный доброжелательный тон – залог эффективного труда. Крик и прилюдное порицание только снизят авторитет, делая преподавателя несдержанным и беспомощным в глазах аудитории;

4) предоставление максимальной свободы студентам. Конечно, тут свобода понимается в специфическом смысле. Нужно дать группе возможность выбрать метод текущего оценивания знаний, форму выполнения индивидуальной самостоятельной работы, тему доклада или вариант задания. Еще Дэвид Макклелланд в своей теории мотивации (середина XX века) утверждал, что у человека три потребности: успеха, власти, причастности. Каждый человек желает чувствовать свою сопричастность к какому-то процессу, осознавать, что его точку зрения принимают во внимание – это повышает мотивацию;

5) отмечать успехи обучающихся и хвалить публично, демонстрировать их достижения. Похвала, особенно публичная, с описанием достоинств и отличительных особенностей выполненной работы прибавляет обучающемуся уверенности в себе, повышает его внутреннюю мотивацию и желание снова достигать аналогичного результата, со временем его повышая;

6) заинтересованность личным опытом обучающихся в профессиональной деятельности и их мнением по каким-либо вопросам. Интерес преподавателя к обучающимся может быть взаимным. Обсуждение каких-либо вопросов, совместное решение возникающих проблем,

организация дискуссий и рассмотрение ситуационных задач – важные методы не только организации учебного процесса, но и налаживания качественных коммуникаций между преподавателем и обучающимися.

Совокупность выбираемых преподавателем методов мотивирования и техника их применения зависят от его личности, опыта, культуры, от особенностей характера, темперамента. Но подчиняется одной общей задаче – сформировать или продолжить развитие профессиональной мотивации обучающихся.

## **ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1**

Проблема изучения профессиональной мотивации обучающихся является актуальной, т.к. переоценка значимости многих ценностных ориентиров, переосмысление своего места в обществе, принятие на себя ответственности за результаты жизнедеятельности скрыты в мотивах личности и требуют не только познания, но и управления их формированием.

Мотивационная сфера личности представляет собой сложное структурное целостное образование, которое определяется системой смыслообразующих, деятельностных, и эмоционально-чувственных психологических условий. Качественные особенности развития мотивационной сферы личности зависят от личностных компонентов и внешней среды.

Мотивация обучающихся к профессиональной деятельности может быть представлена совокупностью познавательных, профессиональных и личностных мотивов, побуждающих к освоению специальности, вызывающих активность и определяющих профессиональную направленность. Рассматриваемый вид мотивации выражается в стремлении к приобретению знаний, в осознанном выполнении поставленных учебных задач, в желании стать квалифицированным конкурентоспособным специалистом.

На сегодняшний день предлагается достаточно большое количество различных методов профессиональной мотивации обучающихся. Эти методы имеют как преимущества, так и недостатки, которые необходимо учитывать на стадии выбора и в процессе их реализации.

## **ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

### **2.1. ХАРАКТЕРИСТИКА БАЗЫ ИССЛЕДОВАНИЯ**

Изучение уровня развития профессиональной мотивации у обучающихся проводилось на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли».

Колледж осуществляет образовательную деятельность в соответствии с Уставом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Челябинской области № 01-678 от 30.09.2008 г. (изменения № 3 к Уставу утверждены приказом Министерства образования и науки Челябинской области № 01/2509 от 8.09.2015 г.) и лицензией 74ЛЮ2 №0001037 от «22» октября 2015 года, выданной Министерством образования и науки Челябинской области .

Колледж осуществляет образовательную деятельность по шестнадцати направлениям, таким как:

- Экономика и бухгалтерский учет ( по отраслям);
- Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования ( по отраслям);
- Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий;
- Технология продукции общественного питания;
- Коммерция ( по отраслям);
- Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров;
- Организация обслуживания в общественном питании;
- Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования ( по отраслям);
- Технология мяса и мясных продуктов;
- Технология продукции общественного питания;

- Повар, кондитер;
- Продавец, контролер-кассир;
- Официант бармен;
- Парикмахер.

В рамках реализации национального проекта на базе колледжа открыт Ресурсный Центр, где предоставляется возможность получить профессиональную переподготовку и повысить квалификацию по профессиям:

- Официант;
- Бармен;
- Повар;
- Кондитер;
- Контролер-кассир торгового зала;
- Продавец продовольственных товаров
- Получить курсовую подготовку:
- Устройство и эксплуатация ККМ;
- Декорирование праздничного стола;

На данный момент в колледже обучается за счет средств областного бюджета 1859 человек.

ГБПОУ "Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли" сегодня - это современное учреждение образования, имеющее 2 корпуса, 2 филиала. На базе колледжа проходят подготовку более 1000 студентов очной и заочной формы обучения.

В колледже созданы все необходимые условия для успешной учебы и полноценной жизни обучающихся: современные учебные аудитории, компьютерные классы, лаборатории поваров и продавцов, оснащенные современным оборудованием, библиотеки, общежитие, 2 спортивных зала, пункт медицинского обслуживания.

Гордость колледжа – учебно-производственный цех, где обучающиеся ежедневно выпускают более 50 наименований изделий кондитерской и

кулинарной продукции. Юные кондитеры выпекают румяные пирожки и кулебяки, слоеные хрустящие треугольники с курагой, готовят нежное суфле для торта «Птичье молоко».

Высокое качество учебного процесса обеспечивает коллектив опытных преподавателей и мастеров производственного обучения, среди которых преподаватели Копылова С.В., почетный работник ПО, Кладова Н.И.-отличник ПТО, мастера производственного обучения: Белейченко Л. Н., Козина Л. М., которые своими поистине "золотыми" руками и "горящими" сердцами прививают обучающимся любовь к профессии.

Много лет возглавляет педагогический коллектив заслуженный Учитель РФ, отличник профессионально-технического обучения Галина Федоровна Берсенева, которая отличается творческим подходом к делу, стремлением идти в ногу со временем, усваивать и внедрять все новое, передовое.

Не остается без внимания и досуговая деятельность учащихся и студентов. Усилиями заместителя директора по воспитательной работе в колледже создана команда КВН, с успехом выступающая на областных конкурсах. Традиционный победитель всех творческих конкурсов вокальный ансамбль «Яна», татаро-башкирский ансамбль «Йяшлек», под руководством Загирова Р.Р., объединили юных любителей национального пения и танцев.

Немаловажное значение в подготовке квалифицированного специалиста имеют конкурсы профессионального мастерства. За период с 2005 г обучающиеся занимают только призовые места в областных конкурсах профессионального мастерства, активно участвуют в кулинарных фестивалях г. Челябинска.

Учащиеся и студенты колледжа готовы составить достойную конкуренцию, потому что имеют все условия для уверенного старта в выбранную профессию. Успехи колледжа и педагогического коллектива во многом зависят от того, какими выходят из его стен выпускники. Выпускники колледжа востребованы на рынке труда. Почти 100 % выпускников трудоустраиваются, едва получив на руки дипломы, 25% совмещают работу и

обучение в ВУЗе. Многие становятся признанными профессионалами ресторанного бизнеса.

В данном колледже мы проводили исследование на МДК 04.02 «Процессы приготовления, подготовки к реализации горячих холодных сладких блюд, десертов, напитков», по теме «Технологический процесс приготовления горячих напитков».

На освоение программы междисциплинарного курса предполагается всего – 150 часов, в том числе:

- объем образовательной нагрузки обучающегося – 140 часов;
- самостоятельная учебная работа обучающегося – 10 часов.

На изучение темы «Технологический процесс приготовления горячих напитков» выдаётся

- 15 часов на освоение теоретической части;
- 6 часов на проведение практического занятия;
- 11 часов на проведение лабораторной работы.

Таблица 1

№ з-я	Наименование разделов, тем, занятий	Кол-во часов	Средства обучения
<b>МДК 04.02</b> Процессы приготовления, подготовки к реализации горячих холодных сладких блюд, десертов, напитков <b>Тема:</b> Технологический процесс приготовления горячих напитков			
1	Значение горячих напитков в питании классификация; рациональное использование и взаимозаменяемость сырья; рекомендации по приготовлению; правила порционирования, оформления и подачи напитков	4	Презентация, включающая в себя: схему «Классификация напитков», фотографии различных вариантов подачи;
2	Технологический процесс заваривания и подачи чая: ассортимент, приготовление и отпуск, правила тепловой обработки, режимы реализации и хранения, требования к качеству.	2	Презентация, включающая в себя таблицу «Режимы реализации и хранения напитков», видеоролик из видеохостинга «YouTube» на тему «Процесс заваривания черного чая», создание

			собственного видеоролика по завариванию и оформлению чая в социальной сети «TikTok»
3	Технологический процесс приготовления и подачи кофе: ассортимент, приготовление и отпуск, режимы реализации и хранения, требования к качеству.	2	Презентация, включающая в себя схему приготовления кофе. Видеоролик из видеохостинга «YouTube» на тему приготовление и подачи «Кофе по-турецки»
4	Технологический процесс приготовления горячего напитка «Какао»: ассортимент, приготовление и отпуск, режимы реализации и хранения, требования к качеству.	2	Схемы приготовления из электронных учебников. Видеоролики из «YouTube»
5	Технологический процесс приготовления «Горячего шоколада»: ассортимент, приготовление и отпуск, режимы реализации и хранения, требования к качеству.	2	Презентация, включающая в себя схему приготовления блюда «Горячий шоколад»; электронные учебники
6	Комбинирование различных способов и современные методы приготовления горячих напитков. Способы сокращения потерь и сохранения пищевой ценности продуктов.	3	Видеоролик и из видеохостинга «YouTube»
	<b>Практическое занятие:</b> Расчет количества продуктов для приготовления горячих напитков	6	
	<b>Лабораторная работа:</b> Приготовление, оформление, отпуск и презентация горячих напитков разнообразного ассортимента	11	

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий (подготовка докладов и рефератов, презентаций).

Таким образом, проанализировав содержание дисциплины «Физиология питания», представленное в рабочей программе, задания для самостоятельной работы, а также оценочные средства контроля



формируемых компетенций, мы пришли к выводу, что учебная работа обучающихся в основном представлена традиционными формами и методами, такими как составление таблиц, схем, написание рефератов, выполнение заданий на практических занятиях и т.п. Однако рассматриваемая дисциплина содержит в себе гораздо большие возможности для развития у обучающихся профессиональной мотивации.

Для решения этой проблемы в следующих параграфах будут представлены результаты тестирования обучающихся на выявление особенностей их профессиональной мотивации, методические рекомендации, способствующие развитию профессиональной мотивации посредством использования современных способов организации деятельности обучающихся.

## **2.2. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ КОЛЛЕДЖА**

Для выявления уровня развития профессиональной мотивации у обучающихся профессиональной образовательной организации была выбрана группа студентов ГБПОУ «ЧГКИПиТ».

Общее количество человек, принявших участие в исследовании: 16.

Возраст участников исследования: 17-18 лет.

Исследование проводилось только на выборке студентов третьего курса. Это связано с тем, что на первых курсах обучения не всегда возможно определить уровень развития профессиональной мотивации.

В качестве методики исследования был использован «Опросник на выявление ведущих мотивов профессиональной деятельности» в модификации Л.А. Головей (Приложение 1). Предлагаемый опросник состоит из 20 утверждений с различными вариантами их окончания. Выбор тех или

иных окончаний определял преобладание определённых мотивов, условно выделенных в четыре основные группы:

1) мотивы собственного труда - рациональное использование рабочего времени для выполнения конкретных задач: соблюдение трудовой дисциплины, увлеченность процессом труда и его результатами;

2) мотивы социальной значимости труда – нацеленность на постоянное усвоение новых знаний и умений;

3) мотивы самоутверждения в труде – приобретение самостоятельности, личное развитие, реализация собственных способностей и др.;

4) мотивы профессионального мастерства – стремление быть общепризнанно лучшим в профессиональной деятельности, как для самого себя, так и для окружающих.

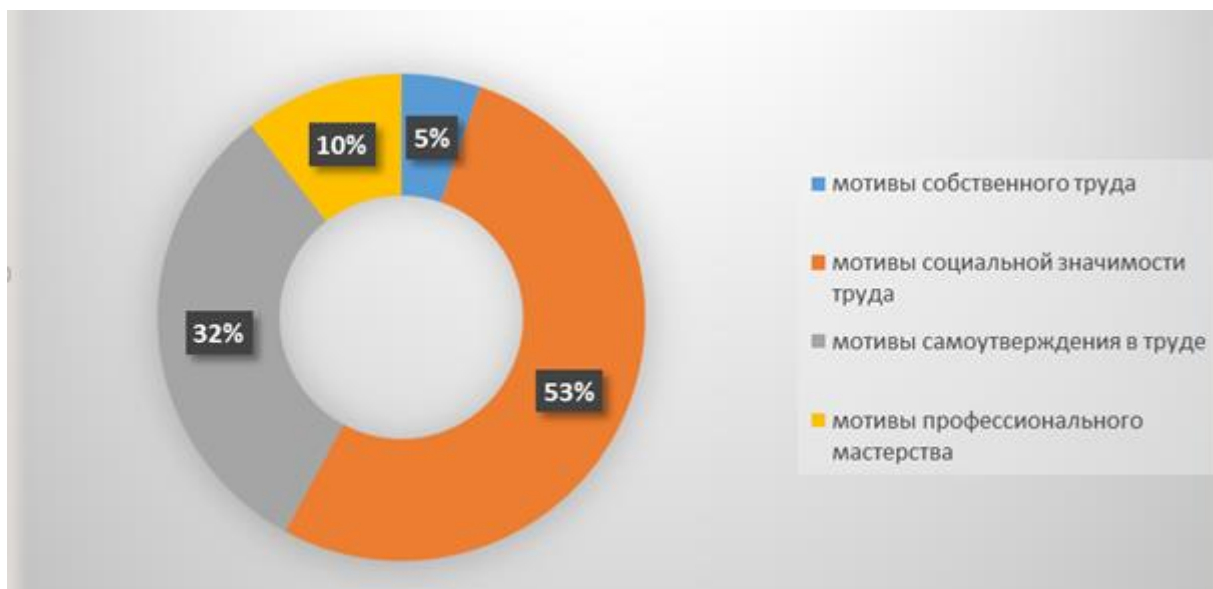
Для заполнения опросника испытуемым требовалось примерно 15 минут.

Обработка полученных данных проводилась в два этапа:

1) количественный анализ - находилась абсолютная сумма баллов по каждой из четырех групп мотивов у каждого опрошенного, после чего эти группы сравнивались друг с другом;

2) качественный анализ - осуществлялся анализ полученных результатов, выделялись группы мотивов, преобладающих у обучающихся исследуемой группы.

По результатам обработки опросника (Приложение 2) построена диаграмма, представленная на рисунке 4.



**Рисунок 4 – Распределение по группам мотивов**

Анализируя результаты, можно сказать, что у обучающихся преобладают мотивы социальной значимости труда – 53%. Люди с преобладанием профессиональных мотивов этого типа нацелены на постоянное освоение новых умений, знаний, высоко оценивают общую пользу и значимость труда.

Вторым по значимости для обучающихся является мотив самоутверждения в труде (32 %). Это свидетельствует о большем стремлении к более полному выявлению и использованию своих личностных возможностей в процессе учебно-профессиональной деятельности.

Мотивы собственного труда и мотивы профессионального мастерства оказались наименее важными для обучающихся – 5% и 10% соответственно. Возможно, это связано с тем, что не имея опыта постоянной работы по профессии, большинству обучающихся сложно оценить важность таких показателей, как увлеченность трудом и стремление быть общепризнанно лучшим в своей деятельности.

Можно сделать вывод о том, что большинство студентов демонстрируют внутренние мотивы профессиональной деятельности, которые порождаются самой трудовой деятельностью: ее общественной полезностью,

необходимостью самосовершенствоваться в этой области, пополнять знаний и умения. Учитывая тот факт, что внутренняя мотивация имеет место там, где человек воспринимает труд как деятельность, в которой он находит удовлетворение, можно предположить, что большинство студентов положительно мотивированы.

Вместе с тем важно понимать, что мотивация может меняться, модифицироваться под воздействием обстоятельств, в т.ч. и особенностей образовательного процесса. Повлиять на мотивацию могут все участники образовательного процесса: педагоги, администрация, родители и, конечно, сами студенты. Факторов, повышающих мотивацию к обучению, может быть много, но ни один из них не будет «работать», если нет внутренней мотивации, притяжения студентом той деятельности, в которую он включается. Поэтому необходимо целенаправленно продолжать работу по развитию и закреплению положительной профессиональной мотивации обучающихся.

### **2.3. ДИСЦИПЛИНЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЦИКЛА И МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПЕДАГОГАМ СПО ПО ПОВЫШЕНИЮ МОТИВАЦИИ.**

На специальности: Технология продукции общественного питания у студентов ГБПОУ «ЧГКИПиТ» есть дисциплины вариативной части, такие как:

- ОП. 01 Микробиология, санитария и гигиена в пищевом производстве
- ОП. 02 Физиология питания
- ОП. 03 Организация хранения и контроль запасов и сырья
- ОП. 04 Информационные технологии в профессиональной деятельности

- ОП. 05 Метрология и стандартизация
- ОП. 06 Правовые основы профессиональной деятельности
- ОП. 07 Основы экономики, менеджмента и маркетинга
- ОП. 08 Охрана труда
- ОП. 09 Безопасность жизнедеятельности
- ОП. 10 Психология и этика профессиональной деятельности
- ОП. 11 Основы калькуляции
- ПМ.01 Организация процесса приготовления и приготовление полуфабрикатов для сложной кулинарной продукции
- ПМ.02 Организация процесса приготовления и приготовление полуфабрикатов для сложной кулинарной продукции
- ПМ.03 Организация процесса приготовления и приготовление сложной горячей кулинарной продукции
- ПМ.04 Организация процесса приготовления и приготовление сложных хлебобулочных, мучных кондитерских изделий
- ПМ.05 Организация процесса приготовления и приготовление сложных холодных и горячих десертов
- ПМ.06 Организация работы структурного подразделения
- ПМ.07 Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих «Повар, кондитер»
- ПМ.08 Основы предпринимательства и трудоустройства на работу

В этом параграфе предложу несколько общих рекомендаций, как мотивировать познавательную деятельность по данным дисциплинам.

*Рекомендация 1. Использовать в образовательном процессе активные методы обучения.*

Традиционный метод проведения занятий не вовлекает студентов в продуктивную исследовательскую деятельность, а способствует лишь репродуктивной работе.

При отборе методов обучения в целях формирования профессиональной мотивации у студентов, преподавателю следует придерживаться ряда правил:

- нельзя резко разделить имеющиеся методы обучения на активные и неактивные, для формирования положительных профессиональных мотивов нужно использовать весь арсенал методов обучения в системе: словесные, наглядные и практические, индуктивные и дедуктивные и др.;

- следует проанализировать содержание учебного материала и использовать активные методы там, где наиболее действенно могут проявиться творческое мышление студентов, их познавательные способности, жизненный опыт, умение адаптироваться в реальной деятельности;

- важно учитывать специфику содержания изучаемого материала, общие задачи подготовки специалиста, время, которым располагает преподаватель, особенности состава студентов, наличие средств обучения;

- самостоятельное разрешение студентами проблем должно иметь место на всех этапах процесса обучения, как при изучении нового, так и при выполнении практических заданий по изученным темам.

*Рекомендация 2. Подчеркивать заинтересованность личным опытом студентов в профессиональной деятельности и их личным мнением по каким-либо вопросам.*

Интерес педагога к учащимся может быть взаимным. Совместное обсуждение различных вопросов, решение возникших проблем, организация дискуссий и споров, рассмотрение различных ситуационных задач - важные методы не только организации учебного процесса, но и налаживание качественного взаимодействия между педагогом и обучающимся.

Чаще всего тематика дискуссии продумывается преподавателем заранее, намечаются соответствующие вопросы, примеры, высказывания. Иногда дискуссия возникает произвольно, стихийно, в результате того, что

выступающий неточно или ошибочно сформулировал мысль, или у других студентов сложилась иная точка зрения на проблему.

В качестве объекта дискуссионного обсуждения могут выступать не только специально сформулированные проблемы, но и разнообразные открытые задания, не имеющие единственно верного решения. Например, изобразите графически символ изучаемого объекта, либо нарисуйте схему или модель какого-либо процесса, найдите закономерность, составьте таблицу, разработайте программу, определите понятие, разработайте игру и т.д. Отсутствие правильного решения, заранее известного, готового ответа стимулирует обучающихся к самопознанию, реализации своего творческого потенциала. Немаловажным фактором является умение группой впоследствии представить полученный результат, отстаивать его и ответить на вопросы других студентов и преподавателя.

Большой интерес для организации дискуссии представляет собой метод ситуационного анализа, который включает в себя ситуационные задачи и упражнения, анализ конкретных ситуаций, метод инцидента и т.д. Диапазон способов предъявления ситуации достаточно широк: видеозапись реального события, эпизод художественного или документального фильма, запись интервью или беседы, документы.

*Рекомендация 3. Включать в содержание занятий решение практических профессиональных задач.*

Решение практических задач – это метод обучения, с помощью которого у студентов формируются навыки решения конкретных производственных ситуаций. Особенности практической задачи заключается в том, что в отдельных случаях ее оптимальное решение уже имеется. Обучающемуся остается найти его и обосновать, показать, каким образом он нашел и как его можно реализовать. Это работа поисковая, творческая, граничащая с исследовательской.

При реализации метода задачного подхода следует учитывать следующее:

- задачи лучше выбирать сложные, которые решаются в несколько действий, но при этом они должны быть посильными для обучающихся;
- лучше, если задачи будут с наличием всех необходимых условий, с одной стороны, и с избытком несущественных данных – с другой;
- задачи должны охватывать как можно больше мыслительных операций: анализ, синтез, обобщение, абстракцию и другие;
- обучающиеся должны проговаривать ответ задачи, уметь его аргументировать, тем самым они ещё больше вникнут в суть, разберутся в деталях, вынесут для себя какие-то выводы;
- ситуации, рассматриваемые в задачах, должны быть реалистичными, актуальными для обучающихся, применёнными к каким-то предприятиям, организациям, учреждениям и т.д., чтобы обучающиеся в дальнейшей жизни смогли применить их решение на практике.

*Рекомендация 4. Создавать общую атмосферу положительного отношения к учению, профессиональным знаниям.*

Мотивация к обучению повышается, если обучение протекает в доброжелательной обстановке. Доброжелательная обстановка снижает угрозы самоуважению обучающихся и поощряет их к активному участию в учебных процедурах. Тревога, боязнь неудачи и неуверенность в собственных силах негативно отражаются на мотивации к обучению, вызывают агрессивные (нападки, обвинения) или защитные (оправдания, отказы от выполнения заданий, преждевременный уход с занятия, пропуски занятий) реакции обучающихся.

Формированию мотивации в целом способствуют:

- 1) построение отношения «педагог-студент» не по типу вторжения, а на основе совета, создания ситуаций успеха, использования различных методов стимулирования (от похвалы, дачи дополнительных заданий на оценку, до жетонной системы, и т. д.);
- 2) занимательность, необычное изложение нового материала;



3) образная, ярко звучащая речь педагога, его эмоциональность и заинтересованность в том, о чем он говорит;

4) построение изучения материала на основе жизненных ситуаций, опыте самих педагогов и студентов;

5) благоприятный психологический климат в учебной группе.

На занятиях следует активно использовать приемы, основанные на общении, взаимодействия педагога и студентов: оценочные обращения преподавателя (опосредованная оценка, замечание, отрицание, согласие, одобрение), поощрение (похвала, подбадривание), создание ситуации успеха, оказание помощи, стимулирование педагогом постановки вопросов самими студентами, поддержка их начинаний, прием апперцепции (связь с жизненным опытом обучающихся, их интересами, склонностями) и др.

Эффективным средством стимулирования и поддержания интереса учащихся к процессу обучения может быть юмор. Юмор позитивно сказывается на атмосфере обучения и учебных достижениях. Юмор повышает уровень творческой активности слушателей, снижает страх ошибки или неодобрения со стороны окружающих. Это позволяет найти новые и нетривиальные решения.

*Рекомендация 5. Использовать ресурсы аудиовизуальных материалов, как средство повышения активности обучающихся на занятиях.*

По данным ЮНЕСКО человек запоминает 12% услышанного и 25% увиденного, а при аудиовизуальном восприятии усваивается до 65% информации. Следовательно, привлечение всех органов чувств ведёт к исключительному росту степени усвоения материала по сравнению с традиционными методами, а также способствует мыслительной активности.

Использование видеоматериалов - один из самых распространенных источников медиа-образовательной информации.

Включение в занятие видеоматериалов может быть двух типов:

1. Когда обучающиеся смотрят видео от 5 до 15 мин, где сначала им рассказывается теория, а затем приводятся примеры. После чего уместны

элементарные задания, направленные на контроль усвоения увиденного и услышанного материала.

2. Когда обучающиеся смотрят небольшие видеоролики (фрагменты из мультфильмов, художественных и документальных фильмов, сериалов и научно-познавательных программ), которые носят познавательный характер (новый материал по теме, расширение материала, закрепление, повторение). После чего следует обсуждение увиденного, возможно, разворачивание дискуссий.

Основные условия, определяющие эффективность использования видеоматериалов на занятиях:

- понятность, доступность, привлекательность видеоматериала;
- дозированная подача видеоматериала;
- систематическое применение видеоматериалов в течение всего года;
- демонстрация видеоматериала должна восприниматься не как развлечение, а как материал для серьезной аналитической работы.

Таким образом, в процессе преподавания дисциплин профессионального цикла возможно регулярно и планомерно формировать и закреплять положительную мотивацию. Для этого необходимо подбирать соответствующие методы и следовать общим рекомендациям.

## **ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2**

Изучение уровня развития профессиональной мотивации у обучающихся проводилось на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли».

Для решения задач выпускной квалификационной работы была выбрана образовательная программа МДК 04.02 Процессы приготовления, подготовки к реализации горячих холодных сладких блюд, десертов, напитков: проанализированы Федеральный государственный образовательный стандарт

(ФГОС), учебный план, рабочая программа дисциплины профессионального цикла «Технология приготовления горячих напитков». Анализ образовательной программы показал, что ее в целом содержание способствует формированию положительной профессиональной мотивации. Что нашло подтверждение в результатах проведенного исследования особенностей профессиональной мотивации обучающихся 3 курса.

Большинство студентов демонстрируют внутренние мотивы профессиональной деятельности, которые порождаются самой трудовой деятельностью: ее общественной полезностью, необходимостью самосовершенствоваться в этой области, пополнять знания и умения.

Вместе с тем, учитывая, что система мотивации – явление динамичное и может изменяться в зависимости от разных обстоятельств, необходимо в процессе преподавания дисциплин профессионального цикла регулярно и планомерно закреплять положительную мотивацию. Для этого необходимо подбирать соответствующие методы и следовать общим рекомендациям.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Успешность реализации задач профессионального образования во многом зависит от профессиональной мотивации обучающихся. Профессиональная мотивация выступает как внутренний движущий фактор развития профессионализма и личности обучающегося в образовательной организации, так как только на основе высокого уровня развития мотивации возможно достижение профессиональной образованности и культуры личности. Поэтому проблема формирования профессиональной мотивации на сегодняшний день чрезвычайно актуальна.

В соответствии с задачами выпускной квалификационной работы нами были рассмотрены исторические аспекты исследования мотивационной сферы личности. Исследование мотивационной сферы человека продолжается, поскольку все существующие теории мотивации имеют ряд недостатков. Главным недостатком каждой теории ученые называют то, что ни одна теория не в состоянии объяснить все мотивационные феномены.

Анализ понятий «мотив», «мотивация» также показал неоднозначность подходов к объяснению этого феномена. Разные авторы вкладывают в него совершенно разный смысл. В выпускной квалификационной работе мы придерживались определения понятия «мотивация», сформулированное М.Г. Ярошевским, поскольку считаем его наиболее полным и отвечающим особенностям нашего исследования: мотивация – это совокупность внешних и внутренних условий, которые побуждают субъекта к активности, а также предмет или объект, на который направлена данная активность, будучи осознаваемой или неосознаваемой.

Существуют различные виды мотивации, отдельно выделяют профессиональную мотивацию.

Согласно концепции профессионального становления личности будущий специалист, выбирая и осваивая профессию, постоянно профессионально совершенствуется, что способствует формированию опыта

и компетентности, развитию профессионально значимых качеств. Важным становится формирование у обучающихся профессиональной позиции, позитивного отношения к будущей профессиональной деятельности, которое происходит в процессе профессионального становления личности, развития ее профессионального мастерства. Сложно представить все это в отрыве от положительной профессиональной мотивации личности.

Мотивация к профессии формируется под влиянием системы педагогических воздействий. Это обусловлено тем, что возникновение мотивов, их развитие и укрепление происходят, когда обучающийся начинает действовать. Способы формирования и закрепления профессиональной мотивации разнообразны, они имеют как преимущества, так и недостатки, которые необходимо учитывать на стадии выбора и в процессе их реализации.

Изучение уровня развития профессиональной мотивации у обучающихся проводилось на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли».

Для решения задач выпускной квалификационной работы была выбрана образовательная программа МДК 04.02 Процессы приготовления, подготовки к реализации горячих холодных сладких блюд, десертов, напитков: проанализированы Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС), учебный план, рабочая программа дисциплины профессионального цикла «Физиология питания».

Анализ образовательной программы показал, что ее в целом содержание способствует формированию положительной профессиональной мотивации. Что нашло подтверждение в результатах проведенного исследования особенностей профессиональной мотивации обучающихся 3 курса.

Большинство студентов демонстрируют внутренние мотивы профессиональной деятельности, которые порождаются самой трудовой деятельностью: ее общественной полезностью, необходимостью самосовершенствоваться в этой области, пополнять знания и умения.

Вместе с тем важно понимать, что мотивация может меняться, модифицироваться под воздействием обстоятельств, в т.ч. и особенностей образовательного процесса. Поэтому нами были предложены несколько общих рекомендаций, способствующих закреплению положительной профессиональной мотивации обучающихся: использовать в образовательном процессе активные методы обучения; подчеркивать заинтересованность личным опытом студентов в профессиональной деятельности и их личным мнением по каким-либо вопросам; включать в содержание занятий решение практических профессиональных задач; создавать общую атмосферу положительного отношения к учению, профессиональным знаниям; использовать ресурсы аудиовизуальных материалов, как средство повышения активности обучающихся на занятиях.

Таким образом задачи выпускной квалификационной работы решены, цель достигнута.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

### Нормативные документы:

1. Закон 273-ФЗ «Об образовании в РФ» 2016. 273-ФЗ.РФ [Электронный ресурс]: URL: [www.assessor.ru/zakon/273-fz-zakon-ob-obrazovanii-2013/\(01.03.2020\)](http://www.assessor.ru/zakon/273-fz-zakon-ob-obrazovanii-2013/(01.03.2020)).
2. Федеральный государственный образовательный стандарт 19.02.10 Технология продукции общественного питания [Электронный ресурс]: URL: <https://ektec.ru/files/file/tehnologiya-produkcii.pdf> (01.03.2020).

### Основная литература:

3. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности / В.Г. Асеев [Электронный ресурс]: URL: <http://bookre.org/reader?file=1353541> (01.03.2020).
4. Бабанский Ю.К. Оптимизация процесса обучения / Ю.К. Бабанский [Электронный ресурс]: URL: [file://edu.local/public/staffhomes/krapivinaea/Downloads/learning\\_process.pdf](file://edu.local/public/staffhomes/krapivinaea/Downloads/learning_process.pdf) (12.03.2020).
1. Бакшаева Н. А. Психология мотивации студентов [Текст]: учебное пособие для вузов / Н. А. Бакшаева, А. А. Вербицкий. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 170 с.
2. Божович Л.И. О мотивации учения [Электронный ресурс]: URL: [https://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Pedagog/hrestomatia/28.php](https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Pedagog/hrestomatia/28.php) (03.03.2020)
3. Брюнин А.В. Профессиональная мотивация учащейся молодежи / А.В. Брюнин // Вестник КРУ МВД России. 2014. №4 (26). [Электронный ресурс]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-motivatsiya-uchascheysya-molodezhi> (19.03.2020).
4. Быков С.В. Проблема мотивации образовательной деятельности студента / С.В. Быков, И.О. Корокошко // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. 2007. №2. [Электронный ресурс]: URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/problema-motivatsii-obrazovatelnoy-deyatelnosti-studenta> (09.03.2019).

5. Васильева И. В. Физиология питания [Текст]: учебник и практикум для СПО / И. В. Васильева, Л. В. Беркетова. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 212 с.,

6. Воробьева М.В. Учебная мотивация студента вуза: методический аспект [Текст] / М.В. Воробьева, Т.В. Ярлова // Образование личности. — №2. — 2019. — С. 21-27.

7. Диянова З. В. Общая психология. Личность и мотивация. Практикум [Текст] : учебное пособие для вузов / З. В. Диянова, Т. М. Щеголева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 139 с.

8. Додонов Б.И. Структура и динамика мотивов деятельности [Электронный ресурс]: URL: <http://www.voppsy.ru/issues/1984/844/844126.htm> (04.03.2020).

9. Дрожалкин В.А. Понимание мотивации как побудителя человеческой активности / В. А. Дрожалкин // Молодой ученый. — 2015. — № 8 (88). - С. 848-850. [Электронный ресурс]: URL: <https://moluch.ru/archive/88/17411/> (дата обращения: 09.03.2020).

10. Зеер Э. Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности [Текст] : учеб. пособие / Э. Ф. Зеер, О.А. Рудей. — М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2008. — 256 с.

11. Лапуста М. Г. Предпринимательство [Текст] / М.Г. Лапуста, Ю.Л. Старостин Инфра-М, 2008 – 608 с.

12. Леонтьев Д.А. Понятие мотива у А.Н. Леонтьева и проблема качества мотивации / Д.А. Леонтьев // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2016. №2. [Электронный ресурс]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-motiva-u-a-n-leontieva-i-problema-kachestva-motivatsii> (09.03.2020).



13. Лекерова Г. Активные методы обучения как психологическая основа развития мотивации в процессе обучения [Текст] / Г. Лекерова // Психология обучения. – 2009. – № 6. – С. 17 – 27.
14. Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика [Текст]: учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 398 с.
15. Малхасьян С.С. Краткий обзор процессуальных теорий мотивации труда и применение их на практике / С.С. Малхасьян, Т.В. Савченко // Проблемы науки. 2017. №4 (17). [Электронный ресурс]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kratkiy-obzor-protsessualnyh-teoriy-motivatsii-truda-i-primenenie-ih-na-praktike> (09.03.2020).
16. Маркова А.К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте [Электронный ресурс]: URL: <https://psymania.info/raznoe/307.php> (11.03.2020).
17. Мерлин В.С. Лекции по психологии мотивов человека [Текст] / В.С. Мерлин - М.: Пермь. 2001 - 563 с.
18. Мешков Н. И. Учебная мотивация и профессиональное мышление / Н.И. Мешков [Электронный ресурс]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uchebnaya-motivatsiya-i-professionalnoe-myshlenie> (12.03.2020).
19. Мормужева Н.В. Мотивация обучения студентов профессиональных учреждений [Текст] / Н.В. Мормужева // Педагогика: традиции и инновации: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2013 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2013. — С. 160-163.
20. Мотивация самоуважения и уважения другими как факторы академических достижений и настойчивости в учебной деятельности [Текст] / Т.О. Гордеева, В.В. Гижицкий, О.А. Сычев, Т.К. Гавриченко // Психологический журнал, 2016. Т. 37. № 2. С. 57-68.
21. Немов Р. С. Психология [Текст] : учебник для бакалавров / Р. С. Немов. — М50 М. : Издательство Юрайт ; ИД Юрайт, 2015. — 639 с

22. Новикова Т.Н. Повышение уровня учебной мотивации студентов / Т.Н Новикова // Наука и образование сегодня. 2018. №1 (24). [Электронный ресурс]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-urovnya-uchebnoy-motivatsii-studentov> (03.03.2020).
23. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспективы будущего / Ж. Нюттен [Электронный ресурс]: URL: [file://edu.local/public/staffhomes/krapivinaea/Downloads/motivaciya\\_deystvie\\_per\\_spektiva.pdf](file://edu.local/public/staffhomes/krapivinaea/Downloads/motivaciya_deystvie_per_spektiva.pdf) (10.03.2020).
24. Общая психология [Текст]: учебное пособие / под общ. ред. Н.П. Ансимовой. – Ярославль : Изд-во ЯГПУ, 2013. – 435 с.
25. Официальный сайт Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства имени Я.П. Осадчего» [Электронный ресурс]: URL: <http://chtpgh.ru/> (01.03.2020).
26. Пастернак Н. А. Психология образования [Текст]: учебник и практикум для вузов / Н. А. Пастернак, А. Г. Асмолов ; под редакцией А. Г. Асмолов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 213 с.
27. Пидкасистый П.И. Организация учебно-познавательной деятельности студентов [Текст]: учебное пособие / П.И. Пидкасистый— М.: Педагогическое общество России, 2011. - 112 с.
28. Поддельская Я.Г. Понятие «мотивация» в теориях психологии и менеджента / Я.Г. Поддельская [Электронный ресурс]: URL: <http://www.all-psy.com/stati/detail/417/1/> (02.03.2020).
29. Прохорова М.В. Структура мотивации трудовой деятельности на разных стадиях организационного развития [Текст] / М.В. Прохорова, В.В. Ким // Вестник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского. - 2012. -№ 1 (2). -с. 363-369

30. Ронжина Н.В. Основы профессиональной педагогики [Текст]: учебное пособие / Н. В. Ронжина, С. В. Васильев; под науч. ред. Г. М. Романцева. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2017. - 83 с.
31. Саврасова А.Н. Формирование опыта профессиональной деятельности как условие профессионального развития будущих учителей / А.Н. Саврасова [Электронный ресурс]: URL: <http://www.emissia.org/offline/2006/1023.htm> (14.03.2020).
32. Свинаярева О.В. О значении педагогического сопровождения в процессе мотивации к учебной деятельности / О.В. Свинаярева, Н.В. Колосков [Электронный ресурс]: URL: <http://www.scienceforum.ru/2016/pdf/27595.pdf> (07.03.2020).
33. Скипина А.С. Предпосылки профессиональной мотивации студентов / А.С. Скипина // Научные исследования. 2016. №8 (9). [Электронный ресурс]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/predposylki-professionalnoy-motivatsii-studentov> (дата обращения: 15.03.2020).
34. Современная психология мотивации [Текст] /Под ред. Д. А. Леонтьева [Электронный ресурс]: URL: [https://world-psychology.ru/wp-content/uploads/2014/06/0100574\\_B1910\\_leontev\\_d\\_a\\_sovremennaya\\_psihologiya\\_motivacii.pdf](https://world-psychology.ru/wp-content/uploads/2014/06/0100574_B1910_leontev_d_a_sovremennaya_psihologiya_motivacii.pdf) (15.03.2020).
35. Соколова Л.А. Формирование учебной мотивации: от древности до современности / Л.А. Соколова // Вестник ЧГПУ. 2012. №6. [Электронный ресурс]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-uchebnoy-motivatsii-ot-drevnosti-do-sovremennosti> (15.03.2020).
36. Сорочан В.В. Психология профессиональной деятельности [Текст]: Конспект лекций / В.В. Сорочан - М.: МИЭМП, 2008. - 70 с.
37. Ступницкий В. П. Психология [Текст]: учебник для бакалавров / В.П. Ступницкий, О.И. Щербакова, В.Е. Степанов. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. — 520 с.
38. Хагур Ф.Р. Вклад зарубежных ученых в исследовании мотивации трудовой деятельности / Ф.Р. Хагур // Вестник Майкопского государственного

технологического университета. 2016. №4. [Электронный ресурс]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vklad-zarubezhnyh-uchenyh-v-issledovani-motivatsii-trudovoy-deyatelnosti> (30.03.2020).

39. Чирков В.И. Мотивация учебной деятельности [Текст] / В.И. Чирков - Ярославль, 2011. – 240 с.

40. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации [Текст]: учеб.- практ. пособие / С.В. Шекшня. Изд. 4-е, доп. М.: ЦЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 2012. – 368 с.

41. Ялалов Ф.Г. Многомерный подход к профессиональному образованию [Текст] / Ф.Г.Ялалов // Образование и саморазвитие. Научный журнал. 2015.-N1 (43). - С.69-73.

42. Ярошевский М. Г. О внешней и внутренней мотивации научного творчества: проблемы научного творчества в современной психологии [Текст]: учебное пособие для студентов вузов / М. Г. Ярошевский. Москва: Дело, 2014. - 250 с.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

### Приложение 1

#### «Опросник на выявление ведущих мотивов профессиональной деятельности» в модификации Л. А. Головей

Инструкция: предлагаемый опросник состоит из ряда утверждений, каждое из которых имеет три различных окончания. Необходимо из трех вариантов окончаний выбрать наиболее верный. Далее в бланке ответов следует отыскать соответствующий ответ и отметить его, обведя кружком. Будьте внимательны: для каждого утверждения должен быть выбран и помечен только один ответ. Отвечая на вопросы, не стремитесь произвести заведомо приятное впечатление. Нам важен не конкретный ответ, а суммарный балл по серии вопросов.

#### Утверждения:

1. Мне нравится:

- а) выполнять любую работу, если знаю, что мой труд не пропадет даром;
- б) учиться всему новому для того, чтобы достигнуть поставленной в жизни цели;
- в) делать все как можно лучше, потому что это поможет мне в жизни.

2. Я думаю, что:

- а) надо делать все, что поручают, как можно лучше, так как это поможет мне в жизни;
- б) своей работой надо приносить пользу окружающим, тогда и они ответят тем же;
- в) можно заниматься чем угодно, если это приближает к достижению поставленных целей.

3. Я люблю:

- а) узнавать что-то новое, если мне это пригодится в будущем;

б) выполнять любую работу как можно лучше, если это будет кем-то замечено;

в) делать любое дело как можно лучше, так как это приносит радость окружающим.

4. Я считаю, что:

а) главное в любой работе то, что она приносит пользу окружающим;

б) в жизни необходимо все испытать, попробовать свои силы во всем;

в) в жизни главное— это постоянно учиться всему новому.

5. Мне приятно:

а) когда я делаю любую работу так хорошо, как я это могу;

б) когда моя работа приносит пользу окружающим, так как это главное в любой работе;

в) выполнять любую работу, потому что работать всегда приятно.

6. Меня привлекает:

а) процесс приобретения новых знаний и навыков;

б) выполнение любой работы на пределах моих возможностей;

в) процесс той работы, которая приносит явную пользу окружающим.

7. Я уверен в том, что:

а) любая работа интересна людям тогда, когда она важна и ответственна;

б) любая работа интересна тогда, когда она приносит мне пользу;

в) любая работа интересна тогда, когда я могу мастерски ее выполнить.

8. Мне нравится:

а) быть мастером своего дела;

б) делать что-то самому, без помощи взрослых; в) постоянно учиться чему-то новому.

9. Мне интересно:

а) учиться;

б) делать все то, что заметно окружающим;

в) работать.

10. Я думаю, что:

а) было бы лучше, если бы результаты моей работы всегда были видны окружающим;

б) в любой работе важен результат;

в) необходимо скорей овладеть нужными знаниями и навыками, чтобы можно было самому делать все, что хочется.

11. Мне хочется:

а) заниматься только тем, что мне приятно;

б) любое дело делать как можно лучше, поскольку только таким образом можно сделать его действительно хорошо;

в) чтобы моя работа приносила пользу окружающим, так как это поможет мне в будущем.

12. Мне интересно:

а) когда я делаю какое-то дело так хорошо, как это могут сделать немногие;

б) когда я обучаюсь делать то, чего не умел раньше;

в) делать те вещи, которые обращают на себя внимание.

13. Я люблю:

а) делать то, что очень всеми ценится;

б) делать любое дело, если мне не мешают;

в) когда мне есть чем заняться.

14. Мне хочется:

а) выполнять любую работу, так как мне интересен ее результат;

б) выполнять ту работу, которая приносит пользу;

в) выполнять ту работу, которая мне нравится.

15. Я считаю, что:

а) в любой работе самое интересное - это ее процесс;

б) в любой работе самое интересное— это ее результат;

в) в любой работе самое интересное— это то, насколько она важна для других людей.

16. Мне приятно:

- а) учиться всему, что мне потом пригодится в жизни;
- б) учиться всему новому, независимо от того, насколько это нужно;
- в) учиться, поскольку нравится сам процесс учения.

17. Меня привлекает:

- а) перспектива, которая откроется мне после окончания учебы;
- б) то, что после учебы я стану нужным человеком;
- в) в учебе то, что она полезна для меня.

18. Я уверен в том, что:

- а) то, чему я научусь, всегда мне пригодится;
- б) мне всегда будет нравиться учиться;
- в) после учебы я стану нужным человеком.

19. Мне нравится:

- а) когда результаты моей работы видны окружающим;
- б) когда я выполняю свою работу мастерски;
- в) когда я выполняю любое дело так хорошо, как это могут сделать

немногие.

20. Мне интересно:

- а) когда я качественно выполняю порученное мне дело;
- б) делать все то, что заметно для окружающих;
- в) если все знают, что я делаю на своей работе.