



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

Стимулирование трудовой деятельности персонала в современной организации

Выпускная квалификационная работа
по направлению 38.03.02. Менеджмент
Направленность программы бакалавриата
«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

61 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

« 25 » февраля 2020 г.

Зав. кафедрой ЭУ и П

к.э.н., доцент

Рябчук П. Г.

Выполнила:

студентка группы ЗФ-409-114-3-1Чл

Царева Анжела Вячеславовна Царева

Научный руководитель:

д.п.н., профессор Гнатышина Е.А.

Гнатышина

Челябинск

2020

Содержание

Введение	3
Глава 1. Теоретические аспекты мотивационной деятельности студентов в профессиональной организации	7
1.1. Сущность понятия «стимул» и «стимулирование» и их взаимосвязь	7
1.2. Специфика профессиональной мотивации и психологическая готовность студентов к профессиональной деятельности	14
Вывод по первой главе	28
Глава 2. Практическая работа по выбору приемов стимулирования студентов к будущей профессиональной деятельности ГБПОУ «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего»	29
2.1. Характеристика организационно-хозяйственной деятельности образовательной организации ГБПОУ «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства имени Я. П. Осадчего»	29
2.2. Исследование особенностей мотивации профессиональной деятельности студентов ГБПОУ «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего»	34
2.3. Рекомендации по активизации профессиональной активности студентов ГБПОУ «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства Я.П.Осадчего»	45
Выводы по второй главе	51
Список использованной литературы	61
Приложение 1	67
Приложение 2	69
Приложение 3	71

Введение

Актуальность проведенного исследования. Изменения социальной, экономической и политической сфер, происходящие в обществе, где соответствующие требования предъявляются к подготовке специалистов в будущем. Современному обществу нужны люди с высоким уровнем знаний, профессиональными навыками, предприимчивостью и энергией, творческими способностями. Этот факт оказывает огромное влияние на ход учебного процесса в целом и на каждый его аспект, в том числе и стимулирующий. Всем известно, что залогом успеха в профессиональной деятельности каждого студента является высокий уровень мотивации к данному виду деятельности.

Проблема стимулирования профессиональной деятельности возникает в тот момент, когда человек осознает, что подрастающее поколение нуждается в целенаправленном обучении, вслед за чем начинает относиться к этому виду обучения, как к организованному в определенной деятельности. Сегодня эта проблема считается одной из главных в педагогике и психологии. Эта проблема играет важную роль при приеме на работу, ведь на современном рынке труда спрос на "своего" студента будущего специалиста достаточно огромен. И то, каково его поведение дальше, зависит от того, что для него важнее всего, что нужно человеку встретить в деятельности.

Если студент обладает лучшим материальным достатком, престижем и влиянием, то основной причиной выбора им специальности является умение совершать действия, которые могут гарантировать субъекту стремление к ценностям, которые для него очень важны. То есть реализация профессионального поведения в будущем напрямую связана с теми целями, которые преследует студент.

Идеальная модель соответствия личности и труда должна включать в себя полное совпадение объективного содержания деятельности и ее личностного смысла.

Следует отметить, что для того, чтобы человек мог по мере необходимости осваивать профессиональную деятельность, студент должен выбрать такую деятельность, которая соответствовала бы его индивидуальным особенностям, интересам и целям. В результате, чтобы сохранить соответствующий профессиональный статус, вам нужно будет потратить слишком много энергии.

Общеизвестно, что низкая успеваемость студента или даже отставание от программы может быть следствием негативного, безразличного отношения к учебному процессу.

Следует отметить, что одним из основных способов освобождения человека от негативных последствий профессиональной и психологической несогласованности в будущем является реальная оценка собственных способностей, ценностей, потребностей, перспектив и адекватный выбор профессии.

Степень изученности исследуемой проблемы. Проблеме стимулирования профессиональной деятельности посвящены работы В. Г. Асеева, А. К. Душавицкого, А. К. Марковой, Р. И. Цветкова, П. М. Якобсона и др. Успехи в отечественной и зарубежной психологии, социологии, педагогике, медицине и других науках создали необходимые условия для развития проблемы стимулирования профессиональной деятельности.

Большое значение в этой связи имеет работа по разработке методологических и философских представлений о сущности личности, социальной вовлеченности и обусловленности деятельности ее свойствами и

качествами (Б. Г. Ананьев, И. А. Джидарян, С. А. Зимняя, Е. П. Ильин, А. Н. Леонтьев, Н.Д. Творогова, Х. Гекхаузен и др.).

Все ученые, работавшие над проблемой мотивации, в том числе и мотивации профессиональной деятельности, обращают внимание на большое значение их реализации в профессиональной деятельности студентов, поскольку эти два понятия рассматриваются как гарант формирования профессиональной деятельности, а в результате развития психики, приобретения информации, необходимой для успешной деятельности личности в дальнейшей жизни.

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

Объект исследования: процесс образовательной деятельности ГБПОУ «Челябинского техникума промышленности и городского хозяйства»

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

Задачи исследования:

1. Теоретические аспекты мотивационной деятельности студентов в профессиональной организации
2. Дать характеристику организационной деятельности студентов ГБПОУ «Челябинского техникума промышленности и городского хозяйства Я.П. Осадчего»;
3. Исследовать особенности мотиваций профессиональной деятельности студентов ГБПОУ «Челябинского техникума промышленности и городского хозяйства Я.П. Осадчего»;

4. Разработать рекомендации по активизации профессиональной активности студентов ГБПОУ «Челябинского техникума промышленности и городского хозяйства Я.П.Осадчего»;

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

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

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

База исследования: ГБПОУ «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего». Адрес: Челябинская область, город Челябинск, улица Масленников, дом 21.

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

Введение определяет цель, объект, предмет и задачи исследования. Также определены теоретическая и практическая значимость исследования, методы и база его проведения.

В первой главе мы определили сущность понятий "стимул" и "стимулирование". Рассмотрена взаимосвязь понятий "мотивация" и "мотивация". Рассмотрены особенности профессиональной мотивации студентов профессиональных образовательных учреждений. Мы изучили профессиональную готовность студентов профессиональных образовательных учреждений к профессиональной деятельности.

Во второй главе мы провели исследование особенностей мотивации профессиональной деятельности студентов Челябинского техникума промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего. П. Осадчего. Во второй главе также изложены рекомендации по разработке методов стимулирования деятельности студентов профессионального образовательного учреждения в будущей профессиональной деятельности.

Глава 1. Теоретические аспекты мотивационной деятельности студентов в профессиональной организации

1.1. Сущность понятия «стимул» и «стимулирование» и их взаимосвязь

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

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

Неденежные стимулы делятся на две группы:

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

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

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

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

благодарности, награждения грамотами, медалями, орденами, помещению на доску почета);

- творческие (возможность самосовершенствования, самореализации, самовыражения);
- социально-психологические (возможность общения, причастность к делам трудового коллектива).

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

- индивидуальные (совпадающие со структурой потребностей);
- коллективные (размер доходов трудового коллектива, уровень заработной платы, премий, нематериальные стимулы, которые приводят к сплоченности, общности и т.п.);
- общественные стимулы применяют как к индивиду, так и к коллективу, они выражаются через социальные и моральные стимулы.

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

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

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

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

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

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

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

Можно сделать вывод, что профессиональная мотивация – это точка отсчета успешной профессиональной деятельности. Это причина, из-за которой человек применяет свои профессиональные умения и качества. Л.П. Антонов [2, с.52] определил, что стимулирование является одной из самых трудных и, в то же время достойных необходимого внимания проблем, так как ее исследование напрямую связано с действиями, направленными на поиск причин поведения человека, таких побуждающих сил, с помощью которых совершается любая деятельность, определяются ориентиры поведения человека.

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

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

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

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

М.И. Алексеева [1, с.35] определила, что мотивы - это осознанные стимулы. Стимул и мотив не всегда согласуются между собой, но между ними нет «непроходимой стены». Это две стороны, две системы, воздействующие на студента, направление его на конкретные действия.

Поэтому стимулирующее воздействие на студентов направлено главным образом на усиление функционирования студентов профессиональных организаций, а мотивирующее воздействие - на усиление профессионально-личностного развития студентов. Из этого следует, что на практике необходимо применять механизмы сочетания мотивов и стимулов профессиональной деятельности. Но важно разграничивать стимуляционные и мотивационные механизмы поведения студентов, осмысливать значимость их взаимодействия и взаимообогащения.

Прежде чем искать пути и методы стимулирования студентов к профессиональной деятельности, нужно изучить и понять их мотивационную сферу, приоритеты. По мнению выдающегося психиатра, невропатолога и

психолога, В.Н. Мясищева [41, с.78], только с точки зрения мотивации можно говорить о нацеленности личности на удовлетворение своих потребностей, запросов, на формирование активности в деятельности, на определение своей жизненной ориентации.

Так как результаты, которые достигает человек в своей жизни, лишь на 20-30% зависят от его интеллекта, а на 70-80% - от мотивов, которые побуждают его определенным образом себя вести.

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

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

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

И.А. Зимняя [25, с.21] предполагает, что мотивацию можно охарактеризовать как комплекс внутренних и внешних движущих сил.

Такие силы подталкивают человека к какой-либо деятельности, задают конкретные формы и придают ей направленность, ориентированную на достижение конкретных задач. В основе мотивов всегда лежат потребности.

По мнению В.Г. Асеева [4, с.13], мотивацию можно определить, как процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей.

Также мотивацию можно определить, как структуру, систему мотивов деятельности и поведения субъекта. Цель – это желаемый продукт деятельности. Воздействие мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, оно очень индивидуально и может меняться под воздействием мотивов и обратной связи с деятельностью человека.

М.В. Буланова-Топоркова [12, с.48] указывает на то, что мотив – это совокупность внутренних побуждений к активности, построенных, как правило, на осознаваемых или неосознаваемых нуждах, на интересе и представлениях о ценностях.

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

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

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

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

Г.И. Щукина [55, с.41] выделила, что главная концепция стимулирования основывается на том, что любые действия студента в профессиональной организации должны иметь для него положительные, нейтральные или

отрицательные последствия, в зависимости от того, как он выполняет порученную работу. Конкретный человек, стремясь избежать отрицательных последствий или заслужить поощрение, соответственно старается сохранить стабильность в своих действиях или изменить их в нужном направлении.

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

Стимулами могут служить предметы, действия других людей, обещания, носители обязательств и возможностей.

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

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

А.Н. Леонтьев [35, с.59] отметил, что стимул – это не любое внешнее воздействие, а лишь такое, побуждающий эффект которого опосредован психикой человека, отвечает его взглядам, чувствам, настроениям и мотивам. Получая из внешней среды стимулирующий импульс (экономический, политический, правовой, социокультурный и т.д.) и пропуская его через свою психику, человек переносит этот импульс на себя, сопоставляет его со своими нуждами, интересами, возможностями, желаниями, ожиданиями и целевыми

установками. В итоге из большого количества вариантов возникает определенная тактика действий. В дальнейшем следование конкретному решению приводит к определенному результату.

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

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

1.2. Специфика профессиональной мотивации и психологическая готовность студентов к профессиональной деятельности

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

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

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

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

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

Психологические факторы включают в себя:

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

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

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

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

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

Исходя из проделанного выше анализа теоретических данных, можно сделать вывод о том, что на формирование профессиональной мотивации личности студента профессиональной организации большое влияние оказывают, на наш взгляд, следующие условия и факторы микросреды студентов:

1. Учебная среда:

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

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

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

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

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

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

2. Поощрения:

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

-социальное принятие:

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

-хорошие отношения в коллективе студентов, здоровый моральнопсихологический климат в институте.

3. Личностный рост:

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

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

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

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

-приобщенность и личностная значимость:

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

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

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

-интерес и стремление к знаниям:

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

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

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

Мы считаем, что важные задачи профессиональной организации заключаются в управлении перечисленными факторами, в обеспечении необходимых условий для всестороннего профессионального развития

личности, а также, в подготовке эффективной адаптации будущих специалистов в их профессиональной деятельности.

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

В работе Л.М. Шляхтиной [54, с.93] говорится, что стимулирование может выступать средством, которое помогает осуществлять мотивацию.

Так как именно стимулы являются инструментами, призванными вызывать действие конкретных мотивов. Этот факт объясняет то, что люди не всегда способны дать реакцию на стимулы.

Процесс стимулирования профессиональной деятельности подразумевает использование различных стимулов для мотивации людей.

Мотив есть результат воздействующего стимула на потребность.

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

По мнению Т.И. Шамовой [52, с.71] профессиональное развитие происходит только тогда, когда в процессе подготовки учебные и профессиональные требования будут выше его возможностей, при этом мотивационная сфера становится только шире.

Известен тот факт, что студент, обладающий развитой мотивацией к профессиональной деятельности, больше предрасположен к достижению высоких результатов, чем его одноклассники с менее развитой мотивацией, даже если он более способный. То есть различный уровень успеваемости

студентов может быть обусловлен разной степенью мотивации к профессиональной деятельности.

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

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

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

По мнению Г.И. Щукиной [56, с.29], одним из путей формирования психологической готовности студентов к выполнению успешной профессиональной деятельности можно считать приобщение студентов к активной деятельности, способствующей осмысленному развитию профессиональных умений специалистов.

Осознанное отношение студента к профессиональной деятельности является одним из самых важных показателей успешной карьеры специалиста. Основными критериями данного показателя могут служить наличие

устойчивого интереса и потребности к конкретной деятельности, осознание социального смысла выбранной профессии и желание самосовершенствоваться.

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

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

Наиболее расширенное исследование типов мотивации профессиональной деятельности, предложила К. Замфир [24, с.27]. Она исходит из представления о трех типах мотивации: внутренней мотивации, внешней положительной мотивации и внешней отрицательной мотивации.

Под внутренними мотивами автор понимает то, что порождается в сознании человека самой профессиональной деятельностью: понимание ее общественной полезности; удовлетворение, которое приносит работа, то есть результат и процесс деятельности. Внутренняя мотивация возникает, как предполагает автор, из потребностей самой деятельности, когда человек занимается ей с удовольствием, без какого-либо внешнего давления. Внешняя мотивация содержит те мотивы, которые находятся за пределами самого студента и труда как такового: заработок, боязнь осуждения, стремление к престижу и т.д. К внешней положительной мотивации относятся: материальное стимулирование, одобрение со стороны одногруппников и преподавателей,

престиж, т.е. те стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия. К внешней отрицательной мотивации автор относит наказания, критику, осуждение и другое.

С точки зрения А.К. Марковой [37, с.78], высокая удовлетворенность вероятна, как правило, при условии преобладания внутренней мотивации профессиональной деятельности. Когда присутствует преимущественно внешняя мотивация, то профессиональная деятельность становится простым средством для достижения чего-либо, не являясь самоцелью;

Такой мотив можно считать, как обязанность чему-то внешнему, как цена за приобретение благ, необходимых человеку. Внутренняя мотивация профессиональной деятельности не только побуждает человека к усовершенствованию профессионального мастерства, но и считается причиной развития как педагога, так и студентов. Внешняя мотивация не побуждает к такому профессиональному развитию человека, обращает труд в деятельность, осуществляемую под давлением внешней необходимости.

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

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

Иноземцева А.Н. [27, с.22] характеризует психологическую готовность как сочетание мотивов, ценностей, установок, знаний, умений, навыков и

определённых личностных качеств, объединенных в профессиональном самосознании студентов. Психологическая готовность соединяет в себе все элементы действия, необходимые для успешного выполнения установленной цели.

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

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

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

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

Ю.М. Орлов [42, с.14] отмечает, что формирующаяся в системе профессионального образования профессиональная мотивация личности представляет собой систему потребностей, отношений, интересов, удовлетворяемых с помощью решения учебных задач и стимулирующих личность к исследованию будущей профессиональной деятельности.

Отражаясь в сознании, актуальные потребности (получить высшее образование, приобрести основу для дальнейшего саморазвития и профессионального становления, повысить свой социальный статус в будущем и т.д.) побуждают и направляют студента к освоению будущей профессиональной деятельности.

В настоящее время в науке не выработан единый подход к проблеме мотивации поведения человека, не устоялась собственно психологическая терминология, не сформулированы чётко основные понятия и критерии изучаемых явлений. Об этом свидетельствует проведенный нами анализ подходов к проблеме мотивации и мотивов освоения профессиональной

деятельности в отечественной психологии (В.Г. Асеев, И.А. Васильев, В.К. Вилюнас, Б.И. Додонов, Е.П. Ильин, Л.П. Кичатинов, А.Н. Леонтьев, П.В. Симонов, Ш.Н. Чхартишвили, и др.)

В.И. Чирков [50, с.5] отметил, что существует противоречие между высокой степенью важности развитой профессиональной мотивации студентов в процессе профессионального образования, которая определяет целенаправленное овладение профессиональными знаниями и умениями, и недостаточно развитой профессиональной мотивацией студентов, которая имеет тенденцию к снижению в процессе обучения, а также недостаточным вниманием к вопросам профессиональной мотивации в процессе профессиональной подготовки в силу доминирования знание ориентированного подхода в обучении.

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

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

Там же отмечается, что динамическая структура психологической готовности к сложным видам деятельности представляется как целостное

образование, включающее личностные характеристики, основными из которых являются:

- мотивационные (потребность успешно выполнять поставленную задачу, интерес к деятельности, стремление добиться успеха и показать себя с лучшей стороны);
- познавательные (понимание обязанностей, трудовой задачи, оценка ее значимости для достижения конечных результатов деятельности и для себя лично, представление о вероятных изменениях обстановки);
- эмоциональные (чувство профессиональной и социальной ответственности, уверенность в успехе, воодушевление);
- волевые (управление собой и мобилизация сил, сосредоточение на задаче, отвлечение от мешающих воздействий, преодоление сомнений, боязни).

Важным этапом освоения деятельности считается ее принятие студентом. Исход такого решения зависит от того, насколько представление человека о профессии соответствует его потребностям.

Человек, прежде чем выбрать профессию, «проецирует» свою мотивационную структуру на структуру факторов, связанных с профессиональной деятельностью, через которые вероятно удовлетворение потребностей. Если потребности значительные, то соответственно будут предъявлены и высокие требования к деятельности, при этом удовлетворение от труда больше. Человек с широкими жизненными интересами, с «богатymi» потребностями способен на вдохновенный, творческий труд и высокую общественную активность.

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

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

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

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

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

В работе М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбовича [23, с.48] большое внимание уделено формированию психологической готовности к деятельности в процессе профессиональной подготовки. По их мнению, формирование психологической готовности к профессиональной деятельности означает образование таких необходимых отношений, установок, свойств личности, которые обеспечивают возможность студенту сознательно включиться в

трудовую деятельность и успешно ее выполнять. При этом подчеркивается, что нельзя сводить формирование готовности только к воспитанию отдельных качеств у студентов. Большое внимание необходимо уделять соответствию результатов учебно-воспитательного процесса требованиям и условиям будущей профессиональной деятельности выпускников. Готовность является совокупным выражением специально направленного развития личности, воздействия на разные стороны психики студентов.

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

Психологическая готовность к профессиональной деятельности можно определить, как устойчивую характеристику субъекта учебно-профессиональной деятельности, которая способствует беспрепятственному овладению деятельностью и имеющая четырехкомпонентную структуру, включающую саморегуляционный, мотивационный, оценочный и эмоциональный компоненты. Теоретическая модель психологической готовности к профессиональной деятельности включает четыре блока характеристик:

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

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

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

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

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

Обладает ли такими характеристиками, которые предоставляют возможность творческой инициативы и проявления индивидуальности, позволяют принести пользу людям.

Ю.В. Булгаков [11, с.7] отмечает, что общепрофессиональные компетенции отражают специфику профессиональной деятельности, проявляются в контексте предмета или предметной области. Они предполагают сформированность первоначального уровня способности и готовности к конкретной профессиональной деятельности.

Общепрофессиональные компетенции можно приобрести только при овладении методами конкретной работы, принятия участия в обсуждении и решении конкретных профессиональных проблем разнообразного характера. Мы считаем, что общепрофессиональные компетенции студентов складываются из трех основных компонентов:

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

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

Вывод по первой главе

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

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

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

**Глава 2. Практическая работа по выбору приемов стимулирования
студентов к будущей профессиональной деятельности в ГБПОУ
«Челябинского техникума промышленности и городского хозяйства им.
Я. П. Осадчего»**

**2.1. Характеристика организационно-хозяйственной деятельности
образовательной организации ГБПОУ «Челябинского техникума
промышленности и городского хозяйства имени Я. П. Осадчего»**

Вот уже более 75 лет учебное заведение занимается подготовкой кадров для промышленного сектора, жилищно-коммунального хозяйства, общественного питания и организаций в Челябинске и Челябинской области.

Традиционно техникум промышленности и городского хозяйства имени Я. П. Осадчего входит в число лучших учреждений среднего профессионального образования нашего Челябинского региона. Для этого есть все условия: современная материально-техническая база, высококвалифицированные преподаватели, достойное социальное и бытовое обеспечение студентов. Все это способствует успешному освоению необходимых профессий и специальностей XXI века.

Кроме того, каждый из студентов в учебном заведении сможет найти себе занятие после учебы. Спортивно-досуговые, гражданскопатриотические, профессионально-профессиональные, творческие, духовнонравственные-это далеко не полный перечень направлений внеклассной деятельности студентов.

Обучение в Челябинском техническом техникуме промышленности и городского хозяйства имени Я. П. Осадчего есть возможность найти свой путь.

Миссия технического вуза заключается в реализации основных и дополнительных профессиональных образовательных программ с целью

формирования общих и профессиональных компетенций конкурентоспособного специалиста с развитием социально значимых качеств, направленных на саморазвитие.

Специальности техникума:

1. Делопроизводитель
2. Мастер по обработке цифровой информации
3. Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин.
4. Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств, кондиционирования воздуха и вентиляции
5. Техник; старший техник.
6. Монтажник санитарно-технических, вентиляционных систем и оборудования.
7. Повар, кондитер
8. Сварщик
9. Электрогазосварщик; газосварщик; электросварщик ручной сварки; электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах; газорезчик.
10. Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта
11. Техник; старший техник.
12. Технология продукции общественного питания
13. Техник-технолог; старший техник-технолог.

Профессорско-преподавательский состав состоит из 171 преподавателя. Только 5 из них имеют среднее, профессиональное образование, а все остальные высшее образование. Следует отметить, что 93 преподавателя получили высшую квалификационную категорию, 71 - первую категорию и

один преподаватель - вторую категорию. Остальные 5 человек работают в сфере образования менее 2 лет, а один человек находится в декретном отпуске. Из общего числа профессорско-преподавательского состава 117 имеют не менее 10 лет педагогического стажа, из которых 20 проработали в сфере образования более 30 лет.

Челябинский колледж промышленности и коммунального хозяйства им. И. П. Осадчего обладает необходимой для качественной реализации образовательного процесса учебно-материальной базой. Общая площадь техникума составляет 61 126 квадратных метров. м. имеется 60 объектов недвижимости. В собственности колледжа находятся: 4 учебных корпуса, 2 стадиона, спортивные площадки, 9 учебно-производственных цехов, 1 лыжный фундамент, 6 спортивных залов, 3 тренировочных площадки, 76 кабинетов профессионального кружка, 4 библиотеки, 33 кабинета по общеобразовательным дисциплинам, 54 учебные лаборатории, 25 аудиторий, оборудованных интерактивными белыми досками или мультимедийными установками, 30 компьютерных классов.

Выполнение лабораторных работ и практических занятий, предусмотренных Основными профессиональными образовательными программами, обеспечивается учебными лабораториями, которые оснащены учебно-лабораторными стендами и другим оборудованием.

К электронным образовательным ресурсам можно отнести:

- электронные библиотеки
- видеолекции
- поисковые системы

Стратегическая цель техникума в области качества заключается в обеспечении условий реализации основных и дополнительных профессиональных образовательных программ для удовлетворения

потребностей всех категорий обучающихся, персонала техникума, заинтересованных социальных партнеров, государства и общества, в целом.

Политику Челябинского техникума промышленности и городского хозяйства имени Я. П. Осадчего в области качества можно охарактеризовать следующими пунктами:

- руководство техникума имеет намерения осуществлять образовательный процесс на основе системы менеджмента качества, разработанной в соответствии с ГОСТ ISO 9001-2011, поддерживать сертифицированную систему менеджмента качества в рабочем состоянии с непрерывным улучшением, вовлекая весь коллектив техникума в процесс совершенствования качества подготовки специалистов;

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

- стремление к внедрению инноваций;

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

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

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

Целями техникума в области качества являются:

- формирование общих и профессиональных компетенций для успешного включения специалистов в инфраструктуру экономики и социальной сферы;
- обеспечение становления специалиста, обладающего творческим мышлением, навыками в управлении и саморазвитии, социально-значимыми качествами личности;
- удовлетворение всех категорий обучающихся, членов коллектива, работодателей, заинтересованных социальных партнеров, государства и общества в целом;
- совершенствование системы управления техникумом для повышения качества подготовки выпускников;
- профессиональное и социальное развитие коллектива;
- обеспечение положительной динамики развития техникума для успешного продвижения выпускников на рынке труда;
- обеспечение комплексной безопасности образовательного процесса в соответствии с ГОСТ Р 54934-2012/OHSAS 18001:2007.

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

- проявление интереса к специальности в процессе учебной деятельности и на практике, через участие в конкурсах, различных мероприятиях, проводимых в рамках специальности;
- рациональность планирования и организации собственной деятельности;
- самостоятельность в принятии оптимальных решений в стандартных и нестандартных ситуациях;

- способность осуществлять своевременный контроль и корректировку деятельности в соответствии с нормативной документацией;
- владение профессиональной лексикой, этическими нормами поведения, приемами саморегуляции поведения в процессе межличностного общения;
- выполнение взятых обязательств в установленные сроки;
- корректное взаимодействие и эффективное общение с обучающимися в группе, преподавателями и мастерами;
- объективность оценки своей деятельности по решению профессиональных задач;
- проявление стремления к самосовершенствованию, самореализации, приобретению новых знаний, к постоянному профессиональному росту через организацию собственной деятельности;
- владение самоанализом.

2.2. Исследование особенностей мотивации профессиональной деятельности студентов ГБПОУ «Челябинского техникума промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего»

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

Главными задачами применения этих методик является изучение профессиональной мотивации студентов и выявление состояния профессиональной активности студентов профессиональных организаций.

Основной этап, в котором были решены данные задачи, был констатирующий.

В исследовательской работе принимали участие студенты пятого курса Челябинского техникума промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего.

Начало исследования было положено выявлению результатов исследования, целью которого являлось выявление уровня сформированности профессиональной деятельности студентов.

Важный момент в выборе средств измерений, которые можно было бы использовать на каждом этапе эксперимента

- экспериментальная работа. Измерительное оборудование должно отвечать ряду требований. Во-первых, методы измерений должны дополнять и проверять друг друга. Во-вторых, информация, полученная в ходе эксперимента, должна четко выражать состояние в процессе формирования профессиональной деятельности, быть объективной и достаточной. Кроме того, необходимо учитывать время, затраченное на поддержание определенного элемента, поэтому необходимо было учитывать и такую особенность, как эффективность метода.

Для выяснения уровня профессиональной активности, сформированности, мы использовали такой как тестирование.

В исследовательской работе принимали участие студенты 5 курса Челябинского техникума промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего. Количество студентов, принимавших участие в исследовании, составило 20 человек.

Диагностика проводилась при использовании вышеперечисленных методик.

На первом этапе исследования нами были определены особенности мотивации профессиональной деятельности студентов с помощью методики К. Замфир в модификации А. Реана (Приложение 1). Эта методика может быть использована для диагностики мотивации к профессиональной деятельности. В основе лежит понятие внешней и внутренней мотивации. Известно, что о внутренней мотивации следует говорить тогда, когда для индивида важна сама деятельность. Если мотивация профессиональной деятельности основана на стремлении удовлетворить потребности других людей, то внешнее по отношению к содержанию самой деятельности (стимулы, социальный престиж, заработная плата и др.), то в данном случае мы обычно говорим о мотивации внешней. Сами внешние стимулы подразделяются на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более действенны и приятны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

В результате обработки данных по методике К. Замфира установлено, что у большинства студентов преобладает промежуточный мотивационный комплекс (55%), представленный следующими сочетаниями: $ВМ < ВПМ > ВОМ$ и $ВМ > ВПМ < ВОМ$, а у 35% опрошенных присутствует оптимальный мотивационный комплекс, представленный следующими сочетаниями ($ВМ > ВПМ > ВОМ$ и $ВМ = ВПМ > ВОМ$). (Представленно на диаграмме 1) Можно предположить, что студенты с такой сложной мотивацией в момент поступления в вуз должны получить некоторую информацию об особенностях данной профессии, стремясь получить образование именно в этом направлении. Поскольку удовлетворенность студентов выбранной профессией выше, то наиболее оптимальными ее стимулирующими комплексами являются: высокое внутреннее давление и внешняя положительная мотивация и низкий вес внешней отрицательной мотивации.

Если деятельность мотивируется содержанием в деятельности, желанием достичь в ней каких-то положительных результатов, то эмоциональная неустойчивость становится ниже. Для большинства студентов внутренняя мотивация преобладает над внешней мотивацией, а это значит, что выбранная ими профессия может быть самой целью, а не средством достижения других целей.

Так, только 7 студентов не были полностью удовлетворены выбранной профессией, их активность стимулировалась самим содержанием профессиональной деятельности. У таких студентов есть потребность добросовестно осуществлять свою профессиональную деятельность, они заинтересованы в успешных результатах и готовы применять свои знания, умения и навыки на практике.

Только на основе высокого уровня сформированности мотивации и возможно эффективное развитие профессионального образования и культуры личности.

У двух студентов выявлен худший мотивационный комплекс ($ВОМ > ВПМ > ВМ$). Это означает, что профессиональная деятельность определяется стимулами избегать, винить и желанием "не попасть в переделку", а начать одерживать победу над стимулами, связанными с ценностью самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией. Другими словами, уровень эмоциональной нестабильности выше.

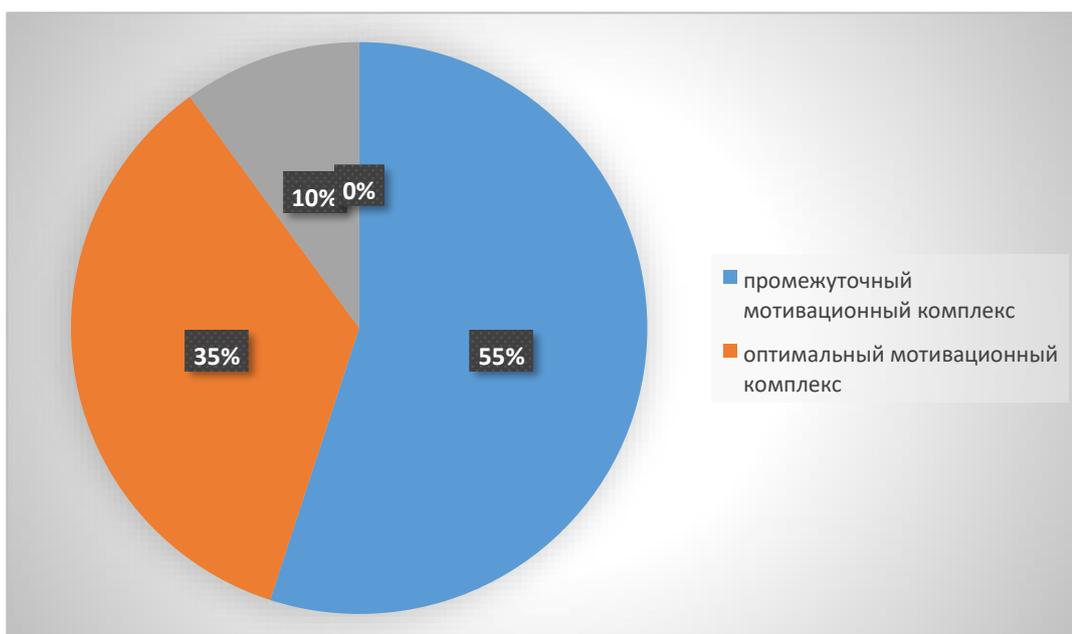


Диаграмма 1 - мотивационный комплекс у студентов по методике К. Замфира

Можно предположить, что внештатные студенты, у которых существует внутренняя мотивация, или внешняя негативная выше положительной внешней, в момент поступления в вуз следуют советам своих родителей и друзей. Они не имеют ни малейшего представления о деталях своей профессии. Целью для этой группы студентов должен быть сам факт окончания учебы и получения высшего образования. После окончания вуза они не приступают к профессиональной деятельности, а пытаются реализовать себя в других сферах.

На втором этапе исследования была использована методика А.А.Реана «Мотивация успеха и боязни неудач», направленная на выявление позитивной или негативной мотивации личности (Приложение 2).

В исследовании принимало участие 20 студентов 5 курса Челябинского техникума промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего.

Результаты методики показали, что у 45% опрошенных студентов это положительный стимул, у 35% - ярко выраженный стимулирующий комплекс,

а у 20% - отрицательно влияющий на мотивацию. Полученные данные свидетельствуют о том, что средний уровень мотивации развития личности существует в группе испытуемых студентов. Это говорит о том, что в дальнейшем мы можем говорить об ориентации личности на положительный результат.(Представленно на диаграмме 2)

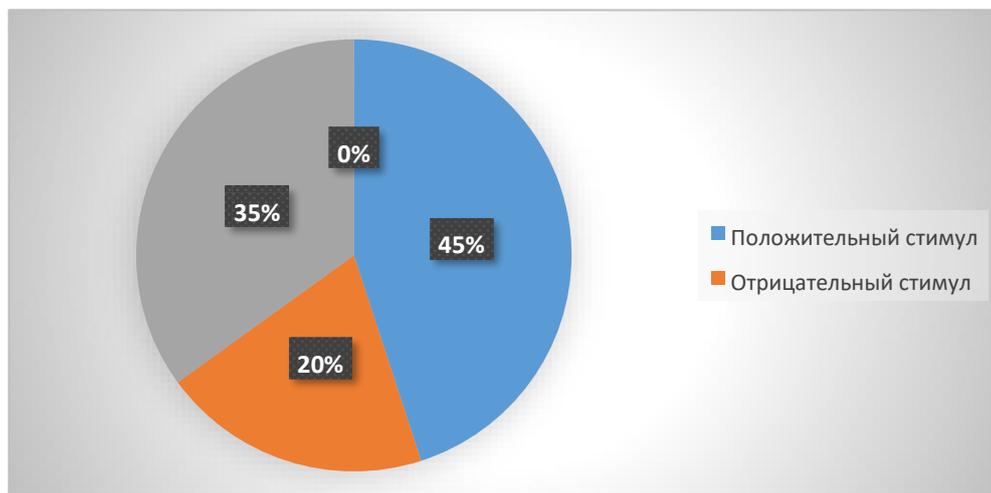


Диаграмма 2 - вид стимула у студентов по методике А. А. Реана

Наличие позитива свидетельствует о внутренней мотивации, движущей фактором личностного развития. Эта группа студентов имеет либо оптимальный мотивационный комплекс, либо промежуточный. Согласно использованной методике, 17 человек ответили "Да" на вопрос "когда он принимает участие в работе, как правило, я оптимистично надеюсь на успех". 12 студентов дают положительный ответ на вопрос: "если мне не удастся чего-то достичь, я обычно не отказываюсь от своей цели".

Этот факт свидетельствует о том, что деятельность таких студентов основана на надежде на успех и уверенности в себе. В своей профессиональной деятельности эта группа студентов действует исходя из собственных мотивов. В этом случае внешние стимулы не будут играть большой роли. Это можно подтвердить тем, что студенты дают положительный ответ на вопрос

"продуктивность зависит в первую очередь от моей собственной целеустремленности, а не от внешнего контроля".

В результате обработки полученных данных было выявлено, что 2 студента набрали баллы в диапазоне от 1 до 7 баллов. Это означает, что они мотивированы на неудачу, их деятельность характеризуется отсутствием активности и наличием негативных ожиданий. При выполнении любой задачи главное - избегать наказания и думать о том, как избежать возможной неудачи, а не о том, как добиться успеха.

Эта группа студентов положительно ответила на вопросы "при повторном успехе и неудаче они склонны переоценивать свои неудачи" и "не очень настойчивы в достижении поставленной цели, особенно если отсутствует внешний контроль". Можно резюмировать, что после начала профессиональной деятельности таких студентов необходимо будет постоянно стимулировать.

Таким образом, проведенное исследование позволяет более подробно рассмотреть особенности мотивационной сферы студентов. Исходя из полученных результатов, можно выделить следующие направления развития мотивации профессиональной деятельности студентов: позитивное отношение к процессу обучения профессиональной деятельности, интерес к педагогической профессии; развитие адекватной самооценки своих педагогических возможностей; формирование поставленных целей, в основе которых лежало понимание смысла обучения, осознание его значимости для самостоятельной и профессиональной деятельности; обучение самостоятельному решению профессиональных задач и применению теоретических знаний, полученных в вузе для решения этих задач. Реализации этих путей способствует высокий уровень профессиональной подготовки студентов в вузе, а также широкое участие будущих специалистов в профессиональной деятельности.

Вопрос выбора методов стимулирования студентов профессиональных образовательных учреждений в будущей профессиональной деятельности в каждом профессиональном образовательном учреждении должен быть одним из важнейших. Так как процесс становления студента как профессионала в конечном итоге зависит от того, насколько серьезно они относятся к этому вопросу. Именно в техникумах закладываются основы личностных характеристик специалиста.

Под методом стимулирования профессиональной деятельности мы понимаем специфический акт взаимодействия субъекта и объекта с целью воздействия на поведение человека в сфере профессиональной деятельности и повышения эффективности его работы.

В период педагогической практики в Челябинском техникуме промышленности и городского хозяйства имени Я. П. Осадчего, мы провели анкетирование и анализ урока, в ходе которого удалось выявить основные методы стимулирования студентов к будущей профессиональной деятельности, которые используются в образовательном учреждении.

В опросе приняли участие 10 преподавателей, которые должны были ответить на 4 вопроса (Приложение3). Все преподаватели дают положительный ответ на вопрос "Знаете ли вы, в чем заключается метод стимулирования студентов к профессиональной деятельности?" Но согласно определению этого термина, которое было дано, только 60% ответили правильно. (Представленно на диаграмме3)

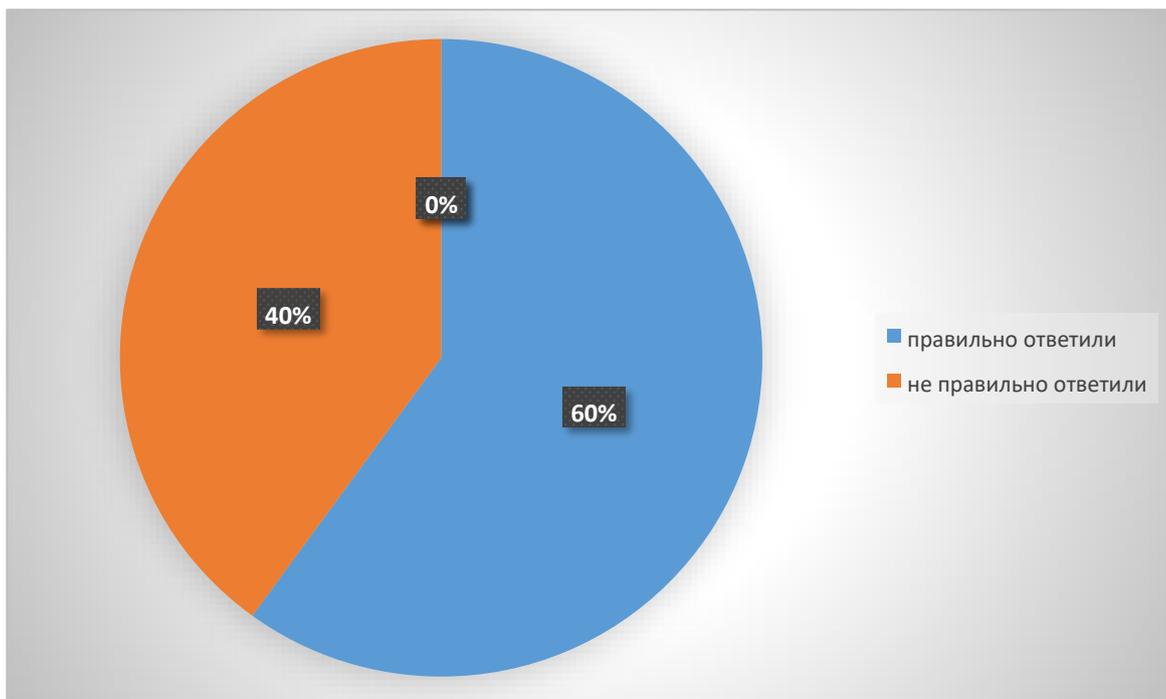


Диаграмма 3 - опрос преподавателей «Знаете ли вы, в чем заключается метод стимулирования студентов к профессиональной деятельности» Только 50% педагогов правильно ответили на вопрос «Какие методы стимулирования вы знаете». Наиболее распространенными ответами были

"чат" и "видео". (Представленно на диаграмме 4)

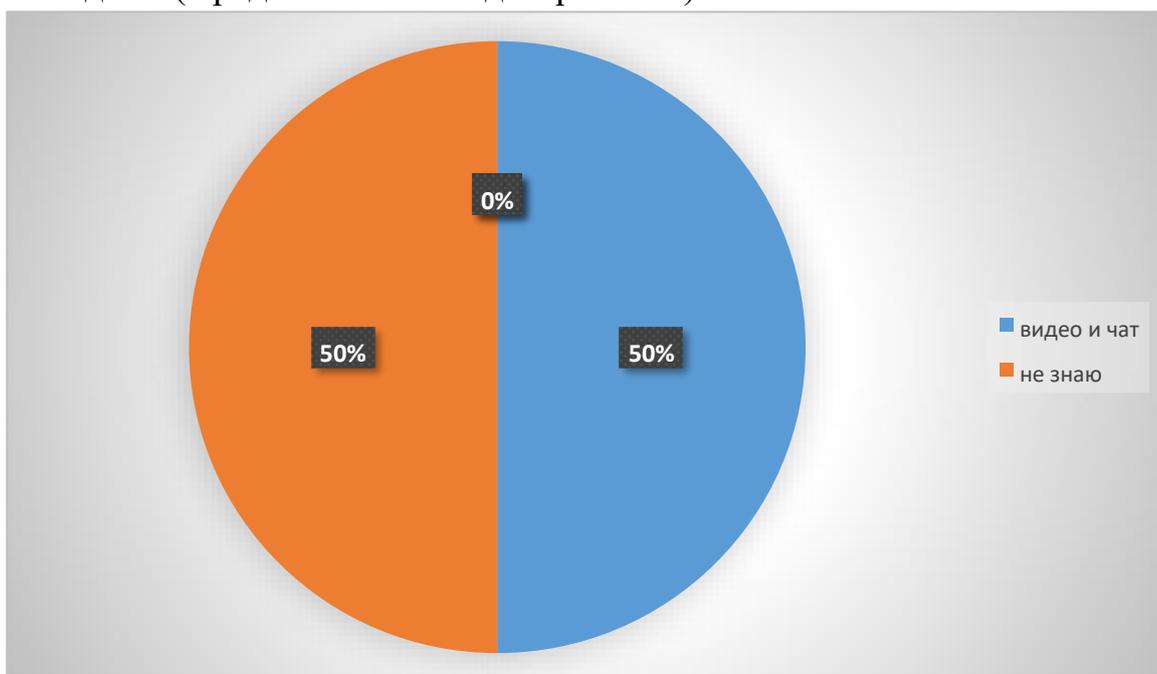


Диаграмма 4 - опрос преподавателей «Какие методы стимулирования вы знаете»

О недостаточном использовании педагогами методов мотивации студентов к профессиональной деятельности можно судить по ответам на вопрос "Как часто вы используете методы стимулирования студентов к профессиональной деятельности". 10% дали ответ "один раз в семестр", 60% преподавателей используют не более трех раз в семестр, остальные 30% считают, что нет необходимости их применять. (Представленно на диаграмме 5)

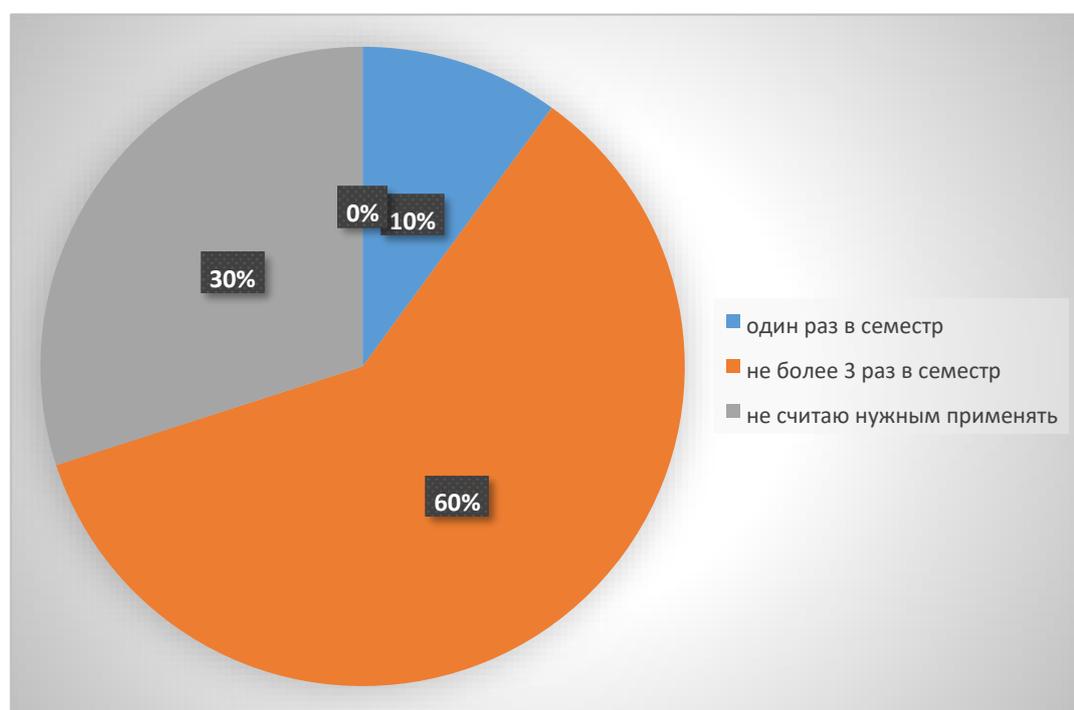


Диаграмма 5 – опрос преподавателей "Как часто вы используете методы стимулирования студентов к профессиональной деятельности"

Поэтому профессорско-преподавательский состав в полной мере осознает необходимость применения методов стимулирования студентов к будущей профессиональной деятельности.

В ходе анализа урока следует отметить, что акцент делается на практическом элементе, на применении полученных знаний в

профессиональной деятельности. Студентам предлагается принять участие в различных конкурсах, где они смогут продемонстрировать свои профессиональные навыки и качества. Также проводятся различные экскурсии на предприятия и учреждения, которые впоследствии могут стать их местом работы.

Сам учитель играет важную роль в стимулировании студентов к профессиональной деятельности. В данном случае это его собственное действие как техника, способ воздействия на ученика, активизирующий его как профессионала. Поведение, качества, установки преподавателя, его профессиональный опыт, особенно если он находится в интересующей студентов области, все это может стимулировать у студентов желание реализовать себя в профессиональной карьере.

Учитель будет играть роль наставника, который на каждом уроке говорит и о том, что они смогут обратиться за советом по поводу своей будущей профессиональной деятельности, и всегда делиться своим опытом. Вся теория подтверждается практическими примерами, а также выявляется, что именно будет полезно при осуществлении профессиональной карьеры. Учитель дает указание действовать в основном на результат, а не на оценку. Это укрепляет уверенность в успешном будущем каждого студента как специалиста. Но было ясно, что студентам не хватало занятий, в которых они могли бы принять участие, проявить активность и попробовать себя в качестве эксперта.

Эти методы стимулирования продуктивны, но есть и количественная потребность в более эффективном результате. Следует также отметить, что некоторые методы имеют свои недостатки.

Проведение экскурсий предполагает появление интереса у студентов, но иногда возникают и другие обстоятельства, которые перевешивают в их пользу.

Некоторые студенты предпочитают оставаться дома или заниматься другими делами, а не отправляться в путешествие. Есть необходимость проводить такие мероприятия в отрыве от учебного процесса или под строгим контролем человека, который подходит и будет часто выявляться.

Поведение преподавателя, его указания способны оставить свой след в представлении студентов о будущем специалисте. Но не все ученики так охотно принимают слова учителя, поэтому по отношению к ним этот метод дает необходимый результат.

На основании проведенного анкетирования и анализа проведенного урока мы сочли необходимым обратить внимание на рекомендации по разработке методик стимулирования студентов профессиональных образовательных учреждений в будущей профессиональной деятельности. Прийти к ним:

- действия, направленные на стимулирование студента, должны быть направлены на формирование мотивов профессиональной деятельности.

Наличие стимулов будет способствовать закреплению сделанного ими профессионального выбора и включению студентов в творческий поиск по приобретению профессиональных знаний, облегчая процесс адаптации к будущей профессиональной деятельности. А внешние стимулы должны быть основой для формирования профессиональных мотивов.

- Особое внимание следует уделять воспитательной деятельности, так как именно в процессе ее осуществления вы знакомитесь с профессией, основными тезисами и особенностями. То, как будет строиться

образовательный процесс, во многом будет зависеть от возникновения интереса к профессиональной деятельности, ее дальнейшего закрепления.

- Создание и поддержание имиджа "учитель-наставник".

Прежде всего, перед педагогами стоит задача формирования позитивного отношения к своей профессии. Необходимо поощрять и одобрять выбор профессии студентам, ориентироваться на важные профессиональные компетенции и конкретные вопросы, выделять эту экспертизу из общей массы по критериям востребованности и практичности. Преподаватель должен направлять студентов, давать консультации по любым возникающим вопросам, быть профессионально компетентным, а также формировать уверенность в том, что каждый студент сможет реализовать себя в предстоящей профессиональной деятельности. Когда студенты выполняют какие-либо практические задания, связанные с экспертизой, необходимо их поощрять, есть отметка в правильности их действий. В представленном преподавателем материале должна прослеживаться связь теоретических знаний, полученных в будущей профессиональной деятельности, и актуальности приведенных примеров.

- Практическая ценность. Ученик должен попробовать себя в роли эксперта, проверить, насколько хорошо он владеет полученными навыками. Этого можно достичь, решая различные ситуационные задачи, проводя деловые игры, посещая практические занятия.

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

- реализация принципа постепенного приобщения к профессии, что позволяет расширить ваше понимание профессии;
- формы и методы технологии постепенного приобщения к профессии влияют на изменение личностных смыслов, стимулируют процесс

принятия профессии, на формирование мотивов профессиональной деятельности;

- педагогические условия, направленные на овладение понятиями о профессии, будут способствовать реализации механизма интериоризации профессиональных знаний, умений и навыков. Студент должен начать осознавать, что деятельность по профессиональному развитию начинается с вполне доступных, элементарных действий.

2.3. Рекомендации по активизации профессиональной активности студентов ГБПОУ «Челябинского техникума промышленности и городского хозяйства Я.П.Осадчего»

Эффективная мотивация студентов к будущей профессиональной деятельности предполагает использование методик, основанных на практической значимости данной деятельности.

Иными словами, методики должны быть направлены на применение знаний на практике, создание условий для творческой деятельности, а также на подготовку к профессиональному общению.

Используя эти критерии, мы разработали деловую игру с целью мотивации студентов профессиональных образовательных учреждений к будущей профессиональной деятельности.

Обоснованием выбора используемого нами метода является тот факт, что деловые игры помогают мотивировать студентов к выполнению профессиональных обязанностей в будущем, развитию личности профессионала, а также формированию таких характеристик, как инициативность и самостоятельность при принятии решений. Они отражают логику практической деятельности, являются не только эффективным

способом обучения, но и способом подготовки к профессиональному общению. С помощью деловой игры студент может четко представить себе последствия своих решений и посмотреть на альтернативные варианты действий. Преимущества рассматриваемой методики в определении успешности ее применения в учебном процессе рассматриваются.

В современных условиях, когда требования к профессиональным качествам растут, специалисты с творческим типом мышления, способностью проявлять инициативу, становятся необходимыми. Это стимулирует поиск новых методов подготовки специалистов.

Отметим также, что потенциальные работодатели, помимо базового стандарта профессиональной подготовки студентов, все чаще стали обращать внимание на саму личность, которая способна самосовершенствоваться, вырабатывать собственную стратегию поведения и самостоятельно принимать решения. Исходя из этого, в профессиональных образовательных учреждениях необходимо применять не только традиционные методы обучения, но и инновационные, которые позволят студентам овладеть практическими навыками работы. Иными словами, в современном образовании происходит смена информационно-ориентированного подхода на личностно-ориентированный. Здесь очень много внимания уделялось человеку как личности со своими индивидуальными особенностями.

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

Для наглядности значительной роли применения деловой игры в профессиональной деятельности, а именно в использовании ее как приема

стимулирования к осуществлению профессиональной деятельности студентов, нами была разработана деловая игра «Хочу и действую».

Участниками игры были студенты 5 курса специальности «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений» Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего.

Ход занятия:

1. Вступительное слово преподавателя.

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

2. Обсуждение целей и задач урока.

Целями нашего занятия являются:

- ознакомить учащихся с некоторыми сведениями об особенностях организации отбора персонала.
- создать условия, обеспечивающие воспитание интереса к будущей профессии, воспитание умение адаптироваться в современном мире.
- способствовать формированию профессионально важных свойств и качеств, содействовать развитию умений применять полученные знания в нестандартных (типовых) условиях.

Задача: выработать навыки избирательного поведения.

3. Объяснение правил деловой игры.

Ребята, сегодня на занятии вам предлагается принять участие в деловой игре «Хочу и действую». Деловая игра подразумевает, что вы со всей серьезностью примете правила игры и предлагаемые вам возможные жизненные обстоятельства. Успех игры зависит от вашей способности вжиться в предлагаемые жизненные роли, принять предлагаемую ситуацию и

придумать собственную стратегию поведения. Сегодня вам представится возможность показать свои профессиональные, организаторские, коммуникативные и творческие способности.

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

Теперь на данное предприятие требуются работники. Представьте, что вам выпала возможность попробовать себя в качестве претендентов на такие должности как главный инженер проекта, начальник технического отдела, инженер-технолог, мастер строительных и монтажных работ. В дальнейшем есть вероятность быстрого карьерного роста. Для достижения поставленной цели необходимо пройти собеседование, которое также будет состоять из нескольких этапов.

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

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

4. Проведение деловой игры

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

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

4.1 Работа групп.

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

4.2 Выполнение творческого задания командами. (7 минут).

Вы являетесь участниками тендерных торгов. Вам поступил заказ.

Требуется разработать дизайн коттеджа с учетом пожеланий клиента.

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

Представить свою творческую работу (время – 3 минуты).

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

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

4.3 Предвыборная кампания главного инженера проекта (8 минут),

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

4.5 Подведение итогов игры.

Подводятся итоги работы комиссии и называются победители.

(Каждый победивший в конкурсе вакансий приносит 1 балл своей команде). Называется командный победитель творческого конкурса.

Вручаются договора приема на работу (2 минуты).

6. Итог урока. Заполнение карты самоконтроля учащихся.

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

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

6. Оглашение домашнего задания.

Данный прием стимулирования был использован в ходе прохождения практики в Челябинском техникуме промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего. На одном из практических занятий у 5 курса специальности

«Строительство и эксплуатация зданий и сооружений» мною была проведена описанная ранее деловая игра. На занятии присутствовал педагог, который подтвердил, что после ее внедрения в учебный процесс стали заметны изменения, свидетельствующие о положительном результате.

Его показателями стали:

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

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

Выводы по второй главе

Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего является крупнейшей образовательной организацией среднего профессионального образования Южно-Уральского региона. Техникум показывает устойчивые результаты деятельности преподавателей и студентов, имеет сформированную разноуровневую образовательную среду, крепкие

связи с предприятиями – работодателями и многочисленные награды за победу в престижных конкурсах.

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

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

В ходе проведенного исследования по методике, направленной на определение мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А. Реана) было выявлено, что у большинства студентов преобладает промежуточный мотивационный комплекс (53%), представленный следующими сочетаниями: $ВМ < ВПМ > ВОМ$ и $ВМ > ВПМ < ВОМ$, а у 33% опрошенных присутствует оптимальный мотивационный комплекс, представленный следующими сочетаниями ($ВМ > ВПМ > ВОМ$ и $ВМ = ВПМ > ВОМ$). На втором этапе исследования с помощью методики А.А.Реана «Мотивация успеха и боязни неудач», направленная на выявление позитивной или негативной мотивации личности (Приложение 3). Результаты тестирования свидетельствуют о том, что 45% опрошенных студентов имеют позитивную мотивацию, 35% - мотивационный комплекс выражен не ярко и 20% имеют негативную мотивацию. Это говорит о том, что о большинстве студентов можно говорить, как о личностях, нацеленных именно на положительный результат.

Проведенное анкетирование среди преподавателей Челябинского техникума промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего дало нам понять, что необходимо уделить внимание рекомендациям по разработке приемов стимулирования студентов к будущей профессиональной деятельности.

Также, мы определили, что, используя данную игровую технологию, систему разработанных проблемных задач на занятии позволяет формировать профессиональное мышление учащихся и профессионально важные свойства и качества; помогают им адаптироваться в современном мире и ориентироваться в профессиональной сфере; применять полученные знания в решении жизненных проблем и задач. Деловая игра дает отличную возможность почувствовать, «что происходит, когда происходит вот это».

Она подчеркивают значение чувств и эмоций в различных ситуациях, особенно в тех, которые связаны с человеческими взаимоотношениями. Позволяет студентам взглянуть на проблему с новой для себя точки зрения. Повышает интерес студентов, придают занятиям определенную динамику, благодаря чему слушатели могут изменить свое отношение к тем или иным вопросам. Деловая игра позволяет студентам почувствовать себя в реальной профессиональной ситуации и перепробовать все, что угодно, без страха совершить ошибку. Все вышеперечисленное способствует стимулированию студентов к будущей профессиональной деятельности.

Заключение

В данной работе мы изучили проблему мотивации студентов профессиональных образовательных учреждений к будущей профессиональной деятельности. По нашему мнению, мотивация - это целенаправленное применение к человеку стимулов, влияющих на его деятельность.

Введение определяет цель, объект, предмет и задачи исследования. Также показали теоретическую и практическую значимость исследования, его методы и базу исследования.

В первой главе мы определили сущность понятий "стимул" и "стимулирование". Стимулирование - это необходимая составляющая любой деятельности, возможность получения эффективных результатов в процессе приобретения знаний, умений и навыков. Мотив профессиональной деятельности понимается как фактор, определяющий проявление той или иной деятельности профессионала: потребности, цели, установки, чувство долга, интересы и др.

Стимуляцию профессиональной деятельности можно определить и как внешнюю мотивацию, которая влияет на поведение человека в сфере профессиональной деятельности, а также способствует повышению эффективности ее выполнения.

Мы также рассматриваем взаимосвязь между понятиями "мотивация" и "мотивация".

Когда раздражители проходят через психологию и сознание людей и трансформируются ими, они становятся внутренними мотивами или мотивами поведения учащихся. Стимулы осознают мотивацию [6, с. 70]. Эти две стороны, две системы воздействия на ученика, побуждают его к определенным действиям. Поэтому стимулирующее воздействие на студентов

осуществляется в первую очередь с целью стимулирования функционирования профессиональных организаций для студентов, а стимулирующее воздействие направлено на реализацию профессиональноличностного развития студентов. Стимулы должны разрабатываться для каждого человека индивидуально, в соответствии с его потребностями в данный момент, поскольку реакция на один и тот же стимул может быть различной [29, с. 96]. Это означает, что стимуляция преобразуется в мотив, при условии, что первый удовлетворяет потребности человека и не требует от него неприемлемых действий. Стимуляция направлена, в частности, на удовлетворение потребности, а мотив уже является связующим звеном между ними. Итак, чтобы все эти действия были проработаны досконально, особенно теми людьми, которые осуществляют их по отношению к другим.

Стимулирование профессиональной деятельности студентов должно быть направлено прежде всего на формирование профессиональных мотивов [55, С. 28]. Для этого необходимо перевести общие стимулы индивида на трудовые. В процессе профессионализации и подготовки к ней потребности студента находят свое отражение в деятельности. Иными словами, должно произойти изменение стимулов к достижению цели профессиональной деятельности.

Исходя из вышеизложенного, мы пришли к выводу, что практически необходимо использовать механизмы сочетания стимулов и стимулов для профессиональной деятельности. Но прежде чем приступить к поиску путей и методов стимулирования студентов к профессиональной деятельности, необходимо изучить и понять их мотивационную сферу и приоритеты.

После изучения психологической готовности студентов профессиональных образовательных учреждений к профессиональной деятельности следует отметить, что они влияют на профессиональную

направленность и формирование профессиональной компетентности (профессионализма). Психологическая готовность к профессиональной деятельности предполагает формирование таких необходимых отношений, установок и личностных качеств, которые позволяют студенту сознательно участвовать в работе и суметь этого достичь.

Во второй главе мы провели исследование особенностей мотивации профессиональной деятельности студентов Челябинского техникума промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего и анкетирование среди преподавателей той же образовательной организации. Указали рекомендации по разработке приемов стимулирования студентов профессиональной образовательной организации к будущей профессиональной деятельности.

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

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

Это говорит о том, что в дальнейшем можно говорить о нацеленности личности именно на положительный результат.

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

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

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

- действия, направленные на стимулирование студента должны быть направлены на формирование мотивов профессиональной деятельности.

Наличие мотивов способствует закреплению сделанного им профессионального выбора и включению учащихся в творческий поиск по приобретаемой специальности, облегчает процесс адаптации к будущей профессиональной деятельности. А внешние стимулы должны стать основой для формирования профессиональных мотивов.

- Особое внимание необходимо уделять именно учебной деятельности, так как именно в процессе ее осуществления происходит

знакомство с профессией, основными тезисами, особенностями. От того, каким образом будет построен образовательный процесс, во многом зависит появление интереса к профессиональной деятельности, его дальнейшее закрепление.

- Создание и поддержание образа «преподаватель - наставник».

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

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

После проведенного исследования, анкетирования и анализа занятия на основании рекомендаций по разработке приемов стимулирования студентов к профессиональной деятельности нами была разработана деловая игра «Хочу и действую». Так как данный прием стимулирования способствует ранее

сказанным критериям, необходимым для успешной профессиональной деятельности. Деловая игра служит развитию и формированию личности, вырабатывает инициативу и самостоятельность в принятии решений, позволяет представить возможные педагогические ситуации.

Данный прием стимулирования был использован в ходе прохождения практики в Челябинском техникуме промышленности и городского хозяйства им. Я. П. Осадчего. На одном из практических занятий у 5 курса специальности «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений» мною была проведена описанная ранее деловая игра. После ее внедрения в учебный процесс стали заметны изменения, свидетельствующие о положительном результате. Его показателями стали:

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

В ходе этой работы мы достигли поставленных ранее целей и задач.

Именно:

- описаны основы теоретических понятий "мотивация" и "мотивация" в профессиональной деятельности студентов профессиональных вузов;
- рассмотрены связи мотивов и стимулов, особенности

профессиональной мотивации студентов в профессиональных организациях;

- применили на практике методы анализа мотивации профессиональной деятельности;

- провели анализ результатов исследования;
- разработали рекомендации с целью стимулирования студентов профессиональных образовательных учреждений.

Список использованной литературы

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

– с.1-7.

10. Болгарина Е.В. Актуальные проблемы естественных и гуманитарных наук / Е.В. Болгарина, Н.В. Хохлова // Оценка готовности бакалавров к профессиональной деятельности, 2015. – №1-2. – с.60-64.

11. Булгаков Ю.В. Инновации в науке / Ю.В. Булгаков// Роль профессиональной направленности в техническом ВУЗе, 2016. – №6. – с.7-10.

12. Буланова-Топоркова М.В. Педагогика и психология высшей школы / М.В. Буланова – Топоркова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2013. – 544с.

13. Васильев И.А. Мотивация и контроль за действием / И.А. Васильев– М.: Изд-во Московского университета, 2012. – 144с.

14. Васильев И.А. Особенности мотивации и целеобразования в учебной деятельности студентов младших курсов / И.А. Васильев // Вестн. Моск. Ун-та, серия 14, психология, 2013, №2. – с. 20-30.

15. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека / В.К. Вилюнас – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. –288с.

16. Виштак О.В. Мотивационные предпочтения абитуриентов и студентов / О.В. Виштак // Социол.исслед. –М.: Клувер, 2012. – №2. –с.15-19.

17. Дворникова И.Н. Изучение формирования психологической готовности студентов-психологов к будущей профессиональной деятельности / И.Н. Дворникова, А.В. Мирук // Молодой ученый, 2014. – №21.1. – с. 89-91.

18. Дмитриева О.Б. Формирование психологической готовности молодых специалистов к профессиональной деятельности: дис. канд. психол. наук / О.Б. Дмитриева. – М., 2012. – 188с.

19. Додонов Б.И. - Структура и динамика мотивов деятельности / Б.И. Додонов//Вопросы психологии,1984. – № 4. – с. 126-130.

20. Дусавицкий А.К. Мотивы учебной деятельности студентов: Учебное пособие / А.К. Дусавицкий – Харьков: ХГУ, 2013. – 55с.

21. Душков Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: Словарь / Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов. –М: Акад.Проект: Мир, 2013. –847с.
22. Джидарьян И.А. О месте потребностей, эмоций и чувств в мотивации личности / И.А. Джидарьян // Теоретические проблемы психологии личности. – М. «Наука», 2012. –с.143-144.
23. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психологические проблемы готовности к деятельности / М.И Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Минск: Издво БГУ, 2012. – 176с.
24. Замфир К. Удовлетворенность трудом: Мнение социолога / К.Замфир. –М.: Клувер, 2012. –142с.
25. Зимняя И.А. Педагогическая психология / И.А. Зимняя. – М.: Логос, 2013. –384с.
26. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин // Мастера психологии. – Спб.: Литера, 2012. –264с.
27. Иноземцева А. Н. Влияние профессионального самосознания студентов на формирование психологической готовности к профессиональной деятельности: дис. ... канд. психол. Наук / А.Н. Иноземцева – Москва, 2012. – 225с.
28. Останина Е.А. Мир образования - образование в мире / Е.А. Останина // Система стимулирования профессиональной деятельности студентов, 2016. – №2. –с.142-150.
29. Кансузян Л.В. Вузовское образование в оценках студентов / Л.В. Кансузян, А.А. Немцов // Социологические исследования. 2013. –№ 4. – с. 95100.
30. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой

деятельности / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева. – Москва: Инфра-М, 2012. – 524с.

31. Ким Н.А. Методы стимулирования и мотивации учащихся в учебной деятельности / Н.А. Ким. – Москва: Кнорус, 2013. –160с.

32. Кичатинов Л.П. Воспитание общественной и профессиональной направленности личности / Л.П. Кичатинов. – Иркутск: Иркут. гос. пед. ин-т, 2012. –177с.

33. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.; Воронеж: Инст-т. практ. психологии, 2013. – 400с.

34. Кораблина Е.П. Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена /Е.П. Кораблин // Формирование психологической готовности студентов к выполнению профессиональной роли, –2012. - №148. –13-24с.

35. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 2013. –304с.

36. Малинаускас Р.К. Мотивация студентов различных периодов обучения / Р.К. Малинаускас // Социол. исслед, 2012. – № 2. – с. 134-140.

37. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Просвещение, 2012. –308с.

38. Мартынова Т.Н. Особенности системы ценностных ориентации студентов с различной мотивацией выбора исследования / Т.Н. Мартынова // Социс. –М.:Кнорус, 2014.–№3.– с.27-31.

39. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. –СПб.: Питер, 2016. –352с.

40. Менчинская Н. А. Проблемы «самоуправления» познавательной деятельностью и развитие личности / Н.А. Менчинская // Теоретические проблемы управления познавательной деятельностью человека. – М.: Юнити, 2013. –170с.

41. Мясищев В.Н. Личность и неврозы / В.Н. Мясищев. –М.: МПСИ, 1960. –110с.
42. Орлов Ю.М. Потребностно - мотивационные факторы эффективности профессиональной деятельности студентов ВУЗа / Ю.М. Орлов. – М., 2013. –130с.
43. Попов О.Н. Ценностно-смысловые ориентации студентов педагогического вуза / О.Н. Попов – М.: АСТ, 2012. –240с.
44. Пучкова И.М. Ученые записки Казанского университета. Серия Гуманитарные наук / И.М. Пучкова, В.В. Петрик // Диагностика психологической готовности студентов к профессиональной деятельности, 2015. –№4. –с.245-253.
45. Симанов П.В. Мотивированный мозг / П.В. Симанов. – М.: Наука, 2012. –271с.
46. Скаткин М.Н. Совершенствование процессов обучения / М.Н. Скаткин – М.: Юнити, 2012. –203с.
47. Творогова Н.Д. Общение: диагностика и управление / Н.Д. Творогов. –М.: Смысл, 2013. – 246с.
48. Цветкова Р.И. Мотивационная сфера личности современного студента: факторы, условия и средства ее формирования в процессе профессионального становления / Р.И. Цветков. – Иркутск: Акма 2012. –230с.
49. Черникова С.М. Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки / С.М. Черникова // Деловая игра как метод обучения профессиональной деятельности студентов, 2014. – №1. –с.412-413.
50. Чирков В.И. Мотивация профессиональной деятельности: Учеб. Пособие / В.И. Чирков. – Ярославль: ЯрГУ, 2013. –51с.

51. Чхартишвили Ш.Н. Проблема мотива волевого поведения /Ш.Н. Чхартишвили. – Тбилиси: Мецниереба, 2012. –216с.
52. Шамова Т. И. Активизация профессиональной деятельности студентов / Т.И. Шамова – М.: Юрайт, 2013. –192с.
53. Шарипов Ф.В. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие / Ф.В. Шарипов – М.: Логос, 2012. –444с.
54. Шляхтина Л.М. Труды Санкт-Петербургского государственного института культуры / Л.М. Шляхтина// Имитация профессиональной деятельности как способ реализации самостоятельной работы студентов, 2015. – №9. – с.91-94.
55. Щукина Г.И. Активизация профессиональной деятельности учащихся в учебном процессе / Г.И. Щукина. – М.: Кнорус, 2014. – 160с.
56. Щукина Г.И. Педагогические проблемы формирования профессиональных интересов учащихся / Г.И. Щукина. – М. ,2012. – 208с.
57. Хабаева Л.М. Социально-психологический портрет современного студента педагогического вуза / Л.М. Хабаева, Г.Г. Павловец, И. Б. Резников. – Сев.-Осет. гос. пед. ин-т М-ва образования и науки Респ. Сев. ОсетияАлания. - Владикавказ: Издательство СевероОсетинского гос. педагогического института, 2012. –237с.
58. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – СПб.: Питер. –М.: Смысл, 2003. – 860с.
59. Холодная М.А. Психология интеллекта: парадоксы исследования / М.А.Холодная. – СПб.: Питер, 2012. – 272с.
60. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека / П.М. Якобсон. –М.: Смысл, 2013. –203с.

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

	1	2	3	4	5
Мотив	В очень незначительной степени	В незначительной степени	В не большо й, но в не в малой мере	В большо й мере	В очень большо й мере
Денежный заработок					
Стремление к продвижению по службе					
Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					

Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
Удовлетворен ие от самого процесса и результата работы					
Возможность наиболее полной самореализаци и именно в данной деятельности					

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

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

То же относится и к ответу «нет»: он объединяет явное «нет» и «скорее нет, чем да».

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

13. Не очень настойчив в достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль.
14. Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели, чем нереально высокие.
15. В случае неудачи при выполнении какого-либо задания, его притягательность, как правило, снижается.
16. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих неудач.
17. Предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время.
18. При работе в условиях ограничения времени результативность деятельности улучшается, даже если задание достаточно трудное.
19. В случае неудачи при выполнении чего-либо, от поставленной цели, как правило, не отказываюсь.
20. Если задание выбрал себе сам, то в случае неудачи его притягательность еще более возрастает.

Анкета

**«Прием стимулирования студентов к профессиональной
деятельности»**

Ответьте на вопросы

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