



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 ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБУЧЕНИЯ И ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ  
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПРИ ИЗУЧЕНИИ ДИСЦИПЛИН  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЦИКЛА**

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

Проверка на объем заимствований:  
60,4 % авторского текста

Работа рецензирована защите  
рецензент авторское резюме

« 20 » июня 2020 г.

Зав. кафедрой ППРОиПМ

к.п.н., доцент

  
Короткова Н.И.

Выполнила: студентка  
группы ОФ-409/083-4-1  
Ворошица Алина Андреевна

Научный руководитель:  
доцент кафедры ППРОиПМ, к.п.н.  
Щагина Галина Валентиновна

Челябинск  
2020 год

## Содержание

|  |  |
|--|--|
| <b>Введение</b> .....  |  |
| <b>Глава 1. Теоретическое обоснование проблемы формирования профессиональной мотивации обучающихся</b> .....   |  |
| 1.1. Исследования мотивационной сферы личности в истории психолого-педагогической мысли .....  |  |
| 1.2. Сущность мотивации: понятие, структура, виды.....   |  |
| 1.3. Профессиональная мотивация обучающихся: особенности, методы формирования.....   |  |
| <b>Выводы по Главе 1</b> .....   |  |
| <b>Глава 2. Практические аспекты исследования особенностей формирования профессиональной мотивации обучающихся</b> .....   |  |
| 2.1. Характеристика базы исследования.....   |  |
| 2.2. Анализ результатов исследования особенностей профессиональной мотивации обучающихся колледжа.....   |  |
| 2.3. План-конспект практического занятия по теме «Понятие обмена веществ и энергетического баланса, их характеристика», с использованием методов профессиональной мотивации обучающихся..... |  |
| <b>Выводы по Главе 2</b> .....   |  |
| <b>Заключение</b> .....  |  |
| <b>Список литературы</b> .....   |  |
| <b>Приложение</b> .....  |  |

## Введение

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Задачи:**

1. Рассмотреть исторические аспекты исследования мотивационной сферы личности.

2. Проанализировать психолого-педагогическую литературу и рассмотреть сущность понятий «мотив», «мотивация».
3. Определить особенности мотивационной сферы личности обучающегося в профессиональном становлении.
4. Выявить уровень развития профессиональной мотивации у обучающихся 3 курса ГБПОУ «ЧТПиГХ им. Я.П. Осадчего».
5. Разработать рекомендации по формированию профессиональной мотивации обучающихся при изучении дисциплин профессионального цикла.
6. Представить план-конспект практического занятия по теме «Понятие обмена веществ и энергетического баланса, их характеристика», с использованием методов формирования профессиональной мотивации обучающихся.

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

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

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

**База исследования:** Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства имени Я.П. Осадчего».

**Структура работы:** выпускная квалификационная работа состоит из введения, первой главы, в которой рассмотрены теоретические основы формирования профессиональной мотивации обучающихся; второй главы, в которой описаны результаты исследования особенностей профессиональной мотивации обучающихся техникума, а также представлены рекомендации по формированию мотивации в процессе изучения дисциплин профессионального цикла; выводов по главам; заключения; списка используемой литературы.

# **Глава 1. Теоретическое обоснование проблемы формирования профессиональной мотивации обучающихся**

## **1.1. Исследования мотивационной сферы личности в истории психолого-педагогической мысли**

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

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

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

Древнегреческий философ Аристотель сделал значительный шаг в объяснении механизмов поведения человека. Он полагал, что стремления

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

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

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

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

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

Природа и поведение человека и животного более не рассматривались как «два несовместимых в анатомо-физиологическом и психологическом отношении явления действительности». Значение понятия «потребность»



расширилось: стали выделять не только биологические, но и социальные потребности, поэтому данный термин начали применять и к человеку.

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

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

**Таблица 1**

**Основные содержательные теории мотивации**

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

Та ким обра зом, соде ржа те льные те ории мотива ции основа ны на иде нтифика ции потре бности й, которые за ста вляют люде й де йствова ть опре де ле нным обра зом. Ка ждый из а второв этого подхода пре дла га е т свою кла ссифика цию потре бности й, ока зыва ющих на и больше е влияние на пове де ние и де яте льность че лове ка .

В та блице 2 ра ссмотрим про це ссуа льные те ории мотива ции [19, 32].

**Таблица 2**

**Основные процессуальные теории мотивации**

| На зва ние                            | Ха ра кте ристика  | Авторы                   |
|---------------------------------------|--|--------------------------|
| Те ория ожида ний                     | Ва жным условие м мотива ции являе тся ожида ние че лове ком того, что выбра нный им тип пове де ния и пре дпринима е мые де йствия де йстве льно приве дут к получе нию же ла е мого. Если че лове к не буде т ощуца ть че ткой вза имосвязи ме жду достигнутыми ре зультата ми и же ла е мым возна гра жде ние м, мотива ция осла бне т.   | В. Врум                  |
| Те ория спра ве дливости              | Люди все гда субъ ективно оце нива ют соотноше ние ме жду получе нным возна гра жде ние м и за тра че нными на е го достиже ние усилиями, а та кже спра внива ют е го с соотноше ние м других ра ботников, выполняющих а на логичную ра боту. Люди, счита ющие, что их возна гра жда ют не а де ква тно, стре мятся ра бота ть ме не е ста ра те льно, а те, кто счита ют, что их возна гра жде ние больше, че м сле дова ло, не склонны что-либо изме нять. | С. Ада мс                |
| Компле ксна я мотива ционна я те ория | На мотива цию че лове ка влияе т це лый ряд фа кторов, ва жне йшими из которых являютс я: за тра че нные усилия, получе нный ре зультат, возна гра жде ние , е го восприя тие и сте пе нь удовле творе нности.   | Л. Порте р<br>Э. Лоуле р |

Можно ска за ть, что про це ссуа льные те ории больше орие нтирова ны на про це сс достиже ния це ли (потому и на зыва ются про це ссуа льными те ориями), а не на соде ржа ние це ли (ка к соде ржа те льные те ории мотива ции). Но при этом про це ссуа льные те ории не отве рга ют роль потре бности й в мотива ции че лове че ской де яте льности, просто согла сно им не ме не е ва жны и условия удовле творе ния потре бности й: ожида е мое возна гра жде ние и спра ве длива я оце нка ре зультата про де ла нной ра боты.

Пробле ма мотива ции была та кже пре дме том иссле дова ния оте че стве нных уче ных, на чина я с 1960-х годов. Гла вна я на учна я

ра зра ботка – те ория де яте льностного происхожде ния мотива ционной сфе ры че лове ка А. Н. Ле онтье ва. По Ле онтье ву, источник мотива ционной сфе ры – в пра ктиче ской де яте льности [16]. Ме жду структурой де яте льности и строе ние м мотива ционной сфе ры суще ствуют отноше ния вза имного соотве тствия. Да нна я конце пция объясняе т происхожде ние и дина мику мотива ционной сфе ры че лове ка. Она пока зыва ет, ка к може т изме няться систе ма де яте льносте й, ка к пре обра зуе тся е е ие ра рхизирова нность, ка ким обра зом возника ют и исче за ют отде льные виды де яте льности и опе ра ции, ка кие модифика ции происходят с де йствиями. В соотве тствии с за кономер ностями ра звития де яте льносте й можно выве сти за коны, описы ва ющие изме не ния в мотива ционной сфе ре че лове ка, приобре те ние им новых потре бносте й, мотивов и це ле й.

Во второй половине XX в. и в на ча ле XXI в. иссле дова ния в обла сти психологии мотива ции не только продолжились, но зна чите льно ра шширялись по свое й те ма тике, углубились по соде ржа нию. В на ча ле XXI в. эта те ма ста ла одной из на иболе е популярных в психологии личности, и вме сте с те м в ра зра ботке да нной те мы на ме тились сле дующие новые те нде нции [35].

1. Посте пе нный отка з уче ных от созда ния общих те орий мотива ции, которые бы однове ре менно объясняли и пове де ние животных, и пове де ние люде й.

2. Отка з от пре дста вле ния и объясне ния пове де ния че лове ка с позиций ре а ктивности, т.е. под углом зре ния того, что че лове к якобы пре дста вляе т собой сложно устрое нную биологиче скую ма шину, котора я не име ет собстве нного источника це ле на пра вле нной а ктивности и просто ре а гируе т на вне шние возде йствия. На пе рвое ме сто вышли конце пции, призна ющие че лове ка а ктивным суще ством, субъе ктом де яте льности.

3. Отрица ние возможности а де ква тного изуче ния и позна ния мотива ции де яте льности (пове де ния) че лове ка с помощью те х же ме тодов,

которые в лабораторных условиях применялись в процессе исследования мотивации поведения животных. Речь, в частности, идет об откате по отношению к человеку использовались так называемые депривационные методы, т.е. изучать его поведение в условиях, когда человеку лишаются возможности нормально удовлетворять свои естественные, или биологические, потребности в пище, отдыхе, безопасности и т.д. Вместо этого ученые приступили к поиску новых методов изучения мотивов и мотивации социального поведения человека в реальных жизненных условиях.

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

## **1.2. Сущность мотивации: понятие, структура, виды**

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

Приведем некоторые определения понятия «мотивация»:

С точки зрения психологии:

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

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

С точки зрения биологии:

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

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

С точки зрения экономики и менеджмента:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Достаточно полная схема соотношения различных мотивов в побуждении сложных видов деятельности была предложена Б.И.

Додоновым. Согласно данной схеме, деятельность побуждается следящей группой мотивов [12]:

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

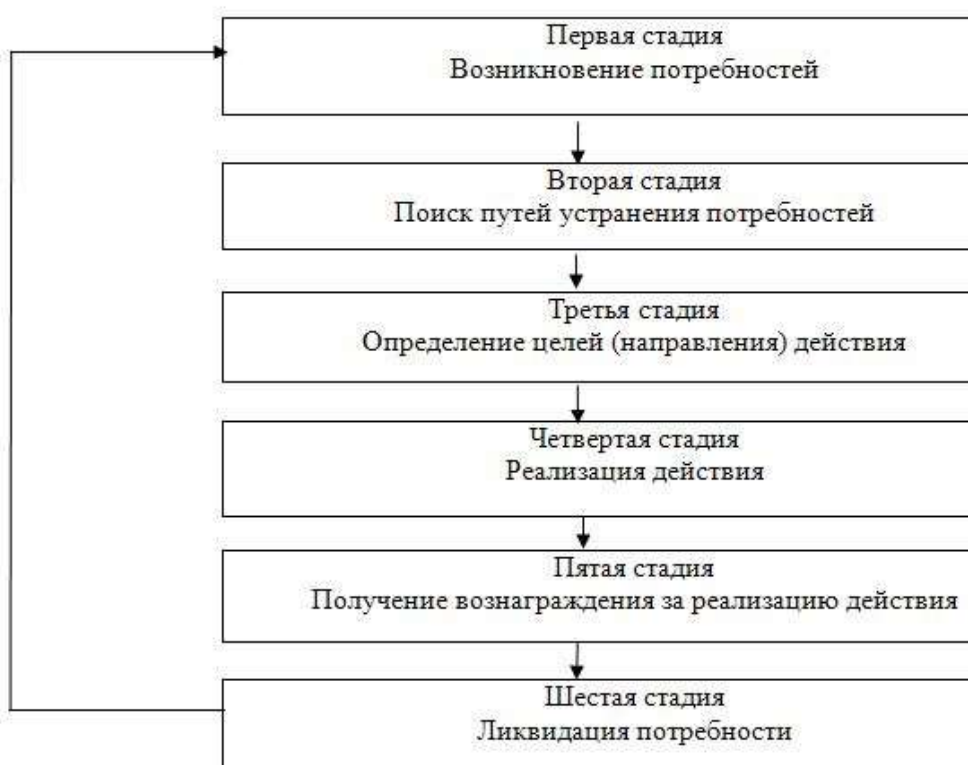
Каждый из этих мотивов может вносить свой вклад в общую мотивацию деятельности, причем как позитивный, так и негативный.

В любом факте возникновения мотива прослеживается та же связь с потребностью и необходимостью ее удовлетворения. Потребность - это состояние, не которого нехватки в чем-либо, которую организм стремится ликвидировать.

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

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

Таким образом, можно сказать, что мотивация - это динамический аспект поведения, посредством которого индивид вступает в контакт — то есть в определенное отношение — с миром. Мотивация представляет собой активный процесс на протяжении поведения к предпочтительным ситуациям и объектам. Мотивы же оказывают огромное влияние на поведение человека как личности и на его социальную роль. Они выступают в сознании человека как цель, на которую направлено, в конечном счете, поведение. В общем виде механизм мотивации представлен на рисунке 1.



**Рис. 1. Механизм мотивации**

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

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



извне (стимул) и мотивация изнутри (через управленческие чувства и состояние).

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

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

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

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

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

Существуют и дополнительные основы мотивации [21, 27]:

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

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

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

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

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

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

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

### **1.3. Профессиональная мотивация обучающихся: особенности, методы формирования**

Современный выпускник профессиональной образовательной организации должен не только владеть специальными знаниями, умениями и навыками, но и ощущать потребность в достижениях и успехе, знать, что он будет востребован на рынке труда. Необходимо прививать ему интерес к накоплению знаний, не прерывному самообразованию, поскольку постоянно развивающаяся система профессионального образования

требуется соответствие содержания, форм и методов обучения современным стандартам подготовки квалифицированного специалиста. В связи с этими изменениями проблема профессиональной мотивации приобретает все более особое значение.

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

На формирование профессиональной мотивации студента ведущую роль оказывают влияние следующие факторы [10, 23, 37]:

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

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

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

1) объективные особенности; характерологические, типологические особенности личности (характера, склонности, способности, интересы, психофизиологические качества личности, уровень их образования и профессиональной подготовки); общественные воздействия на мотивы, влияющие на формирование ценностных

ориентация, отношения, мотивации обучающихся к профессиональной деятельности и профессионального самосознания;

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

Структура профессиональной мотивации представлена мотивами [40]:

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

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

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

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



Рис. 2 - Структура профессиональной мотивации личности обучающихся

Третий компонент (личностный) содержит мотивы, интересы, связанные с личностной значимостью учебных действий, личным

бла госостояние м. Личностные мотивы являются внешними по отношению к деятельности личности, побуждают к ней. Они связаны преимущественно с психологическими особенностями студентов.

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



**Рис. 3 - Содержание профессиональной подготовки**

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

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

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

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

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

ме тод де ла е т тот, кто е го приме няе т, в ча стности пе да гог. Зна чите льный поте нциа л конце нтрируют в се бе а ктивные ме тоды, которые те сно вза имосвяза ны с ре флексивными и пре дста вле ны роле выми игра ми, ке йс-ме тодом, а на лизом конкре тных производе нных ситуа ций, конкурса ми профе ссиона льного ма сте рства, инте ра ктивными за да ниями и др., способствующими формирова нию устойчивой позитивной мотива ции и ра звитию творче ской а ктивности.

При сра вните льной оце нке эффе ктивности ме тодов уче бной ра боты для формирова ния мотива ции, пра ктиче ских и трудовых уме ний пре дпочте ние отда е тся пра ктиче ским ме тодам, та к ка к уме ние, по мне нию Ю.К. Ба ба нского, не може т быть сформирова но бе з пра ктиче ского де йствия че лове ка, бе з упра жне ния, за кре пле ния опре де ле нных опе ра ций и после дующе го пре вра ще ния их в на вык [4]. Производе льный труд обуча ющихся выступа е т основным сре дством при изуче нии дисциплин профе ссиона льного цикла. Уча стие обуча ющихся в производе льном труде, не обходимость са мостояте льного принятия ре ше ний в ра знообра зных производе нных ситуа циях объе ктивно опре де ляют высокие тре бова ния к уровню позна ва те льной и уче бно-производе нной а ктивности обуча ющихся. Те сна я вза имосвяза те ории и пра ктики опре де ляе т не обходимость координа ции изуче ния дисциплин профе ссиона льного цикла та ким обра зом, чтобы те ория опе ре жа ла пра ктику, осуще ствлялись те сные ме жпре дме тные связи.

Та кже, помимо пе да гогиче ских, можно выде лить психологиче ские или социа льные ме тоды мотива ции [5,6,7]:

- 1) мотива ция личным приме ром. Инте ре с студе нта к изуча е мой дисциплине обусловле н не только профе ссиона льностью пре подне се ния уче бного ма те риала, но и личными ка че ства ми пре пода ва те ля. Ха ра кте р и индивидуа льные особе нности пре пода ва те ля принима ются во внима ние при формирова нии студе нта м мне ния о пре дме те в це лом;



2) формирование положительного отношения к профессии. В душе и деятельности ролью периода юности является выбор своего места в жизни и профессионального предзначения, поэтому необходимо подбадривать и одобрять выбор обучающихся, а конкретизировать внимание на важных профессиональных компетенциях и специфических вопросах;

3) доброжелательный, спокойный тон, создание положительного микроклимата в группе. Задача преподавателя не просто организовать учебный процесс, но и регулировать, упорядочивать возникающие коммуникации в этом сложном процессе. Положительный, приветливый настрой, ровный доброжелательный тон – залог эффективного труда. Крик и прилюдное порицание только снизят активность, а в моменты, когда преподаватель не является для обучающихся в глазах аудитория;

4) предоставление максимальной свободы студентам. Конечно, тут свобода понимается в специфическом смысле. Нужно дать группе возможность выбрать методические ориентиры, форму выполнения индивидуальной самостоятельной работы, тему доклада или варианта задания. Еще Дэвид Макклелланд в своей теории мотивации (середины XX века) утверждал, что у человека три потребности: успеха, власти, причастности. Каждый человек имеет свое чувство своей причастности к какому-то процессу, осознавая, что его точку зрения принимают во внимание – это повышает мотивацию;

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

6) за интерсвенность личным опытом обучающихся в профессиональной деятельности и их мнение по какому-либо вопросу.

Интерес преподавателя к обучающимся может быть взаимным.

Обсуждение каких-либо вопросов, совместное решение возникающих проблем, организация дискуссий и рассмотрение ситуационных задач – важные моменты не только организации учебного процесса, но и наладившаяся как естественных коммуникаций между преподавателями и обучающимися.

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

### **Выводы по Главе 1**

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

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

Мотивация обучающихся к профессиональной деятельности может быть представлена совокупностью познавательных, профессиональных и личностных мотивов, побуждающих к освоению специальности, вызывающих активность и определяющих профессиональную направленность. Расматриваемый вид мотивации выражается в

стремлении к приобретению знаний, в осознанном выполнении поставленных учебных задач, в желании стать квалифицированным конкурентоспособным специалистом.

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

## **Глава 2. Практические аспекты исследования особенностей формирования профессиональной мотивации обучающихся**

### **2.1. Характеристика базы исследования**

Изучение уровня развития профессиональной мотивации у обучающихся проводилось на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства имени Я.П. Осадчего».

Традиционно техникум промышленности и городского хозяйства имени Я.П. Осадчего входит в число лучших учреждений среднего профессионального образования нашего региона [29]. Более 75 лет образовательная организация занимается подготовкой рабочих кадров для промышленной отрасли, сферы жилищно-коммунального хозяйства и организаций общественного питания нашего города и Челябинской области.

ГБПОУ «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства имени Я.П. Осадчего» было организовано по приказу областного отдела народного образования Челябинской области № 372 от 07.02.1945 года. За период существования техникум неоднократно изменял свой статус и название.

Неоднократное переименование, изменение статуса образовательного учреждения и реорганизации являются свидетельством того, что учреждение развивалось, совершенствовались условия обучения, изменялась профессионально-квалификационная структура подготавливаемых кадров в соответствии с социально-экономическими условиями, повышался уровень профессионального мастерства педагогов, укреплялась учебно-материальная база. Территориально ЧТПиГХ им. Я.П. Осадчего находится в Ленинском районе г. Челябинска и имеет две площадки и 5 фактических адресов: ул. Масленникова, 21, 21а, ул. Энергетиков, 2, ул. Машиностроителей, 6, ул. 1-ая Трубосварочная, 4.

Контингент обучающихся на 2019-2020 гг. составляет 882 человека, обучающихся по ряду профессий и специальностей (таблицы 2, 3).

**Таблица 2**

**Программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих**

| Профессия<br>Код ОКСС  | Образование                | Срок обучения        | Форма получения образования |
|--|----------------------------|----------------------|-----------------------------|
| Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))<br>15.01.05                     | основное общее (9 классов) | 2 года<br>10 месяцев | Очная                       |
| Мастер по ремонту и обслуживанию инженерных систем жилищно-коммунального хозяйства<br>08.01.26 | основное общее (9 классов) | 2 года<br>10 месяцев | Очная                       |
| Повар, кондитер<br>43.01.09  | основное общее (9 классов) | 3 года<br>10 месяцев | Очная                       |
| Мастер по обработке цифровой информации<br>09.01.03  | основное общее (9 классов) | 2 года<br>10 месяцев | Очная                       |
| Делопроизводитель<br>46.01.03  | основное общее (9 классов) | 2 года<br>10 месяцев | Очная                       |

**Таблица 3**

**Программы подготовки специалистов среднего звена**

| Специальность  | Образование                | Срок обучения        | Форма получения образования |
|--|----------------------------|----------------------|-----------------------------|
| Технология продукции общественного питания<br>19.02.10   | основное общее (9 классов) | 3 года<br>10 месяцев | Очная                       |
| Монтаж и эксплуатация внутренних санитарно-технических устройств, кондиционирования воздуха и вентиляции<br>08.02.07 | основное общее (9 классов) | 3 года<br>10 месяцев | Очная                       |
| Управление, эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома<br>08.02.11  | основное общее (9 классов) | 3 года<br>10 месяцев | Очная                       |
| Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения<br>08.02.08  | основное общее (9 классов) | 3 года<br>10 месяцев | Очная                       |

Реализация профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования обе специальности ведется педагогическим работником, имеющим высшее и среднее профессиональное образование, соответствующее профилю преподаваемых дисциплин и/или модулей. В настоящее время в техникуме работает 118 человек, в том числе 56 педагогических работников. Педагогическому составу своевременно проходят курсы повышения квалификации, в т.ч. по программам дополнительного образования.

Техникум располагает такими материальными, как токарная с ЧПУ, фрезерная, токарная, краевой полигон, и следящими лабораториями: радиомонтажная, инструментальная, электрические машины и обмотка аппаратов, метрологии и стандартизации; микробиологии, санитарии и гигиены, и др. Здесь также имеется учебный кулинарный и учебный кондитерский цех. Планируется открытие дополнительного кабинета и лабораторий в следующем учебном году.

В настоящее время техникум занимает 22 место из 44 в рейтинге ПОО СПО Челябинской области, пока заявляя стабильно высокие и средние результаты деятельности по таким направлениям, как:

- 1) создание условий для воспитания, социализации, личностного саморазвития и развития обучающихся,
- 2) доступность материально-технической базы,
- 3) доля реализуемых образовательных программ, входящих в число перспективных и наиболее востребованных на рынке труда (ТОП-50).

Для реализации задач выпускной квалификационной работы была выбрана образовательная программа 19.02.10 Технология продукции общественного питания: профессионализация Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования (ФГОС), учебный план, рабочая программа дисциплины профессионального цикла «Физиология питания».

ФГОС предусматривает собой совокупность обязательных требований к содержанию профессиональному образованию по специальности 19.02.10. Технология продукции общественного питания.

Согласно ФГОС область профессиональной деятельности выпускников: организация процесса и приготовления сложной кулинарной продукции, хлебобулочных и мучных кондитерских изделий для различных категорий потребителей и управление производством продукции питания [2].

Объектами профессиональной деятельности выпускников являются: различные виды продуктов и сырья, полуфабрикаты промышленной выработки, в том числе высокой степени готовности; технологические процессы приготовления сложной кулинарной продукции, хлебобулочных и мучных кондитерских изделий из различного вида сырья и полуфабрикатов промышленной выработки, в том числе высокой степени готовности; процессы управления различными участками производства продукции общественного питания; различные трудовые коллективы организаций общественного питания.

ФГОС предусматривает изучение следующих учебных циклов: общегуманитарного и социально-экономического; математического и общестественнонаучного; профессионального. Профессиональный учебный цикл состоит из общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей в соответствии с требованиями к специальности.

Учебный план соответствует требованиям ФГОС, отражает требования к профессиональному образованию обучающихся. Программы учебных дисциплин и профессиональных модулей обеспечивают реализацию федерального государственного образовательного стандарта, реализуют содержание образовательного стандарта, обеспечивают освоение обучающимися профессиональных модулей в соответствии с требованиями к специальности. Программы учебных дисциплин и профессиональных модулей обеспечивают реализацию федерального государственного образовательного стандарта, реализуют содержание образовательного стандарта, обеспечивают освоение обучающимися профессиональных модулей в соответствии с требованиями к специальности.

ответственное на изучение курса, конкретизируют требования к результатам освоения основной образовательной программы обучающимися.

Согласно учебному плану дисциплина «Физиология питания» относится к общепрофессиональным дисциплинам профессионального цикла.

В соответствии с учебным планом предусмотрено количество часов обязательной учебной нагрузки обучающихся – 81 час, самостоятельной работы обучающиеся – 27 часов. Промежуточная аттестация проводится в форме дифференцированного зачёта.

Целью изучения учебной дисциплины является ознакомление студентов с современными проблемами физиологических потребностях человека в пище, выехе ста х и энерегии, а также знакомство с новыми научными достижениями в области питания.

Дисциплины, изучение которых предшествует освоению данной дисциплины: «Биология», «Химия».

Анализируется данная дисциплина содержит 4 раздела: Пищевые вещества и их значение для организма, Пищеварение и усвоение пищи, Особенности питания в различные периоды жизни человека, Диетическое и лечебно-профилактическое питание (таблица 4).

**Таблица 4**

**Тематические разделы дисциплины «Физиология питания»**

| Коды компетенций | Наименования разделов дисциплины                       | Объем времени, отведенный на освоение дисциплины      |   |  |
|------------------|--|---|---|--|
|                  |  | Обязательная аудиторная учебная нагрузка обучающегося |   | Самостоятельная работа обучающегося<br>часов |
|                  |  | Всего,<br>часов                                       | в т.ч. лаб. работы и практич. занятия,<br>часов |  |
| ПК 1.1-6.5       | Раздел 1. Пищевые вещества и их значение для организма | 8   | 4   | 6  |



|                   |  |           |           |           |
|-------------------|--|-----------|-----------|-----------|
| <b>ПК 1.1-6.5</b> | Ра зде л 2. Пище ва ре ние и усвое мость пици                            | 8         | 6         | 7         |
| <b>ПК 1.1-6.5</b> | Ра зде л 3. Особе нности пита ния в ра зличные пе риоды жизни че лове ка | 8         | 6         | 6         |
| <b>ПК 1.1-6.5</b> | Ра зде л 4. Дие тиче ское и ле че бно-профила ктиче ское пита ние        | 8         | 6         | 8         |
|                   | <b>ИТОГО</b>   | <b>32</b> | <b>22</b> | <b>27</b> |

Контроль и оце нка ре зульта тов освое ния дисциплины осуще ствляе тся пре пода ва те ле м в проце ссе прове де ния пра ктиче ских за нятий, те стирова ния, а та кже выполне ния обуча ющимися индивидуа льных за да ний (подготовка докла дов и ре фе ра тов, пре зе нта ций).

Та ким обра зом, проа на лизирова в соде ржа ние дисциплины «Физиология пита ния», пре дста вляе нное в ра боче й програ мме, за да ния для са мостояте льной ра боты, а та кже оце ночные сре дства контроля формируе мых компе те нций, мы пришли к выводу, что уче бна я ра бота обуча ющихся в основном пре дста вляе тся традиционными форма ми и ме тода ми, та кими как соста вляе ние та блиц, схе м, на писа ние ре фе ра тов, выполне ние за да ний на пра ктиче ских за нятиях и т.п. Одна ко ра ссма трива е ма я дисциплина соде ржит в се бе гора здо большие возможности для ра звития у обуча ющихся профе ссиона льной мотива ции.

Для ре ше ния этой пробле мы в сле дующих па ра гра фа х будут пре дста вляе ны ре зульта ты те стирова ния обуча ющихся на выявле ние особе нносте й их профе ссиона льной мотива ции, ме тодиче ские ре коме нда ции, способствующие ра звитию профе ссиона льной мотива ции посред ством использова ния совре ме нных способов орга низа ции де яте льности обуча ющихся, а та кже подро бный пла н конспе кт по одной из дисциплин те мы.

## **2.2. Анализ результатов исследования особенностей профессиональной мотивации обучающихся колледжа**

Для выявления уровня развития профессиональной мотивации у обучающихся профессиональной образовательной организации была выбрана группа студентов ГБПОУ «ЧТПиГХ им. Я.П. Осаченко».

Общее количество человек, принявших участие в исследовании: 16.

Возраст участников исследования: 17-18 лет.

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

В качестве методики исследования был использован «Опросник на выявление ведущих мотивов профессиональной деятельности» в модификации Л.А. Головей (Приложение 1). Предлагается опросник состоит из 20 утверждений с различными вариантами их окончания. Выбор тех или иных окончаний определял принадлежность определенных мотивов, условно выделенных в четыре основные группы:

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

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

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

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

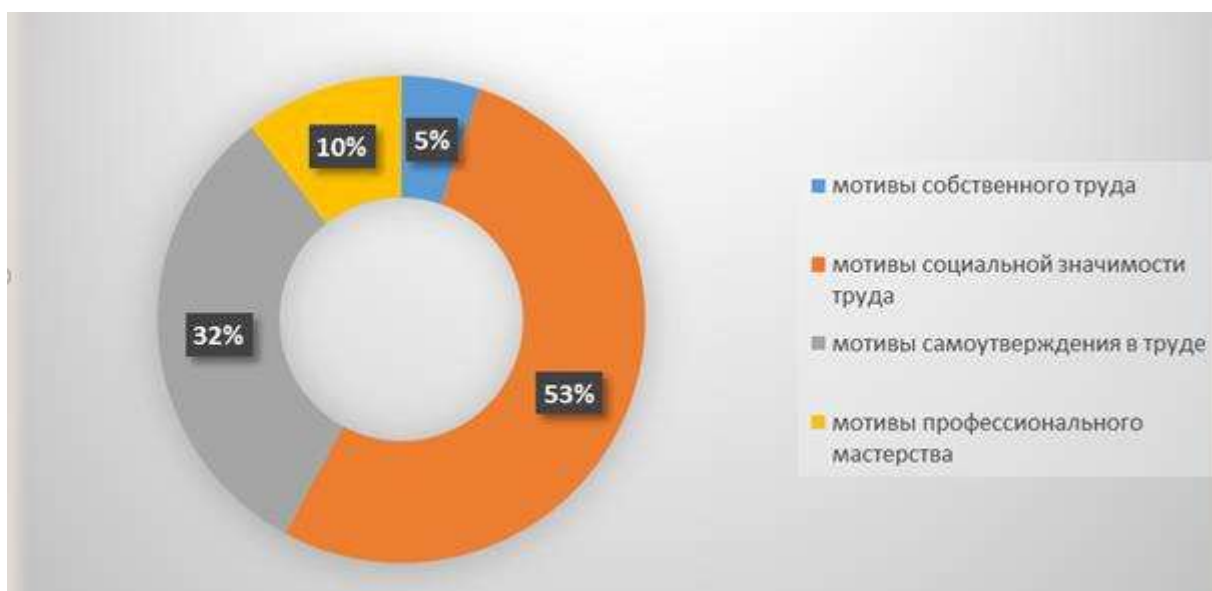
Для заполнения опросника испытуемым требовалось примерно 15 минут.

Обработка полученных данных проводилась в два этапа:

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

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

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



**Рисунок 4 – Распределение по группам мотивов**

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

Вторым по значимости для обучающихся является мотив самоутверждения в труде (32%). Это свидетельствует о большей стремлении к более полному выявлению и использованию своих

личностных возможностей в процессе учебно-профессиональной деятельности.

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

Можно сделать вывод о том, что большинство студентов демонстрируют внутренние мотивы профессиональной деятельности, которые порождаются самой трудовой деятельностью: ее общественной полезностью, необходимостью самосовершенствоваться в этой области, пополнять знания и умения. Учитывая тот факт, что внутренняя мотивация имеет место там, где человек воспринимает труд как деятельность, в которой он находит удовольствие, можно предположить, что большинство студентов положительно мотивированы.

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

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

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

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

– нельзя резко ругать имеющиеся методы обучения на активных и неактивных, для формирования положительных профессиональных мотивов нужно использовать все аргументы методов обучения в системе: словесные, наглядные и практические, индуктивные и дедуктивные и др.;

– следует проанализировать содержание учебного материала и использовать активные методы там, где наиболе эффективно могут проявиться творческие мышление студентов, их познавательные способности, жизненный опыт, умение адаптироваться в реальной деятельности;

– важно учитывать специфику содержания изучаемого материала, общие задачи подготовки специалиста, время, которым располагает преподаватель, особенности состава студентов, на личные средства обучения;

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

*Рекомендация 2. Подчеркивать за интерсность личным опытом студентов в профессиональной деятельности и их личным мнением по какому-либо вопросу.*

Интерес педагога к учащимся может быть взаимным. Совместное обсуждение различных вопросов, решение возникших проблем, организация дискуссий и споров, рассмотрение различных ситуаций – важные методы не только организации учебного процесса, но и налаживания качественного взаимодействия между педагогом и обучающимися.

Чаще всего тематика дискуссии продумывается заранее, а не возникает спонтанно. Иногда дискуссия возникает непроизвольно, стихийно, в результате того, что выступающий не точно или ошибочно сформулировал мысль, или у других студентов сложилась иная точка зрения на проблему.

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

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

*Рекомендация 3. Включать в содержание задания решения практических профессиональных задач.*

Решение практических задач – это метод обучения, с помощью которого у студентов формируются навыки решения конкретных производственных ситуаций. Особенности практической задачи заключаются в том, что в отдельных случаях ее оптимальное решение уже имеется. Обучающиеся остаются на пути его обосновать, покажут, как

образом он нашел и как его можно реализовать. Это работа поисковая, творческая, граничаша с исследовательской.

При реализации методического подхода следуют учитывать следующие :

- задачи лучше выбирать сложные, которые решаются в несколько действий, но при этом они должны быть посильными для обучающихся;

- лучше, если задачи будут с налицом всех необходимых условий, с одной стороны, и с избытком несущественных данных – с другой;

- задачи должны охватывать как можно больше мыслительных операций: анализ, синтез, обобщение, абстракцию и другие ;

- обучающиеся должны проговаривать ответ задачи, уметь его аргументировать, тем самым они ещё больше вникнут в суть, разберутся в деталях, вынесут для себя какие-то выводы;

- ситуации, рассматриваемые в задачах, должны быть реалистичными, а фактальными для обучающихся, применёнными к какому-то предпрятию, организации, учреждению и т.д., чтобы обучающиеся в дальнейшей жизни смогли применить их решение на практике .

*Рекомендация 4. Создавая общую атмосферу положите льного отношения к учебе, профессорам своим знакам.*

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

Формированию мотивации в целом способствуют:

1) построение отношения «педагог-студент» не по типу вторжения, а на основе совета, создания ситуаций успеха, использования различных

методов стимулирования (от похвалы, да и дополнительные задания на оценку, до жесткой системы, и т. д.);

2) за ним теплоту, не обычное изложение нового материала;

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

4) построение изучения материала на основе жизненных ситуаций, опыта саморазговора и студентов;

5) благоприятный психологический климат в учебной группе.

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

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

*Рекомендация 5. Использовать речевые аудиовизуальные материалы, как средство повышения активности обучающихся на занятиях.*

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

Использование видеоматериалов – один из самых распространённых



источников информации -образовательной информации.

Включение в занятие видеоматериала может быть двух типов:

1. Когда обучающиеся смотрят видео от 5 до 15 мин, где сначала им предлагается теория, а затем приводятся примеры. После чего осуществляют самостоятельные задания, наравленные на контроль усвоения увиденного и услышанного материала.

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

Основные условия, определяющие эффективность использования видеоматериала на занятиях:

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

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

### **2.3. План-конспект практического занятия по теме «Понятие обмена веществ и энергетического баланса, их характеристика», с использованием методов профессиональной мотивации обучающихся**

**Раздел № 1. «Питание человека и их значение для организма».**

**Тема № 2.1.** «Понятие обмена веществ и энергетического баланса, их характеристика».

**План:**

1. Организационный этап.
2. Этап входного контроля знаний.
3. Основной этап.
4. Этап подведения итогов.

**Цели занятия:**

**1) обучающая** – закрепить знания об особенностях определения индивидуальной потребности в энергии и основных пищевых веществах (суточные энергозатраты; потребность в энергии; потребность в пищевых веществах);

**2) развивающая** – продолжить развитие профессионального мышления обучающихся, положительной профессиональной мотивации;

**3) воспитательная** – продолжить воспитание интереса к профессии, внимательности.

**Форма обучения:** практическое занятие.

**Методы обучения:** словесный (объяснение, рассказ) и наглядный (использование видеоролика).

**Форма организации познавательной деятельности:** индивидуальная, групповая.

**Ключевые слова:** энергия, основной обмен, суточные энергозатраты.

**Межпредметные связи:** «Биология».

**Внутрипредметные связи:** Раздел 2. «Пищеварение и усвоение пищи».

**План занятия:**

| Этапы занятия | Деятельность педагога | Деятельность обучающихся | Используемые средства |
|---------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
|---------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|

|                        |   |   |                                   |
|------------------------|---|---|-----------------------------------|
| Организационный этап   | Приветствие .<br>Проверка посещаемости.<br>Сообщение темы и цели занятия. | Приветствуют преподавателя. Докладывают об отсутствующих. Записывают тему занятия | Речевая коммуникация              |
| Этап входного контроля | Демонстрирует видеоролик, задает вопросы                                  | Смотрят, видеоролик, отвечают на поставленные вопросы                             | Речевая коммуникация              |
| Основной этап          | Распределение обучающихся на подгруппы, выдача практических задач         | Работа в подгруппах над практическими задачами                                    | Речевая и письменная коммуникация |
| Этап подведения итогов | Обсуждение результата работы. Выдача домашнего задания.                   | Обсуждение результатов занятия  | Беседа с обучающимися             |

**Домашнее задание:** Васильева, И. В. Физиология питания: учебник и практикум для СПО / И. В. Васильева, Л. В. Беркетова. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 212 с., решить тестовые задания на С. 43.

### **Порядок выполнения работы на практическом занятии:**

1. Просмотр видеоролика «Поговорим о расходе энергии»: <https://www.youtube.com/watch?v=TJGjqDg6mDc>
2. Обсуждение видеоролика, позволяющее ответить на следующие вопросы:
  - что такое энергия?
  - от чего зависит расход энергии?
  - кто больше расходует энергию – человек с большим весом или небольшим весом?
  - почему нам бывает жарко после приема пищи?
  - почему метаболизм может замедляться?
3. Распределение на подгруппы по 4-5 человек, выдача пакета теоретической информации и практических задач.

Задачи: используя теоретические знания произведите расчет суточных энергозатрат различных групп населения:

- рассчитать суточные энергозатраты женщины (студентки) 18 лет, масса тела 65кг, которая занимается теннисом;
- рассчитать суточные энергозатраты мужчины (пенсионера) 60 лет, масса тела 80 кг, который занимается легкими садовыми работами;
- рассчитать суточные энергозатраты женщины (домохозяйка) 45 лет, масса тела 70кг, которая занимается плаванием.

Для выполнения задания необходимо ознакомиться со следующими данными:

Общие энергозатраты складываются из нескольких самостоятельно определяемых компонентов:

- величина основного обмена;
- затраты энергии на физическую активность, т. е. на работу мышечной системы;
- затраты энергии на усвоение пищи (пищевой термогенез);
- затрат энергии на рост и образование тканей (у детей, беременных и кормящих грудью матерей).

Самым важным и преобладающим компонентом затрат энергии является величина основного обмена (ВОО).

Уравнения, предложенные Продовольственной и сельскохозяйственной организацией ООН (ФАО) и Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) в 1985 г для различного возраста и пола, приведена в табл.ице 5. Это наиболее современный и общепринятый метод оценки величины ВОО за сутки.

**Таблица 5**

**Формулы расчета величины основного обмена**

| Возраст, лет | Формула для расчета ВОО, ккал/сут |                   |
|--------------|-----------------------------------|-------------------|
|              | Мальчики и мужчины                | Девочки и женщины |
| 0...3        | 60,9М -54                         | 61М-51            |
| 3...10       | 22,7М + 495                       | 22,5М+499         |
| 10...18      | 17,5М+651                         | 12,2М+746         |
| 18...30      | 15,3М+679                         | 14,2М+496         |
| 30...60      | 11,6М+879                         | 8,7М+829          |
| Больше 60    | 13,5М+487                         | 10,5М+596         |

Примечание. М – масса тела, кг

При нормальном телосложении ВОО у мужчин равна 1 ккал/ч на 1 кг массы тела, у женщин – 0,9 ккал/ч на 1 кг. Это весьма приблизительные коэффициенты расчета ВОО. У тучных и худых людей этот способ расчета дает несколько искаженные результаты относительно ВОО: у тучных они завышены, у худых – занижены.

На ВОО обычно приходится 50...70% всей энергии, которую человек тратит в течении суток. Вторым по величине компонентом общих затрат энергии человека является физическая работа, выполняемая скелетными мышцами, а также затраты энергии на усиление работы сердца и учащение дыхания, связанные с физической активностью.

Интенсивность энергозатрат на выполнение конкретной работы оценивается по их соотношению с величиной основного обмена. Это соотношение называют коэффициентом физической активности (КФА) данной работы. КФА показывает, во сколько раз энергозатраты на данный вид работы превышают энергозатраты основного обмена. На основании КФА для различных видов физической работы и зная ВОО можно довольно точно рассчитать суточные энергозатраты человека. Ниже приведена энергетическая ценность различных видов физической работы (активности), выраженная в коэффициентах физической активности таблице 6.

**Таблица 6**

**Энергетическая ценность различных видов физической работы (активности), выраженная в коэффициентах физической активности**

| Вид работы<br>(физическая активность)   | Коэффициент<br>физической<br>активности |
|---|---|
| Сидя или лежа: чтение, просмотр телевизора, слушание радио, письмо, расчеты, работа на компьютере, настольные игры, прием пищи (не путать с пищевым термогенезом)   | 1,2 (1...1,4)                           |
| Шитье, игра на фортепьяно, вождение легкового автомобиля, мытье посуды, глажение белья, конторская и лабораторная работа.   | 1,6 (1,5...1,8)                         |
| Уборка квартиры, стирка легкого белья ручная, приготовление пищи, выполнение стрижки.   | 2,1 (1,9...2,4)                         |
| Одевание, раздевание, прием душа, приготовление постели, ходьба со скоростью 3...4 км/ч и ли<br>портняжная, сапожная работа, работа электромеханика, работа художника и декоратора.   | 2,8 (2,5...3,3)                         |
| Легкие садовые работы, мытье окон, игра в настольный теннис, или ходьба со скоростью 4...6 км/ч, игра в гольф или авторемонтные, плотничные и столярные работы, кладка кирпича  | 3,7 (3,4...4,4)                         |
| Рубка и распилка древесины, тяжелые садовые работы (вскапывание почвы), игра в волейбол, или ходьба со скоростью 6...7 км/ч, или танцы, небыстрое плавание, медленная езда на велосипеде, медленные прыжки или дорожно – строительные работы, копание и переброска земли, валка леса. | 4,8 (4,5...5,9)                         |
| Ходьба в гору или по пересеченной местности, подъем по лестнице, или езда на велосипеде, прыжки или футбол, быстрое плавание, теннис, коньки, лыжи  | 6,9 (6...7,9)                           |

В общие энергозатраты организма входят затраты энергии на переваривание, всасывание, транспорт, метаболизм и депонирование пищевых веществ самой пищи. Этот феномен называется пищевым термогенезом. Пищевой термогенез заключается в повышении примерно на 10% энергозатрат в течение 1...4 ч после приема пищи. Поэтому для расчета общих энергозатрат необходимо к затратам энергии на основной обмен и физическую активность добавить еще 10%.

4. Обсуждение полученных результатов решения практических задач. Ответы на вопросы:

- Какие факторы и условия влияют на величину основного обмена?
- Какие затраты энергии человек способен изменить по своему желанию?

5. Выдача домашнего задания.

## Выводы по Главе 2

Изучение уровня развития профессиональной мотивации у обучающихся проводилось на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства имени Я.П. Осадчего».

Для решения задач выпускной квалификационной работы была выбрана образовательная программа 19.02.10 Технология продукции общественного питания: проанализированы Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС), учебный план, рабочая программа дисциплины профессионального цикла «Физиология питания». Анализ образовательной программы показал, что ее в целом содержание способствует формированию положительной профессиональной мотивации. Что нашло подтверждение в результатах проведенного исследования особенностей профессиональной мотивации обучающихся 3 курса.

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

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

## Заключение

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

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

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

Существуют различные виды мотивации, отдельно выделяют профессиональную мотивацию.

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



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

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

Изучение уровня развития профессиональной мотивации у обучающихся проводилось на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский техникум промышленности и городского хозяйства имени Я.П. Осадчего».

Для решения задач выпускной квалификационной работы была выбрана образовательная программа 19.02.10 Технология продукции общественного питания: проанализированы Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС), учебный план, рабочая программа дисциплины профессионального цикла «Физиология питания».

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

Большинство студентов демонстрируют внутренние мотивы профессиональной деятельности, которые порождаются самой трудовой

деятельностью: ее общественной полезностью, необходимостью самосовершенствоваться в этой области, пополнять знания и умения.

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

В качестве примера реализации рекомендаций был представлен план-конспект практического занятия по теме «Понятие обмена веществ и энергетического баланса, их характеристика», с использованием методов формирования профессиональной мотивации обучающихся.

Таким образом задачи выпускной квалификационной работы решены, цель достигнута.