

Тема «Реализация системы мотивации студентов профессиональных образовательных организаций к будущей профессиональной деятельности»

Введение	3
Глава 1. Приемы мотивации студентов к профессиональной деятельности.....	7
1.1 Основные понятия и сущность процесса мотивации.....	7
1.2 Специфика мотивации студента к профессиональной деятельности в процессе обучения.	23
Выводы по главе 1.....	30
Глава 2. Практическая работа по мотивации студентов	31
2.1 Исследование по приемам мотивации студентов НОУ СПО Челябинского юридического колледжа.....	31
2.2 Обработка и описание результатов исследования.	34
2.3 Рекомендации по приемам мотивации студентов профессиональных образовательных организаций к профессиональной деятельности.....	53
Выводы по 2 главе.....	61
Заключение	63
Список используемой литературы	68
Приложения.....	73

Введение

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

Актуальность темы обусловлена: необходимостью глубокого теоретического осмысления состояния студентов оказывать влияние на развитие важнейших сфер общественной жизни. Социальная востребованность комплексного знания о состоянии ценностных ориентаций и мотивации к профессиональной деятельности студенческой молодежи; необходимостью разработки мер по формированию мотивации студентов к профессиональной деятельности и выработки практических рекомендаций по управлению мотивационной сферой профессиональной деятельности.

В научной категории «мотивация» можно выделить несколько классических специалистов по социологии и специалистов по психологии, занимающихся разработкой содержательных теорий мотивации: А. Маслоу, Д. МакКлелланд, Х. Хекхаузер. В процессном подходе в категории «мотивация» необходимо выделить авторов В.Г. Асееву, Дж.А. Аткинсона, В.К. Вилюнаса, В. Врума, И.А. Джидарян, Е.П. Ильина, М. Курбатову, М. Магуру и др.

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

Формирование мотивационных комплексов профессиональной деятельности у студенческой молодежи происходит при первостепенном участии внутренних непосредственных мотивов, которые обнаруживают взаимосвязь с ценностями интересной работы, образования, духовного совершенствования, независимости, материального благополучия. Мотив стремления избежать критики со стороны руководителя или коллег, мотив

стремления избежать возможных наказаний или неприятностей, свидетельствуют о преобладании ценностей свободы, предприимчивости, активности и невысокой значимости ценностей честности, дружбы, справедливости. При этом благополучное материальное положение студентов является определяющим фактором формирования внутренней мотивации профессиональной деятельности, в то время как иные мотивы практически не имеют высокой значимости, а значит и побудительной силы.

Цель исследования: изучить приемы мотивации студентов профессиональных образовательных организаций к профессиональной деятельности для оптимизации работы со студентами.

Объект исследования – мотивация студентов профессиональных образовательных организаций к будущей профессиональной деятельности.

Предмет исследования – приемы мотивации студентов профессиональных образовательных организаций к профессиональной деятельности: категории, проблемы, перспективы.

Для достижения цели необходимо выполнить следующие задачи:

1. Рассмотреть основные понятия и сущность процесса мотивации.
2. Рассмотреть специфику мотивации студента к профессиональной деятельности.
3. Исследовать приемы мотивации студентов.
4. Обработать и описать результаты исследования.
5. Разработать рекомендации по применению приемов мотивации студентов профессиональных организации к профессиональной деятельности.

Благодаря повышению эффективности форм и методов развития мотивации студентов, взаимодействия высшего профессионального образования и рынка труда, будет наблюдаться регулирование мотивов профессиональной деятельности, направленных на приобретение соответствующей специальности и дальнейшего трудоустройства по выбранной специальности. Теоретико-методологической основой

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

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

Методы исследования: В ходе работы над выпускной квалификационной работой были применены: психологический, структурно-функциональный и социокультурный метод. При написании работы применялись общенаучные способы, такие как анализ, синтез, сравнение,

обобщение. В исследовательской работе были применены такие методы социологического исследования, как анализ вторичных данных, анкетный выборочный опрос.

База исследования: Профессиональное образовательное учреждение "Челябинский юридический колледж", находящийся по адресу: г. Челябинск, проспект Победы, 290. Направление колледжа: Экономика, управление и дизайн, право и информационные технологии.

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

Глава 1. Приемы мотивации студентов к профессиональной деятельности

1.1 Основные понятия и сущность процесса мотивации

Мотив – это побуждение человека к действию на основе его внутренних целей, желаний. Мотивация является актуальной проблемой в научной сфере. Значимость этой темы связана с анализом источников активности человека, побудительных факторов на деятельность и поведение человека.

Необходимость удовлетворения различных потребностей побуждает человека совершать активные действия. Потребностями может являться внутреннее состояние, отражающее дефицит чего-либо на физическом или психологическом состоянии, который вызывает ощущение дискомфорта у индивида. Неудовлетворение потребностей, как известно, влияет на поведение, восприятие, чувства и мышление человека [1, с. 134].

Основным методологическим принципом, определяющим исследования мотивационной сферы в современной науке, является положение о единстве динамической и содержательно-смысловой сторон мотивации. Разработка этого принципа связана с исследованием таких проблем, как система отношений человека, соотношение смысла и значения, интеграция и побуждений и их основной контекст, направленность личности и особенности поведения, ориентировка деятельности и т.д.

Российские психологи С.Л. Рубинштейн и А.Н. Леонтьев разработали концепцию личности и деятельности. Она основана на том, что за мотивами стоят те или иные потребности. Определение мотива причиной поступков и деятельности, связанных с удовлетворением потребностей, в современной психологии является основным понятием [3, с. 24].

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

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

На основе данной классификации г. Муррей сформулировал 37 видов потребностей и показал, что они одинаковы у всех людей, но у каждого своя специфика выражения. По характеру потребности бывают естественными, социальными, а также материальными и нематериальными.

Благодаря этому можно сделать вывод, что потребности – это то, что имеет индивидуальное проявление у каждого человека, но при этом является общим для всех людей. Потребность требует своего устранения, т.к., пока она существует, она дает о себе знать. Люди по-разному могут пытаться и пробовать устранять потребности, удовлетворять их, подавлять или не реагировать на них. Потребности могут возникать как осознанно, так и неосознанно. При этом не все потребности осознаются и осознанно устраняются. Если потребность устранена, то это не предполагает, что она устранена навсегда. Большинство потребностей периодически возобновляются, хотя при этом они могут менять форму своего конкретного проявления, а также степень настойчивости и влияния на человека [5, с. 357].

Потребность дает толчок к возникновению мотива, т.е. психологической причины (осознанные или неосознанные порывы, стремления), побуждающие людей к активным действиям, направленным на ее удовлетворение. Потребность мотивирует, если ее удовлетворение падает ниже приемлемого уровня, и тогда возможность его повышения значительно увеличивает эффективность труда. В то же время удовлетворенная потребность такую функцию утрачивает.

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

Существует несколько типов мотивов:

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

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

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

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

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

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

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

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

Типы мотивированности:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В пирамиде Маслоу 5 укрепленных уровней:

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

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

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

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

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

Теория Макклелланда делает упор на высших трех потребностях:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ключевые факторы влияющие на мотивацию:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2 Специфика мотивации студента к профессиональной деятельности в процессе обучения

Профессиональное и личностное развитие студентов профессиональной образовательной организации, успешность обучения, а также их профессионализация и социализация после окончания вуза зависят от уровня мотивации студента к профессиональной деятельности, обеспечивающей формирование образовательных, профессиональных и личностных ценностных направленностей студентов [9, с. 236].

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

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

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

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

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

2) субъективные: потенциал личности, в том числе высокие профессионально-личностные стандарты, стремление к знаниям, к расширению своего кругозора; потребность в самоутверждении, достижении, потребность в признании; работа над собой: анализ и перспективное

построение профессионального жизненного плана деятельности, самоанализ, самовоспитание, саморазвитие, осознание себя членом профессионального сообщества в будущем, принятие профессиональной роли.

Изучение психологических факторов формирования мотивации у личности к профессиональной деятельности, является одним из спорных вопросов сравнительно преимущественного воздействия характерологических особенностей или профессиональных интересов личности [19, с. 143].

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

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

Как и любой другой вид, учебная мотивация обуславливается рядом своеобразных для той деятельности условий, в которую она включается. Как и любой другой вид, учебная мотивация – система, характеризующаяся направленностью, устойчивостью и динамичностью. Так, в работах Л.И.

Божович и ее сотрудников, на материале исследования учебной деятельности обучающихся отмечалось, что она побуждается иерархией мотивов, в которой преобладающими свойствами могут быть либо внутренние мотивы, пересекающиеся с содержанием и осуществлением этой деятельности, либо обширные социальные мотивы, связанные с необходимостью занять конкретную позицию в системе социальных взаимоотношений [25].

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

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

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

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

- 1) физические условия труда;
- 2) гигиенические условия;
- 3) дизайн, эстетика;

4) материально-техническая база обеспеченности учебного процесса [29, с. 16].

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

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

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

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

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

- 1) Анализ внутренней связи системы «потребность – мотив – цель»;
- 2) Переформулировка субъектной системы потребностей и мотивов в согласованности с социальным заказом;

3) Понимание новой субъектной системы потребностей и мотивов как личностно значимых;

4) Независимость от социальной группы в субъектном плане [37, с. 85].

Таким образом, с психологической точки зрения, характеризующими для концепции профессиональной подготовки специалистов вопросами, являются организация самостоятельной работы личности студента над собой по составлению профессионального плана, по принятию задач, установленных перед ним обществом, по манере развития будущей профессиональной деятельности.

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

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

Таким образом, мотивация к профессиональной деятельности, представляя собой, особый тип мотивации, характеризуется сложной

структурой, одной из форм которой является структура внутренней (на процесс и результат) и внешней (награда, избегание) мотивации. Значительны такие характеристики учебной мотивации, как ее устойчивость, связь с уровнем интеллектуального развития и характером учебной деятельности.

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

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

Подобные факты объясняются тем, что действующая система конкурсного отбора в учебные заведения проводит отбор абитуриентов на уровне общих интеллектуальных качеств. В этом случае на первое место выступает фактор мотивации студентов профессиональных образовательных организаций к профессиональной деятельности; одну из ведущих ролей в формировании «отличников» и «троечников» играет система внутренней мотивации индивида к учебно-познавательной деятельности в учебном

заведении. В самой мотивации студентов к профессиональной деятельности важнейшую роль играет положительное отношение к профессии, поскольку эта причина связана с конечными назначениями обучения.

Выводы по главе 1

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

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

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

Глава 2. Практическая работа по мотивации студентов

2.1 Исследование по приемам мотивации студентов НОУ СПО

Челябинского юридического колледжа

Исследование приемов мотивации студентов было проведено на основе специальных методик.

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

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

Мотивационная сфера современного студента колледжа (учреждения среднего профессионального образования) имеет сложную структуру, так как её становление происходит главным образом в детстве, в процессе развития ребенка. Какой она станет, зависит и от воспитательного воздействия родителей, учителей и от окружающей среды. То, что она различна у различных индивидов - очевидно.

В настоящее время тема формирования профессиональной мотивации у студентов становится особенно актуальной в психологической науке. Именно мотивация является одним из ведущих факторов успешного обучения. Но студент проходит разные этапы учебного процесса, в чем и заключается особенность этого фактора и его действенность. Несоответствие мотивов учебной деятельности студентов с реальностью может быть причиной их неуспеваемости, соответственно совершенствование процесса обучения

может быть направлено и на мотивационно-ориентированное звено учебной деятельности студентов.

Решением данной проблемы стала организация практико-ориентированного исследования. Объект исследования – социальная категория молодых людей в возрасте 16-19 лет. Исследование имеет выборочный характер, т.к. выбор осуществлялся в категории студентов колледжа первого-четвертого курса, участие в исследовании приняли 168 студентов. Неравномерное распределение учащихся по курсам и специальностям сократило количество человек до 21 на все специальности участвующих в эксперименте для обработки результатов.

Исследование предполагалось проводить по четырем психологическим тестам:

1) методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса, которая показывает не только ориентацию студента на успех, но и уровень риска (боязни неудач). Стимульный материал представлен в виде утверждения, на которые испытуемому необходимо дать один из двух вариантов ответов «да» или «нет». Степень выраженности мотивации к успеху оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом;

2) методика изучения мотивов учебной деятельности студентов по модификации А.А. Реан и В.А. Якунина разработана на кафедре педагогической психологии Ленинградского университета. Опрашиваемым предлагается список, из 16 причин, которые побуждают людей учиться. Необходимо выбрать пять причин, наиболее значащие для индивида. Для каждого студента проводится качественный анализ ведущих мотивов учебной деятельности. По всей выборке определяется частота выбора того или иного мотива;

3) методика изучения мотивации обучения по Т.И. Ильиной. В данной методике имеются три шкалы оценивания: шкала «Приобретение знаний» – стремление к приобретению знаний, любознательность; шкала «Овладение профессией» – стремление овладеть профессиональными

знаниями и сформировать профессионально важные качества; шкала «Получение диплома» – стремление получить диплом при формальном усвоении знаний, стремление к поиску обходных путей при сдаче экзаменов и зачетов. В вопросник, для маскировки, автор методики включила ряд фоновых утверждений, которые в дальнейшем не обрабатываются. Опросник состоит из пятидесяти вопросов, где за согласие предлагается проставить знак «+» или за несогласие знак «-». Ключом к тестированию являются шкалы. За ответы на определенные вопросы в каждой из шкал ставится определенное количество баллов. Таким образом, получается результат, который соотносится с максимумом шкалы. Преобладание мотивов по первым двум шкалам свидетельствует об адекватном выборе студентом профессии и удовлетворенности ею;

4) методика диагностики мотивов учебной деятельности студентов по А.А. Реан и В.А. Якунина в модификации Н.Ц. Бадмаевой. В данной методике имеются семь шкал оценивания: шкала 1 «Коммуникативные мотивы»; шкала 2 «Мотивы избегания неудачи»; шкала 3 «Мотивы престижа»; шкала 4 «Профессиональные мотивы»; шкала 5 «Мотивы творческой самореализации»; шкала 6 «Учебно-познавательные мотивы»; шкала 7 «Социальные мотивы». Опросник состоит из тридцати четырех утверждений, оценка, которых производится по 5-балльной системе: 1-балл соответствует минимальной значимости мотива, 5 баллов - максимальной. Таким образом, получается результат по семи шкалам.

Также в целях повышения уровня мотивации студентов профессиональных образовательных организаций к будущей профессиональной деятельности было решено провести деловую игру «Global Management Challenge». Деловая игра – это форма воссоздания содержания фрагментов будущей профессиональной деятельности студентов, посредством моделирования реальных профессиональных проблем, с которыми студенты могут столкнуться в типичных ситуациях.

2.2 Обработка и описание результатов исследования

Учебный труд студентов сопровождается теми или иными мотивами.

Наиболее часто отмечающиеся в психолого-педагогической литературе особенности эмоционального климата, необходимые для формирования и поддержания мотивации учения, а именно:

Для создания и поддержания мотивации учения наиболее часто отмечаются в психолого-педагогической литературе следующие особенности эмоционального климата:

– положительные эмоции, связанные с учебным заведением в целом и пребыванием в нем. Они являются следствием профессиональной и слаженной работы всего педагогического коллектива, а также правильного подхода к учебе в семье;

– положительные эмоции, отсутствие конфликтов с сокурсниками и преподавателями и хорошие, деловые взаимоотношения студента с ними, участие в групповой жизни коллективного состава колледжа.

К этим эмоциям относятся, например, эмоции престижности, появляющиеся при новом типе отношений преподавателя и студента, формирующиеся в ходе применения преподавателем современных методов обучения, при наличии взаимоотношений их как коллег в совместном поиске нового знания.

Обнаружить это позволил тест А.А. Реана и В.А. Якунина, который был ориентирован на изучение мотивов учебной деятельности.

Студентам были предложены следующие утверждения причин, которые стимулируют людей к желанию учиться:

- 1) стать высококвалифицированным специалистом;
- 2) получить диплом;
- 3) успешно продолжить обучение в ВУЗе;
- 4) успешно учиться, сдавать экзамены на «хорошо» и «отлично»;
- 5) стабильно получать стипендию;

- б) приобрести глубокие и прочные знания;
- 7) быть постоянно готовым к очередным занятиям;
- 8) не запускать изучение предметов учебного цикла;
- 9) не отставать от сокурсников;
- 10) обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности;
- 11) выполнять педагогические условия;
- 12) достичь уважения преподавателей;
- 13) быть примером для сокурсников;
- 14) добиться одобрения родителей и окружающих;
- 15) избежать осуждения и наказания за плохую учебу;
- 16) получить интеллектуальное удовлетворение.

Итоги исследования мотивов учебной деятельности студентов были следующими (Рисунок 1):

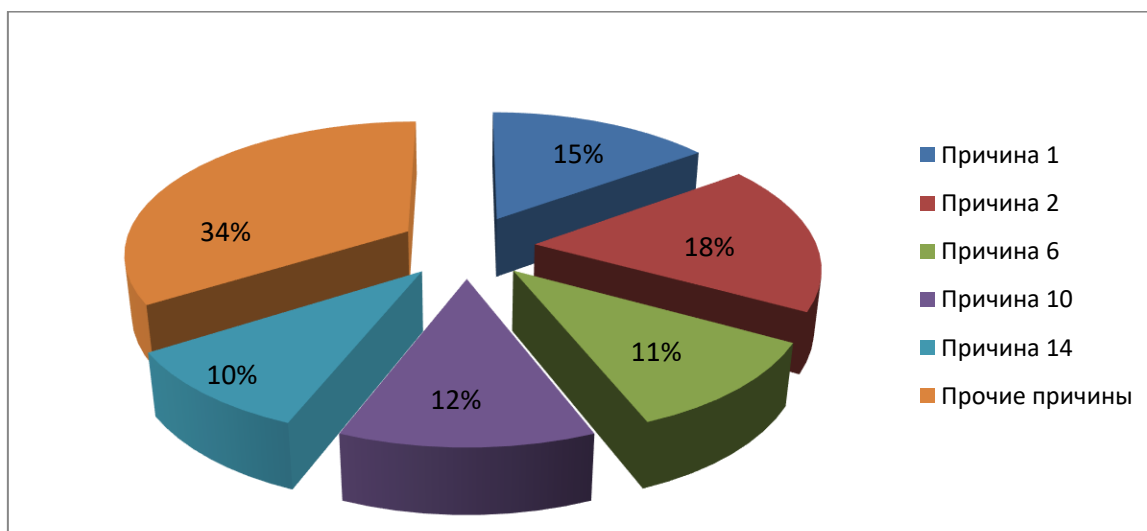


Рисунок 1- Результаты диагностики учебной деятельности студентов по методике А.А. Реана и В.А. Якунина (%)

Выделяется ряд основных мотивов учебной деятельности:

- 1) получить диплом - 18%;
- 2) стать высококвалифицированным специалистом - 15%;

3) обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности - 12%;

4) приобрести глубокие и прочные знания - 11%;

5) добиться одобрения родителей и окружающих - 10%.

В целом картина выборов одинакова для студентов всех специальностей. Мотивы: «Получить диплом», «Стать высококвалифицированным специалистом», «Обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности», «Приобрести глубокие и прочные знания» и другие входят в пятерку значимых мотивов для студентов четвертого курса.

Однако необходимо отметить, что значимым мотивом является желание добиться одобрения родителей и окружающих (10% студентов).

Студенты четвертого курса обучения являются потенциальными выпускниками и существенную значимость здесь представляет:

1) фактор, побуждающий учиться, который для них представляется как возможность приобрести интеллектуальное удовлетворение (8% студентов). Учащиеся старших курсов задействованы в написании курсовых и научных работ, у них возникает область профессиональных интересов, поэтому возможность общаться с преподавателями-специалистами становится для студентов не только нужной, но и интересной. В дополнение к этой причине появляется желание достичь уважения преподавателей (5% студентов);

2) важным для студентов является так же стремление постоянно получать стипендию (7% студентов), а этот мотив тесно связан, с мотивом успешно учиться и сдавать экзамены на «хорошо» и «отлично» (5% студентов). Материальная потребность становится важной, так как в 18-19 лет наличие «собственных» денег дает хоть какую-то независимость от родителей;

3) 11% студентов предпочли мотив «Приобрести глубокие и прочные знания». Возможно, что студенты 4 курса задумываются о

трудоустройстве и получении диплома и поэтому отметки, которые будут во вкладыше к диплому, для них становятся особо значимыми. Интересно также отметить, что важность мотива «Получить диплом», как причины побуждающей к учебе для студентов выше, чем мотив «Стать высококвалифицированным специалистом». Для студентов выпускного курса получение диплома становится уже безусловным фактом, поэтому теперь они больше задумываются о дальнейшей учебе в ВУЗе (5% студентов) и трудоустройстве, а, как следствие, и получение глубоких знаний по специальности и обеспечение успешности в будущей профессиональной деятельности;

4) однако следует отметить, что для студентов значимым мотивом является стремление достичь одобрения родителей и окружающих. Немаловажную роль здесь играет стремление оправдать надежды своих родителей, преподавателей, близких. Теперь, когда они являются потенциальными выпускниками колледжа, многие понимают и задумываются над тем, что родители приложили к этому достаточно много усилий. Этот мотив выбрали 10% студентов. В дополнение к этому мотиву появляется мотив «Избежать осуждения и наказания за плохую учебу (6% студентов).

Способный правильно и в полной мере воспринимать учащегося, опытный преподаватель всегда мысленно сопоставляет мотивацию учения с умением студента учиться и усваивать материал. Преподаватель, тщательно изучая студентов, может подметить, что возникнувший без опоры интерес к учению на прочные умения и навыки в учебной работе угасает. И наоборот, успешное выполнение учебной работы за счет владения умением учиться само по себе является сильным мотивирующим фактором. Вместе с тем порой в практике успеваемость студентов, и эффективность учебной работы оцениваются без учета их мотивации, а мотивация и познавательные интересы студентов изучаются в отрыве от анализа умения учиться.

Разные типы отношения к учению связаны с характером его мотивации и состоянием учебной деятельности. Таких типов отношения к учению несколько:

1) отрицательный тип отношения студентов к учению характеризуется следующим:

- бедность и узость мотивов;
- познавательные мотивы исчерпываются интересом к результату;
- не сформированы умения ставить цели, преодолевать трудности;
- учебная деятельность не сформирована;
- отсутствует умение выполнять действие по развернутой инструкции;
- отсутствует ориентация на поиск разных способов действия.

2) безразличный (или нейтральный) тип отношения студентов к учению;

3) положительный тип отношения студентов к учению.

Различают:

а) познавательное, инициативное, осознанное положительное отношение студентов к учению;

б) личностное, ответственное, действенное положительное отношение студентов к учению.

При положительном отношении студентов к учению в мотивации наблюдаются неустойчивые переживания любознательности, сознательной заинтересованности, новшеств; возникновение первых предпочтений одних учебных предметов другим; понимание и первичное осмысление целей, поставленных преподавателем; обширные социальные мотивы долга. Учебная деятельность характеризуется осуществлением отдельных учебных действий по образцу и инструкции, а также простых видов самооценки и самодисциплины.

Проведенное исследование по методике Т. И. Ильиной «Изучение мотивации обучения студентов» (при создании данной методики автор

использовала ряд других известных методик), показало следующие результаты (были вычислены средние значения по каждой специальности и составлена диаграмма, Рисунок 2):

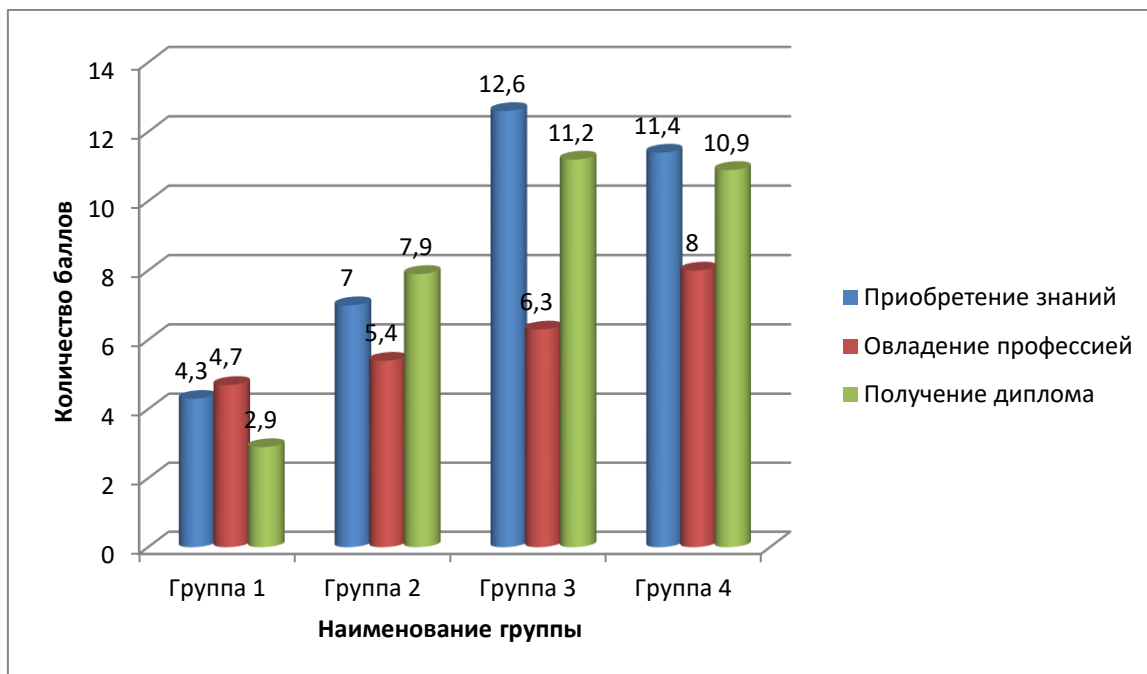


Рисунок 2 - Результаты диагностики мотивации студентов по методике Т.И. Ильиной

Интерпретация результатов.

Шкала «Приобретение знаний» имеет максимальное количество баллов - 12,6. Шкала «Овладение профессией», максимальное количество баллов - 10. Шкала «Получение диплома», максимальное количество баллов – 10.

Среднее значение по всем шкалам соответственно ниже максимума, что в свою очередь не говорит об отрицательной оценке итога теста. В группах №2 и №3 студентов четвертого курса прослеживаются более высокие показатели по шкалам. Скорее всего, это связано с искренними побуждениями в достижении своих целей: приобретения знаний, наличия диплома для качественного овладения профессией. В группе №1 выявлен самый низкий показатель по шкале «Получение диплома» - 2,9; далее идет «овладение профессией» – 4,7 и «приобретение знаний» - 4,3. На четвертом

курсе «приобретение знаний» и «получение диплома», по трем специальностям, почти сравнялись.

Важно обладать специализированной информацией, хорошими знаниями для овладения профессией. Самое большое значение среди всех специальностей – получение диплома и знаний. Близок конец учебной деятельности в колледже и конечная его цель - диплом. Результаты данного тестирования в точности совпадают с результатами предыдущего теста. Таким образом, можно сделать более полную и точную оценку мотивации современных студентов.

По сравнению с предыдущим тестом, где «получение диплома» занимало первое место в списке значимых, следующее исследование показало, что данный аспект практически первичен для студентов и в этом тесте, но «приобретение знаний» опережает «овладение профессией», что тем самым является аналогией для мотива «стать высококвалифицированным специалистом» в тесте А.А. Реана. Возможно, это связано с разной интерпретацией тестов. У Т.И. Ильиной более «скрытые вопросы», в отличие от конкретных вопросов изучения мотивов учебной деятельности студентов у А.А. Реана и В.А. Якунина.

Наглядно свидетельствует тест Т.И. Ильиной об адекватности выбора студентов профессии и удовлетворенности ею. Результат в целом можно назвать положительным, пусть и не у всех специальностей в равной степени.

Ориентированные умеренно или сильно на успех люди выбирают средний уровень риска; те, кто опасается неудач, предпочитают малый или, наоборот, достаточно большой уровень риска. Чем выше мотивация человека к успеху - достижению цели, тем ниже готовность к риску. При этом мотивация к успеху влияет и на надежду на успех: при сильной мотивации к успеху ожидания на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху.

«Избегать» высокий риск свойственно людям, мотивированным на успех и имеющим большие надежды на него. Те, кто сильно мотивирован на

успех и имеют высокую готовность к риску, реже попадают в несчастные случаи, чем те, кто имеет высокую готовность к риску, но высокую мотивацию к избеганию неудач. И наоборот, когда у человека имеется высокая мотивация к избеганию неудач, то это препятствует мотивации к успеху – достижению цели. Для выявления уровня мотивации к успеху потребовалась методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса.

Интерпретация результатов:

- от 1 до 10 баллов: низкая мотивация к успеху;
- от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации;
- от 17 до 20 баллов: умеренно высокий уровень мотивации;
- свыше 21 балла: слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Для отображения результатов, были вычислены средние значения баллов по каждой специальности (Рисунок 3):

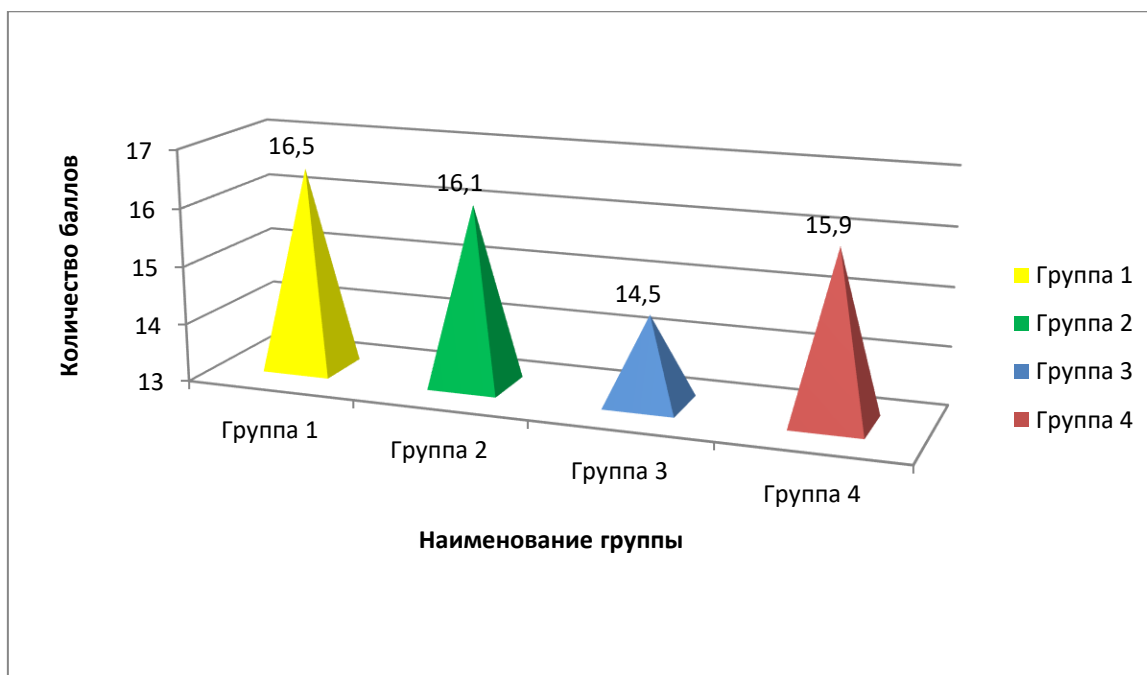


Рисунок 3 - Результаты диагностики личности студента на мотивацию к успеху по методике Т. Элерс

По данным исследования Т. Элерса в каждой специальности у студентов отсутствовала низкая мотивация к успеху. Так в группе №3 у

студентов самый низкий уровень мотивации к успеху (хотя он соответствует среднему уровню мотивации на успех), чем у студентов других специальностей, здесь умеренно высокий уровень мотивации на успех (то есть также отсутствует низкая мотивация и слишком высокий уровень мотивации на успех). Это может быть связано с начинанием профессионально-трудовой деятельности, перспективами и надеждами на будущее, молодежным экстремизмом.

Проведенное исследование по методике А.А. Реан и В.А. Якунина в модификации Н.Ц. Бадмаевой «Диагностика мотивов учебной деятельности студентов», показало результаты, приведенные ниже. В исследовании приняли участие студенты 1, 2, 3, 4 курсов обучения (были вычислены средние значения по каждой шкале, специальности, курсу, и составлена диаграмма, Рисунок 4):

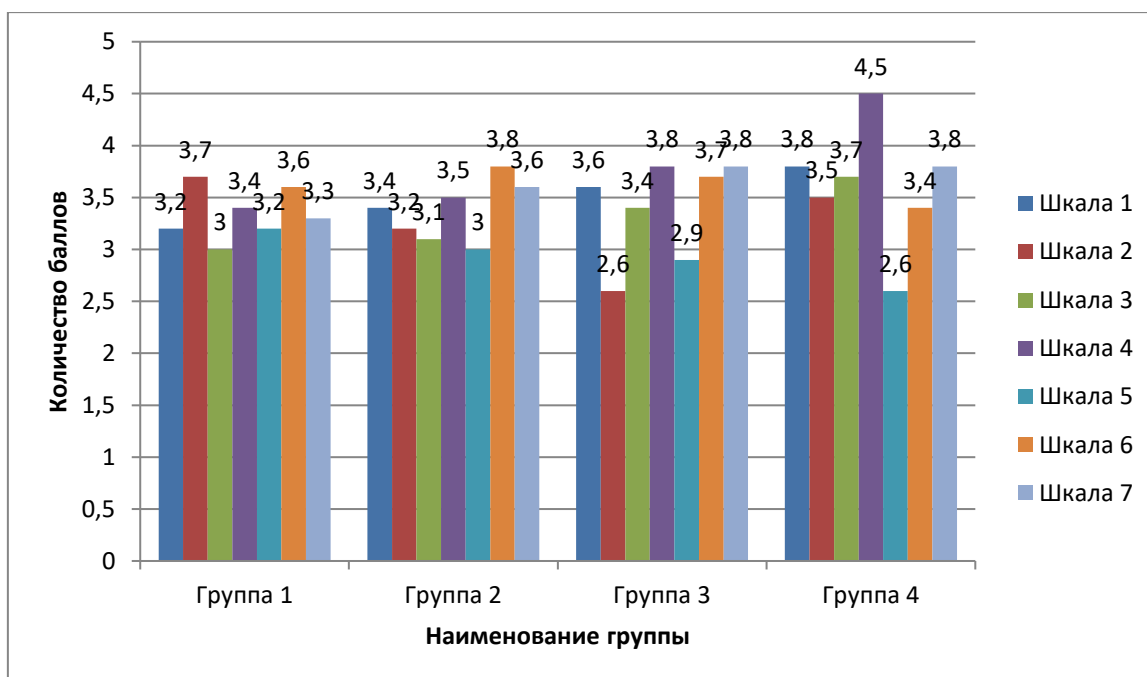


Рисунок 4 - Результаты диагностики мотивов учебной деятельности студентов по методике А.А. Реан и В.А Якунина в модификации Н.Ц. Бадмаевой

Интерпретация результатов.

- 1) Шкала 4 «Профессиональные мотивы» - 3,8.

- 2) Шкала 6 «Учебно-познавательные мотивы» - 3,6.
- 3) Шкала 7 «Социальные мотивы» - 3,6.
- 4) Шкала 1 «Коммуникативные мотивы» - 3,5.
- 5) Шкала 3 «Мотивы престижа» - 3,3.
- 6) Шкала 2 «Мотивы избегания неудачи» - 3,2.
- 7) Шкала 5 «Мотивы творческой самореализации» - 2,9.

В модификации Н.Ц. Бадмаевой тест А.А. Реан и В.А Якунина четко свидетельствует о том, что среди мотивов учебной деятельности студентов на первом месте «Профессиональные мотивы», на втором – «Учебно-познавательные мотивы», на третьем – «Социальные мотивы», схожи по значению и занимают четвертое место «Коммуникативные мотивы". Таким образом, можно отметить два класса мотивов: центральные, или направленные на процесс и результаты образования (к ним относятся мотивы профессиональные и учебно-познавательные), и сопутствующие профессионализации студентов, или внешние по отношению к процессу и результатам образования (мотивы социальные и коммуникативные).

В зависимости от стадии социально-психологического развития личности и группы в процессе образования, а также положения студентов в структуре межличностных отношений профиль мотивации студентов к профессиональной деятельности приобретает различные свойства.

В эмпирической части исследования было выявлено, что в среднем мотивационные профили студентов разных курсов обладают сходными характеристиками. «Среднестатистический» студент руководствуется, прежде всего, мотивами профессиональными (интерес к профессии, желание стать высококвалифицированным специалистом) и учебно-познавательными. Большую роль для студентов играют социальные и коммуникативные мотивы (исполнить долг перед родителями и образовательным учреждением, приносить пользу обществу, обеспечить для себя достойное служебное положение).

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

Практически все компоненты мотивации студентов к профессиональной деятельности оказались наиболее проявленными у первокурсников. Однако внутреннюю противоречивость мотивационного профиля показывает сравнение целей и мотивов обучения студентов первого курса. Так, характер субъективно воспринимаемых целей обучения при общей выраженности центральных и сопутствующих мотивов, свидетельствует, скорее, о внешней мотивированности первокурсников, недостаточном осознании ими гуманистической направленности профессии, к получению знаний и умений, нежели к полноценному профессиональному развитию личности. По-видимому, этот факт является результатом эмоционально окрашенного, не во всем адекватного понимания первокурсников о содержании будущей профессиональной деятельности. Первокурсники еще только ищут свои профессиональные ориентиры, что характерно социально-психологическими реалиями этапа адаптации студентов к условиям образования.

Студенты третьего и четвертого курсов реалистичнее представляют себе цели своего профессионального образования. Однако их мотивация к профессиональной деятельности не всегда соответствует условиям

образовательного процесса. В особенности это заметно у третьекурсников, чей мотивационный профиль обычно снижен по сравнению с первокурсниками и четверокурсниками. Одним из возможных объяснений снижения мотивации, может быть тот факт, что третьекурсники переживают индивидуальный период своего развития. Это побуждает их к поиску собственной уникальности не только в системе межличностных отношений, но и в продвижении к профессиональному будущему. На третьем курсе отношение к профессиональному будущему становится более независимым, личностным. Косвенно свидетельствует об индивидуальных характеристиках развития третьекурсников и тот факт, что третьекурсники в наименьшей степени ориентируются на поиск работы в той же сфере, что и их друзья и продолжение профессиональных традиций родителей. Кроме того, после первого, второго курса обучения, успешно адаптировавшись в колледже и познакомившись с содержанием избранной профессии, третьекурсники нередко переживают сомнения по поводу адекватности своего профессионального выбора. Опытные психологи и преподаватели говорят даже о появлении в профессиональном развитии кризисных явлений у наиболее ответственных третьекурсников.

Таким образом, результаты исследования показали, что приемы мотивации студентов к профессиональной деятельности обладают отличительными особенностями, которые обусловлены логикой личностного и группового социально-психологического развития студентов в процессе образования. Соответствие параллельных профессиональному становлению профиля мотивации студентов и центральных (профессионально направленных) элементов различно в зависимости от специфики этапа социально-психологического развития студентов в процессе обучения.

Использование результатов полученных в представленном исследовании способно помочь педагогам прояснить некоторые социально-психологические факторы мотивации студентов и повысить, на этой основе, эффективность образовательного процесса. В то же время, как показали

результаты теоретико-эмпирического исследования, изучение приемов мотивации студентов является темой не только актуальной, но и весьма сложной, требующей дальнейшей разработки.

Таким образом, по результатам диагностики можно сделать вывод, что в основном, опрошенные студенты разных курсов, специальностей технического профиля обучения имеет достаточно высокий уровень учебной мотивации.

Это проявляется в нацеленности на профессиональную деятельность, на развитие самообразования и самопознания. Такие студенты, как правило, тщательно планируют свою жизнь, ставя конкретные цели. У них высокая потребность в сохранении собственной индивидуальности, стремление к независимости от других и желание сохранить неповторимость, своеобразие собственной личности, своих взглядов и убеждений, своего стиля жизни. Они стремятся как можно меньше поддаваться влиянию массовых тенденций, достигать ощутимых и конкретных результатов в любом виде деятельности, в том числе и учебной. В этот период жизни они решают, в какой последовательности приложат свои способности для реализации себя в труде и в самой жизни.

Но выявлена и другая группа студентов со средним уровнем учебной мотивации. Для этой группы профессиональная сфера еще не имеет того значения, какое для них имеют сферы обучения и увлечений. Студенты не особо задумываются о своем завтрашнем дне, профессиональная жизнь является для них явно чем-то непривлекательным и неизвестным. То есть эти студенты еще находятся в стадии самоопределения.

Отрицательное отношение к учению может быть вызвано рядом причин. Это могут быть субъективные причины, связанные с особенностями самих студентов. Например: отсутствие соответствующей положительной мотивации студента (отсутствие учебных, научных, профессиональных интересов, отсутствие убежденности в необходимости образования, обедненные идеалы, преобладание узколичных материальных потребностей

и пр.); затруднение в реализации положительного мотива. Например, у студента проявляется интерес и желание действовать, но нет возможности действовать, отсутствует успех в деятельности. Это связано с низким уровнем знаний, умений; низким уровнем умственной деятельности; отсутствием соответствующих волевых качеств.

Для сильных студентов доминирующими мотивами являются: стремление стать хорошими специалистами, успешно защитить диплом, хорошо учиться, получать одобрение преподавателей и интеллектуальное удовлетворение.

У слабоуспевающих студентов более выраженные мотивы - это желание удержаться в колледже, получать стипендию, выполнять только то, что требуют преподаватели, избежать наказания со стороны родителей за плохую учебу.

Следовательно, учебная деятельность сильных студентов протекает на более высоком положительном мотивационном фоне, определяющем как особенности самой учебной деятельности, так и ее результаты.

Также в целях повышения уровня мотивации студентов профессиональных образовательных организаций к будущей профессиональной деятельности была проведена деловая игра среди двух команд, выбранных из студентов 3 курса по специальности «Коммерция». А точнее имитационная игра по стратегии и управлению бизнесом «Global Management Challenge».

Деловая игра – это форма воссоздания содержания фрагментов будущей профессиональной деятельности студентов, посредством моделирования реальных профессиональных проблем, с которыми студенты могут столкнуться в типичных ситуациях.

Интерактивные технологии способствуют развитию процессов понимания и усвоения материала, применения полученных знаний при решении конкретных задач, помогают студентам адаптироваться в группе и наладить личные контакты. Новые методы стимулируют обучающихся

выдвигать прогрессивные идеи и свободно излагать свои мысли, принимать нестандартные решения.

Имитационная игра симулирует реальный бизнес-процесс: несколько виртуальных компаний, управляемых разными командами участников, конкурируют друг с другом на одном и том же рынке. В ходе игры студенты занимают позицию высшего управленческого звена одной из компаний, которая производит 3 типа потребительских товаров и продает их на глобальном рынке.

Цель - максимизация инвестиционной привлекательности компании.

– В основе игры лежит комплексная экономическая модель, реализованная в виде компьютерной программы. Функции компьютерной модели:

- обработка решений, принятых командами-участницами,
- моделирование деятельности разных отделов Вашей компании,
- моделирование конкуренции на рынках,
- расчет и оценка результатов деятельности компаний на рынке.

Global Management Challenge сопровождается погружением в процесс игры: Студентам предстояло работать в команде условиях ограниченности во времени, анализировать большое количество факторов (как поверхностно, так и очень детально), принимать сложные рискованные решения. Участие в игре позволило сформировать и развить как навыки управления компанией, так и навыки командной работы и лидерские качества, а также получение новых эмоций и ощущений.

Задача команды заключалась в эффективном управлении одной из виртуальных компаний. В данном справочнике описана логика работы симулятора: функционал симулятора, возможные действия команд, принципы работы виртуальной компании и как компании игроков взаимовлияют друг на друга. Справочник включает следующие разделы:

- Введение.

- Бизнес-среда: объясняет, как функционирует виртуальная компания и как она взаимодействует с другими компаниями и рынком.
- Ваш Управленческий отчёт: расшифровывает содержание отчётности и объясняет, как считается каждый из показателей.
- Форма принятия решений: показывает, как выглядит форма и как ей пользоваться.
- Таблицы параметров. Содержат большое количество информации, необходимой для расчёта показателей.
- Дополнительные указания. Дополнительная информация о принятии решений, рекомендованная к прочтению после ознакомления с соответствующими разделами.

Компания, которой студентам предстояло управлять, довольно сложная, поэтому вторая и третья часть данного справочника детально описывают структуру компании (отдел маркетинга, отдел производства и операционной деятельности, отдел кадров и финансовый отдел) и бизнес-процесс (обеспечение ресурсами, исследования и разработки, производство, формирование каналов сбыта, реализация, пост-продажное обслуживание и т.д.). Подчёркивается важность взаимодействия и взаимовлияния отделов компании.

Необходимо тщательно подойти к вопросу организации работы в команде.

Студенты могут использовать любые технические средства для игры. Если они хотят построить расчётную модель, то в разделе Управленческий отчёт студенты могут найти подробную информацию обо всех показателях.

Управленческий процесс построен на двух документах:

- Квартальный Управленческий отчёт, в котором отражены результаты деятельности компании за прошлый период, а также содержится информация о будущем периоде (представлен в Приложении 1, Таблица 1);

– Форма принятия решений, позволяющая вводить решения на следующий период (представлен в Приложении 2, Таблица 2).

Данный справочник содержит детальное описание особенностей функционирования компании. Несмотря на сложность симулируемых бизнес-процессов и обилие принимаемых решений, суть игрового процесса и критерий победы довольно просты:

Каждая команда должна управлять вверенной компанией таким образом, чтобы достигнуть наивысшей среди конкурентов инвестиционной привлекательности компании к концу игры.

Инвестиционная привлекательность отражает ценность компании для инвесторов. Эта оценка включает как (+) рыночную стоимость компании (цену акций), так и (+) сумму выплаченных дивидендов, а также учитывает сальдо (-) выпущенных на рынок и (+) выкупленных у акционеров акций.

Каждой команде следовало разработать стратегию максимизации инвестиционной привлекательности компании.

Чтобы сделать предварительную оценку ситуации, команды получили историю компании за последние 5 кварталов вместе с принятыми решениями, которые привели к такому результату. Все компании начинали свою деятельность с одинаковых стартовых позиций, поэтому истории идентичны для всех компаний. Структура отчетов об истории компании совпадает со структурой Управленческих отчетов.

Проанализировав историю компании и разработав стратегию, студентам необходимо было заполнить первую Форму принятия решений на сайте Соревнования в соответствии с предоставленным графиком Соревнования. После обработки результатов команда получило Управленческий отчет, который содержит информацию о том, какие изменения произошли с их компанией в результате принятых ранее решений. Основываясь на этих новых отчетах, студенты принимают решения на следующий период (квартал) и так далее, до окончания соревнования.

Справочник по принятию решений представлен в виде документа с кликабельным оглавлением (в левой части экрана), а также сопровождается перекрёстными ссылками:

- Каждое решение сопровождается ссылкой на соответствующее поле в Форме принятия решений.

- Кликабельное изображение формы принятия решений связано с соответствующим разделом справочника, поэтому студенты могут пользоваться формой как оглавлением.

- Таблицы содержат информацию об издержках, рабочем времени и массе других показателей. В течение игры эти параметры неизменны. Исключением может стать уведомление об изменении в деловом вестнике.

- Студенты могут ознакомиться с дополнительными указаниями по ключевым вопросам. Указания помогут выработать эффективное решение и содержат скорее общие принципы, чем детальную информацию.

Первая часть отчёта содержит информацию каждой команды в отдельности. Здесь описан способ расчёта всех показателей, отображаемых в отчёте.

Первая часть состоит из управленческих данных:

- копии введённых решений;
- данных об использовании ресурсов (исследования, производство и т.д.);
- данных о продажах (отгрузка, заказы, продажи, долги по поставкам и т.д.);
- финансовая отчётность (баланс, отчёт о прибылях и убытках, отчёт о движении денежных средств).

Вторая часть отчёта содержит информацию о деятельности конкурентов, а также информацию об экономическом фоне.

По окончании соревнований победителем стала одна из двух выделенных команд студентов 3 курса по специальности «Коммерция», получившая «автоматом» итоговый зачёт.

Таким образом, проведение данного вида занятий позволяет заинтересовать студентов, сформировать профессиональные компетенции в условиях, имитирующих реальную производственную обстановку.

В процессе проведения деловой игры создаются условия для проявления личностных качеств обучающихся, их индивидуальных особенностей, формированию ценностных ориентаций и становлению профессиональной деятельности.

Эффективность такого подхода обусловлена, прежде всего, закреплением полученных знаний за счёт их непосредственного использования на занятиях, что приводит к более глубокому осмыслению процесса обучения, повышению личной мотивации студентов в решении проблем, и, как следствие, активации их поисковой деятельности, побуждающей обучающихся к конкретным действиям.

2.3 Рекомендации по приемам мотивации студентов профессиональных образовательных организаций к профессиональной деятельности

На базе НОУ СПО Челябинского юридического колледжа проведены экспериментальные исследования, которые показали, что доля студентов, у которой в качестве ведущих мотивов учебно-познавательной деятельности выступают познавательный (интерес к знаниям) и профессиональный (желание в совершенстве овладеть будущей специальностью) мотивы, невелика. В различных выборках она составляет от 10% до 11%. Отсутствуют основания полагать, что доля высокомотивированных студентов существенно увеличивается к четвертому курсу: в ходе исследования было обнаружено некоторое ее уменьшение на одной специальности, на двух других - увеличение, на третьей была зафиксирована ее неизменность. Эти результаты говорят о том, что познавательный и профессиональный мотивы пока не выступают в качестве ведущих мотивов самостоятельной работы студентов в массовом масштабе. Нередко реально действующими оказываются те мотивы, которые, в отличие от названных двух, совершенно не связаны с содержанием изучаемого материала и целями профессионализации (соображения престижа, карьеры, стремление избежать отрицательных последствий за невыполнение заданий и т. п.). Такие мотивы не могут выступить основой полноценной и ответственной работы студентов.

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

и социально-психологическими факторами их профессионального формирования, прежде всего, особенностями взаимоотношений субъектов образовательного процесса (студентов, преподавателей, представителей администрации).

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

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

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

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

В процессе исследования было выявлено, что в среднем мотивационные профили студентов четвертого курса разных специальностей обладают сходными характеристиками. «Среднестатистический» студент руководствуется, прежде всего, мотивами профессиональными (интерес к профессии, желание стать высококвалифицированным специалистом), творческой самореализации и учебно-познавательными. Большую роль для студентов играют социальные мотивы и коммуникативные (исполнить долг перед родителями и образовательным учреждением, приносить пользу обществу, обеспечить для себя достойное служебное положение).

Интересными оказались и результаты изучения представлений студентов о целях своего обучения как важного мотивирующего фактора. При этом выделились наиболее значимые цели: приобрести профессию

(специальность) и быть высококвалифицированным специалистом, которые особенно значимы для студентов выпускного курса.

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

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

Таким образом, для повышения уровня мотивации профессиональной деятельности студентов можно предложить следующие рекомендации:

- создавать ситуацию успеха в учении, то есть предусматривать градацию учебного материала для групп студентов с разной базовой подготовкой и с разным интеллектуальным развитием;
- необходимо наличие заданий разной степени сложности в зависимости от уровня базовых знаний, целей и развития обучаемых;
- использовать такие вопросы и задания, решение которых требует от студентов активной поисковой деятельности;
- по возможности стремиться к тому, чтобы в процессе производственной практики студенты выполняли работу, наиболее соответствующую будущей специальности;

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

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

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

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

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

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

мотивационной включенности студентов СПО в учебную деятельность как фактор адаптации к профессии.

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

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

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

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

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

- мотивы, т.е. совокупность внешних или внутренних условий, вызывающих активность личности и определяющих ее направленность;
- отношение личности к профессии (динамическая система отношений к профессионально значимым видам деятельности, условиям и способам их выполнения, формам профессиональной подготовки и членам профессиональных групп, коллективов).

При высоком уровне профессиональной направленности у студента преобладают высокие духовные мотивы выбора профессии, а в кругу профессиональных интересов преобладают такие, которые удовлетворяются в формах активной деятельности. При низком уровне профессиональной направленности преобладают материальные мотивы выбора профессии, косвенные мотивы, внешние по отношению к данной профессии, а интерес к данной деятельности отсутствует либо преобладают относительно пассивные по своему характеру интересы.

Под методами обучения необходимо понимать способы взаимозависимой работы преподавателя и студента, направленные на овладение студентом общими и профессиональными полномочиями, на воспитание и развитие в процессе обучения. Цель творческой деятельности преподавателя состоит в том, чтобы целесообразно применять в учебном процессе те методы, которые обеспечивают наилучшее достижение установленных задач:

- формирование профессиональных компетенций;
- развитие творческого мышления и познавательных интересов;
- развитие способностей студентов;
- воспитание личности в процессе овладения профессиональной компетентностью.

Возникновение и формирование активных методов обучения связано с тем, что перед образованием встали новые задачи: не только предоставить знания студентам, но и обеспечить формирование и развитие познавательных интересов и способностей, творческого мышления, умений и навыков

самостоятельного умственного труда, что в свою очередь обусловлено бурным развитием информационной сферы.

Особенности активных методов обучения состоят в следующем:

- побуждение обучающегося на активизацию мыслительной деятельности в процессе овладения учебным материалом;
- ориентация на самостоятельное добывание знаний;
- самостоятельная творческая выработка решений;
- развитие критического мышления, формирование практических умений и навыков;
- повышение степени мотивации и эмоциональности студентов.

Сегодня активные методы обучения являются одним из способов формирования мотивации современного студента колледжа (учреждения профессионального образования). Необходимо отметить, что внутренняя мотивация и факторы, которые будут влиять на ее формирование, напрямую зависят от маневренности и усилий преподавателя. Сегодня его задача осложняется тем, что приходится развить мотивацию бывшего школьника в интеллектуальной деятельности, а в некоторых случаях впервые ее формировать. Классический метод проведения занятий не вовлекает студентов в продуктивную исследовательскую деятельность, а способствует лишь неэффективной работе. Таким образом, при отборе методов обучения в целях формирования мотивации у студентов, преподавателю следует соблюдать ряд правил:

- нельзя резко разделить имеющиеся методы обучения на активные и неактивные. Применяя разнообразные способы стимуляции познавательной деятельности, преподаватель добивается увеличения познавательной активности студентов;
- при выборе методов обучения следует рассмотреть сущность учебного материала и использовать активные методы там, где наиболее действенно могут проявиться творческое мышление студентов, их

познавательные способности, жизненный опыт, умение адаптироваться в реальной деятельности;

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

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

Выводы по 2 главе

Изучение мотивации и ее формирование – это две стороны одного и того же процесса воспитания мотивационной сферы целостности личности студента. Изучения учебной мотивации нужно для выявления реального уровня и возможных перспектив, а также зоны ее ближайшего влияния на развитие каждого студента. В связи с этим результаты проведенного исследования приемов мотивации студентов к профессиональной деятельности, показали новые процессы взаимосвязи общественного устройства общества и формирования у студентов новых целей и потребностей.

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

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

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

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

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

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

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

Заключение

В результате проделанных теоретических и практических исследований, на основе анализа различных теорий по изучению мотивации, можно сделать вывод, что мотивационная сфера - это многоуровневая организация, с непростой структурой и механизмами ее формирования. Мотивация, как устойчивое личностное образование, рассматривается с позиции направленности намерений в удовлетворении нужд.

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

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

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

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

последующего, наиболее широкого и углубленного изучения проблем мотивации.

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

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

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

взаимодействие с окружающими, общая энергичность, творческая активность, социальная полезность.

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

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

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

Проведенные исследования выявили, что при рассмотрении мотивации учебной деятельности нужно не только принципиально выявить преобладающий стимул (мотив), но и принять к сведению структуру мотивационной среды человека. Произвольный план мотивации выявляется только в том случае, когда мотивы у студента вызываются без сторонней поддержки. Непроизвольная мотивация образуется в случае умышленного формирования мотива извне (к примеру, с помощью преподавательского воздействия, инновационных форм освоения учебного материала и т.д.).

Применительно к задачам повышения производительности образовательного процесса в колледже (учреждении профессионального образования), уместно брать во внимание не столько об учебную мотивацию, сколько о мотивации студента к профессиональной деятельности. Так, как непосредственно готовность студента – будущего специалиста к решению профессиональных задач, является целью среднего профессионального образования.

На основе анализа научной литературы можно сделать вывод, что мотивация учебно-профессиональной деятельности - это сопоставление целей (которые студент стремится достигнуть), внутренней активности его личности и применение преподавателями стратегий современного преподавания. В обучении мотивация выражается в принятии студентом целей и задач обучения как лично значимых и необходимых. Значимым является тот факт, что мотивация характеризуется направленностью, устойчивостью и динамикой.

При исследовании методов мотивации к профессиональной деятельности в отечественной науке основной задачей нередко становится вопрос о структуре мотивации. Понятие «структура мотивации» применяется, когда речь идет о преобладании, иерархии мотивов, выделении их ключевых групп и подгрупп. Иерархическая мотивационная структура устанавливает направленность личности студента, которая приобретает различные форма в зависимости от того, какие именно мотивы по своему

собственному содержанию и структуре становятся в тот или иной период доминирующими.

Исследователи приемов мотивации студентов акцентируют внимание на познавательных мотивах, связанных с содержанием учебно-профессиональной деятельности и процессом ее выполнения, а также социальные мотивы, определенные различными социальными взаимоотношениями студента с другими людьми.

Из числа познавательных мотивов, в свою очередь, выделяют широкие познавательные мотивы, определяющиеся ориентацией человека на овладение новых знаний, и учебно-познавательные мотивы, характеризующиеся ориентацией на осваивание приемов поиска и получения знаний, а также мотивы самообразования – нацеленность на независимое улучшение методов получения знания.

К социальным мотивам относят: широкие социальные мотивы – стремление быть полезным обществу; узкие социальные (позиционные) мотивы – желание занять определенную позицию в социуме, заслужить авторитет; мотивы социального сотрудничества – стремление к осознанию, анализу методов и форм собственного сотрудничества с окружающими, к непрерывному совершенствованию этих форм. В период освоения профессии, мотивация, связанная с интересом к данной профессии, обозначается в качестве ресурса и предпосылки, которые необходимы для формирования профессионализма. Иными словами, студенту необходимы постоянные профессиональные мотивы учебной деятельности и совершенно адекватные представления о своей будущей работе. При наличии этих элементов мотивации у учащихся последние будут прилагать усилия к постоянному формированию креативности, направленной на получение нового знания и развития профессионально значимых качеств.

Список используемой литературы

Литература

1. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности / В.Г. Авсеев. - М.: Академия, 2013. - 266 с.
2. Асеев В.Г. Проблема мотивации и личности // Теоретические проблемы психологии личности. - М., 2012. - С. 122.
3. Аткинсон Дж.В. Теория о развитии мотивации. - М., 2013. - 125 с.
4. Бакшаева Н. А. Психология мотивации студентов / Н.А. Бекшаева, А.А. Вербицкий. - М.: Академия, 2013. - 325 с.
5. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека / В.К. Вилюнас. - М.: Академия, 2014. - 462 с.
6. Варчев А.Э. Социально-психологические особенности современной студенческой учебной группы: Автореферат диссертации. - М., 2012. – 257 с.
7. Врум В. Труд и мотивация. - М.: Пресс., 2013. - 364 с.
8. Выготский Л.С. Педагогическая психология. - М.: Педагогика., 2013. - 348 с.
9. Горлова Н.В. К вопросу об особенностях психологической готовности к профессиональной деятельности на начальном и завершающем этапах профессионального образования// Современные проблемы психологии развития и образования человека: Сборник материалов /Под ред. В.Н. Скворцова. – СПб, 2014. – 331 с.
10. Горшков М.К. Шереги Ф.Э. Молодежь России: Социологический портрет. - М.: ЦСПиМ. 2011. - 592 с.
11. Дубин Б.В., Гудков Л.Д., Левинсон А.Г., Леонова А.С., Стучевская О.И. Доступность высшего образования в России. - М.: Независимый институт социальной политики. 2011. - С. 24-71.
12. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения /Е.А. Климов. - Ростов н/Д, 2012. - 235 с.

13. Ковалев А.Г. Психология личности. - М.: Просвещение., 2014. - 289 с.
14. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. - М.: Ин-т психологии, 2013. - 232 с.
15. Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А. Российский студент сегодня: учеба плюс работа. - М.: ЦСП., 2012. - 128 с.
16. Константиновский Д.Л. Неравенство и образование. Опыт социологических исследований жизненного старта российской молодежи (1960-е годы - начало 2000-х). - М.: ЦСП., 2013. - 552 с.
17. Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Дымарская О.Я., Чередниченко Г.А. Социально-гуманитарное образование: ориентации, практики, ресурсы совершенствования. - М.: ЦСП., 2009. - 264 с.
18. Константиновский Д.Л., Вахштайн В.С., Куракин Д.Ю. Реальность образования. Социологическое исследование: от метафоры к интерпретации. - М.: ЦСП и М., 2013. - 224 с.
19. Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А., Хохлушкина Ф.А. Образовательные и жизненные траектории молодежи. - М.: ЦСПиМ. 2011. - 296 с.
20. Кунц Л.И. Профессиональная направленность как фактор формирования образа будущей профессиональной деятельности личности. Автореф. дис. на соиск. уч. ст. канд. пс. н. Новосибирск., 2013. - 430 с.
21. Леонтьев А.Н. Потребности и мотивы деятельности. - М.: Академия, 2012. - 412 с.
22. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. - М.: Просвещение, 2013. - 304 с.
23. Маслоу А. Мотивация и личность. - М., 2012. -289 с.
24. МакКлелланд Д. Мотивация человека. СПб.: Питер, - 2012. - 149 с.
25. Маркова А.К. Формирование интереса к учению у учащихся. - С.17.

26. Мильман В. Э. Мотивация и творчество / В.Э. Мильман. - М.: Мирея и Ко, 2013. - 165 с.
27. Мухина В.С. Возрастная психология. - М.: Академия, 2013. - 432 с.
28. Нестерова Н.Б. Ценностное отношение студентов к учебным дисциплинам как фактор успешности. - М.: Академия, 2013. - 173 с.
29. Овчинников М.В. Структура и динамика мотивации учения студентов педагогического вуза: Автореферат диссертации канд. психол. Наук /М.В. Овчинников. - М., 2016. - 25 с.
30. Орлов Ю.М. Потребностно-мотивационные факторы эффективности учебной деятельности студентов ВУЗа. - М.: Академия, - 2014. - 195 с.
31. Петровский А.В. Энциклопедический словарь в шести томах «Общая психология» /А.В. Петровский. - М.: Психологический лексикон, 2015. - 251 с.
32. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. М.: Академия. 2012. - 482 с.
33. Рахматуллина Ф.М. Мотивационная основа учебной деятельности и познавательной активности личности. Казань: Полиус. 2013. - 318 с.
34. Реан А. А. Психология и педагогика /А.А. Реан, Н.В. Бордовская, С.И. Розум. - Спб.: Питер, 2015.- 432 с.
35. Рощина Я.М. Профессиональное образование в России: социальные детерминанты неравенства доступа, мотиваций и спроса. - М.: Независимый институт социальной политики. 2011. -120 с.
36. Рубинштейн С.П. Основы общей психологии. — СПб Питер, 2014. – 254 с.
37. Рудик П.А. Мотивы поведения деятельности. - М.: Наука, 2012. - 136 с.

38. Рыбалко Е.Ф. Возрастная и дифференциальная психология. СПб.: Питер, 2010. - 256 с.
39. Столяренко Л. Д. Психология и педагогика для технических вузов /Л.Д. Столяренко, В.Е. Столеренко. – Ростов н/Д.: Феникс, 2014. - 512 с.
40. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. - М.: Педагогика, 2015. - 392 с.
41. Херцберг Ф. Мотивация к труду. - М.: Академик-Пресс, 2011. - 570 с.
42. Цветкова Р.И. Мотивационная сфера личности студента как субъективно- развивающаяся система /Р.И. Цветкова. – Хабаровск: Гриф УМО, 2015. - 192 с.
43. Чередниченко Г.А., Шубкин В.Н. Молодежь вступает в жизнь (социологические исследования проблем выбора профессии и трудоустройства).. - М.: Мысль, 2011. - 276 с.
44. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. СПб: Питер, 2013. - 357 с.
45. Формирование интереса к учению у школьников / Под ред. А.К. Марковой. - М., 2012. - С.14.
46. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. Самара: Самарский университет, 2012. - 135 с.
47. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. - М.: Омега-Л, 2014. - 365 с.
48. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. - М.: Владос, 2012. - 360 с.
49. Якунин В.А. Психология учебной деятельности студентов. - М.: НОРМА, 2014. - 180 с.

Электронные ресурсы

50. Бордовская Н., Ревн А. Педагогика. - [Электронный ресурс].
Режим доступа: www.gumer.info/bibliotek_Buks/Pedagog/Bordo/09.php

51. Каташев В.Г. «Исследование мотивации профессионального обучения» - [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.ksu.ru/infres/nikolaev/2002/gl2_2_1.htm

Приложение 1

Таблица 1

Управленческий отчёт для имитационной игры по стратегии и управлению бизнесом «Global Management Challenge»

Компания 0 Группа 0

ПРОВЕРЬТЕ ...		Решения				за 2011 Кв 4			
		Имидж	Продукт 1	Продукт 2	Продукт 3			Вознагр.	Комис.
Реклама (тыс. руб.):						Через квартал		(тыс. р.)	%
Россия		30	30	30	30	3		12	11
ЕС		30	30	30	30	4		12	11
Интернет		30	30	30	30			12	8
Цены (руб.):						Агенты и дистрибьюторы:			
Россия		295	410	790		Российские агенты			
ЕС		300	415	780		Европейские дистрибьюторы			
Интернет		290	405	780		Интернет-агент			
Количество произведённой и отгруженной продукции (шт.):						Операционная деятельность:			
Российские агенты		1407 *	1075 *	420 *		Заказано сырья (тыс.шт.) СПОТ	5	3 мес. 0	6 мес. 0
Европейские дистрибьюторы		543 *	600 *	240 *		Время на ТО 1 станка (час)	35	Кол-во рабочих смен	1
Интернет-агент		1534 *	1047 *	411 *		Кол-во Интернет-портов	12	Развитие сайта (тыс. р.)	30
<i>(доставлен не полностью, если пометка *)</i>						Управление персоналом			
Качество продукции:						Сборщики: Нанять (+) / Увол. (-)	0	Повыш. Квалификации	0
Внедрить новые разработки (1;0)		0	0	0		Часовая зарплата сборщика	13,50	Тренинги (дней)	0
Вложения в НИОКР (тыс.руб.)		30	30	30		Управленческий бюджет (тыс.р.)	180		
Время сборки (минуты)		110	170	380		Финансы:			
Премияльные материалы (%)		0	0	0		Эмиссия/Выкуп акций	0	Дивиденды (в %)	0
Аутсорсинг:						Срочные кредиты (тыс. р.)	0	Срочный депозит (т. р.)	0
Заказанные полуфабрикаты (шт)		0	0	0		Покупка станков (шт.)	0	Продажа станков (шт.)	0
						Расширение цеха (кв. м.)	0	Страховой план	2
						Информация:			
						О долях рынка	0	О дея-ти конкурентов	1

Приложение 2

Таблица 2

Финансовая отчётность для имитационной игры по стратегии и управлению бизнесом «Global Management Challenge»

Группа 0	Компания 0	Финансовая отчётность	Год 2011	Кв 4
ФИНАНСОВАЯ ОТЧЁТНОСТЬ (руб.) НАКЛАДНЫЕ РАСХОДЫ Реклама 360000 Интернет-агент 108318 Интернет-провайдер 47368 Агенты и дистрибьюторы 282512 Офис продаж 29518 Гарантийное обслуживание 22080 Исследования и разработки 90000 Развитие веб-сайта 30000 Отдел персонала 5000 Техобслуживание оборудов. 47600 Складирование и закупка 8325 Расходы на маркетинг.исслед. 7500 Кредитный контроль 6775 Страховая премия 18196 Управленческий бюджет 180000 Прочие издержки 32038 Итого накладные расходы <u>1273230</u> Налогообл. прибыли/убыток (накопл.): Прибыль до налогообложения 91343 Налогообл. приб. в прош. кв. -4346207 Налогооблагаемая прибыль -4254864 Иски к страховой компании 3001 Безусловная франшиза 10397	ОТЧЁТ О ПРИБЫЛЯХ И УБЫТКАХ Выручка от реализации 2784700 Складские ост. на начало кв. 59955 Закупленное сырьё 0 Закупленное сырьё 412608 Затраты на эксплуатацию стан. 144273 Зарплаты механиков 343099 Зарплаты сборщиков 307746 Контроль качества 6714 Аренда транспорта 79000 Складские ост. на конец кв. 25440 Затраты на пр-во и реал. пр. <u>1327955</u> Валовая прибыль/убыток 1456745 Накладные расходы 1273230 Страховые поступления 0 Амортизация 90963 Операц. прибыль/убыток 92552 Полученный процент 0 Уплаченный процент 1209 Прибыль/убыток до налогообл. 91343 Налоги начисленные 0 Прибыль за отчётный период 91343 Прибыль на акцию (копеек) 0,91 Дивиденды 0 Перенесено в нераспр.приб. 91343 Нераспр. приб. в предпосл.кв. -4346207 Неразмещённая прибыль -4254864	БАЛАНС КОМПАНИИ Внеоборотные активы: Стоимость земли 750000 Стоимость построек 750000 Стоимость оборудования 3548078 Всего внеоборотных активов <u>5048078</u> Оборотные активы: Ст-ть товарных запасов 25440 Ст-ть запасов полуфабр. 0 Стоимость запасов сырья 0 Дебиторская задолженность 1283498 Денежные ср-ва и их экв-ты 141431 Итого оборотные активы <u>1450369</u> Итого активы 6498445 Обязательства: Задолженность по налогам 0 Кредиторская задолженность 753309 Банковский овердрафт 0 Краткосрочные обязательства 753309 Срочные кредиты 0 Чистые активы 5745136 Собственный капитал: Акционерный капитал 10000000 Счёт премий на акции 0 Неразмещённая прибыль -4254864 Итого капитал <u>5745136</u>	ОТЧЁТ О ДВИЖЕНИИ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ Операционная деятельность: Поступления от продаж 2613249 Страховые поступления 0 Платежи по операц. деят-ти 2250678 Уплаченные налоги 0 Ден. поток по операц. деят-ти <u>362573</u> Инвестиционная деятельность: Полученный процент 0 Активов продано 0 Активов куплено 0 Ден. поток по инвест. деят-ти 0 Финансовая деятельность: Акции выпущено 0 Акции выкуплено 0 Дивиденды 0 Доп. срочные кредиты 0 Уплаченный процент 1209 Ден. поток по фин. деят-ти <u>-1209</u> Чистый денежный поток 361364 Нал. ср-ва в позпрош. кв. -219933 Наличные средства 141431 (включая срочный депозит - 0) Лимит овердрафта на след.кв. 1165000 Кредитоспособность 1783000	