



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ  
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Управление процессами формирования мотивации профессиональной  
деятельности будущих психологов образования**

**Выпускная квалификационная работа по направлению  
44.04.02 Психолого-педагогическое образование  
Направленность программы магистратуры  
«Психология управления образовательной средой»  
Форма обучения очная**

Проверка на объем заимствований:

91 % авторского текста  
Работа ~~рекомендована~~ к защите  
рекомендована/не рекомендована  
«13» ~~июня~~ 2020 г.  
зав. кафедрой ТиПП  
Кондратьева О.А.

Выполнила:

Студентка группы ОФ-210/172-2-1  
Гоцелюк Мария Михайловна

Научный руководитель:

доктор психологических наук, профессор  
Долгова Валентина Ивановна

Челябинск  
2020 год

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ ОБРАЗОВАНИЯ.....	10
1.1 Феномен мотивации профессиональной деятельности в психолого-педагогических исследованиях.....	10
1.2 Особенности мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.....	16
1.3 Модель формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.....	21
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПО ФОРМИРОВАНИЮ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ ОБРАЗОВАНИЯ.....	30
2.1 Этапы, методы, методики исследования.....	30
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента.....	37
ГЛАВА 3. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПО ФОРМИРОВАНИЮ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ ОБРАЗОВАНИЯ.....	46
3.1 Программа формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.....	46
3.2 Анализ эффективности реализации программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов	

образования.....	53
3.3 Технологическая карта внедрения результатов опытно-экспериментального исследования программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.....	60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	79
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	85
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики исследования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования..	103
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты диагностики мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования до проведения программы.....	108
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования...	111
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты опытно-экспериментального исследования формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.....	123
ПРИЛОЖЕНИЕ 5 Технологическая карта внедрения результатов исследования программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.....	127

## ВВЕДЕНИЕ

Повышение качества профессиональной вузовской подготовки будущего психолога образования требует уточнения научных представлений о содержательной и динамической специфике мотивации учебной деятельности современного студенчества.

Мотивация студентов является одной из самых сложных педагогических проблем настоящего времени. В наши дни большой объем информации поступает из социальных сетей, СМИ, интернета. В это время становится сложным мотивировать студентов к обучению и работе, использованию найденной информации в учебной деятельности и обычной жизни. В связи с этим существует необходимость работы по поиску способов формирования мотивации будущих психологов образования. Это необходимо еще для того, чтобы обучение студентов было эффективным не только для них самих, но и для всего общества.

Формирование у будущих психологов образования мотивации к профессиональной деятельности является важным аспектом в их профессиональном развитии. Мотивация оказывает внутренне воздействие на профессионализацию личности студента, и является движущей силой его саморазвития и самореализации в профессиональной сфере.

Исследование формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов является исключительно актуальным в связи с тем, что выпускники факультетов психологии педагогических вузов большей частью трудоустраиваются не в учреждения образования.

Анализ методологического, теоретического и эмпирического материала, посвященного изучению мотивации профессиональной деятельности, позволил выявить следующие основные противоречия:

- между возрастающей потребностью в высококвалифицированных психологов образования и недостаточным уровнем мотивации выпускников факультетов психологии к работе в образовательных учреждениях;

- между необходимостью системного моделирования и разработки программ формирования и развития мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования и существующей практикой управления процессами их подготовки.

Выявленные противоречия позволяют сформулировать проблему исследования, которая заключается в том, чтобы изыскать активные методы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования в процессе обучения в вузе, в организации которого необходимы системное управление, самоуправление и саморегуляция.

Выявленные противоречия и проблема определили тему исследования: «Управление процессами формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования».

В исследовании мы применили системный подход (В.И. Долгова), а также личностный и индивидуально-дифференцированный подход (В.В. Буянова, Д.А. Водопьянов, Е.Ю. Клепцова и др.).

В работе нами были соблюдены принципы государственной политики в сфере образования, принципы дидактики (И.А. Остепенко) и принципы психолого-педагогической коррекции (Ю.А. Таболова).

Цель работы: теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить эффективность программы по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

Объект исследования: мотивация профессиональной деятельности будущих психологов образования.

Предмет исследования: управление процессами формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

Гипотеза исследования: мотивация профессиональной деятельности будущих психологов образования изменится при реализации разработанной нами программы.

Задачи:

1. Изучить феномен мотивации профессиональной деятельности психолого-педагогических исследований.
2. Выявить особенности мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.
3. Сконструировать модель управления процессами формирования мотивации профессиональной деятельности будущих педагогов образования.
4. Определить этапы, методы и методики исследования.
5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.
6. Составить программу по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.
7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.
8. Составить психолого-педагогические рекомендации для педагогов по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.
9. Создать технологическую карту внедрения результатов исследования программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

Методы и методики исследования:

1. Теоретические – анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, синтез, моделирование, целеполагание.
2. Эмпирические – констатирующий и формирующий эксперименты, тестирование по методикам:
  - диагностика учебной мотивации студентов А.А. Реан, В.А. Якунин, модификация Н.Ц. Бадмаевой;
  - методика «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» Н. П. Фетискин;

- методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир, модификация А.А. Реана).

### 3. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона.

База исследования: Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет (ЮУрГГПУ), факультет психологии, студенты очной формы обучения в количестве 26 человек.

#### Этапы исследования:

1 этап. Подготовительно-поисковый: анализ публикаций, монографий, психолого-педагогических исследований, близких тематике настоящего исследования, позволивший обосновать проблему исследования, его объект, предмет, цель и задачи. Результатом стало определение гипотезы, методологии, методов и подходов к проведению исследования.

2 этап. Опытно-экспериментальный: проведение дальнейшей работы по анализу научной литературы позволило проверить и уточнить гипотезу исследования, а также конкретизировать методы исследования. Во время проведения исследований на данном этапе был проведен констатирующий эксперимент по методикам, анализ и обобщение полученных результатов. Также на данном этапе была разработана и апробирована программа по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

3 этап. Контрольно-обобщающий: на данном этапе были проведены повторная диагностика, обобщены и систематизированы полученные результаты исследования, произведена статистическая обработка результатов. В результате этого этапа были разработаны рекомендации для педагогов по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования, и разработана технологическая карта внедрения формирующей программы в практику.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Проведенный анализ позволил выявить теоретические подходы, противоречия и принципы исследования, которые способствуют его успешности.

2. Методы и методики (теоретические, эмпирические, статистические), отобранные для исследования формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования способны выявить различные уровни учебной и профессиональной мотивации.

3. Составленное «Дерево целей», генеральной целью которого является теоретическое обоснование, разработка и экспериментальная проверка программы по формированию профессиональной мотивации будущих психологов образования, позволило реализовать системный подход к исследованию профессиональной мотивации будущих психологов образования.

4. Модель исследования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования, которая состоит из четырех блоков (теоретического, диагностического, формирующего, аналитического), способствует достижению каждой позиции «Дерева целей».

5. Психолого-педагогическая программа формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования, разработанная с учетом результатов констатирующего эксперимента (8 занятий, продолжительностью до 90 минут каждое), содержит основные классические упражнения ( $N = 90$ ), количество и последовательность которых в совокупности создают необходимые условия для положительной динамики показателей предмета исследования.

6. Проведенное теоретическое исследование и апробация программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования позволили составить соответствующие методические рекомендации для педагогов.



Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, выводов по главам, заключения, библиографического списка, включающего 108 источников, и приложений.

Апробация результатов исследования: опубликована научная статья «Professional motivation development in students of educational psychology: current state, model, programme» в журнале «The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences» (Dolgova V., Bogachev A., Gotselyuk M., Nurtdinova A. PROFESSIONAL MOTIVATION DEVELOPMENT IN STUDENTS OF EDUCATIONAL PSYCHOLOGY: CURRENT STATE, MODEL, PROGRAMME // The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences. – 2020. ISSN: 2357-1330).

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ ОБРАЗОВАНИЯ

## 1.1 Феномен мотивации профессиональной деятельности в психолого-педагогических исследованиях

Понятие мотивации прочно закреплено в терминологии психологов, социологов, экономистов и менеджеров. Изучение мотивации имеет подходы из разных наук (психология, социология, экономика, менеджмент). Каждый из этих подходов имеет свои особенности. Но вместе с этим, существуют и общие исследования и концепции.

Такие выдающиеся исследователи, как Х. Хеккаузен, В. Г. Асеев, А. Н. Леонтьев, П. М. Якобсон, А. К. Маркова, Ю. В. Лебедев, Б. Леви и другие изучали феномен мотивации в рамках психологии.

Понятие мотивации относится к одним из наиболее изученных явлений, рассматриваемых в общепсихологических, педагогических, социально-психологических, экономических и социологических работах.

Существующее многообразие подходов к понятию «мотивация» позволяют, тем не менее, большинству авторов сойтись на том, что мотивация – это совокупность психологических факторов, которые определяют поведение и деятельность людей.

Мотивация – это процесс поощрения себя и других к достижению определенных целей и задач [64, с. 55].

Мотивация – это сложный процесс определения поведения и мышления человека, под воздействием внутриличностных и внешних факторов.

Понятие мотивации включает в себя два аспекта: объективный и субъективный. Объективный аспект характеризует воздействие окружающей среды (внешнего мира) на человека. Субъективный аспект связан с

особенностями восприятия человека и способами реагирования на мир [67, с. 22].

Эти два аспекта выражаются в терминах мотивирования, то есть мотивации человека к определенной деятельности с использованием внешних и внутриличностных факторов, и мотивированности как психологического состояния, которое характеризует готовность человека к определенному поведению.

Основой любой человеческой деятельности являются его желания, ценности и потребности.

Человеческая деятельность является сознательной и имеет цели. В этом заключается ее особенность. Посредством деятельности человек реализует свои желания, намерения, превращает свои идеи в реальность [8, с.12].

В этом стремлении к совершенству люди сознательно планируют свои действия и определяют свою собственную судьбу, формируя, таким образом, свой уникальный и индивидуальный поведенческий образ жизни. И поэтому люди берут на себя ответственность за то, кем они стали и как они действуют.

В современной психологической литературе также существует много определений термина «мотивация». Мотивация – это система сознательных или неосознанных психических факторов, побуждающих человека совершать определенные действия и определять направление к цели.

Э.С. Таболова предполагает, что мотивация – это «система управления мотивацией как процесс внешнего и внутреннего побуждения себя и других к конкретным видам деятельности для достижения конечной цели и удовлетворения личных потребностей посредством определённой деятельности» [70, с. 179].

Такое определение адекватно отражает сущность мотивации, которая характеризуется сложностью концепции, которая включает в себя достижение целей организации и удовлетворение личных потребностей

посредством деятельности в процессе внешнего и внутреннего управления их мотивациями.

По мнению В.Э. Мильман, мотивация – это процесс побуждения человека при помощи внутренних и внешних связей к определенной деятельности, направленной на достижения личной и общей цели. «Можно говорить о противоречивости процесса мотивации: с одной стороны, он действует как внешний по отношению к индивидуальному импульсу, а с другой стороны, используется внутренний «толчок». Кроме того, мотивация является одной из функций управления и выступает как движущая сила» [цит. по 75, с. 175].

И.А. Остапенко приводит следующее определение «Мотивация – состояние человека, которое определяет степень активности и направленность действий человека в конкретной ситуации» [56, с. 49]. В этом определении мотив характеризуется двумя компонентами: активность и фокус.

А. Маслоу подчеркнул, что человек постоянно чего-то хочет на протяжении всей своей жизни. Как только желание удовлетворено, отображается другое и т.д. В этом случае слово «желание» означает «потребность» [цит. по 27, с.74].

А. Маслоу подчеркивает, что стремление человека к более высоким целям свидетельствует о его психологическом здоровье, а фиксация на некоторых потребностях на одном уровне указывает на невротизацию (например, сексуальные потребности, потребности в безопасности и т.д.).

Основой мотивации являются потребности человека, превращенные в мотивы. Мотивы определяют поведение, рассматриваемое как целевые установки. Однако проблема реализации мотивации через потребности зачастую связана с различиями в оценке индивидуальных потребностей.

Мотивы, связанные с трудом человека, принято делить на три группы: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии и мотивы выбора места работы. В итоге любая деятельность обусловлена всеми этими

мотивами. Например, мотивация к труду способствует появлению мотивов выбора профессии, а мотивация выбора профессии в свою очередь способствует выработке мотивов выбора места работы [28, с. 131].

Мотивы трудовой деятельности – мотивационные причины, которые заставляют человека работать.

Первой группой причин являются социальные мотивы. Это осознание необходимости приносить пользу обществу, это стремление помочь другим людям (проявить себя в воспитании детей, лечении больных, защите своей родины и т.д.), это также общественное отношение к необходимости трудовой деятельности и нежеланию стать в глазах других тунеядцем.

Вторая группа – определенные материальные выгоды для себя и своей семьи: зарабатывание денег для удовлетворения материальных и духовных потребностей.

Третьей группой причин являются потребности в самореализации и самовыражении. Удовлетворение этих потребностей играет немаловажную роль в жизни каждого человека. Люди так устроены, что им необходимо не только потреблять, но и создавать. В процессе становления личности человеку необходима творческая деятельность, занимаясь которой, он оправдывает важность своего существования. Этот мотив также включает мотив, связанный с удовлетворением потребности в общественном признании и уважении со стороны других [28, с. 132].

Мотивы выбора профессии. Общие мотивы трудовой деятельности, рассмотренные выше, воплощаются в определенных профессиях. Выбор профессии является довольно сложным, а иногда и длительным мотивационным процессом: в конце концов, удовлетворенность человека своей жизнью зависит от правильного выбора профессии.

Сознательный выбор профессии не представляется возможным без учета социальных ценностей человека. Если для человека важнее всего престиж общества, то профессия выбирается из существующей моды, престижа профессии в обществе.

Многие люди выбирают профессию из-за своего интереса к ней, и часто этот интерес носит романтический характер, вдохновленный литературой, фильмом, телевизионной программой. Иногда случается так, что выбор профессии, основанный на романтических представлениях или советах родителей или друзей оказывается успешным. Но часто романтика профессии быстро исчезает и остается «тяжелая повседневная жизнь», к которой человек не готов ни морально, ни физически, ни в соответствии со своим умственным обликом. Работа становится пыткой для человека, и он вынужден сменить профессию [28, с. 133].

Таким образом, существует множество условий и причин выбора профессии. Важно, в первую очередь, смотреть на склонности и способности человека, на то, как они соответствуют выбранной профессии.

Определенные сочетания типологических свойств нервной системы (сила-слабость, подвижность-инертность, равновесие-дисбаланс), которые есть у человека, могут заставить человека стремиться к определенному виду деятельности – для быстрой, но кратковременной работы, работы переменного характера и т. д. [8, с. 10].

Понимание своих способностей и склонностей формируют мотивы к определенной профессиональной деятельности. Поэтому важно своевременно предоставить информацию о желаемой деятельности, и определить, соответствует ли она природе способностей и склонностей. Соответствующая комбинация типологических признаков способствует проявлению способностей к этому виду деятельности, что приводит к высокой эффективности, созданию удовлетворенности работой и поддержке мотивов выбора профессии и вызывает стойкий и длительный интерес к данной профессии. Интерес к профессии оказывает влияние на человека. Этот интерес способен «зафиксировать» человека в выбранной профессии. Такой процесс называется самоподкреплением мотива.

Если у человека поверхностное и недостаточное понимание профессии, требований, которые она предъявляет, то у него возникает расхождение

между способностями, желаниями и реальным содержанием работы. В итоге от такой работы (профессии) не будет ни удовлетворенности, ни должного результата [1, с. 97].

Склонность к определенному виду деятельности может проявляться в разных видах работ (профессиях), что означает, что она не предопределяет узконаправленный профессиональный выбор. Одни и те же тенденции и способности могут быть реализованы в разных профессиях. Таким образом, имея склонность общаться с детьми, человек может выбрать профессию воспитателя детского сада, школьного учителя, педиатра.

Мотивы выбора рабочего места. Эти мотивы подразумевают наличие «внешних» и «внутренних» факторов, которые принимают участие в решение выбора места работы. Это касается в основном оценки внешней ситуации, ее способности и состояния, соответствия выбранной работы профессии, их интересов и склонностей.

Профессии и выбор места работы можно классифицировать следующим образом. Выделяют три типа профессиональной мотивации: доминантный тип, ситуативный и конформистский типы. Доминантный тип профессиональной мотивации подразумевает постоянный интерес к профессии. Ситуативный тип – это такой тип мотивации, который возникает под влиянием определенных жизненных ситуаций, и может идти в противовес интересам человека. Конформистский тип профессиональной мотивации характеризуется влиянием близкого окружения: родственников, друзей.

Таким образом, мотивация профессиональной деятельности включается исследователями в структуру психологической готовности специалиста.

Поэтому особенно стоит отметить позицию Н.Б. Соломенцева, согласно которой «... в динамичной и интегрированной структуре психологической готовности есть некое центральное, скорее направляющее образование. Это мотивационная готовность...» [68, с. 34].

Важная роль этого компонента также подчеркивается в трудах Б.А. Агеева, Е.П. Винославской, А.А. Деркача, Г.В. Сорокуумовой и других. По словам М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбовича, мотивация выделяется среди факторов, способствующих «формированию и степени готовности к выполнению задачи» [цит. по 11, с. 53].

Мотивационная готовность будущих специалистов к профессиональной деятельности определяется особым их отношением к самой профессии. Эта готовность выражается также в стремлении работать по профессии, то есть наличием профессиональной мотивации.

Таким образом, мотивация представляет собой совокупность побуждающих факторов, которые обуславливают активность человека и определяют направление его деятельности. В системе высшего образования под профессиональной мотивацией понимают совокупность неких факторов, которые побуждают человека заниматься изучением будущей профессии. Профессиональная мотивация выступает внутренним движущим фактором развития профессиональных способностей будущего психолога образования, поскольку только на этой основе возможно эффективное развитие профессионального образования и культуры личности.

## 1.2 Особенности мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования

Будущие психологи образования – это студенты психологического факультета педагогического Вуза.

У будущих психологов образования в процессе обучения происходит смена видов учебной деятельности. На начальном этапе обучения преобладает учебно-познавательный вид деятельности, который переходит в учебно-исследовательский. Последний вид, свою очередь, меняется учебно-профессиональным видом деятельности. Такая смена видов деятельности приводит к изменениям мотивации у студентов.



Формирующаяся в процессе получения образования профессиональная мотивация будущих психологов представляет собой совокупность потребностей и интересов, которые удовлетворяются при помощи выполнения различных учебных задач и побуждают будущих специалистов к профессиональной деятельности.

Потребности в получении высшего образования, а в будущем повышении своего социального статуса, мотивируют студентов психологического факультета к освоению будущей профессиональной деятельности. К таким потребностям также можно отнести получение основы для дальнейшего не только профессионального развития, но и саморазвития.

Проведенные социологические и психологические исследования в различных высших учебных заведениях нашей страны показали, что число студентов с ведущими мотивами познавательной и профессиональной деятельности невелико. По разным данным доля таких студентов составляет от 8% до 38% от общей выборке, в зависимости от профиля учебного заведения, населенного пункта, пола респондентов, специальности и т. п. [24, с. 68].

Приведенные результаты говорят о том, что познавательный и профессиональный мотивы на данном этапе не являются ведущими мотивами.

В процессе обучения студенты решают различные задачи, в зависимости от курса на котором они учатся. На первом курсе перед студентами встает задача приобщиться к студенческой жизни. Для первокурсника важно, прежде всего, найти дифференцированный подход к своим ролям [66, с. 102].

Второй курс для студентов является годом, где сосредоточена их самая напряженная учебная деятельность. Процесс адаптации к студенческой жизни на втором курсе в основном уже завершен. В жизнь второкурсников интенсивно включены все формы обучения. Студенты получают общую подготовку, формируются свои широкие культурные запросы и потребности.

На третьем курсе начинается специализация. В этот же период укрепляется интерес к научной деятельности, углубляются профессиональные интересы будущих психологов образования. В связи с необходимостью углубления в специализацию происходит сужение сферы интересов личностей студентов.

Четвертый курс предвещает скорое окончание Вуза. В этот период формируются четкие установки на будущую профессиональную деятельность. На четвертом курсе студенты постепенно отходят от жизни Вуза, для них становятся актуальными другие ценности. Появившиеся новые ценности четверокурсников больше связаны не с учебой в Вузе, а с материальным положением, с работой. Многие на старших курсах уже задумывается о семейной жизни, а некоторые даже ее уже создают [57, с. 201].

По данным авторов, склонность к умственной деятельности присуща студентам различных курсов [71, с.56].

Проводимые исследования особенностей профессиональной мотивации показали, что у большого количества студентов вторых курсов главными мотивами выступают мотивы самоутверждения в труде. У студентов же третьих и четвертых курсов на первое место выходят профессиональные мотивы [75, с.133]. По результатам проводимых исследований у преобладающего количества студентов наблюдается положительная динамика в развитии профессионального самосознания. С переходом от курса к курсу у студентов меняются мотивы. Если на младших курсах у студентов движущими мотивами выступают мотивы самоутверждения в интеллектуальной деятельности, то к старшим курсам происходит постепенный переход к мотивам достижения профессионального мастерства.

Доминирование у студентов внешней или внутренней учебно-профессиональной мотивации оказывает большое влияние на успешность образования. Исследования в этой области показали, что учебно-

профессиональная деятельность студентов сильно различается в зависимости от их мотивации (внутренней или внешней) [9, с. 134].

Наиболее погружены и включены в учебный процесс студенты с преобладанием внутренней мотивации. Они организованы, сознательны, склонны к самоопределению. Такие студенты уделяют одинаковое внимание всем дисциплинам, как общеобразовательным, так и предметам по специальности.

Студенты, у которых преобладает внешняя мотивация, в учебную деятельность погружены в меньшей степени, так как движущей силой для них выступают не познавательные или профессиональные мотивы, а внешние по отношению к процессу и результату учебной деятельности факторы. Учебно-профессиональная мотивация студентов по составу различается. Кроме профессиональных мотивов у будущих специалистов могут быть выражены другие сопутствующие профессионализации мотивы, которые имеют для обучающихся большое значение. Соотношение различных мотивов в учебно-профессиональной мотивации студентов отличается в зависимости от психологических и социальных особенностей личностей студентов [13, с. 83].

Мотивация профессиональной деятельности будущих психологов образования определяется также особенностями взаимоотношений между студентами, студентами и преподавателями, студентами и представителями администрации [25, с. 95].

Проведенные в этой области исследования позволяют сказать, что ко второму – третьему курсу наблюдается снижение числа студентов, которые считают, что профессия педагога-психолога (психолога образования) позволяет удовлетворить потребность в общении, социальном признании и познании. К четвертому курсу число таких студентов становится больше, и на пятом курсе возрастает до предела. Многие студенты первого и второго курсов говорят о том, что их отношение к выбранной профессии в процессе получения образования улучшается [22, с. 63].

По данным В.С. Собкина, основными профессиональными мотивами студентов педагогических Вузов являются: «желание стать специалистом», «стремление к саморазвитию», «желание получить новые знания» и мотивы, связанные с социальными достижениями («получение диплома о высшем образовании», «получение определенного социального статуса после окончания вуза») [цит. по 37, с. 117]. Наиболее значимыми мотивами для поступления людей в высшие учебные заведения являются желание получить высшее образование и интерес к профессии [34, с. 63].

Среди мотивов учебной деятельности, которые оказывают реальное воздействие на деятельность студентов, можно выделить следующие: мотивы получения знаний, удовлетворение от интеллектуальной деятельности. Среди профессиональных мотивов, оказывающих такое же воздействие на студентов, можно назвать такие мотивы: мотив самосовершенствования, получение хорошей работы, самореализация.

В начале обучения у студентов психологического факультета ведущими являются реально действующие мотивы. При этом первые два года являются наиболее благоприятными для формирования устойчивости мотивации [33, с.29]. Мотивы, которые были у студентов в момент поступления в Вуз остаются неизменными на протяжении всего периода обучения, то есть они являются базовыми мотивами и представляют собой почву для дальнейшего развития мотивации. На третьем курсе у студентов доминирует прагматический мотив. Это выражается в желании студентов заниматься бизнесом, другими словами зарабатывать много денег. На четвертом курсе появляется мотив профессионального самосовершенствования. На пятом курсе ведущий мотив учения уже имеет очень низкий процент выраженности. К таким мотивам относят стремление к положительной оценке со стороны преподавателей, понятие «нравится работа с детьми» и т.п. Четвертый курс характеризуется стабильностью мотивации учения. На пятом курсе реально действующие мотивы и профессиональные мотивы снижаются [33, с.30].

Итак, профессиональная мотивация будущих психологов образования представляет собой сложное образование, имеющее несколько уровней. На протяжении процесса обучения наблюдается динамика в выраженности мотивов и в их иерархии. Учебно-профессиональную мотивацию первокурсников, в отличие от мотивации старшекурсников, можно охарактеризовать как эмоциональную. Также в мотивации первокурсников можно наблюдать противоречивость в составляющих ее компонентах. Третьекурсники чаще, чем студенты первых и четвертых курсов, проявляют сниженную учебно-профессиональную мотивацию. Студенты третьих курсов больше руководствуются внешними по отношению к своему профессиональному становлению целями и мотивами образования.

### 1.3 Модель формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования

Слово «модель» произошло от латинского слова «*modelium*», которое означает – мера, образ, способ и т.д. Этот термин был заимствован из строительного искусства. Во многих европейских языках слово «модель» употреблялось в значении образа или прообраза, оно означает вещь, в чем-то схожую с другой вещью.

Термин «модель» определяется в науке достаточно многозначно, и это затрудняет определение некоторых его особенностей и классификацию моделей. Модель всегда оперирует идеализированными конструктами и не имеет причинно-следственной связи с объектом-прототипом, в отличие от теории данного объекта. Она представляет собой множество взаимосвязанных предположений о мире [63, с. 305].

В психологической науке моделирование (от франц. *Modele* – образец) означает исследование психических процессов и состояний при помощи моделей (реальных или идеальных, прежде всего математических). В данном случае под «моделью» понимается система объектов или знаков, воспроизводящая некоторые существенные свойства системы-оригинала.

Наличие отношения частичного подобия («гомоморфизм») позволяет использовать модель в качестве заместителя или представителя изучаемой системы. Относительная простота модели делает такую замену особенно наглядной. Создание упрощенных моделей системы – действенное средство проверки истинности и полноты теоретических представлений в разных отраслях знания [87, с. 238].

Любая модель требует интерпретации. Знание такого рода относится к разряду относительных истин. Это – не аксиома, а вероятностное знание.

Мы будем понимать под моделью естественно или искусственно созданное для изучения социально-психологических процессов и состояний явление (предмет, процесс, ситуацию и т.д.).

По мнению Долговой В.И., построение модели связано с абстрагированием. В этом заключается одна из функций модели. Сама модель здесь выступает как средство движения познания. Движение происходит от фактической действительности к ее абстрактному отображению, от начальных образов к конкретной действительности [96, с. 123].

Психологами широко используются такие международные понятия, как «формирование» и «развитие».

Несмотря на огромное употребление понятия «формирование», оно считается еще не установившемся в педагогике и психологии. Смысл этого слова то очень сужается, то чрезмерно расширяется [33, с. 28].

Под формированием понимается процесс организованного овладения социальными субъектами специфическими чертами, определенными качествами, которые им необходимы для конкретной деятельности. Этот процесс является целенаправленным, приобретение устойчивых качеств и необходимых черт способствует успешной жизнедеятельности субъектов.

В психологии формирование подразумевает овладение определенными способами (методами, средствами, приемами), которые воздействуют на психику человека. Целью такого воздействия на личность человека является

создание необходимых умений и знаний, жизненно важных ценностей, определенных качеств для улучшения проблемной ситуации или жизни в целом.

Охарактеризуем первый этап моделирования – целеполагание.

Первым понятием здесь выступает «Дерево целей».

Под «Деревом целей» понимается упорядоченная совокупность целей для определенной программы, плана и т.д. Все цели разделены по уровню, иерархически структурированы. «Вершиной дерева» является генеральная цель, ей подчинены подцели второго и последующих уровней, так называемые «ветки дерева». Само название «Дерево целей» связано с тем, что схематически представленные цели напоминают перевернутое дерево [96, с. 124].

Основанный на построении дерева целей подход, направлен на достижение целей и задач. При построении «Дерева целей» важно применять правила создания иерархических структур. Также для этого необходимо учитывать законы построения целей. Метод «Дерева целей» распространен при прогнозировании направлений в развитии науки и техники, технологий. Также этот метод широко используется при определении личных и профессиональных целей как компаний, так и определенной личности.

«Дерево целей» помогает связать цели и конкретные задачи на каждом уровне иерархии. Самая высшая цель здесь выступает в качестве «вершины дерева», а локальные цели, или задачи, располагаются ниже. С помощью целей низшего порядка достигается цель высшего уровня.

Представим алгоритм построения «Дерева целей»:

1. В первую очередь определяется генеральная цель;
2. Вторым шагом происходит разделение генеральной цели на подцели (подцели 1-го уровня);
3. Далее происходит разделение подцелей 1-го уровня на подцели 2-го уровня;

4. Затем идет разделение подцелей 2-го уровня на более детальные составляющие (подцели 3-го уровня).

Метод построения «Дерева целей» в психолого-педагогической практике широко использует В.И. Долгова. Она отмечает, что используемый метод целевого дерева является ориентиром, который задает направление движения к поставленным целям, а также служит точкой определения достижения поставленных целей. Эти ориентиры, задающие траекторию движения, определяют и степень приближения к целям вдоль этой траектории [95, с. 31].

Все вышесказанное позволяет нам построить «Дерево целей» по формированию профессиональной мотивации будущих психологов образования. «Дерево целей» по теме исследования магистерской диссертации представлено на рисунке 1.

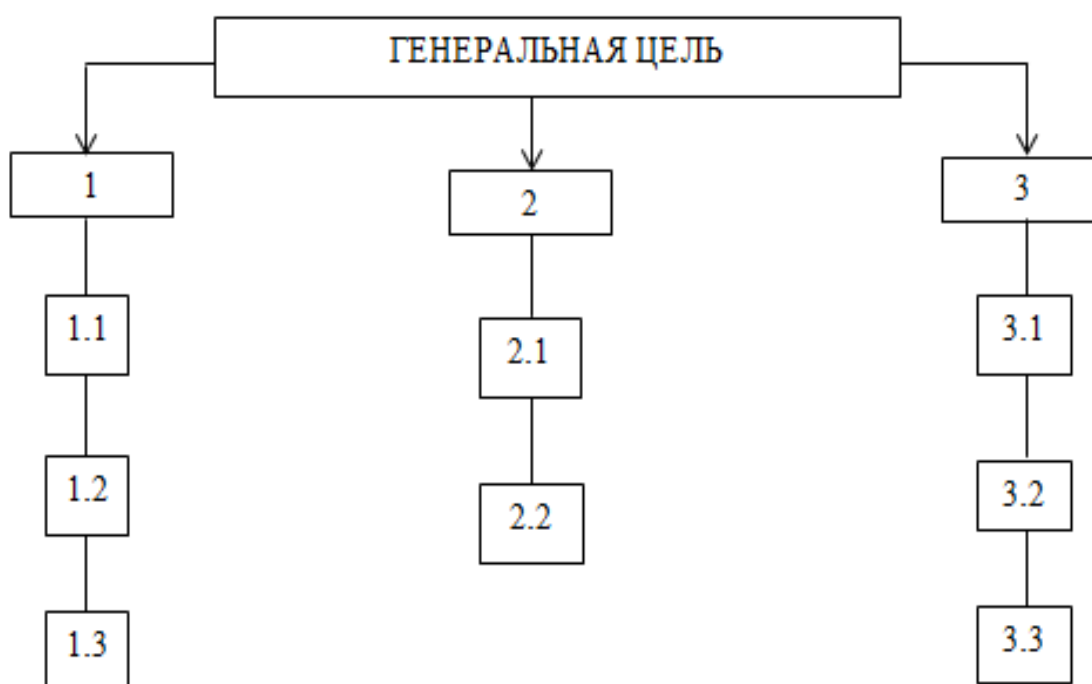


Рисунок 1 – «Дерево целей» исследования формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования



В изучении проблемы нашей темы на первом этапе будет целеполагание.

Этап целеполагания начинается с постановки генеральной цели.

Генеральной целью: теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить программу по формированию профессиональной мотивации будущих психологов образования.

1. Теоретически обосновать предпосылки исследования проблемы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

1.1. Изучить феномен мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования в психолого-педагогических исследованиях.

1.2. Определить особенности мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

1.3. Обосновать процесс моделирования формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

2. Организовать и провести опытно-экспериментальное исследование по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

2.1. Определить этапы, методы и методики исследования.

2.2. Охарактеризовать выборку и провести анализ результатов констатирующего эксперимента.

3. Провести анализ результатов опытно-экспериментального исследования по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

3.1. Составить и реализовать программу по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

3.2. Провести анализ эффективности реализации программы по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

3.3. Создать технологическую карту внедрения результатов опытно-экспериментального исследования программы по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

На основе построенного «Дерева целей» составлена модель формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования, представленная на рисунке 2.

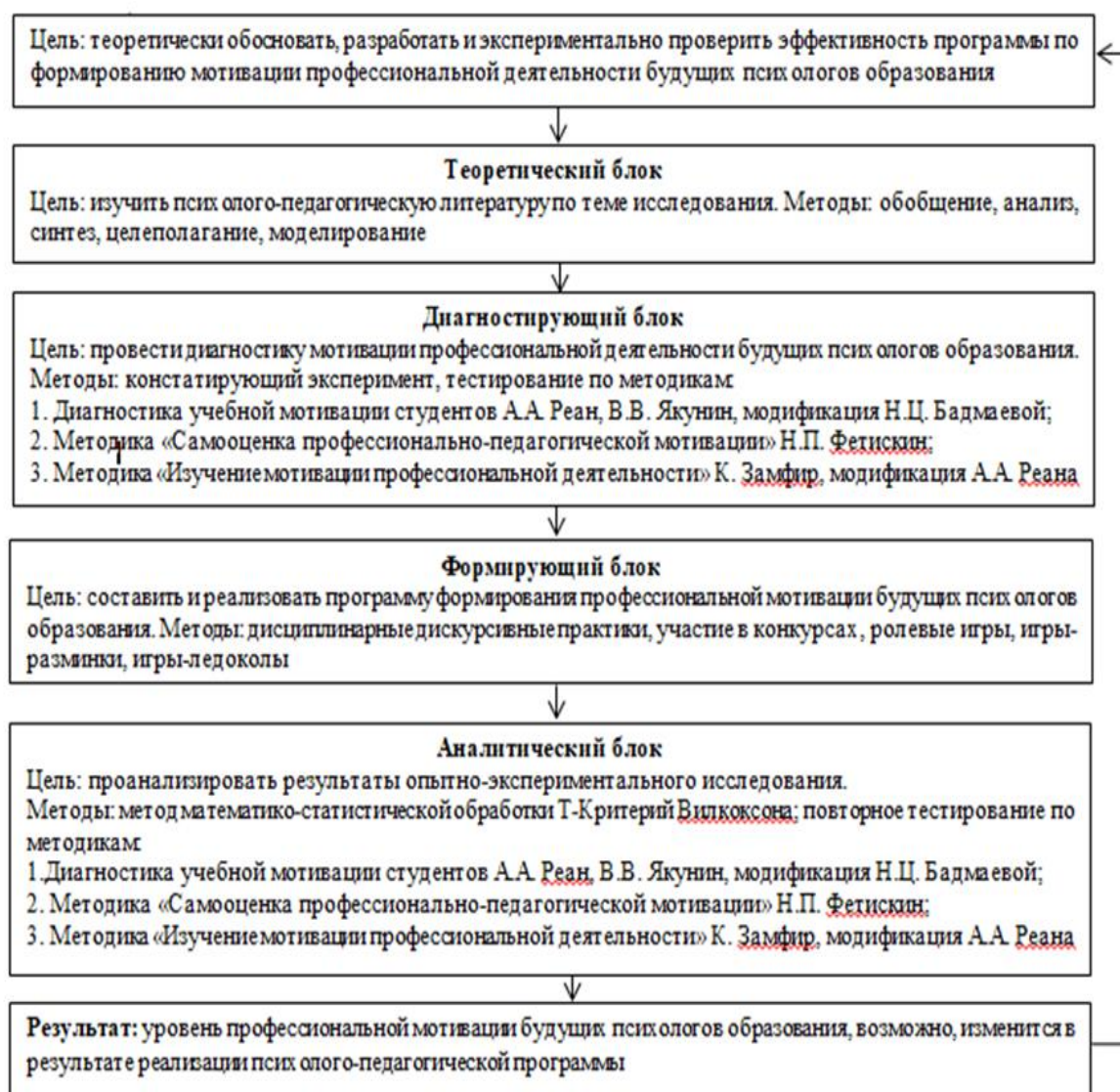


Рисунок 2 – Модель формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования

Модель формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования состоит из следующих компонентов: цели, четырех блоков (теоретического, диагностического, формирующего, аналитического), результата.

Цель разрабатываемой модели: теоретически обосновать и экспериментально проверить программу по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

1. Теоретический блок: изучить проблему в психолого-педагогической литературе, провести анализ, обобщение, структурирование теоретического материала, выявление основных понятий, характеристик, подбор методик для проведения констатирующего эксперимента.

2. Диагностический блок: провести констатирующий эксперимент по диагностике профессиональной мотивации будущих психологов образования.

3. Формирующий блок: разработать и реализовать программу по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

4. Аналитический блок: провести повторную диагностику. Проанализировать данные полученные в ходе констатирующего и формирующего экспериментов. Провести анализ эффективности проведенной программы.

Таким образом, для организации проведения нашего исследования использовался метод построения «Дерева целей». Под «Деревом целей» понимается упорядоченная совокупность целей для определенной программы, плана и т.д. В этой совокупности выделяется генеральная цель («вершина дерева») и подчиненные ей подцели второго и последующих уровней, которые условно называются «ветки дерева». Также была построена модель формирования профессиональной мотивации будущих психологов образования. Модель состоит из четырех блоков: теоретического, диагностического, формирующего, аналитического.

## Выводы по 1 главе

Для формирования мотивации необходимым условием является создание положительного отношения человека к профессии.

Мотивация представляет собой совокупность побуждающих факторов, которые обуславливают активность человека и определяют направление его деятельности. В системе высшего образования под профессиональной мотивацией понимают совокупность неких факторов, которые побуждают человека заниматься изучением будущей профессии. Профессиональная мотивация выступает внутренним движущим фактором развития профессиональных способностей будущего психолога образования, поскольку только на этой основе возможно эффективное развитие профессионального образования и культуры личности.

Мотивация будущих психологов образования – это сложное и многоуровневое образование. На протяжении процесса обучения наблюдается динамика в выраженности мотивов и в их иерархии. Учебно-профессиональную мотивацию первокурсников, в отличие от мотивации старшекурсников, можно охарактеризовать как эмоциональную. Также в мотивации первокурсников можно наблюдать противоречивость в составляющих ее компонентах. Третьекурсники чаще, чем студенты первых и четвертых курсов, проявляют сниженную учебно-профессиональную мотивацию. Студенты третьих курсов больше руководствуются внешними по отношению к своему профессиональному становлению целями и мотивами образования.

Для организации проведения нашего исследования используется метод построения «Дерева целей». Под «Деревом целей» понимается упорядоченная совокупность целей для определенной программы, плана и т.д. В этой совокупности выделяется генеральная цель («вершина дерева») и подчиненные ей подцели второго и последующих уровней, которые условно называются «ветки дерева».

В рамках написания первой главы была построена модель формирования профессиональной мотивации будущих психологов образования. Модель состоит из четырех блоков: теоретического, диагностического, формирующего, аналитического.

## **ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО- ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПО ФОРМИРОВАНИЮ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

### 2.1 Этапы, методы, методики исследования

Исследование формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования проходило в три этапа:

1. Подготовительно-поисковый: анализ публикаций, монографий, психолого-педагогических исследований, по теме нашего исследования, позволивший обосновать проблему исследования, его объект, предмет, цель и задачи. Результатом стало определение гипотезы, методологии, методов и подходов к проведению исследования.

2. Опытно-экспериментальный: дальнейшая работа по теоретическому анализу научной литературы позволила проверить и уточнить гипотезу исследования и конкретизировать методы. Во время проведения исследований на данном этапе был проведен констатирующий эксперимент по трем методикам (полученные результаты были обработаны, выражены в виде диаграмм и таблиц), анализ и обобщение полученных результатов. Далее была разработана и апробирована программа по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

3. Контрольно-обобщающий: на данном этапе были проведены повторная диагностика, обобщены и систематизированы полученные результаты исследования, произведена статистическая обработка результатов. В результате этого этапа были разработаны рекомендации для педагогов по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования, и разработана технологическая карта внедрения формирующей программы в практику.

Исходя из цели нашего исследования, была сформулирована гипотеза, которая определила задачи исследования. В соответствии с этим были подобраны методы и методики для нашего исследования.

Для реализации комплекса поставленных задач были использованы следующие методы исследования:

1. Теоретические – анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, синтез, моделирование, целеполагание.

2. Эмпирические – констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование по методикам:

- диагностика учебной мотивации студентов А.А. Реан, В.А. Якунин, (в модификации Н.Ц. Бадмаевой);

- методика «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» Н. П. Фетискин;

- методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир, модификация А.А. Реана).

3. Статистические методы обработки результатов: Т-критерий Вилкоксона.

Характеристика использованных методов и методик исследования:

Анализ литературы представляет собой метод исследования, применяемый в научной деятельности, который позволяет разбить целое на составляющие части. Процесс мысленного деления целого на части проходит в контексте познавательной или предметно-практической деятельности.

Работа с литературой включает в себя составление библиографического списка используемых источников. Выбранная для работы литература по изучаемой проблеме позволяет определиться с основной идеей работы, выделить основные положения и содержание будущей диссертации [15, с. 84].

Обобщение позволяет расширить знания. При помощи обобщения происходит умственный переход от частного к общему. Другими словами, обобщение – это логическая операция, позволяющая обнаружить новые

концепции, которые отражают сходства изучаемых явлений. Выявленные сходства помогают обобщить знания о предмете изучения на уровне формирования новых знаний о проблеме. У каждого обобщения существует основа, которая представлена в виде набора свойств, и которая группирует изучаемый предмет или явление. Эта группа обозначается с помощью некоего понятия [38, с. 323].

Тестирование представляет собой психологическую диагностику. Этот метод использует вопросы и задачи, имеющие свою шкалу значений. Различные тесты помогают психологам оценить состояние испытуемого. Оценка происходит в соответствии с целью проводимого исследования. Также тестирование дает возможность произвести анализ количественных и качественных параметров личности. Тестирование позволяет достаточно быстро произвести оценку большого количества неизвестных. Оценка не зависит от субъективных взглядов человека, который проводит исследование, то есть этот метод можно назвать объективным. Он обеспечивает сопоставимость информации, которая была получена различными исследователями.

Основные преимущества тестирования: стандартизация условий и результатов, эффективность и рентабельность, количественный концептуальный характер оценки, оптимальная сложность задач и достоверность результатов [15, с. 85].

Эксперимент – это метод изучения какого-либо конкретного предмета или явления, в условиях подконтрольных людям, проводящим исследование. Эксперимент отличается от наблюдения активным взаимодействием с объектом тестирования. Как правило, эксперимент проводится в рамках научных исследований. Эксперимент применяют для проверки гипотезы. Для установления причинно-следственных связей между явлениями также используют метод эксперимента.

Основным преимуществом психологического эксперимента является то, что он дает возможность специфического запуска определенных



процессов и психических явлений, влияния на их характеристики, определения зависимости психологических явлений от изменения внешних условий [53, с. 19].

Констатирующий эксперимент представляет собой разновидность эксперимента, который позволяет установить наличие бесспорного определенного факта или явления. Когда исследователь ставит задачу выявить наличие у испытуемого (группы испытуемых) уровня или состояния развитости или сформированности какого-либо изучаемого свойства или явления, тогда можно говорить, что эксперимент является констатирующим [53].

Целью нашего констатирующего эксперимента является измерение наличного уровня мотивации профессиональной деятельности студентов (будущих психологов образования), получение первичного материала для организации формирующего эксперимента.

Формирующий эксперимент представляет собой разновидность эксперимента, целью которого является активное формирование, воспитание или развитие определенных уровней, состояний, явлений. Формирующий эксперимент применяют при исследовании конкретных способов формирования или развития каких-либо сторон личности.

Формирующий эксперимент предоставляет возможность раскрыть закономерности и динамику психического развития личности, позволяет выявить механизмы и тенденции становления личности. Путем создания определенных ситуаций, формирующий эксперимент позволяет определить возможности для оптимизации процесса развития и становления [29, с.170].

Для изучения учебной мотивации будущих психологов образования нами использовалась методика «Диагностика учебной мотивации студентов А.А. Реан, В.А. Якунин» (в модификации Н.Ц. Бадмаевой). Инструкция, текст методики и ключ для обработки результатов представлены в приложении (см. Приложение 1).

Методика разработана на основе опросника А.А. Реана и В.А. Якунина. Тест состоит из 34 утверждений, каждое из которых респондентам необходимо оценить по 5-бальной шкале, где 1 балл – минимальная значимость мотива, 5 баллов – максимальная значимость.

Исследуемые мотивы в методике: коммуникативные, мотивы творческой самореализации и престижа, широкие социальные мотивы, профессиональные и учебно-познавательные мотивы, а также мотивы избегания неудачи.

Для изучения уровня профессиональной мотивации будущих психологов образования нами использовалась методика «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» (Н.П. Фетискин). Инструкция, текст методики и ключ для обработки результатов представлены в приложении (см. Приложение 1).

Эта методика позволяет определить, на какой ступени мотивационной лесенки находится испытуемый. Она помогает ответить на вопросы, касающиеся безразличия, интереса, любопытства относительно будущей профессиональной деятельности респондентов. Методики «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» (Н.П. Фетискин) позволяет изучить то, как испытуемые сами определяют свой уровень мотивации к профессиональной деятельности, посредством честных ответов на вопросы.

Тест состоит из 18 утверждений. Респондентам необходимо оценить приведенные утверждения, обвести букву, соответствующую своему ответу. В – всегда, Ч – часто, НОЧ – не очень часто, Р – редко, Н – никогда.

Исследование проводится по следующим шкалам: развивающаяся любознательность, равнодушное отношение, функциональный интерес, профессиональная потребность, эпизодическое любопытство, показная заинтересованность.

Для изучения мотивации профессиональной деятельности нами также применялась соответствующая методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А.А. Реана).

Инструкция, текст методики и ключ для обработки результатов представлены в приложении (см. Приложение 1).

Цель методики: изучение мотивации профессиональной деятельности.

Эта методика позволяет определить мотивационный комплекс у испытуемых и выявить доминирующую мотивацию.

Респондентам предлагается определить личностную значимость перечисленных мотивов профессиональной деятельности и оценить их по пятибалльной шкале. В основе диагностики лежит концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутренней мотивации (далее – ВМ) можно говорить тогда, когда для личности значима сама деятельность. Когда мотивация профессиональной деятельности основывается на мотивах престижа, зарплаты и т.п., тогда речь идет о внешней мотивации, то есть в этом случае человек стремится к удовлетворению потребностей, которые по отношению к самой деятельности являются внешними. Внешняя мотивация в свою очередь подразделяется на внешнюю положительную (далее – ВПМ) и внешнюю отрицательную (далее – ВОМ). Среди внешних мотивов, наиболее предпочтительней внешние положительные мотивы, чем внешние отрицательные. Полученные результаты позволяют определить мотивационный комплекс личности. Соотношение между собой трех видов мотивации (ВМ, ВПМ и ВОМ) является основой при определении мотивационного комплекса испытуемых.

Наиболее оптимальным мотивационным комплексом являются следующие два вида: 1. Внешняя положительная мотивация меньше внутренней, но больше внешней отрицательной мотивации ( $ВМ > ВПМ > ВОМ$ ). 2. Внешняя положительная мотивация равна внутренней мотивации, но больше внешней отрицательной мотивации ( $ВМ = ВПМ > ВОМ$ ). Наиболее худшим мотивационным комплексом является тип, когда внешняя положительная мотивация меньше внешней отрицательной, но больше внутренней мотивации ( $ВОМ > ВПМ > ВМ$ ) [63, с. 199]. Любое другое сочетание мотивов с точки зрения их эффективности относится к

промежуточным мотивационным комплексам (промежуточным между положительным и отрицательным мотивационным комплексом).

При интерпретации результатов учитываются не только мотивационное соотношение, но и показатели отдельных видов мотивации.

Назначение Т-критерия Вилкоксона.

Т-критерий Вилкоксона применяется тогда, когда необходимо сопоставить показатели, полученные в двух разных условиях на одной и той же выборке.

Применение Т-критерия Вилкоксона устанавливает направленность и выраженность изменений показателей. При помощи этого критерия становится понятным, в каком направлении сдвиг показателей является интенсивнее.

Таким образом, исследование формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования проходило в три этапа: подготовительно-поисковый, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий. В исследовании профессиональной мотивации будущих психологов образования были использованы следующие методы и методики: теоретические – анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, синтез, моделирование, целеполагание; эмпирические – экспериментальный (констатирующий и формирующий), тестирование по методикам. Для диагностики профессиональной мотивации были применены следующие методики: диагностика учебной мотивации студентов А.А. Реан, В.А. Якунин (в модификации Н.Ц. Бадмаевой); методика «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» (Н. П. Фетискин); методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А.А. Реана). Метод статистической обработки – Т-критерий Вилкоксона. Представленные этапы, методы и методики полностью отвечают задачам и цели исследования.

## 2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента

В исследовании приняли участие 26 студентов 4 курса очной формы обучения факультета психологии ФГБОУ ВО «Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета».

Успеваемость студентов, принявших участие в эксперименте, выше среднего. Все испытуемые являются учебно дисциплинированными. Основными видами деятельности студентов можно назвать учебную и профессиональную деятельность. Об этом может говорить участие доли испытуемых в олимпиадах, коллективных мероприятиях. Некоторые из студентов понимают полезность участия в различных мероприятиях, интересуются активистской деятельностью, поэтому с удовольствием принимают участие в проводимых мероприятиях.

Испытуемые внутри коллектива знают и понимают друг друга, достаточно быстро находят общий язык. Это может быть связано с их одинаковым возрастом, или позволяет говорить об общности интересов одногруппников.

Коллектив группы сплочен. Решение совместных задач происходит достаточно быстро и слажено. В целом в коллективе отмечается доброжелательность и уважение друг к другу. В некоторых случаях проявляется симпатия.

В начале нашего исследования нами была выдвинута гипотеза о том, что мотивация профессиональной деятельности будущих психологов образования изменится при реализации составленной нами программы.

На начальном этапе исследования нами были определены методики:

- диагностика учебной мотивации студентов А.А. Реан, В.А. Якунин (в модификации Н.Ц. Бадмаевой);

- методика «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» (Н. П. Фетискин);

- методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А.А. Реана).

Результаты, полученные в ходе констатирующего эксперимента, представлены ниже.

Результаты исследования по диагностике учебной мотивации студентов А.А. Реан, В.А. Якунин (в модификации Н.Ц. Бадмаевой) представлены в таблице 2.1 Приложения 2 и на рисунке 3.

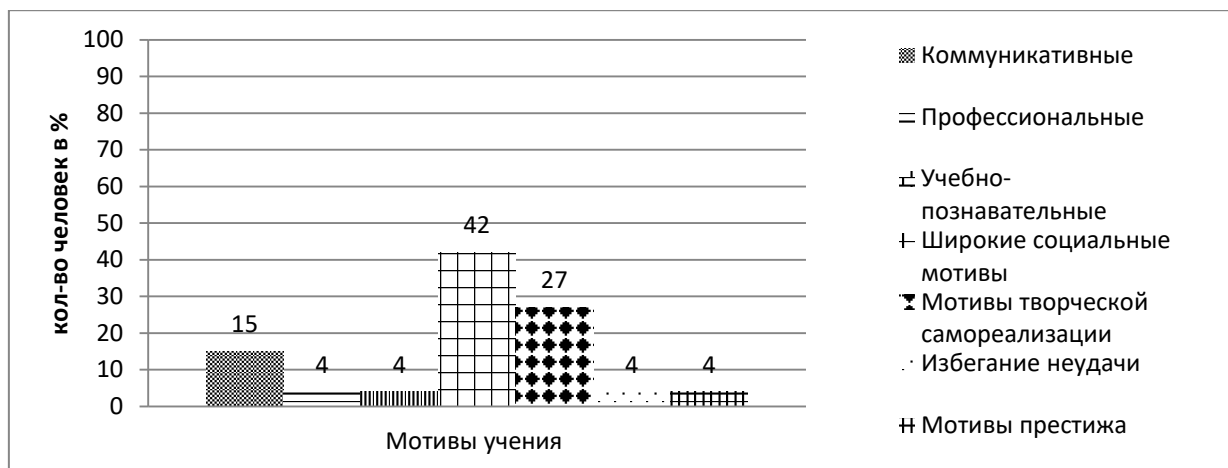


Рисунок 3 – Результаты исследования учебной мотивации будущих психологов образования по методике диагностики учебной мотивации студентов А.А. Реан, В.А. Якунин, модификация Н.Ц. Бадмаевой

Как представлено на рисунке, у будущих психологов образования наиболее выражены учебно-познавательные мотивы (42 %), творческой самореализации (27 %) и коммуникативные (15 %).

Мотивы учебно-познавательные выражены у 42 % (11 человек). Таким студентам важно получать новые знания. Для них главным является открытие новой информации.

Мотивы творческой самореализации выражены у 27 % (7 человек). Этим испытуемым свойственно заниматься самотворчеством. Также такие студенты с удовольствием принимают участие в проводимых в вузе творческих мероприятиях.

Коммуникативные мотивы выражены у 15 % (4 человека). К коммуникативным мотивам относят мотивы, связанные с межличностным

общением, с установлением новых взаимоотношений. Студентов, у которых преобладают коммуникативные мотивы, очень важно иметь хорошие взаимоотношения с членами группы.

Наименее выражены у будущих психологов образования мотивы избегания (4 %), мотивы престижа (4 %), профессиональные мотивы (4 %) и социальные мотивы (4 %).

Результаты диагностики по методике «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» (Н.П. Фетискин) представлены в таблице 2.2 Приложения 2 и на рисунке 4.

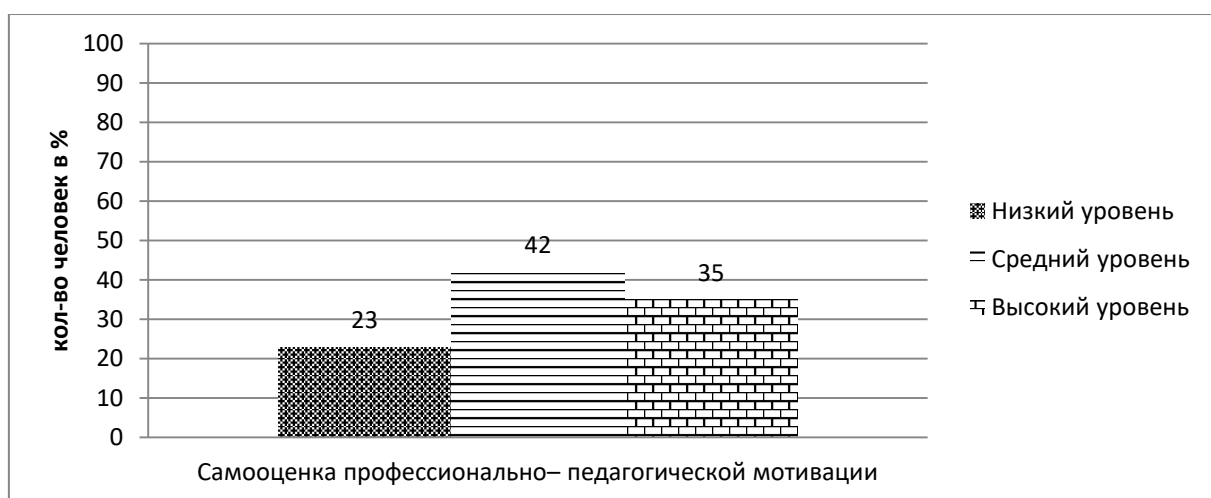


Рисунок 4 – Распределение по уровням мотивации будущих психологов образования по методике «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» Н.П. Фетискин

Высокий уровень мотивации выявлен у 35 % (9 человек). У таких студентов выражена любознательность и активность. Эти испытуемые принимают участие в разработке научных проектов, любят заниматься самообразованием.

Средний уровень профессиональной мотивации выявлен у 42 % (11 человек). У таких студентов присутствует интерес к учебе, но профессиональная активность проявляется недостаточно. У них также отсутствует интерес к самостоятельной научной деятельности.

Низкий уровень профессиональной мотивации выявлен у 23 % (6 человек). У таких студентов отсутствует активность и интерес к научной

деятельности, нет стремления применять полученные знания на практике. Такие студенты посещают занятия «для галочки». Порученную работу делают не очень качественно.

Таким образом, при составлении программы по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования нами будут подбираться такие формы и методы, которые будут способствовать изменению уровней профессиональной мотивации, а именно повышению низкого уровня на более высокие уровни.

Результаты диагностики по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А.А. Реана) представлены в таблице 2.4 Приложения 2 и на рисунке 5.



Рисунок 5 – Распределение по мотивационным комплексам будущих психологов образования по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности» К. Замфир, модификация А.А. Реана

По результатам констатирующего эксперимента установлено, что отрицательным мотивационным комплексом (ОМК) характеризуются 19,23 % (5 человек). У таких испытуемых часто проявляется неуверенность в себе. Они боятся критики. У них нет веры в возможность достижения успеха. Трудовая деятельность таких людей обусловлена мотивами избегания. Они боятся замечаний и выговоров. Мотивы избегания у них доминируют над мотивами, связанными с ценностью самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией. С работой у этих испытуемых, как



правило, связаны отрицательные эмоциональные переживания. У представителей ОМК присутствует неадекватность профессионального самоопределения. Они предпочитают либо очень простые, либо очень сложные модели поведения. Также зачастую они не обращают внимания на реальную картину относительно своих способностей. У них либо завышенная, либо заниженная самооценка. Им необходимо добиваться чьего-либо признания. Такие испытуемые имеют стремление избегать частых контактов с начальством. Им обычно трудно даются нововведения, они долго к ним привыкают. Они характеризуются нестабильностью в работоспособности, на любые, даже мелкие замечания, реагируют остро и болезненно. Для таких людей привлекательность задач и интерес к ним после терпения неудач в их решении понижается.

Положительный мотивационный комплекс (ПМК) имеют 50 % (13 человек) исследуемых. Эти испытуемые мотивированы самим содержанием своей профессиональной деятельности. У них присутствует стремление достичь в своей деятельности высоких результатов. Такие испытуемые достижение самостоятельно поставленной цели в своей профессиональной деятельности расценивают как большой успех. Представители ПМК активны. В профессиональной деятельности они видят свою самореализацию. Также такие люди могут оказывать влияние на коллектив, точнее на взаимоотношения в нем. Они стремятся добиваться успеха в работе. В пределах своей деятельности могут инициировать нововведения.

У оставшихся испытуемых, которых 8 человек, что составляет 30,77 % от всей выборке, выявлены иные сочетания профессиональной мотивации. Такие сочетания являются промежуточными с точки зрения их эффективности, они находятся посередине между положительным и отрицательным мотивационным комплексом.

Методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир, модификация А.А. Реана) позволяет также определить

доминирующую мотивацию. Представим результаты, полученные по этой методике, на рисунке 6 и в таблице 2.5 Приложения 2.

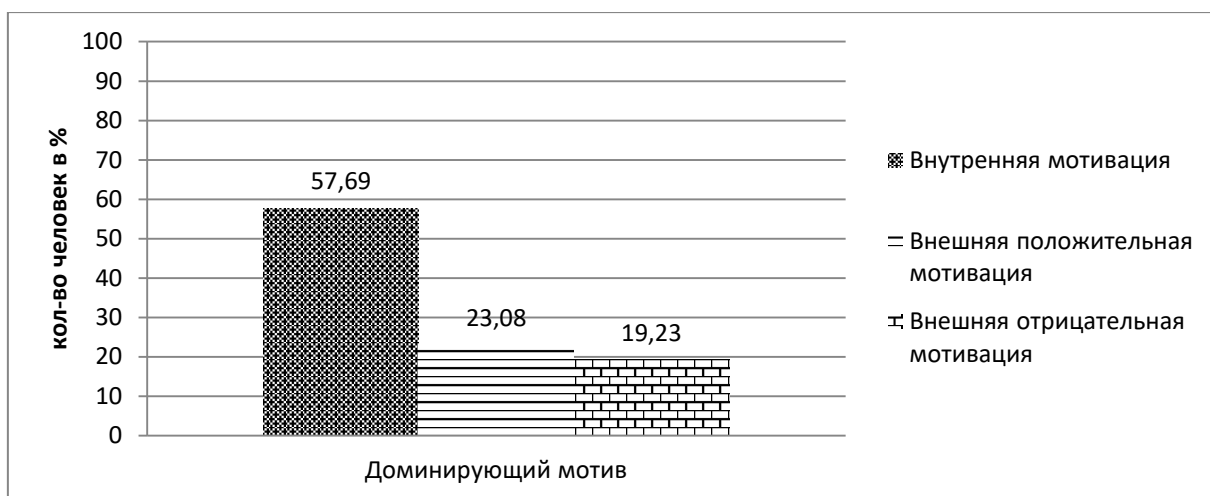


Рисунок 6 – Результаты исследования доминирующей мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности» К. Замфир, модификация А.А. Реана

Таким образом, для 57,69 % (15 человек) доминирующей является внутренняя мотивация (ВМ), у 23,08 % (6 человек) доминирует внешняя положительная мотивация (ВПМ), а у 19,23 % (5 человек) – внешняя отрицательная мотивация (ВОМ). В связи с этим, при составлении программы по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования нами будут подбираться такие формы и методы, которые будут направлены на исправление мотивационного комплекса (повышение уровня ВМ и ВПМ и снижение ВОМ).

Итак, нами было проведено опытно-экспериментальное исследование по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования. На констатирующем этапе эксперимента мы выявили, что по результатам диагностики учебной мотивации студентов (А.А. Реан, В.А. Якунин, модификация Н.Ц. Бадмаевой) у будущих психологов образования наиболее выражены мотивы учения (42 %), творческой самореализации (27 %) и коммуникативные (15 %). По результатам диагностики по методике «Самооценка профессионально-

педагогической мотивации» (Н.П. Фетискин) у будущих психологов образования преобладает средний уровень профессиональной мотивации, который выявлен у 42 % (11 человек). У таких студентов присутствует интерес к учебе, но профессиональная активность проявляется недостаточно. У них также отсутствует интерес к самостоятельной научной деятельности. Высокий уровень мотивации выявлен у 35 % (9 человек). У таких студентов выражена любознательность и активность. Эти испытуемые принимают участие в разработке научных проектов, любят заниматься самообразованием. Низкий уровень профессиональной мотивации выявлен у 23 % (6 человек). У таких студентов отсутствует активность и интерес к научной деятельности, нет стремления применять полученные знания на практике. Такие испытуемые посещают занятия «для галочки». Порученную работу делают не очень качественно. По результатам диагностики по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир, модификация А.А. Реана) нами было выявлено, что 50 % испытуемых (13 человек) имеет положительный мотивационный комплекс. Такие студенты мотивированы самим содержанием своей профессиональной деятельности, стремлением достичь в ней высоких результатов. У 19,23 % (5 человек) испытуемых выявлен отрицательный мотивационный комплекс (ОМК). Эти студенты часто проявляют неуверенность в себе, боятся критики, слабо верят в возможность добиться успеха. У 30,77 % (8 человек) выявлены иные сочетания профессиональной мотивации, которые считаются промежуточными между положительным и отрицательным мотивационным комплексом. Также методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир, модификация А.А. Реана) позволила выявить доминирующую мотивацию студентов, а именно: для 57,69 % (15 человек) доминирующей является внутренняя мотивация (ВМ), у 23,08 % (6 человек) доминирует внешняя положительная мотивация (ВППМ), а у 19,23 % (5 человек) – внешняя отрицательная мотивация (ВОМ).

## Выводы по главе 2

Исследование формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования было организовано в три этапа: подготовительно-поисковый, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий. В исследовании профессиональной мотивации будущих психологов образования были использованы следующие методы и методики: теоретические – анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, синтез, моделирование, целеполагание; эмпирические – экспериментальный (констатирующий и формирующий), тестирование по методикам. Для диагностики профессиональной мотивации были применены следующие методики: методика диагностики учебной мотивации студентов А.А. Реан, В.А. Якунин, модификация Н.Ц. Бадмаевой; методика «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» (Н. П. Фетискин); методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А.А. Реана). Метод статистической обработки – Т-критерий Вилкоксона.

В ходе констатирующего эксперимента было установлено:

- По результатам диагностики учебной мотивации студентов (А.А. Реан, В.А. Якунин, модификация Н.Ц. Бадмаевой) у будущих психологов образования наиболее выражены мотивы учения (42 %), творческой самореализации (27 %) и коммуникативные (15 %).

- По результатам диагностики по методике «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» (Н.П. Фетискин) у будущих психологов образования преобладает средний уровень профессиональной мотивации, который выявлен у 42 % (11 человек); высокий уровень мотивации выявлен у 35 % (9 человек); низкий уровень профессиональной мотивации выявлен у 23 % (6 человек).

- По результатам диагностики по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир, модификация А.А. Реана)

нами было выявлено, что 50 % испытуемых (13 человек) имеет положительный мотивационный комплекс. У 19,23 % (5 человек) выявлен отрицательный мотивационный комплекс (ОМК). У 30,77 % (8 человек) испытуемых выявлены иные сочетания профессиональной мотивации, которые считаются промежуточными между положительным и отрицательным мотивационным комплексом.

- Также методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир, модификация А.А. Реана) позволила выявить доминирующую мотивацию студентов, а именно: для 57,69 % (15 человек) доминирующей является внутренняя мотивация (ВМ), у 23,08 % (6 человек) доминирует внешняя положительная мотивация (ВППМ), а у 19,23 % (5 человек) – внешняя отрицательная мотивация (ВОМ).

Таким образом, результаты, полученные в ходе констатирующего эксперимента, позволили определить актуальный уровень мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования. Это позволило нам составить программу по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

### **ГЛАВА 3. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ОПЫТНО- ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПО ФОРМИРОВАНИЮ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

#### **3.1 Программа формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования**

Цель программы: способствовать формированию мотивации профессиональной деятельности. После проведения первичной диагностики в ходе констатирующего эксперимента были выявлены уровни и особенности мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования. По результатам этой диагностики была сформирована группа из 17 человек, у которых выявлены низкий и средний уровни мотивации профессиональной деятельности. Отобранные студенты будут участвовать в формирующей программе по изменению (повышению) уровня профессиональной мотивации.

Нами была составлена соответствующая формирующая программа (тренинг). Упражнения мотивационного тренинга направлены на развитие мотивации достижения и на повышение интереса к деятельности. Составленный тренинг будет актуальным для тех, кто потерял интерес к выполняемой работе (учебная или профессиональная деятельность).

Задачи программы:

- способствовать осознанию будущими психологами образования собственных личностных качеств и развитию профессионально важных качеств;
- способствовать осознанию важности учебной деятельности для собственной личности и будущей профессиональной деятельности;
- повысить у студентов ориентацию на деловую направленность как одну из важных составляющих профессии психолога образования;

- сформировать у студентов положительное отношение к учебному процессу.

Программа содержит основные тематические блоки:

1. Знакомство с терминологией.
2. Взаимоподдержка.
3. Формирование мотивации достижения.
4. Установление благоприятной атмосферы в группе.
5. Выявление доминирующей мотивации.
6. Активные беседы, споры.
7. Выявление причин низкой мотивации.
8. Формирование активного поведения, побуждение к активным действиям.
9. Обратная связь.

Ожидаемый результат – сформированность мотивации достижения, стимулирование желаний достигать успеха, повышение активности участников. Студенты, принявшие участие в программе формирования мотивации профессиональной деятельности также получают необходимые рекомендации по оптимальному планированию своего дня.

В качестве формы организации занятий тренинга была выбрана групповая форма.

Методы: дисциплинарные дискурсивные практики, участие в конкурсах, ролевые игры, игры-разминки, игры-ледоколы, индивидуальная и групповая работа, первичное и вторичное тестирование.

Выбору методов предшествовала аналитическая работа с предложениями других исследователей. Например, это были работы о роли дисциплинарных дискурсивных практик, специфичных для той или иной дисциплины. В процессе этих практик студенты, во-первых, в той или иной степени признавали необходимость изменения своих способов общения, чтения и письма, основанных на опыте курсовых работ, исследовательской деятельности, сайтов практикумов и различных письменных проектов. А во-

вторых, студенты вступали в формальные и неформальные учебные сообщества, действующие в качестве сайтов для поощрения развития у студентов навыков дисциплинарного общения, включая устные и письменные формы. Профессиональная мотивация развивалась даже когда студенты приобретали дисциплинарные дискурсивные практики, относящиеся к различным профессиональным ситуациям, с которыми они сталкивались [100].

Учитывалось также установление связи (прямой или косвенной) между успехами в учебе и приобретением профессионализма посредством участия в различных профессиональных конкурсах. И в этом нам помогли исследования того, как работают обсуждаемые утверждения относительно профессионального конкурсного потенциала студентов для их будущей профессиональной деятельности [92].

Групповые правила проведения занятий. Для реализации нашего тренинга необходимы следующие принципы:

1. Принцип добровольности участия. Этот принцип предполагает, что участники должны иметь естественную внутреннюю заинтересованность в изменениях своей личности. Заинтересованность должна присутствовать и вобретении определенных знаний, умений и навыков в ходе работы группы.

2. Принцип конфиденциальности. Предполагает неразглашение всего, что происходит в ходе занятий.

3. Принцип активности. Предполагает участие во всех предлагаемых в ходе тренинга упражнениях и активное обсуждение собственных переживаний и впечатлений.

4. Принцип партнерских отношений. Предусматривает реализацию субъект - субъектного взаимодействия между тренером и членами группы. Данный принцип гарантирует равные права каждого участника на высказывание собственной точки зрения, проявление своих чувств, выражение протеста, а также права участников вносить предложения.



С учетом сказанного была установлена длительность реализации программы: 8 встреч по 90 минут.

Количество участников: 17 человек.

Содержание программы:

Занятие №1 Тема: Знакомство с тренингом по формированию мотивации.

Цель: знакомство, сбор ожиданий, тестирование.

Упражнение 1. «Выбери имя»

Цель: знакомство участников тренинга друг с другом, создание благоприятной атмосферы в группе.

Упражнение 2. «Правила группы»

Цель: определить правила работы в тренинговой группе, дисциплинировать участников.

Упражнение 3. «Ожидания и перспективы»

Цель: выявить ожидания участников от тренинга.

Упражнение 4. «Ритуал приветствия»

Цель: создание положительного фона, сплочение группы.

Упражнение 5. «Пожелание»

Цель: завершить первый тренинговый день.

Занятие №2 Тема: Что такое мотивация.

Цель: знакомство с основными понятиями темы тренинга.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: поприветствовать друг друга, начав второе занятие тренинга.

Упражнение 2. «Беседа»

Цель: получение обратной связи по пониманию теоретических основ тренинга.

Упражнение 3. «Хорошо и плохо»

Цель: научиться в плохом видеть хорошие стороны.

Упражнение 4. «Победи лень»

Цель: научиться видеть особенности лени и преодолевать ее.

Упражнение 5. «Цель»

Цель: научиться видеть природу мотивации.

Упражнение 6. «Благодарность».

Цель: поблагодарить друг друга, завершив второй тренинговый день.

Занятие №3 Тема: Значение мотивации в жизни людей.

Цель: научиться развивать мотивацию, где это нужно, для достижения поставленных целей.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: поприветствовать друг друга, начав третий тренинговый день.

Упражнение 2. «Сказка о мотивации»

Цель: развить тему для дискуссий, повысить настроение участников.

Упражнение 3. «Я мечтаю о...»

Цель: способствовать пониманию участниками своих желаний, визуализация целей.

Упражнение 4. «Роли»

Цель: разрядить обстановку, способствовать внимательному отношению к окружающим.

Упражнение 5. «Я сегодня научился...»

Цель: завершить третий тренинговый день.

Занятие №4 Тема: Формирование уверенности в себе.

Цель: способствовать формированию целей, обучить способам самомотивации.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: начать четвертый тренинговый день.

Упражнение 2. «Достижимая цель»

Цель: научить участников ставить перед собой (правильно формулировать) цели.

Упражнение 3. «Полезные неудачи».

Цель: научиться осознавать положительные стороны в неприятных ситуациях.

Упражнение 4. «Похвали себя»

Цель: научиться себя мотивировать, укрепить самооценку.

Упражнение 5. «Я»

Цель: способствовать осознанию своего существования, понять самооценку.

Упражнение 6. «Пожелания»

Цель: завершить четвертый тренинговый день.

Занятие №5 Тема: Знакомство с собой.

Цель: выявить мотивацию участников, научить их самопрезентации.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: начать пятый тренинговый день.

Упражнение 2. «У меня получилось!»

Цель: позволить участникам научиться самопрезентации, повысить мотивацию к новым видам деятельности.

Выполняется в группе.

Упражнение 3. «Мотивация»

Цель: выявить мотивацию участников, понять готовность каждого из участников к продуктивному сотрудничеству.

Упражнение 4. «Прощание»

Цель: завершить пятый тренинговый день.

Занятие №6 Тема: Работа над собой.

Цель: научить участников самостоятельной работе, повысить у них уверенность.

Упражнение 1. «Салфетки»

Цель: способствовать созданию дружелюбной атмосферы, начать тренинговый день.

Упражнение 2. «Начать действовать»

Цель: научить участников самостоятельно делать рутинную работу.

Упражнение 4. «Уверенные интонации»

Цель: выработать у участников навыки уверенных интонаций.

Упражнение 5. «Хромая обезьяна»

Цель: снять напряжение.

Упражнение 6. «Прощание»

Цель: завершить шестой тренинговый день.

Занятие №7. Тема: Разговоры о профессиях.

Цель: позволить участникам осознать многообразие профессий, укрепить выбранное ими направление в обучении.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: начать седьмой тренинговый день.

Упражнение 2. «Кем я хотел быть в детстве»

Цель: создать доверительные отношения в коллективе, пробудить интерес к теме профессионального самоопределения.

Упражнение 3. «Пять шагов»

Цель: научить участников расставлять приоритеты.

Упражнение 4. «Моя специальность»

Цель: расширить кругозор участников относительно разнообразия профессиональной деятельности.

Упражнение 5. «Прощание»

Цель: завершить седьмой тренинговый день.

Занятие №8 Тема: Прощание с тренинговым пространством.

Цель: тестирование, обобщение полученной информации.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: начать завершающий тренинговый день.

Упражнение 2. «Непосредственное осознание»

Цель: повысить осознанность восприятия участников.

Упражнение 3. «Игра в реальности»

Цель: повторить и осознать весь изученный материал.

Упражнение 4. «Прощание».

Цель: завершить восьмой тренинговый день и весь тренинг в целом.

Таким образом, была составлена программа формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования, состоящая из 8 занятий, продолжительностью 90 минут каждое.

### 3.2 Анализ эффективности реализации программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования

В программе по формированию профессиональной мотивации будущих психологов образования приняли участие 65 % испытуемых (17 человек), у которых уровень профессиональной мотивации по итогам констатирующего эксперимента находится на низком и среднем уровнях.

Для проверки эффективности проведённой программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования была проведена повторная диагностика по тем же методикам, которые были использованы на констатирующем эксперименте:

- диагностика учебной мотивации студентов А.А. Реан, В.А. Якунин (в модификации Н.Ц. Бадмаевой);
- методика «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» Н. П. Фетискин;
- методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» К. Замфир, модификация А.А. Реана.

Результаты повторного исследования по методике диагностики учебной мотивации студентов А.А. Реан, В.А. Якунин (модификация Н.Ц. Бадмаевой) представлены на рисунке 7 и в таблице 4.1 Приложения 4.

На представленной диаграмме мы видим, что показатели изменились. Рассмотрим результаты подробнее:

До проведения формирующего эксперимента у будущих психологов образования преобладал учебно-познавательный мотив (42 %), после проведения программы этот показатель снизился до 31 % (8 человек).

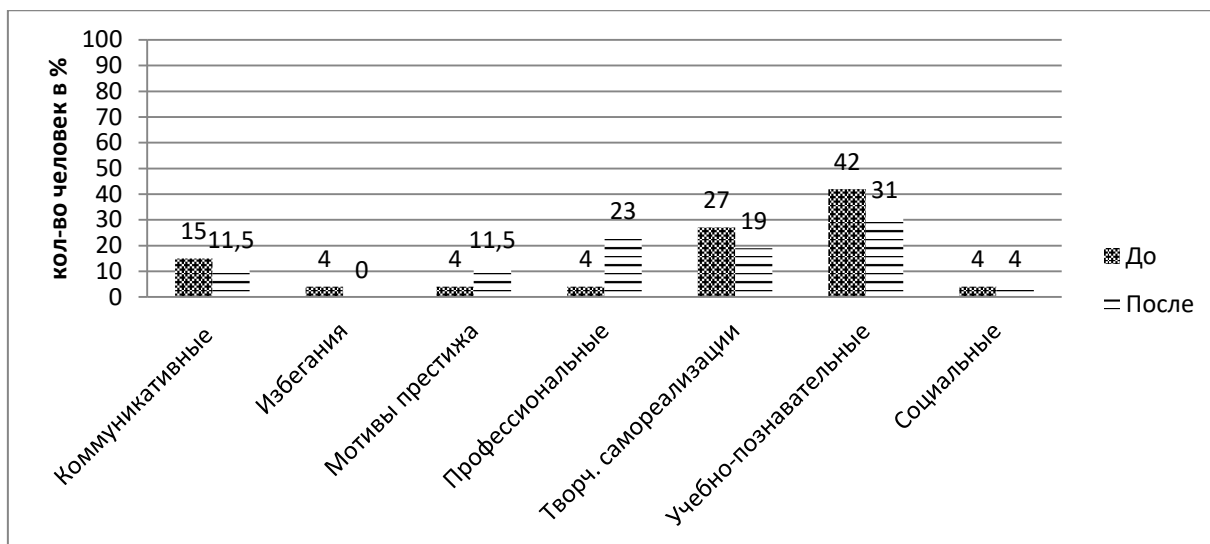


Рисунок 7 – Распределение учебных мотивов будущих психологов образования по методике диагностики учебной мотивации студентов А.А. Реан, В.А.Якунин, модификация Н.Ц. Бадмаевой до и после реализации программы

У 27 % (7 человек) испытуемых до проведения формирующей программы преобладал мотив творческой самореализации, после программы этот показатель также немного понизился до 19 % (5 человек).

У 15 % (4 человека) до программы преобладал коммуникативный мотив, после этот мотив снизился до 11,5 % (3 человека).

У 4 % (1 человек) до прохождения формирующей программы было выявлено преобладание мотива избегания, после прохождения программы показатель этого мотива стал равен 0 % (0 человек). Такой результат формирующего эксперимента можно назвать положительным. Также в связи с этим можно предположить, что будущие психологи образования после прохождения программы стали более решительными и перестали избегать публичных выступлений.

У 4 % (1 человек) до прохождения формирующей программы преобладал мотив престижа, после прохождения программы этот показатель возрос до 11,5 % (3 человека). В этом случае также наблюдается положительная динамика. В результате нашей работы, студенты стали больше ценить свой выбор будущей профессии.

У 4 % (1 человек) испытуемых до проведения формирующей программы преобладал профессиональный мотив, после проведения программы показатель этого мотива возрос до 23 % (6 человек). В связи с такими изменениями, мы можем предположить, что наша программа сыграет свою положительную роль в выборе работы после окончания обучения.

У 4 % (1 человек) до программы преобладал социальный мотив, после проведения программы показатель этого мотива не изменился и остался равен 4 % (1 человек).

Сравним результаты первичного и повторного исследования по методике «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» (Н. П. Фетискин). На рисунке 8 и таблице 4.2 Приложения 4 представлены полученные сравнительные результаты по методике.

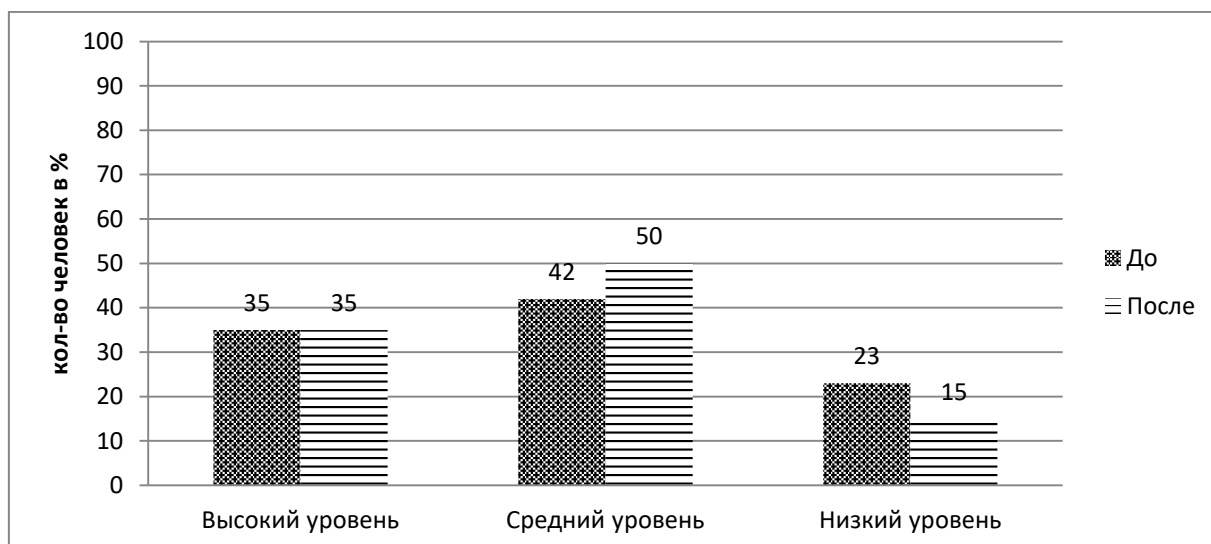


Рисунок 8 – Распределение уровней профессиональной мотивации будущих психологов образования по методике «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» Н. П. Фетискин до и после реализации программы

Из представленной диаграммы видно, что:

Высокий уровень профессионально-педагогической мотивации у будущих психологов образования остался прежним (35 %).

Средний уровень до прохождения формирующей программы был выявлен у 42 % (11 человек), после повысился до 50 % (13 человек).

До прохождения программы, низкий уровень профессионально-педагогической мотивации был выявлен у 23 % (6 человек), после этот показатель снизился до 15 % (4 человека).

Таким образом, преобладающим уровнем профессионально-педагогической мотивации у будущих психологов образования остался средний уровень. Произошло небольшое снижение количества студентов с низким уровнем мотивации (на 8 %), количество студентов с высоким уровнем мотивации осталось таким же – 9 человек, что составляет 35 % испытуемых.

Результаты повторной диагностики по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир, модификация А.А. Реана) представлены на рисунке 9 и в таблицах 4.3 и 4.4 Приложения 4.

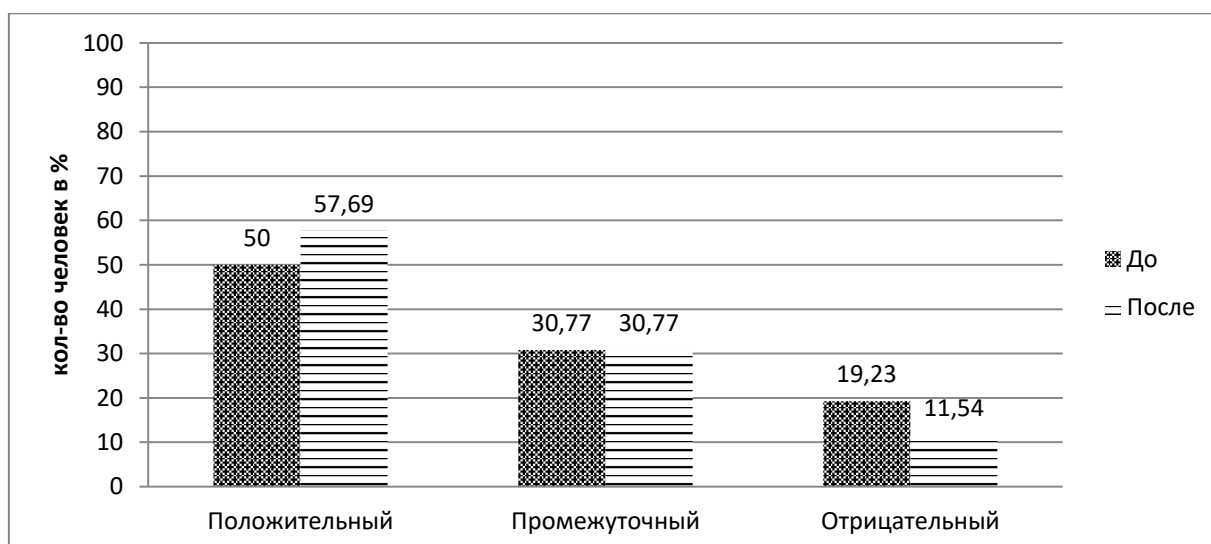


Рисунок 9 – Распределение по мотивационным комплексам будущих психологов образования по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности» К. Замфир, модификация А.А. Реана до и после реализации программы

По завершению реализации программы по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования возросла доля студентов от общей выборки, для которой характерен положительный мотивационный комплекс, теперь она составляет 57,69 % (15 человек). То есть, после прохождения нашего тренинга, выросло количество испытуемых,



для которых большое значение имеет сама деятельность, и эффективный результат от нее. Для таких студентов любые трудности становятся лишь способом проверки собственных сил, и способствуют личностному росту.

Промежуточным мотивационным комплексом обладают 30,77 % (8 человек) испытуемых, также как до реализации программы.

Число студентов с отрицательным мотивационным комплексом, показавших по завершению формирующего эксперимента, составило 3 человека, что составляет 11,54 % от общей выборки. До проведения программы доля таких студентов была чуть выше. Таким образом, здесь также наблюдается хоть небольшая, но положительная динамика.

Во второй главе уже отмечалось, что методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир, модификация А.А. Реана) позволяет также определить доминирующий вид мотивации испытуемых. Рассмотрим в динамике результаты формирующего эксперимента (рисунок 10, таблица 4.5 Приложения 4).

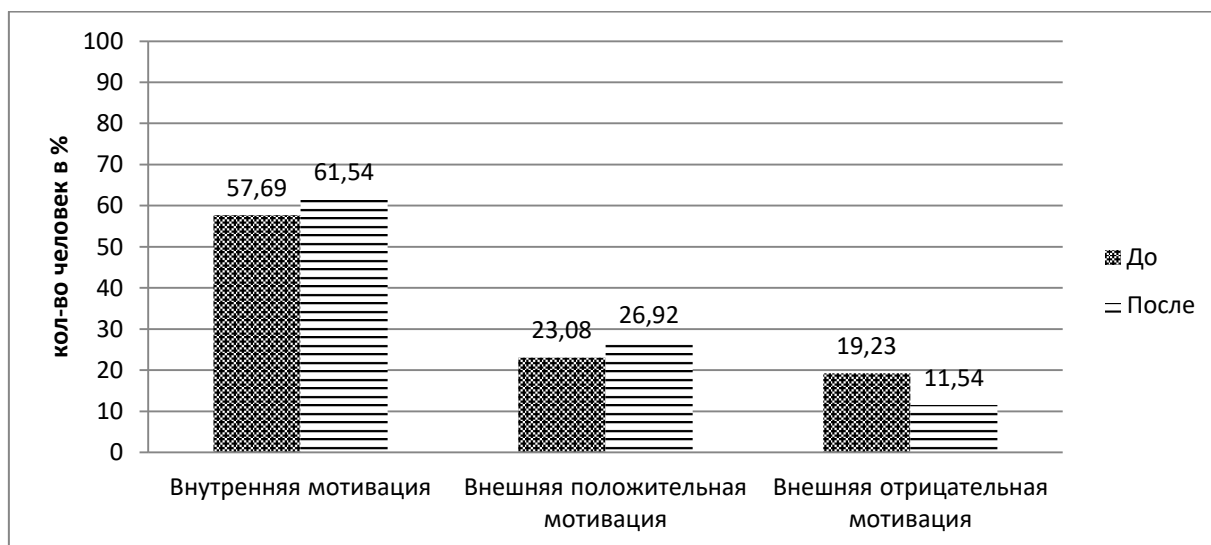


Рисунок 10 – Результаты исследования доминирующей мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности» К. Замфир, модификация А.А. Реана до и после реализации программы

Внутренняя мотивация (ВМ) доминирует у 61,54 % (16 человек), что на 3,85 % (1 человек) больше, чем до проведения формирующей программы.

Внешняя положительная мотивация (ВППМ) после формирующего эксперимента доминирует у 26,92 % (7 человек). Внешняя отрицательная мотивация (ВОМ) – у 11,54 % (3 человека), что на 7,69 % (2 человека) меньше, чем до проведения программы.

В результате реализации программы формирования профессиональной мотивации будущих психологов образования произошли небольшие сдвиги в сторону развития мотивации.

Для подтверждения или опровержения выдвинутой гипотезы был использован Т-критерий Вилкоксона. Т-критерий Вилкоксона мы применили для методики «Самооценка профессионально-педагогической мотивации Н.П. Фетискин»).

Сформулируем гипотезы:

Но – Интенсивность сдвигов в сторону повышения уровня мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования не превосходит интенсивность сдвигов в сторону снижения уровня мотивации.

$H_1$  – Интенсивность сдвигов в сторону повышения уровня мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования превышает интенсивность сдвигов в сторону снижения уровня мотивации.

В ходе расчетов было установлено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости ( $T_{эмп} = 20$ ), и мы можем сделать вывод, что изменение сдвигов в сторону повышения уровня мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования после проведения формирующей программы статистически значимы.

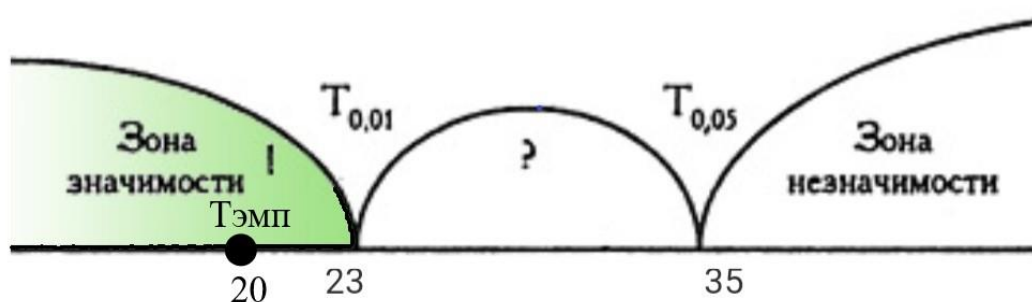


Рисунок 11 – Ось значимости

Таким образом, после реализации программы происходит изменение сдвигов в сторону повышения уровня мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования, что подтверждается повышением показателей среднего уровня мотивации и понижением низкого уровня. Высокий уровень мотивации остался на прежнем уровне, однако в целом произошли изменения в сторону повышения. Статистический анализ результатов опытно-экспериментальной работы подтвердил эффективность программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования, что позволяет говорить о правильности и достоверности выдвинутой гипотезы нашего исследования.

Итак, до проведения формирующего эксперимента у будущих психологов образования преобладал учебно-познавательный мотив (42 %), после проведения программы этот показатель снизился до 31 % (8 человек). У 27 % (7 человек) испытуемых до проведения формирующей программы преобладал мотив творческой самореализации, после программы этот показатель также немного понизился до 19 % (5 человек). У 15 % (4 человека) до программы преобладал коммуникативный мотив, после этот мотив снизился до 11,5 % (3 человека). У 4 % (1 человек) до прохождения формирующей программы было выявлено преобладание мотива избегания, после прохождения программы показатель этого мотива стал равен 0 % (0 человек). У 4 % (1 человек) до прохождения формирующей программы преобладал мотив престижа, после прохождения программы этот показатель возрос до 11,5 % (3 человека). У 4 % (1 человек) испытуемых до проведения формирующей программы преобладал профессиональный мотив, после проведения программы показатель этого мотива возрос до 23 % (6 человек). У 4 % (1 человек) до программы преобладал социальный мотив, после показатель этого мотива не изменился и остался равен 4 % (1 человек).

Высокий уровень профессиональной мотивации у будущих психологов образования остался прежним (35 %). Средний уровень до прохождения формирующей программы был выявлен у 42 % (11 человек), после

повысился до 50 % (13 человек). До прохождения программы, низкий уровень профессионально-педагогической мотивации был выявлен у 23 % (6 человек), после этот показатель снизился до 15 % (4 человека).

По завершению реализации программы по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования возросла доля студентов от общей выборки, для которой характерен положительный мотивационный комплекс, теперь она составляет 57,69 % (15 человек). Промежуточным мотивационным комплексом обладают 30,77 % (8 человек) испытуемых, также как до реализации программы. Отрицательный мотивационный комплекс по завершению формирующего эксперимента выявлен у 11,54 % (3 человека) респондентов.

Внутренняя мотивация (ВМ) доминирует у 61,54 % (16 человек), что на 3,85 % (1 человек) больше, чем до проведения формирующей программы. Внешняя положительная мотивация (ВПМ) после формирующего эксперимента доминирует у 26,92 % (7 человек). Внешняя отрицательная мотивация (ВОМ) – у 11,54 % (3 человека), что на 7,69 % (2 человека) меньше, чем до реализации программы.

3.3 Технологическая карта внедрения результатов опытно-экспериментального исследования программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования

Составленная программа по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования нуждается в эффективной ее реализации. Для этого была разработана технологическая карта внедрения нашей программы в практику (Приложение 5).

Технологическая карта подробно описывает, как именно происходила разработка формирующей программы, а также показывает, как происходит ее внедрение в практику.

Разработка и реализация формирующей программы проходила в 7 этапов:

1. Этап целеполагания внедрения инновационной программы по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

1.1. Изучение соответствующих документов по предмету программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

Содержание. На этом этапе происходит изучение различных документов образовательного учреждения, правовых актов, законов, постановлений Правительства области и России.

Методы: анализ, изучение документации и нормативных источников по теме, наблюдение, обсуждение.

Формы: поиск и анализ литературы, изучение работы психологической службы образовательного учреждения, самообразование, обучение на факультете психологии ЮУрГГПУ.

Количество участников: 1. Время проведения – с 2019 года.

Ответственные за проведение: психолог, администрация образовательного учреждения.

1.2. Поставить цели внедрения программы по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

Содержание. На этом этапе происходит постановка цели внедрения формирующей программы, ее обоснование.

Методы: анализ материалов по цели внедрения программы, обобщение литературы.

Формы: работа с научной литературой.

Количество участников: 1. Время проведения – сентябрь.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения.

1.3. Разработать модель по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

Содержание. Настоящий этап включает в себя разработку модели формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

Методы: анализ материалов по цели внедрения программы, обсуждения.

Формы: наблюдение, беседа.

Количество участников: 1. Время проведения – сентябрь.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения.

1.4. Определить этапы внедрения программы по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

Содержание. На этом этапе происходит изучение этапов внедрения, анализ содержания их. Также здесь необходимо изучить задачи, принципы, показатели эффективности этапов.

Методы: анализ состояния ситуации с мотивацией профессиональной деятельности будущих психологов образования, анализ программы внедрения, анализ готовности студентов факультета психологии к инновационной деятельности.

Формы: анализ документации, совещание, работа по составлению программы внедрения.

Количество участников: 1. Время проведения – сентябрь.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения.

1.5. Создать комплекс внедрения программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

Содержание. На данном этапе необходимо проанализировать уровни подготовленности преподавательского состава к внедрению программы формирования. Происходит подготовка методической базы внедрения.

Методы: анализ материалов готовности образовательного учреждения к внедрению инновационной программы, составление программы внедрения.

Формы: совещание администрации, анализ соответствующих документов, работа по составлению программы внедрения.

Количество участников: 1. Время проведения – сентябрь.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения.

2. Этап создания положительной психологической установки на предмет внедрения (Программа формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования).

2.1. Выработать у администрации образовательного учреждения и других заинтересованных субъектов внедрения готовность к изучению непосредственно предмета внедрения.

Содержание. На настоящем этапе происходит выработка состояния готовности внедрить программу в образовательное учреждение, необходимо подобрать и произвести расстановку субъектов внедрения.

Методы: тренинги, беседы, обсуждения.

Формы: индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения программы, работа психологической службы образовательного учреждения, участие в семинарах с похожей тематикой.

Количество участников: 1. Время проведения – октябрь.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения.

2.2. Создать положительную реакцию на предмет внедрения программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования у преподавательского состава факультета психологии.

Содержание. Здесь необходимо заниматься продвижением передового опыта по внедрению инновационной программы в образовательное учреждение, также нужно отметить актуальность такого внедрения.

Методы: обсуждения, беседы, выпуски стенгазет на темы, связанные с предметом внедрения.

Формы: семинары, изучение важнейшего опыта внедрения инновационных технологий в образовательное учреждение, творческая деятельность.

Количество участников: 5 и более. Время проведения – сентябрь – октябрь.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения.

2.3. Создать положительную реакцию на предмет внедрения программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования у заинтересованных субъектов вне факультета психологии.

Содержание. Здесь необходимо заниматься продвижением передового опыта по внедрению инновационной программы в образовательное учреждение. Такая пропаганда происходит вне факультета психологии.

Методы: различные выставки, семинары, консультации, научно-исследовательская работа, конгрессы и конференции.

Формы: участие в конгрессах, конференциях, семинарах по теме предмета внедрения, статьи, посещение выставок.

Количество участников: 5 и более. Время проведения – сентябрь – октябрь.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения.

2.4. Создать веру в собственные силы по внедрению инновационной программы на факультете психологии.



Содержание. На этом этапе происходит психологический подбор субъектов внедрения, их расстановка, исследование их психологического паспорта. Необходимо произвести анализ собственного состояния по теме внедрения.

Методы: постановка проблемы, обсуждение, тренинг развития, консультации с научным руководителем диссертационного исследования.

Формы: самоанализ, беседы, консультации.

Количество участников: 1. Время проведения – сентябрь – ноябрь.

Ответственные: психолог.

3. Этап изучения предмета внедрения программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

3.1. Изучить документы и материалы, соответствующие теме предмета внедрения.

Содержание. Этот этап подразумевает изучение документов и необходимых материалов по программе формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования, изучение документации Вуза и факультета психологии.

Методы: семинары, работа с литературой и информационными источниками.

Формы: фронтальная работа.

Количество участников: 1. Время проведения – декабрь.

Ответственные: психолог.

3.2. Изучить сущность содержания программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

Содержание. Здесь необходимо изучить системный подход к предмету внедрения, освоить принципы и задачи, формы и методы.

Методы: семинары, тренинги.

Формы: фронтально, в ходе самообразования.

Количество участников: 1. Время проведения – январь.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения.

3.3. Рассмотреть методику внедрения формирующей программы.

Содержание. На этом этапе необходимо изучить системный подход в работе над программой формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

Методы: семинары, тренинги.

Формы: фронтально, в ходе самообразования.

Количество участников: 1. Время проведения – февраль.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения.

4. Этап предварительного освоения предмета внедрения программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

4.1. Создать инициативную группу для предварительного внедрения темы.

Содержание. На этом этапе стоит задача определить состав инициативной группы. Происходит организационная работа, изучаются психологические портреты субъектов внедрения.

Методы: наблюдение, обсуждение, анализ, собеседование.

Формы: уроки, тематические мероприятия.

Количество участников: 6 и более. Время проведения – апрель.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения, научный руководитель диссертационного исследования.

4.2. Закрепить и расширить знания, полученные на предшествующем этапе.

Содержание. Здесь необходимо изучить теории предмета и методики внедрения.

Метод: самообразование, обсуждение, научно-исследовательская работа.

Формы: беседы, консультации, работа психологической службы образовательного учреждения.

Количество участников: 1. Время проведения – апрель.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения.

4.3. Предоставить инициативной группе условия для благополучного освоения методики внедрения формирующей программы.

Содержание. На этом этапе оцениваются созданные условия для предварительного внедрения инновационной программы.

Методы: рассмотрение состояния дел в Вузе на факультете психологии по теме внедрения программы, обсуждения, экспертная оценка, самооаттестация.

Формы: собрание, изучение документации Вуза, факультета психологии.

Количество участников: 1. Время проведения – май.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения.

4.4. Оценить работу методики внедрения формирующей программы.

Содержание. На этом этапе идет работа инициативной группы согласно новой методике.

Методы: оценка состояния дел в Вузе, исправления методики.

Формы: посещение занятий, внеурочные формы работы.

Количество участников: 5 и более. Время проведения – 1-е полугодие.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения, инициативная группа по внедрению программы.

5. Этап всеобщего освоения предмета внедрения программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

5.1. Привлечь преподавательский состав факультета психологии к внедрению программы.

Содержание. На этом этапе необходимо провести анализ работы инициативной группы.

Методы: информирование о результатах работы по инновационной программе, тренинги.

Формы: совещания, работа психологической службы факультета.

Количество участников: 1. Время проведения – январь.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения, инициативная группа по внедрению программы.

5.2. Развить знания и умения, сформированные на предшествующем этапе.

Содержание. Здесь происходит обновление и повторение знаний о программе внедрения.

Методы: обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, тренинги, работа психологической службы образовательного учреждения.

Формы: наставничество, консультации, семинар, работа психологической службы Вуза.

Количество участников: 1. Время проведения – январь – март.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения, инициативная группа по внедрению программы.

5.3. Обеспечить необходимые условия для всеобщего внедрения формирующей программы.

Содержание. На этом этапе необходимо провести анализ условий для всеобщего внедрения формирующей программы, оценить их состояние.

Методы: изучение состояния дел в образовательном учреждении по теме внедрения программы, обсуждения, работа психологической службы Вуза.

Формы: собрание, анализ документов образовательного учреждения.

Количество участников: 1. Время проведения – май.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения.

5.4. Освоить преподавательскому составу программу внедрения.

Содержание. Здесь происходит всеобщее освоение программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

Методы: наставничество, обмен опытом, оценка и коррекция технологии внедрения программы.

Формы: совещания, консультации, работа методических объединений и психологической службы.

Количество участников: 1. Время проведения – январь.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения.

6. Этап совершенствования работы над программой формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предшествующем этапе.

Содержание. На этом этапе необходимо совершенствовать знания и умения, используя системный подход.

Методы: наставничество, обмен опытом, исправление методики.

Формы: конференция, конгресс по теме программы, анализ материалов, работа психологической службы образовательного учреждения.

Количество участников: 1. Время проведения – январь.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения.

6.2. Создать условия совершенствования методики работы по внедрению программы.

Содержание. Здесь изучается зависимость полученного результата по первому полугодю от созданных условий для внедрения инновационной программы.

Методы: анализ состояния дел в образовательном учреждении по предмету внедрения, обсуждение, доклад.

Формы: собрание, исследование документации образовательного учреждения.

Количество участников: 1. Время проведения – январь.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения.

6.3. Улучшать методику освоения внедрения формирующей программы.

Содержание. На данном этапе происходит формирование общего методического обеспечения для освоения инновационной программы.

Методы: анализ состояния дел в образовательном учреждении по теме внедрения программы, методическая работа.

Формы: методическая работа, работа психологической службы образовательного учреждения.

Количество участников: 3 и более. Время проведения – сентябрь – декабрь.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения.

7. Этап популяризации и распределения ведущего опыта освоения внедрения программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

7.1. Исследовать и синтезировать опыт внедрения формирующей программы.

Содержание. На этом этапе необходимо изучить и синтезировать опыт работы образовательного учреждения по инновационной программе.

Методы: наблюдение, посещение занятий, изучение документов образовательного учреждения.

Формы: стенды, буклеты, внеурочная работа.

Количество участников: 5 и более. Время проведения – сентябрь – декабрь.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения.

7.2. Произвести наставничество над другими образовательными учреждениями.

Содержание. Необходимо подготовить психологов и преподавателей других учреждений работе по внедрению инновационной программы.

Методы: наставничество, обмен опытом, консультации, семинары.

Формы: выступление на семинарах, работа психологической службы Вуза.

Количество участников: 1 – 2. Время проведения – март – май.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения.

7.3. Осуществить распространение ведущего опыта по внедрению программы в образовательное учреждение.

Содержание. На этом этапе происходит распространение программы за пределами Вуза.

Методы: выступления на семинарах, конференциях, конгрессах, научная и творческая деятельность.

Формы: участие в конференциях, конгрессах, написание статей и научной работы по внедрению программы.

Количество участников: 1 – 3. Время проведения – январь – февраль.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения.

7.4. Сохранить и усилить традиции работы над темой программы, которые сложились на предшествующих этапах.

Содержание. Здесь делается анализ динамики работы над темой формирующей программы. Идет научная работа по теме предмета внедрения.

Методы: наблюдение, анализ, работа психологической службы образовательного учреждения, научная деятельность.

Формы: изучение последующего опыта внедрения программы в различных образовательных учреждениях, семинары, написание научной работы по теме формирующей программы, написание статей.

Количество участников: 2 и более. Время проведения – октябрь – февраль.

Ответственные: психолог, администрация образовательного учреждения.

Исходя из изученного материала и проведенного эксперимента, мы можем сформулировать рекомендации для педагогов (преподавателей психологического факультета) с целью повышения мотивации профессиональной деятельности у студентов:

1. Преподавателям рекомендуется постоянно способствовать осознанию и анализированию студентами их профессиональных мотивов. Для этого можно создать некий план, по которому будет происходить анализ практических и лекционных занятий. Подобный анализ занятий будет способствовать развитию аналитического мышления студентов, и при помощи этого анализа могут быть выявлены некоторые профессиональные мотивы. Для аналитического разбора занятий студентам необходимо обратить внимание на свою способность анализировать поставленные перед ними задачи и полученный результат. Также при анализе своей деятельности студенты должны внимательно изучить структуру самих занятий, логику изложения ими какого-либо материала, а также при публичных выступлениях дать характеристику своему контакту с аудиторией. Здесь перечислены наиболее важные направления, этот список можно будет продолжить.



2. Немаловажным является личность самого преподавателя. Интерес студентов к предмету, их уровень психолого-педагогической грамотности, а также и некоторые мотивы к учебе во многом зависят от преподавателя. Именно поэтому, для более эффективной подготовки будущих психологов образования, необходимо уделять большое внимание личностям преподавателей. Тут необходимо обратить внимание на индивидуальный стиль деятельности преподавателя. При возможности рекомендуется способствовать совершенствованию этого стиля. Для изучения особенностей индивидуального стиля преподавателя можно использовать вопросник А.К. Марковой, А.Я. Никоновой. Он позволяет проанализировать ориентацию преподавателя на свою деятельность, которая может быть направлена либо на сам процесс деятельности, либо на результат этой деятельности. Также этот вопросник предоставляет возможность охарактеризовать стиль индивидуальной деятельности преподавателя, а именно определить его гибкость, устойчивость, переключаемость и т.п., определить результативность обучения студентов, а также позволяет выявить интерес студентов к предметам.

3. Существует важная проблема касательно самостоятельной работы студентов-психологов. Самостоятельная работа будущих психологов образования должна быть организована таким образом, чтобы процесс и результаты ее выполнения способствовали развитию будущего специалиста в обретении и применении профессиональной компетентности [14].

При организации самостоятельной работы будущих психологов образования необходимо учитывать их профессиональную позицию, определить в какой форме будет проходить контроль над результатами этой работы. Успех самостоятельной работы во многом зависит от способности студентов и преподавателей вести диалог, от их установки на сотрудничество.

4. Для формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования необходимо уделить внимание и

совместно-распределенной деятельности студентов. Роль совместно-распределенной деятельности достаточно велика. В процессе этой деятельности происходит решение задач относительно развития и формирования мотивации, взаимоотношений между будущими специалистами, происходит выработка профессиональных установок. Совместно-распределенная деятельность является одной из эффективных способов организации учебного процесса.

5. Важным направлением в процессе формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования является организация их научно-исследовательской деятельности. Занятие наукой помогает студентам реализовать полученные знания и умения в творческой деятельности, приобрести исследовательский опыт. В результате научной деятельности студенты могут осознать важность непрерывного профессионального образования. Кроме того, научная деятельность оказывает помощь при подготовке курсовых и дипломных работ, различных докладов и рефератов, при написании эссе, и т.д. [14].

6. Рекомендуются на занятиях использовать творческие задания, например, оформление дневника «Личностного и профессионального самоизучения». Это задание является одним из эффективных для формирования профессиональной мотивации. Также можно назвать еще несколько творческих заданий, выполнение которых способствует развитию мотивации. К ним относят: выявление основных путей профессионального развития; поиск диагностических методик, направленных на личностное развитие, и применение их; сбор материала для проведения тренингов по профессиональному развитию, и их проведение, и т.д. Выполнение подобных заданий обеспечивает студентов необходимыми навыками для развития самосовершенствования и самопознания.

7. Проводя анализ положительной и отрицательной мотивации, необходимо сказать, что в случае отсутствия больших способностей к обучению и при наличии высокой положительной мотивации, эта мотивация

может сыграть компенсирующую роль. Но, стоит отметить, что в случае наличия даже очень больших способностей, они не заменят отсутствие мотивации к обучению. Поэтому рекомендуется уделять большое внимание именно развитию и формированию мотивации.

Итак, процесс формирования профессиональной мотивации будущих психологов образования предполагает не только выявление уровня профессиональной мотивации студентов, но также включает в себя разработку рекомендаций для преподавателей, обеспечивает их внедрение. Среди рекомендаций по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности можно выделить использование на занятиях различных творческих заданий, организовывать ролевые игры, способствующие развитию мотивации и профессиональному саморазвитию. Кроме того, рекомендуется выстраивать совместную деятельность преподавателей и студентов, организовывать самостоятельно-распределенную работу студентов, повышать интерес к научной деятельности и т.д.

Таким образом, с целью сохранения позитивных тенденций опытно-экспериментального исследования была разработана технологическая карта внедрения результатов исследования программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования в практику и составлены рекомендации для преподавателей факультета психологии по повышению уровня профессиональной мотивации студентов.

### Выводы по 3 главе

Таким образом, была составлена и реализована программа по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования. Цель программы: способствовать формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

Задачи программы:

- способствовать осознанию будущими психологами образования собственных личностных качеств и развитию профессионально важных качеств;

- способствовать осознанию важности учебной деятельности для собственной личности и будущей профессиональной деятельности;

- повысить у студентов ориентацию на деловую направленность как одну из важных составляющих профессии психолога образования;

- сформировать у студентов положительное отношение к учебному процессу.

В программе были использованы ролевые игры и игры-разминки, индивидуальная и групповая работа, применялось тестирование. Программа включает 8 занятий.

В программе по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования приняли участие 65 % испытуемых (17 человек), у которых по итогам констатирующего эксперимента уровень учебно-профессиональной мотивации находился на низком и среднем уровнях.

По завершению проведения формирующей программы, было проведено повторное тестирование по трем методикам:

- методика диагностики учебной мотивации студентов А.А. Реан, В.А. Якунин, модификация Н.Ц. Бадмаевой;

- методика «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» Н. П. Фетискин;

- методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир, модификация А.А. Реана).

Обобщая полученные результаты по проведенным методикам, можно сделать выводы:

До проведения формирующего эксперимента у будущих психологов образования преобладал учебно-познавательный мотив (42 %), после проведения программы этот показатель снизился до 31 % (8 человек).

У 27 % (7 человек) испытуемых до проведения формирующей программы преобладал мотив творческой самореализации, после программы этот показатель также немного понизился до 19 % (5 человек).

У 15 % (4 человека) до программы преобладал коммуникативный мотив, после этот мотив снизился до 11,5 % (3 человека).

У 4 % (1 человек) до прохождения формирующей программы было выявлено преобладание мотива избегания, после прохождения программы показатель этого мотива стал равен 0 % (0 человек). У 4 % (1 человек) до прохождения формирующей программы преобладал мотив престижа, после прохождения программы этот показатель возрос до 11,5 % (3 человека). У 4 % (1 человек) испытуемых до проведения формирующей программы преобладал профессиональный мотив, после проведения программы показатель этого мотива возрос до 23 % (6 человек). У 4 % (1 человек) до программы преобладал социальный мотив, после показатель этого мотива не изменился и остался равен 4 % (1 человек).

Высокий уровень профессионально-педагогической мотивации у будущих психологов образования остался прежним (35 %).

Средний уровень до прохождения формирующей программы был выявлен у 42 % (11 человек), после повысился до 50 % (13 человек).

Низкий уровень профессионально-педагогической мотивации был зафиксирован у 23 % (6 человек), после прохождения программы он снизился до 15 % (4 человека).

По завершению реализации программы по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования возросла доля студентов от общей выборки, для которой характерен положительный мотивационный комплекс, теперь она составляет 57,69 % (15 человек). То есть, после прохождения нашего тренинга, выросло количество испытуемых, для которых большое значение имеет сама деятельность, и эффективный результат от нее. Для таких студентов любые трудности становятся лишь способом проверки собственных сил, и способствуют личностному росту.

Промежуточным мотивационным комплексом обладают 30,77 % (8 человек) испытуемых, также как до реализации программы.

Отрицательный мотивационный комплекс по завершению формирующего эксперимента продемонстрировало 11,54 % (3 человека) респондентов.

Внутренняя мотивация (ВМ) доминирует у 61,54 % (16 человек), что на 3,85% (1 человек) больше, чем до проведения формирующей программы.

Внешняя положительная мотивация (ВППМ) после формирующего эксперимента доминирует у 26,92 % (7 человек). Внешняя отрицательная мотивация (ВОМ) – у 11,54 % (3 человека), что на 7,69 % (2 человека) меньше, чем до реализации программы.

Для статистической обработки результатов опытно-экспериментальной работы нами применялся Т-критерий Вилкоксона. В ходе расчетов было установлено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости ( $T_{эмп} = 20$ ), и мы можем сделать вывод, что изменения сдвигов в сторону повышения уровня мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования статистически значимы.

На основе полученных результатов исследования нами разработаны рекомендации преподавателям факультета психологии по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования. В заключении нами была разработана технологическая карта внедрения результатов исследования программы в практику. Технологическая карта подробно рассказывает, каким образом происходила разработка формирующей программы, и показывает, как происходит ее внедрение в практику.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, было проведено опытно-экспериментальное исследование в рамках написания выпускной квалификационной работы. Исследование проводилось в три этапа: подготовительно-поисковый, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий.

В исследовании мы применили системный подход (В.И. Долгова), а также личностный и индивидуально-дифференцированный подход (В.В. Буянова, Д.А. Водопьянов, Е.Ю. Клепцова и др.).

В работе нами были соблюдены принципы государственной политики в сфере образования, принципы дидактики (И.А. Остепенко) и принципы психолого-педагогической коррекции (Ю.А. Таболова).

В результате проведенной работы была достигнута цель исследования – теоретически обоснована и экспериментально проверена программа формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

Решены задачи исследования:

1. Изучен феномен мотивации профессиональной деятельности психолого-педагогических исследований.
2. Выявлены особенности мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.
3. Сконструирована модель управления процессами формирования мотивации профессиональной деятельности будущих педагогов образования.
4. Определены этапы, методы и методики исследования.
5. Охарактеризована выборка и проанализированы результаты констатирующего эксперимента.
6. Составлена программа по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

7. Проанализированы результаты опытно-экспериментального исследования формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

8. Составлены психолого-педагогические рекомендации для педагогов по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

9. Создана технологическая карта внедрения результатов исследования программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

Мотивация профессиональной деятельности – это сложное образование, состоящее из совокупности профессионально-ценностных ориентаций, мотивов личности, побуждающих к выполнению профессиональной деятельности.

Для организации исследования было составлено «Дерево целей». Для решения задач исследования была разработана модель формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

Результатом процесса формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования будем считать изменение мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

В нашем исследовании мы использовали методы и методики: 1. Теоретические – анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, синтез, моделирование, целеполагание. 2. Эмпирические – констатирующий и формирующий эксперименты, тестирование по методикам: методика диагностики учебной мотивации студентов А.А. Реан, В.А. Якунин, модификация Н.Ц. Бадмаевой; методика «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» Н. П. Фетискин; методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир, модификация А.А. Реана). 3. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона.



Проанализировав результаты исследования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования, можно сделать вывод о том, что у будущих психологов образования наиболее выражены мотивы учения (42 %), творческой самореализации (27 %) и коммуникативные (15 %). У испытуемых преобладает средний уровень профессиональной мотивации, который выявлен у 42 % (11 человек); высокий уровень мотивации выявлен у 35 % (9 человек); низкий уровень профессиональной мотивации выявлен у 23 % (6 человек). 50 % респондентов (13 человек) имеет положительный мотивационный комплекс. Такие студенты мотивированы самим содержанием своей профессиональной деятельности, стремлением достичь в ней высоких результатов. У 19,23 % (5 человек) испытуемых выявлен отрицательный мотивационный комплекс (ОМК). Эти студенты часто проявляют неуверенность в себе, боятся критики, слабо верят в возможность добиться успеха. Оставшиеся 30,77 % (8 человек) имеют иные сочетания профессиональной мотивации, которые являются промежуточными между положительным и отрицательным мотивационным комплексом. Для 57,69 % (15 человек) доминирующей является внутренняя мотивация (ВМ), у 23,08 % (6 человек) доминирует внешняя положительная мотивация (ВПМ), а у 19,23 % (5 человек) – внешняя отрицательная мотивация (ВОМ).

Результаты, полученные после диагностики по методикам позволили определить актуальный уровень мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования и расставить акценты при разработке программы по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

По завершению констатирующего эксперимента, была составлена и реализована программа по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования. В программе приняли участие 65 % испытуемых (17 человек), у которых по итогам

констатирующего эксперимента уровень профессиональной мотивации находился на низком и среднем уровнях.

Цель программы: способствовать формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.

Задачи программы:

- способствовать осознанию будущими психологами образования собственных личностных качеств и развитию профессионально важных качеств;

- способствовать осознанию важности учебной деятельности для собственной личности и будущей профессиональной деятельности;

- повысить у студентов ориентацию на деловую направленность как одну из важных составляющих профессии психолога образования;

- сформировать у студентов положительное отношение к учебному процессу.

В программу заложены дисциплинарные дискурсивные практики, лекции с обсуждениями, участие в конкурсах, ролевые игры, игры-разминки, игры-ледоколы, индивидуальная и групповая работа, первичное и вторичное тестирование.

После проведения формирующей программы, было проведено повторное тестирование. Полученные данные сравнили с результатами констатирующего эксперимента.

До проведения формирующего эксперимента у будущих психологов образования преобладал учебно-познавательный мотив (42 %), после проведения программы этот показатель снизился до 31 % (8 человек).

У 27 % (7 человек) испытуемых до проведения формирующей программы преобладал мотив творческой самореализации, после программы этот показатель также немного понизился до 19 % (5 человек).

У 15 % (4 человека) до программы преобладал коммуникативный мотив, после этот мотив снизился до 11,5 % (3 человека).

У 4 % (1 человек) до прохождения формирующей программы было выявлено преобладание мотива избегания, после прохождения программы показатель этого мотива стал равен 0 % (0 человек). У 4 % (1 человек) до прохождения формирующей программы преобладал мотив престижа, после прохождения программы этот показатель возрос до 11,5 % (3 человека). У 4 % (1 человек) испытуемых до проведения формирующей программы преобладал профессиональный мотив, после проведения программы показатель этого мотива возрос до 23 % (6 человек). У 4 % (1 человек) до программы преобладал социальный мотив, после показатель этого мотива не изменился и остался равен 4 % (1 человек).

Высокий уровень профессионально-педагогической мотивации у будущих психологов образования остался прежним (35 %).

Средний уровень до прохождения формирующей программы был выявлен у 42 % (11 человек), после повысился до 50 % (13 человек).

До прохождения программы, низкий уровень профессионально-педагогической мотивации был выявлен у 23 % (6 человек), после этот показатель снизился до 15 % (4 человека).

По завершению реализации программы по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования возросла доля студентов от общей выборки, для которой характерен положительный мотивационный комплекс, теперь она составляет 57,69 % (15 человек). То есть, после прохождения нашего тренинга, выросло количество испытуемых, для которых большое значение имеет сама деятельность, и эффективный результат от нее. Для таких студентов любые трудности становятся лишь способом проверки собственных сил, и способствуют личностному росту.

Промежуточным мотивационным комплексом обладают 30,77 % (8 человек) испытуемых, также как до реализации программы.

Число студентов с отрицательным мотивационным комплексом, показавших по завершению формирующего эксперимента, составило 3 человека, что составляет 11,54 % от общей выборки. До проведения

программы доля таких студентов была чуть выше. Таким образом, здесь также наблюдается хоть небольшая, но положительная динамика.

Внутренняя мотивация (ВМ) доминирует у 61,54 % (16 человек), что на 3,85 % (1 человек) больше, чем до реализации программы.

Внешняя положительная мотивация (ВППМ) после формирующего эксперимента доминирует у 26,92 % (7 человек). Внешняя отрицательная мотивация (ВОМ) – у 11,54 % (3 человека), что на 7,69 % (2 человека) меньше, чем до проведения формирующей программы.

Для статистической обработки результатов опытно-экспериментальной работы нами применялся Т-критерий Вилкоксона (для методики «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» Н. П. Фетискин). В ходе расчетов было установлено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости ( $T_{эмп} = 20$ ), и мы можем сделать вывод, что изменения сдвигов в сторону повышения уровня мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования статистически значимы.

На основе полученных результатов исследования нами разработаны рекомендации педагогам (преподавателям факультета психологии) по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования. В заключении нами была создана технологическая карта внедрения результатов исследования программы в практику. Технологическая карта подробно рассказывает, каким образом происходила разработка формирующей программы, и показывает, как происходит ее внедрение в практику.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Агасиева, Н.М. Профессиональная мотивация как движущий фактор развития профессионализма и личности студентов [Электронный ресурс] / Агасиева Наида // В сборнике: Актуальные проблемы развития современной науки и образования Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. – 2018. – С. 97-98. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32632887>
2. Акимова, А.В. Об исследовании динамики мотивации профессиональной педагогической деятельности у студентов в процессе обучения [Электронный ресурс] / А.В. Акимова, С.А. Боросан, К.А. Сидоровская // Образовательный процесс. – 2019. – № 3 (14). – С. 8-12. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37600932>
3. Алиева, Ч.Г. Особенности мотивации учебно-профессиональной деятельности студентов вуза [Электронный ресурс] / Алиева Ч. // Интеллектуальные ресурсы - региональному развитию. – 2017. – № 1-2. – С. 33-38. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35143630>
4. Банных, Г.А. Особенности адаптации первокурсников к образовательному процессу в Вузе [Электронный ресурс] / Г.А. Банных, А.М. Тихомирова // В сборнике: Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования сборник материалов конференции. Редакционная коллегия: Грунт Е.В., Меренков А.В., Рыбцова Л.Л., Старшинова А.В. – 2016. – С. 1004-1010. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26671041>
5. Бедарева, К.А. Психологическое сопровождение профессионального становления студентов-психологов первого курса [Электронный ресурс] / Бедарева Кристина // Электронный научный журнал. – 2016. – № 10-2 (13). – С. 208-211. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=27341739>
6. Борисова, И.И. Подходы к изучению профессиональной мотивации [Электронный ресурс] / Борисова Ирина // В сборнике: Проблемы качества

образования психолого-педагогические аспекты гуманитарной культуры общества. управление в региональных социально-экономических системах // Сборник докладов XVII научно-практической конференции преподавателей, студентов, аспирантов и молодых ученых. – 2016. – С. 61-66. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29081582>

7. Бородина, И.И. Особенности динамики мотивации профессиональной подготовки будущих психологов [Электронный ресурс] / Бородина Инна // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. Серия: Педагогика. Психология. – 2018. – № 1 (11). – С. 96-102. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35044243>

8. Будякова, Т.П. Основы общей психологии [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Будякова Татьяна. – Елец: Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина, 2018. – 59с.

9. Буянова, В.В. Развитие профессиональной мотивации студентов педагогического Вуза [Электронный ресурс] / В.В. Буянова, Н.В. Батина // Актуальные проблемы и перспективы развития современной психологии. – 2019. – № 1. – С. 133-137. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42356353>

10. Бывшева, М.В. Психология. Практика [Текст]: учебное пособие / М.В. Бывшева, И.С. Бухарова, Е.А. Царегородцева. – Москва, 2019. – сер. 11 Университеты России (2-е изд., пер. и доп). – 208 с.

11. Водопьянов, Д.А. Влияние профессиональной мотивации психологов на уровень их психологической готовности к профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / Водопьянов Дмитрий // Акмеология. – 2017. – №1 (61). – С. 53-58. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32659207>

12. Воробьев, Н.Б. Особенности мотивации профессиональной деятельности студентов педагогического вуза [Электронный ресурс] / Н.Б. Воробьев, А.В. Лабазова // Физическая культура, спорт и здоровье. – 2018. –

№ 31. – С. 10-12. – Режим доступа:  
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35340285>

13. Воронина, Т.Н. Особенности мотивации учебно-профессиональной деятельности современных студентов [Электронный ресурс] / Т.Н. Воронина, А.С. Лукьянов // Современные наукоемкие технологии. – 2016. – № 11-1. – С. 82-85. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=27412014>

14. Ганичева, И.А. Развитие профессиональной мотивации бакалавров психолого-педагогического образования в процессе обучения в вузе [Электронный ресурс] / Ганичева Ирина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – №1. – С. 36–40. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26247586>

15. Головкин, А.Д. Система методов в научных исследованиях [Электронный ресурс] / А.Д. Головкин, Н.В. Харькова // Научный электронный журнал Меридиан. – 2020. – № 4 (38). – С. 84-86. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41869190>

16. Гончаров, В.Н. Мотивация студентов высших учебных заведений [Электронный ресурс] / В.Н. Гончаров, Е.Ю. Шалевская // Вестник Луганского национального университета имени Тараса Шевченко. – 2017. – №1 (3). – С. 55 – 58. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35428875>

17. Григорьева, Н.В. Исследование мотивационных предпочтений студентов-первокурсников педагогического Вуза [Электронный ресурс] / Н.В. Григорьева, О.В. Василевская // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. – 2016. – № 3 (26). – С. 72-77. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26681383>

18. Долгова, В.И. Особенности становления профессиональной Я-концепции будущих педагогов [Электронный ресурс] / В.И. Долгова, Н.И. Аркаева, Э.Ф. Ибрагимова // Современные наукоемкие технологии. – 2016. –

№ 10-2. – С. 318-321. – Режим доступа:  
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=27262422>

19. Долгова В.И. Инновационные психолого-педагогические технологии в работе со старшеклассниками [Электронный ресурс]: монография / В.И. Долгова, Е.В. Барышникова, Е.В. Попова. – М.: Издательство Перо, 2015. – Режим доступа:  
<http://elib.cspu.ru/xmlui/bitstream/handle/123456789/692/>

20. Долгова, В.И. Исследование профессионально-педагогической направленности личности студента [Электронный ресурс] / В.И. Долгова, А.А. Нуртдинова // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 6. – С. 142. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32390434>

21. Долгова, В.И. Факторный анализ развития мотивации профессиональной деятельности будущих педагогов-психологов [электронный ресурс] / В.И. Долгова, Г.Ю. Гольева // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2016. – №5. – С. 117-121. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26486384>

22. Дьяченко, В.Г. Динамика формирования профессиональных мотиваций студентов [Электронный ресурс] / В.Г. Дьяченко, О.В. Лемещенко, С.А. Литвинцева // Власть и управление на Востоке России. – 2017. – №2 (79). – С. 63-74. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29952888>

23. Ельцова, Ю.Е. Мотивы выбора педагогической профессии студентами первого курса [Электронный ресурс] / Ельцова Ю. // Студенческая наука и XXI век. – 2017. – № 15. – С. 251-253. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32663400>

24. Загной, Т.В. Социально-психологические аспекты мотивации учебно-профессиональной деятельности студентов-спортсменов [Электронный ресурс] / Загной Татьяна // Вестник Луганского национального университета имени Тараса Шевченко. – 2018. – № 1 (18). – С. 67-75. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36914938>



25. Зеер, Э.Ф. Стратегические ориентиры подготовки педагогических кадров для системы непрерывного профессионального образования [Электронный ресурс] / Э.Ф. Зеер, В.С. Третьякова, В.И. Мирошниченко // Образование и наука. – 2019. – № 6. – С. 93-121. – Режим доступа: <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-6-93-121>

26. Зонова, В.Е. Профессиональная мотивация как фактор успешности обучения в вузе [Электронный ресурс] / Зонова Виктория // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2016. – Т. 5. – № 1. – С. 119-121. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27380837>

27. Зотова, Т.Г. Проблематика исследования мотивации [Электронный ресурс] / Зотова Татьяна // В сборнике: Прикладная психология: современное состояние, эффективность исследований, перспективы развития. Сборник материалов Международной научно-практической конференции XII Левитовские чтения. – 2017. – С. 73-75. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30043574>

28. Иванников, В.А. О природе мотивации трудовой деятельности [Электронный ресурс] / Иванников Вячеслав // Вопросы психологии. – 2017. – № 4. – С. 129-136. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32324603>

29. Ивлева, Е.В. Психолого-педагогическое исследование структуры мотивации познавательно-исследовательской деятельности учащихся [Электронный ресурс] / Е.В. Ивлева, А.А. Ковалевская, Ф.И. Храмцова // В книге: Интеллектуальный потенциал молодежи как фактор инновационного развития Республики Беларусь Храмцова Ф.И., Полетаев С.А., Дулуб А.М. Коллективная монография. Филиал Российского государственного социального университета в г. Минске, Гродненская городская гимназия. – Минск, 2016. – С. 163-173. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25938247>

30. Ильина, Е.Р. Мотивационный профиль студентов – будущих педагогов-музыкантов [Электронный ресурс] / Ильина Елена // Межкультурное взаимодействие в современном музыкально-

образовательном пространстве. – 2018. – № 15. – С. 96-100. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35411633>

31. Казанцева, С.П. Модель формирования профессионально-педагогической направленности у будущих учителей в контекстном обучении [Электронный ресурс] / Казанцева Светлана // Мир науки, культуры, образования. – 2015. – № 1 (50). – С. 34-36. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23135799>

32. Кедярова, Е.А. Особенности ценностно-мотивационной сферы личности психологов и психиатров [Электронный ресурс] / Е.А. Кедярова, М.Ю. Уварова, Н.И. Чернецкая, О.А. Шумовская // Российский психологический журнал. – 2019. – Т. 16. – № 1. – С. 77-102. DOI: 10.21702/rpj.2019.1.4

33. Клепцова, Е.Ю. К проблеме изучения мотивации студентов [Текст]: 4 Всеросс. науч.-практ. конф. / Е.Ю. Клепцова, Д.О. Рубцова // Молодежь и наука: актуальные проблемы психологии – Киров: Изд-во ВятГГУ, 2015. – С. 28-31 с.

34. Клепцова Е. Ю. Проблемы мотивации студентов вуза [Электронный ресурс] / Е.Ю. Клепцова, Д.О. Рубцова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – №Т32. – С. 60–66. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26638245>

35. Ковалев, Б.П. Мотивационные предпочтения студентов с различной профессиональной направленностью в учебной деятельности [Электронный ресурс] / Б.П. Ковалев, О.Е. Мальцева // Научные труды Республиканского института высшей школы. – 2017. – № 17-3. – С. 146-153. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30009827>

36. Кошелева, Л.Ю. К проблеме профессионального самоопределения и профессиональной мотивации студентов педагогического вуза [Электронный ресурс] / Кошелева Лидия // Вестник Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова. – 2015. – № 14. – С. 118-120. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26528171>

37. Кошукова, Г.Н. Система ранжирования студентов как механизм повышения мотивации обучения [Текст] / Г.Н. Кошукова, и др. // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2015. – № 4-4. – С. 116-118.

38. Крылова, А.В., Методика исследования мотивации и установки на профессиональную деятельность у студентов [Электронный ресурс] / А.В. Крылова, И.А. Игнаткова // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2017. – № 1-2. – С. 323-326. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28385085>

39. Крылова, А.В. Формирование мотивации и установки на профессию у студентов физкультурных вузов: контекстный подход [Электронный ресурс] / А.В. Крылова, И.А. Игнаткова, В.М. Крылов // Научно-спортивный вестник Урала и Сибири. – 2017. – №1 (13). – С. 17-24. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28201226>

40. Кузьменко, А.Ф. Роль мотивации в формировании профессиональных компетенций будущих специалистов [Электронный ресурс] / Кузьменко Анатолий // Вестник научных конференций, 2015. – № 3-5 (3). – С. 68-69. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25327002>

41. Кустова, В.В. Психологические проблемы мотивации будущей профессиональной деятельности студентов вуза [Электронный ресурс] / В.В. Кустова, Д.С. Журавлев, А.Ю. Белоусова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. – № 12-1 (39). – С. 170-175. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41745447>

42. Магомедова, Е.В. Гуманитаризация высшего образования как обязательное условие профессиональной мобильности [Электронный ресурс] / Е.В. Магомедова, И.А. Остапенко // Научно-методический электронный журнал Концепт, 2016. – №Т23. – С. 51-54. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25997807>

43. Майер, П.А. Психологические механизмы развития мотивации человека [Электронный ресурс] / Майер Паулина // Молодой ученый, 2016. –

№15 (119). – С. 409-413. – Режим доступа:  
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26475505>

44. Медведева, Т.Н. Особенности учебной мотивации у студентов ВУЗа [Электронный ресурс] / Т.Н. Медведева, Е. Пешкина // Научно-методический электронный журнал «Концепт», 2015. – №Т36. – С. 16–20. – Режим доступа:  
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25056010>

45. Мердешев, Е.Г. Динамика профессиональной мотивации студентов педагогических специальностей в период обучения в вузе [Электронный ресурс] / Мердешев Евгений // В сборнике: Образование и наука в современных реалиях Сборник материалов XI Международной научно-практической конференции. – 2019. – С. 216-220. – Режим доступа:  
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41718675>

46. Меркушева, Ю.С. Развитие профессиональной мотивации студентов-психологов [Текст] / Ю.С. Меркушева, Ю.Н. Казаков // Акмеология. – 2016. – №1 (57). – С. 103-107. – Режим доступа:  
<https://elibrary.ru/item.asp?id=25842790>

47. Мешкова, И.В. Особенности учебно-профессиональной мотивации студентов педагогического вуза с разным уровнем психологической готовности к проектированию индивидуальной образовательной траектории [Электронный ресурс] / Мешкова Ирина // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2016. – № 6. – С. 142-148. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26696658>

48. Михеев, В.А. Психология профессионального самоопределения и помогающие психотехники [Электронный ресурс] / Михеев Вячеслав // Мир психологии. – 2016. – № 4 (88). – С. 75-86. – Режим доступа:  
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28947798>

49. Монгуш, Ч.Н. Особенности мотивационных компонентов профессионального самоопределения студентов юношей и девушек [Электронный ресурс] / Монгуш Чочагай // Успехи современной науки. –

2017. – Т. 5. – № 4. – С. 145-150. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29317903>

50. Мошуров, И.П. Исследование мотивации студентов медицинского вуза [Электронный ресурс] / И.П. Мошуров, О.Н. Разинкова // В сборнике: Педагогика высшей медицинской школы и гуманитарные аспекты здравоохранения Сборник научных трудов к 100-летию Воронежского государственного медицинского университета имени Н.Н. Бурденко. – Воронеж, 2018. – С. 27-33. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36706272>

51. Музыченко, А.В. Развивающая помощь в профессиональном самоопределении будущих психологов [Электронный ресурс] / Музыченко Алла // Психологическое сопровождение образовательного процесса. – 2016. – Т. 2. – № 6-2. – С. 142-151. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28857470>

52. Наумова, Т.А. Развитие профессиональной мотивации студентов [Электронный ресурс] / Т.А. Наумова, А.А. Баранов, И.В. Пантюхова // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 5. – С. 388. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32664275>

53. Николаева, С. Ю. Проблема направленности личности студента и его мотивационная ориентация в профессиональной подготовке [Электронный ресурс] / Николаева Светлана // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № S28. – С. 16-20. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25049391>

54. Ольховский, Д.В. Педагогический эксперимент: методика проведения и внедрения в образовательную деятельность [Электронный ресурс] / Д.В. Ольховский, А.А. Лоскутов // Современные проблемы науки и образования. – 2018. – № 6. – Режим доступа: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=28153>

55. Опарин, А.А. Динамика ценностно-мотивационной сферы в процессе формирования социальных педагогов [Электронный ресурс] / А.А.

Опарин, Т.Г. Киселева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – №Т11. – С. 1671-1675. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26303217>

56. Остапенко, И.А. Мотивация как основное психологическое условие обучения студента вуза [Электронный ресурс] / Остапенко Ирина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – №Т40. – С. 49-53.- Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=27196468>

57. Петухова, Л.П. Особенности профессиональной мотивации студентов в процессе обучения в Вузе [Электронный ресурс] / Л.П. Петухова, С.В. Комарова, Г.В. Макарова, Л.Н. Голуб, О.В. Ковалева // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – №54-4. – С. 200 – 208. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28121594>

58. Плехоткина, К.В. Механизмы развития мотивации человека [Электронный ресурс] / К.В. Плехоткина, С.А. Банная, Е.А. Антошкина // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Гуманитарные науки. – №12. – 2018. – С. 66-67. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36915129>

59. Позднякова, Т.Г. Особенности мотивации учебной деятельности младших подростков [Электронный ресурс] / Позднякова Татьяна // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – №Т10. – С. 6-10. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23414053>

60. Приписнова, В.В. Особенности профессиональной мотивации студентов [Электронный ресурс] / В.В. Приписнова, Н.Ю. Максимова // Гуманитарные научные исследования. – 2016. – № 2 (54). – С. 213-215. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25644792>

61. Репкина, Ю.А. Становление профессионализма педагога-психолога в условиях высшего образования [Электронный ресурс] / Репкина Юлия // Вопросы педагогики. – 2019. – № 5-2. – С. 269-272. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38229171>

62. Родина, О.Н. Профессиональная мотивация и успешность профессионализации психологов [Электронный ресурс] / О.Н. Родина, П.Н. Прудков // Мир психологии. – 2016. – №4 (88). – С. 153-167. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28947813>

63. Русякова, Е.Е. Социально-психологические аспекты волонтерской деятельности студентов-психологов [Электронный ресурс] / Е.Е. Русякова, Е.М. Разумова, Е.Ю. Шпаковская // Перспективы науки и образования. – 2019. – № 1 (37). – С. 301-315. DOI: 10.32744/pse.2019.1.22

64. Ряписов, Н.А. Мотивационные аспекты управления учебной деятельностью студентов педагогического Вуза [Электронный ресурс] / Н.А. Ряписов, М.В. Старкова // Сибирский педагогический журнал. – 2018. – № 5. – С. 54-61. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36403771>

65. Савченков, А.В. Устойчивая мотивация к осуществлению педагогической деятельности как компонент профессиональной гибкости будущих педагогов [Электронный ресурс] / Савченков Алексей // Science for Education Today. – 2020. – Т. 10. – № 1. – С. 43-61. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42525585>

66. Симонова, В.В. Особенности адаптации первокурсников к обучению в педагогическом университете [Электронный ресурс] / Симонова Вера // Известия института педагогики и психологии образования. – 2018. – № 2. – С. 100-106. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35260922>

67. Скобина, Е.А. Мотивация учебной деятельности студентов юридического факультета [Электронный ресурс] / Скобина Елена // Universum: Психология и образование: электрон. научн. журн. – 2017. – № 2 (32). – С. 20-27. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28183670>

68. Соломенцев, Н.Б. Профессиональная ориентация – важный этап формирования мотивации к будущей профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / Н.Б. Соломенцев, Е.Б. Ерофеева, Е.Н. Соломенцева //

Альманах мировой науки. – 2016. – №6-1 (9). – С. 34-35. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26293462>

69. Спасибенко, А.В. Психологическая готовность студентов к предстоящей профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / Спасибенко Алена // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – №Т11. – С. 2496–2500. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26303393>

70. Таболова, Э.С. Общие проблемы формирования мотивации профессионально-учебной деятельности студентов [Электронный ресурс] / Э.С. Таболова, Ю.А. Говенко // Университетская наука. – 2016. – №2. – С. 178-188. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27430319>

71. Таболова, Э.С. Факторы формирования мотивации профессионально-учебной деятельности студентов [Электронный ресурс] / Э.С. Таболова, Ю.А. Говенко // Вестник Ессентукского института управления, бизнеса и права. – 2016. – № 13. – С. 175-186. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28961243>

72. Тарасова, И.В. Социально-психологические аспекты изучения мотивации к профессиональной деятельности студентов высшей школы [Электронный ресурс] / И.В. Тарасова, И.А. Сорокина // Мир науки. – 2018. – Т. 6. – № 3. – С. 71. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35576397>

73. Федоренко, А.В. Показатели социально-психологической адаптации студентов к учебно-профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / Федоренко Алла // В мире научных открытий. – 2015. – № 1 (61). – С. 428-440. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23056552>

74. Филатова, Е.В. Учебно-профессиональная мотивация студентов разных направлений подготовки [Электронный ресурс] / Е.В. Филатова, С.Б. Ксенофонтова // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2019. – Т. 11. – № 1. – С. 57-65. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38212888>



75. Харланова, Ю.В. Особенности профессиональной мотивации студентов педагогического вуза [Электронный ресурс] / Харланова Юлия // Наука, образование, общество. – 2016. – № 2 (8). – С. 132-137. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26638093>

76. Хусаинова, Ж.К. Мотивация как акмеологическое условие формирования профессиональной идентичности у студентов [Электронный ресурс] / Ж.К. Хусаинов, Н.А. Адельбаева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – №Т50. – С. 153–158. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=27535625>

77. Церковский, А.Л. Роль мотивации учебной деятельности в профессиональной подготовке студентов [Электронный ресурс] / Церковский Александр // В сборнике: Достижения фундаментальной, клинической медицины и фармации Материалы 74-ой научной сессии сотрудников университета. Под редакцией А.Т. Щастного. – 2019. – С. 404-406. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41745119>

78. Чемякина, А.В. Психология профессионального развития [Электронный ресурс]: учебное пособие / Чемякина Анна. – Ярославль: ЯрГУ, 2015. – 100 с. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23909603>

79. Чернецкая, Н.И. Мотивы выбора профессии медицинской сестры [Электронный ресурс] / Н.И. Чернецкая, О.И. Комолкина // Педагогический имидж. – 2017. – № 4 (37). – С. 142-148. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32312115>

80. Шабунина, В.А. Педагогическая практика студентов как основа готовности к профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / В.А. Шабунина, Ю.М. Царапкина // Вестник Учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию. – 2015. – № 2 (49). – С. 201-207. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26275140>

81. Штерензон, В.А. Исследование структуры направленности личности студента профессионально-педагогического вуза [Электронный ресурс] / В.А. Штерензон, А.В. Сажаев // Психология, социология и

педагогика. – 2015. – № 8 (47). – С. 75-84. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=24116578>

82. Шумакова, А.В. Развитие профессиональной педагогической направленности у студентов первого курса в процессе практической подготовки [Электронный ресурс] / А.В. Шумакова, С.А. Тюренкова, Е.Н. Францева // Развитие системы педагогического образования в современной России: антропологический аспект. Материалы XI Международной научно-практической конференции. / Под ред. Л.Л. Редько, С.В. Бобрышова, Е.Г. Пономарева. – 2015. – С. 184-195. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=24214058>

83. Яндульская, И.О. Роль мотивации в профессиональной деятельности будущих психологов [Электронный ресурс] / Яндульская Ирина // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. Серия: Педагогика. Психология. – 2017. – №1 (7). – С. 182-186. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28869683>

84. Agnoli, S., Runco, M.A., Kirsch, C., & Corazza, G.E. The role of motivation in the prediction of creative achievement inside and outside of school environment // *Thinking Skills and Creativity*. – 2018. – vol. 28. – pp. 167-176. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2018.05.005>

85. Aimaganbetova, O., Sagnayeva, T., Zholdassova, M., Ahmetova, M., Naurzalina, D. Empirical Research of Psychological Readiness for Student Psychologists' Professional Activity // *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. – 2015. – vol. 171. – pp. 190-197. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.106>

86. Aitkulov, S.A., Mamylna, N.V., Dolgova, V.I. Psychoemotional peculiarities of students-participants of search-and-reburial group «ETERNA» // *Teoriya i Praktika Fizicheskoy Kultury*. – 2019. – vol. 2019. – no. 2. – p. 33. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=38565053>

87. Anghelache, V. A Possible Explanatory Model for the Relationship between Teaching Motivation and Job Satisfaction // *Procedia - Social and*

Behavioral Sciences. – 2015. – vol. 180. – pp. 235-240. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.110>

88. Barrett, K.C., Morgan, G.A. Chapter One: Mastery Motivation: Retrospect, Present, and Future Directions // *Advances in Motivation Science*. – 2018. – vol. 1. – p. 39. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2018.01.002>

89. Bogluț, A., Rizeanu, S., Burtăverde, V. Vocational Guidance for Undergraduate Psychology Students. Psychometric Properties of the Questionnaire of Vocational Interests in Psychology // *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. – 2015. – vol. 187. – pp. 713-718. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.133>

90. Bogomaz S., Kozlova N., Atamanova I. University Students' Personal and Professional Development: The Socio-Cultural Environment Effect // *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. – 2015. – vol. 214. – pp. 552-558. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.759>

91. Bonneville-Roussy, A., Evans, P., Verner-Filion, J., Vallerand, R.J., Thérèse Bouffar, T. Motivation and coping with the stress of assessment: Gender differences in outcomes for university students // *Contemporary Educational Psychology*. – 2017. – vol. 48. – pp. 28-42. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2016.08.003>

92. Chilingaryan, K., Gorbatenko, R. Students' Professional Contests as a Tool for Motivation outside the Classroom // *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. – 2015. – vol. 214. – pp. 559-564. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.760>

93. Dolgova, V.I., Belikov, V.A., Kozhevnikov, M.V. Partnership as a factor in the effectiveness of practice-oriented education of students // *International Journal of Education and Practice*. – 2019. – vol. 7. – no. 2. – pp. 78-87. DOI: 10.18488/journal.61.2019.72.78.87

94. Dolgova V.I., Kutepova N.G., Kapitanets E.G., Kryzhanovskaya N.V., Melnik E.V. THE STUDY OF MOTIVATIONAL READINESS OF TEACHERS

TO IMPLEMENT INCLUSIVE EDUCATION OF CHILDREN WITH DISABILITIES // *Espacios*. – 2017. – Т. 38. – №40. – С. 9. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=31092406>

95. Dolgova V.I., Kutepova N.G., Kryzhanovskaya N.V., Bolshakova Z.M., Tulkibaeva N.N. RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' READINESS FOR INNOVATIVE ACTIVITIES AND THEIR CREATIVE POTENTIAL AND PROFESSIONAL CHARACTERISTICS // *Espacios*. – 2018. – Т. 39. – № 5. – С. 31. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35486748>

96. Dolgova V.I., Kutepova N.G., Potapova M.V., Kapitanets E.G., Kondratieva O.A. PERSONAL FACTORS OF TEACHERS MOTIVATIONAL READINESS FOR INNOVATION // *Man in India*. – 2017. – Т. 97. – №22. – С. 121-127. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35526334>

97. Dolgova, V.I., Salamatov, A.A., Potapova, M.V., Yakovleva, N.O., Yakovlev, E.V. The research of the personality qualities of future educational psychologists // *International Journal of Environmental and Science Education*. – 2016. – Т. 11. - № 17. – С. 10695–10700. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=27269413>

98. Enns, E., Shapovalova, M. Psycho-Pedagogical Model of Students' Professional Consciousness Development // *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. – 2015. – vol. 214. – pp. 385-392. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.670>

99. Jue, J., Hee, J. The professional identity, career commitment and subjective well-being of art therapy students // *The Arts in Psychotherapy*. – 2018. – vol. 57. – pp. 27-33. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1016/j.aip.2017.10.007>

100. Kass, E., Miller, E.C. Career choice among academically excellent students: Choosing teaching career as a corrective experience // *Teaching and Teacher Education*. – 2018. – vol. 73. – pp. 90-98. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.03.015>

101. Kazakova J.K., Shastina E.M. The impact of socio-cultural differences on formation of intrinsic motivation: The case of local and foreign students //

Learning and Motivation. – 2019. – vol. 65. – pp. 1-9. – Режим доступа: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0023969018302789>

102. Kleptsova, E.Y., Shubnitsyna, T.V., Kleptsov, N.N., Mishutinskaya, E.A., Tsvetkova, N.V. Psychological structure of humane interpersonal relations among the subjects of educational activity // *Espacios*. – 2018. – vol. 39. – no. 49. – p. 2. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=38679318>

103. Munk, K. Motive orientations at work // *Learning, Culture and Social Interaction*. – 2018. – vol. 27. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2018.04.005>

104. Park, J.J., Schallert, D.L. Talking, reading, and writing like an educational psychologist: The role of discourse practices in graduate students' professional identity development // *Learning, Culture and Social Interaction*. – 2019. – vol. 22. – p. 100243. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2018.06.001>

105. Quail, M., Brundage, S.B., Spitalnick, J., Allen, P.J., Beilby, J. Student self-reported communication skills, knowledge and confidence across standardised patient, virtual and traditional clinical learning environments // *BMC Medical Education*. – 2016. – vol. 16. – p. 73. DOI: 10.1186/s12909-016-0577-5

106. Reka, J., Karmen, D., Susana, F., Kinga, K.J., Kinga, S. Implications of Motivational Factors Regarding the Academic Success of Full-time and Distance Learning Undergraduate Students: A Self-determination Theory Perspective // *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. – 2015. – vol. 187. – pp. 50-55. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.010>

107. Sirotová M. Pedagogical Praxis as a Process of Developing Professional Competencies in University Education of Future Teachers. *Procedia // Social and Behavioral Sciences*. – 2016. – vol. 228. – pp. 529-534. – Режим доступа: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816310072>

108. Tan, C.P., Van der Molen, H.T., Schmidt, H.G. To what extent does problem-based learning contribute to students' professional identity development?

// Teaching and Teacher Education. – 2016. – vol. 54. – pp. 54-64. – Режим  
доступа: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.11.009>

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Методики исследования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования

#### **Методика для диагностики учебной мотивации студентов (А.А. Реан и В.А. Якунин, модификация Н.Ц. Бадмаевой)**

Методика разработана на основе опросника А.А. Реана и В.А. Якунина. К 16 утверждениям вышеназванного опросника добавлены утверждения, характеризующие мотивы учения, выделенные В.Г. Леонтьевым, а также утверждения, характеризующие мотивы учения, полученные Н.Ц. Бадмаевой в результате опроса студентов и школьников. Это коммуникативные, профессиональные, учебно-познавательные, широкие социальные мотивы, а также мотивы творческой самореализации, избегания неудачи и престижа.

#### **Инструкция:**

Оцените по 5-балльной системе приведенные мотивы учебной деятельности по значимости для Вас: 1 балл соответствует минимальной значимости мотива, 5 баллов – максимальной.

#### **Тест**

1. Учусь, потому что мне нравится избранная профессия.
2. Чтобы обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности.
3. Хочу стать специалистом.
4. Чтобы дать ответы на актуальные вопросы, относящиеся к сфере будущей профессиональной деятельности.
5. Хочу в полной мере использовать имеющиеся у меня задатки, способности и склонности к выбранной профессии.
6. Чтобы не отставать от друзей.
7. Чтобы работать с людьми, надо иметь глубокие и всесторонние знания.
8. Потому что хочу быть в числе лучших студентов.
9. Потому что хочу, чтобы наша учебная группа стала лучшей в институте.
10. Чтобы заводить знакомства и общаться с интересными людьми.
11. Потому что полученные знания позволят мне добиться всего необходимого.
12. Необходимо окончить институт, чтобы у знакомых не изменилось мнение обо мне, как способном, перспективном человеке.
13. Чтобы избежать осуждения и наказания за плохую учебу.
14. Хочу быть уважаемым человеком учебного коллектива.
15. Не хочу отставать от сокурсников, не желаю оказаться среди отстающих.
16. Потому что от успехов в учебе зависит уровень моей материальной обеспеченности в будущем.
17. Успешно учиться, сдавать экзамены на «4» и «5».
18. Просто нравится учиться.
19. Попав в институт, вынужден учиться, чтобы окончить его.
20. Быть постоянно готовым к очередным занятиям.
21. Успешно продолжить обучение на последующих курсах, чтобы дать ответы на конкретные учебные вопросы.
22. Чтобы приобрести глубокие и прочные знания.
23. Потому что в будущем думаю заняться научной деятельностью по специальности.
24. Любые знания пригодятся в будущей профессии.
25. Потому что хочу принести больше пользы обществу.
26. Стать высококвалифицированным специалистом.
27. Чтобы узнавать новое, заниматься творческой деятельностью.

28. Чтобы дать ответы на проблемы развития общества, жизнедеятельности людей.
29. Быть на хорошем счету у преподавателей.
30. Добиться одобрения родителей и окружающих.
31. Учусь ради исполнения долга перед родителями, школой.
32. Потому что знания придают мне уверенность в себе.
33. Потому что от успехов в учебе зависит мое будущее служебное положение.
34. Хочу получить диплом с хорошими оценками, чтобы иметь преимущество перед другими.

#### **Обработка и интерпретация результатов теста**

- Шкала 1. Коммуникативные мотивы: 7, 10, 14, 32.
- Шкала 2. Мотивы избегания: 6, 12, 13, 15, 19.
- Шкала 3. Мотивы престижа: 8, 9, 29, 30, 34.
- Шкала 4. Профессиональные мотивы: 1, 2, 3, 4, 5, 26.
- Шкала 5. Мотивы творческой самореализации: 27, 28.
- Шкала 6. Учебно-познавательные мотивы: 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24.
- Шкала 7. Социальные мотивы: 11, 16, 25, 31, 33.

При обработке результатов тестирования необходимо подсчитать средний показатель по каждой шкале опросника.

### **Методика «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» Н. П. Фетискин**

Данная методика позволяет определить, на какой ступени мотивационной лесенки находится исследуемый. А именно: имеет ли место равнодушие, или эпизодическое поверхностное любопытство, или налицо заинтересованность, или развивающаяся любознательность, или складывается функциональный интерес, или достигается вершина – профессиональная потребность сознательно изучать педагогику и овладевать основами педагогического мастерства.

#### **Инструкция к тесту**

Оцените, пожалуйста, приведенные ниже утверждения. Вам необходимо обвести букву, соответствующую вашему ответу.

- Если вы всегда делаете то, что написано в утверждении, то обведите букву В,
- если вы поступаете так не всегда, но часто, то обведите букву Ч,
- если вы считаете целесообразным ответить «не очень часто», то обведите буквы НОЧ,
- если вы так поступаете редко, то обведите букву Р,
- если вы этого не делаете никогда, то обведите букву Н.

Вам стоит проверить себя, так как первый шаг к мудрости – это познание самого себя. Об этом люди говорят с глубокой древности.

#### **ТЕСТ**

1. Люблю слушать лекции (рассказы) о работе учителей.
2. Жду с нетерпением «дня школы», ситуаций общения с ребятами и педагогами, когда можно активно учиться, работать в школьных условиях.
3. Считаю, что лекции по педагогике содержат весьма простой материал, их можно и не переписывать, на семинарах стараюсь не выступать.
4. Останавливаюсь и читаю материал, представленный в школьном методическом уголке, только тогда, когда получаю задание от преподавателя, особого интереса материал у меня не вызывает.



5. Покупаю по возможности книги и брошюры о педагогическом опыте, по психологии.
6. Обращаю внимание на педагогические ситуации только тогда, когда в них имеются интересные конфликты, интригующие факты.
7. Делаю выписки (по возможности и вырезки) из журналов и газет о работе школ и учителей, о проблемах современной молодежи.
8. Читаю «Учительскую газету», другие педагогические газеты, журналы, книги; собираю собственную библиотечку из них.
9. Читаю только отрывки (выборочно) из статей о педагогическом опыте; на приобретение педагогической литературы время и средства не трачу.
10. Наблюдаю за опытом работы умелых педагогов только в часы, отведенные на педпрактику.
11. Охотно принимаю участие в анализе ситуаций, возникающих в школе; стараюсь при этом кое-что записать.
12. Принимаю участие в организационных беседах с учителями только тогда, когда требует руководитель педпрактики.
13. Ищу материал, освещающий инновационные процессы в образовательных учреждениях, в сферах информационных услуг.
14. Люблю работать с педагогической и психологической литературой в читальном зале, в библиотеке, дома в свободное время, люблю решать педагогические задачи.
15. К семинарским и практическим занятиям делаю прежде всего то, за что надо отчитаться (что будут проверять).
16. Обложку педагогического реферата стараюсь оформить красиво (по крайней мере аккуратно), так как считаю, что это показывает мое прилежание, мое лицо.
17. Соглашаюсь выступать на педагогическом кружке, на конференции.
18. Проявляю любопытство в работе с классом моих товарищей по группе, которые неважно учатся.

### **ОБРАБОТКА И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ТЕСТА**

- Ответ «всегда» оценивается 5 баллами,
- ответ «часто» – 4 баллами,
- ответ «не очень часто» – 3 баллами,
- ответ «редко» – 2 баллами,
- ответ «никогда» – 1 баллом.

#### **Ключ к тесту**

- 2+8+14 = профессиональная потребность;
- 5+11+17 = функциональный интерес;
- 1+7+13 = развивающаяся любознательность;
- 4+10+16 = показная заинтересованность;
- 6+12+18 = эпизодическое любопытство;
- 3+9+15 = равнодушное отношение.

#### **Оценка уровней профессионально-педагогической мотивации (ППМ)**

- 11 и более баллов – высокий уровень ППМ;
- 10-6 – средний уровень ППМ;
- 5 и менее – низкий уровень ППМ.

## Методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. Реана)

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. Напомним, что о внутренней мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

### Инструкция.

Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале.

### Лист ответов

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

### Обработка результатов

После заполнения листа ответов подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ) в соответствии со следующими ключами:

$$ВМ = (6+7)/2$$

$$ВПМ = (1+2+5)/3$$

$$ВОМ = (3+4)/2$$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

### Интерпретация данных

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности — соотношение между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетаний:

$$ВМ > ВПМ > ВОМ \text{ и } ВМ = ВПМ > ВОМ.$$

Наихудшим мотивационным комплексом является тип  $ВОМ > ВПМ > ВМ$ .

Любые другие сочетания являются промежуточными с точки зрения их эффективности.

При интерпретации следует учитывать не только мотивационное соотношение, но и показатели отдельных видов мотивации.

Например, нельзя два нижеприведенных мотивационных комплекса считать абсолютно одинаковыми:

ВМ	ВПМ	ВОМ
1	2	5
2	3	4

Оба они относятся к одному и тому же неоптимальному типу:  $ВОМ > ВПМ > ВМ$ . Однако видно, что в первом случае мотивационный комплекс личности значительно негативнее, чем во втором. Во втором случае по сравнению с первым имеет место снижение показателя внешней отрицательной мотивации и повышение показателей внешней положительной и внутренней мотивации.

По данным исследований, удовлетворенность профессией имеет значимые корреляционные связи с оптимальностью мотивационного комплекса (положительная значимая связь,  $r = +0,409$ ). Иначе говоря, удовлетворенность избранной профессией тем выше, чем оптимальнее мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий — внешней отрицательной.

Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активностью мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### Результаты диагностики мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования до реализации программы

Таблица 2.1 – Результаты диагностики учебной мотивации студентов А.А. Реан, В.А. Якунин

№	ФИО	КМ	МИ	МП	Проф М	МТС	УПМ	СМ	Мведущ
1	КЕ	4,5	4,2	4,4	3,6	4	3,5	3,8	КМ
2	НО	3,2	2,6	2,6	3,1	3	3,8	4,2	СМ
3	ЛО	2,5	1	1,4	4	4,5	4	3,2	МТС
4	ШЛ	2,5	3,6	4,8	4,8	5	4,8	4,8	МТС
5	ДЛ	3,5	1,4	2,2	4	3,5	4,2	3	УПМ
6	НР	3,7	2,8	3,6	4,3	4,5	4	4,2	МТС
7	МИ	3,7	4,4	4,8	4	4	4,1	3,8	МП
8	МТ	5	3,6	4,8	4,8	5	4,8	4,8	МТС
9	ТИ	2,5	2	1	4,5	5	4	3,4	МТС
10	ВА	4	3,4	3,6	3,3	4	4,2	3,8	УПМ
11	АР	2,5	1,7	3,5	3	4	4,2	3	УПМ
12	ПИ	2,5	1,4	2,8	3,8	5	4	3	МТС
13	КА	3,75	1,8	2,2	3	1,5	2,7	2	КМ
14	КЕ	4	3,4	4,4	4,1	5	3,1	3,6	МТС
15	ЕЕ	4,2	3,6	3,4	3,5	1,5	3,5	2,8	КМ
16	НО	4,5	4,2	4,4	3,6	4	3,5	3,8	КМ
17	ОР	2,5	1,7	3,5	3	4	4,8	3	УПМ
18	ГО	3,75	4	3	2,5	4	4,2	4	УПМ
19	РИ	3,75	3,6	3	3	4	4,8	3	УПМ
20	ИМ	2,5	2,6	4,2	4	5	4,4	3,4	УПМ
21	СИ	3,7	2,8	3,6	4,3	3	4,5	4,2	УПМ
22	МВ	3,75	4	3,4	3	3,5	3	2,5	МИ
23	ЧН	3,7	2,6	3,4	4,8	3,5	3,8	4	ПрофМ
24	УК	4	2	4,2	3	2	5	4	УПМ
25	КА	3	3	2,4	3,3	3	5	3	УПМ
26	СИ	3	4,4	3	3,3	3	5	3	УПМ

Таблица 2.2 – Результаты диагностики по методике «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» (Н. П. Фетискин)

№	ФИО	Баллы в %	Уровень самооценки
1	КЕ	11	Высокий
2	НО	10	Средний
3	ЛО	13	Высокий
4	ШЛ	4	Низкий
5	ДЛ	10	Средний
6	НР	6	Средний
7	МИ	8	Средний
8	МТ	11	Высокий
9	ТИ	5	Низкий
10	ВА	12	Высокий
11	АР	6	Средний
12	ПИ	14	Высокий
13	КА	5	Низкий
14	КЕ	7	Средний
15	ЕЕ	3	Низкий
16	НО	11	Высокий
17	ОР	10	Средний
18	ГО	12	Высокий
19	РИ	5	Низкий
20	ИМ	9	Средний
21	СИ	14	Высокий
22	МВ	6	Средний
23	ЧН	8	Средний
24	УК	12	Высокий
25	КА	9	Средний
26	СИ	5	Низкий

Низкий уровень – 23 % (6 человек)

Средний уровень – 42 % (11 человек)

Высокий уровень – 35 % (9 человек)

Таблица 2.3 – Результаты диагностики по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А. Реана)

№	ФИО	ВМ	ВПМ	ВОМ	Мотивационный комплекс	Доминирующая мотивация
1	КЕ	4	3,5	0,5	ПМК	ВМ
2	НО	3	2,66	2,5	ПМК	ВМ
3	ЛО	4	3,33	2	ПМК	ВМ
4	ШЛ	3	3,33	2	Промежуточный	ВПМ
5	ДЛ	3	1,66	2,5	Промежуточный	ВМ
6	НР	2	3	1	Промежуточный	ВПМ
7	МИ	3	3,5	2	Промежуточный	ВПМ
8	МТ	4	3	2,5	ПМК	ВМ
9	ТИ	2,5	3	3,5	ОМК	ВОМ
10	ВА	4	3	1	ПМК	ВМ
11	АР	2,5	3	1	Промежуточный	ВПМ
12	ПИ	3,5	3	0,5	ПМК	ВМ
13	КА	2	1,5	3,5	ОМК	ВОМ
14	КЕ	3	2,5	1	ПМК	ВМ
15	ЕЕ	2,5	3	4	ОМК	ВОМ
16	НО	4	3	1	ПМК	ВМ
17	ОР	4	3,5	3	ПМК	ВМ
18	ГО	4	2,66	0,5	ПМК	ВМ
19	РИ	2,5	3	3,5	ОМК	ВОМ
20	ИМ	3	2	0,5	ПМК	ВМ
21	СИ	4	2,33	1	ПМК	ВМ
22	МВ	3	4	2	Промежуточный	ВПМ
23	ЧН	4	2,66	3	Промежуточный	ВМ
24	УК	3,5	2,66	1	ПМК	ВМ
25	КА	3	3,33	2	Промежуточный	ВПМ
26	СИ	2,5	3	3,5	ОМК	ВОМ

Таблица 2.4 – Результаты определения мотивационного комплекса по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А. Реана)

Мотивационный комплекс	Количество (чел.)	Процент (%)
Положительный	13	50
Промежуточный	8	30,77
Отрицательный	5	19,23
Итого	26	100

Таблица 2.5 – Результаты определения доминирующей мотивации по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А. Реана)

Вид мотивации	Количество (чел.)	Процент (%)
ВМ	15	57,69
ВПМ	6	23,08
ВОМ	5	19,23
Итого	26	100

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

### Программа формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования

Занятие №1 Тема: Знакомство с тренингом по формированию мотивации.

Цель: знакомство, сбор ожиданий, тестирование.

Упражнение 1. Выбери имя

Цель: знакомство участников тренинга друг с другом, создание благоприятной атмосферы в группе.

Инструкция: В тренинге нам предоставляется прекрасная возможность, обычно недоступная в реальной жизни, – выбрать себе имя. У вас есть тридцать секунд для того, чтобы подумать и выбрать для себя игровое имя, и написать его на бейдже. Все остальные члены группы (и ведущие тоже) в течение всего тренинга будут обращаться к вам только по этому имени.

Обратная связь: Обсуждение имен, комментирование выбранного имени (по желанию).

Время выполнения 10 минут.

Упражнение 2. Правила группы

Цель: определить правила работы в тренинговой группе, дисциплинировать участников.

Обратная связь: Что непонятного? Все согласны?

Время выполнения: 10 минут.

Упражнение 3. Ожидания и перспективы

Цель: выявить ожидания участников от тренинга.

Инструкция: Карточки по числу участников группы, на которых написано: "Я буду очень доволен (довольна), если в результате этого тренинга: 1. 2. 3. 4. 5. " На обороте карточки написано: "Мне будет приятно присутствовать на занятии, если участники (тренеры) будут: 1. 2. 3. 4. 5. " "Пожалуйста, закончите написанные на карточках предложения. Не стоит долго обдумывать каждый вариант. Просто напишите первое, что приходит в голову.

Обратная связь: Каждый участник читает свои ожидания от тренинга и от группы. "Насколько это, по-вашему, реально? Есть ли в группе еще кто-либо, кто хотел бы того же?"

Время выполнения: 15-20 минут.

Упражнение 4. Ритуал приветствия

Цель: создание положительного фона, сплочение группы.

Инструкция: Я хочу поговорить с вами о том, как обычно приветствуют друг друга люди. Кто из вас может продемонстрировать типичное русское рукопожатие? Я хотела бы, чтобы вы сейчас придумали смешное приветствие, которое мы будем использовать в ближайшее время. Это рукопожатие должно стать своего рода отличием нашей группы. Сначала выберите себе партнера. Вам предоставляется три минуты, чтобы изобрести, как можно более необычный способ рукопожатия. Это приветствие должно быть достаточно простым, чтобы все легко могли его запомнить, но при этом достаточно смешным, чтобы нам было весело пожимать друг другу руки именно таким способом. Теперь пусть каждая пара покажет придуманное ей приветствие. Нам необходимо выбрать то рукопожатие, которое мы будем с вами использовать на следующей встрече.

Обратная связь: Закрепление выбранного приветствия. Доп. обсуждение не требуется

Время выполнения: 15 минут.

Упражнение 5. Пожелание

Цель: завершить первый тренинговый день.

Инструкция: Группа высказывает пожелания друг другу на день. Оно должно быть коротким, желательно в одно слово. Вы бросаете мяч тому, кому адресуете пожелание и одновременно говорите его. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь бросает его следующему, высказывая ему пожелания на сегодняшний день. Будем внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараемся никого не пропустить.

Время выполнения 10 минут.

Занятие №2 Тема: Что такое мотивация.

Цель: знакомство с основными понятиями темы тренинга.

Упражнение 1. Приветствие

Цель: поприветствовать друг друга, начав второе занятие тренинга.

Инструкция: По выбранному ритуалу в первый день.

Время выполнения: 10 минут.

Упражнение 2. Беседа

Цель: получение обратной связи по пониманию теоретических основ тренинга.

Обратная связь: Что вы знаете о мотивации? Что осталось непонятно?

Время выполнения: 10 минут.

Упражнение 3. Хорошо и плохо

Цель: научиться в плохом видеть хорошие стороны.



Инструкция: разделите лист на 2 колонки. В левой колонке напишите то, что делать совершенно не умеете (я не умею плавать, я не умею читать на английском и т.д.), а в правой колонке напишите те способности, которыми обладаете (я умею красиво писать, бегать и т.д.). почувствуйте собственную значимость и множество ваших способностей.

Обратная связь: В какой колонке больше перечислено? Что мешает овладеть навыками из левой колонки? Как быстро вы можете освоить виды деятельности из левой колонки?

Время выполнения: 20 минут.

Упражнение 4. Победи лень.

Цель: научиться видеть особенности лени и преодолевать ее.

Инструкция: чтобы перестать лениться, надо ничего не делать. Я серьезно. Станьте посреди кабинета (комнаты) и ничего не делайте, абсолютно ничего: не ешьте, не пейте, не читайте, не лежите, не слушайте музыку, не думайте. Не пройдет и пятнадцати минут, и вы точно приметесь за дела.

Обратная связь: Кто сколько выдержал? Кому и чем захотелось заняться?

Время выполнения: 15 минут.

Упражнение 5. Цель

Цель: научиться видеть природу мотивации.

Инструкция: вызываются два добровольца; каждому выдается кусочек текста и одному дается задание самому поставить цель и добиться ее, а другому цель ставит ведущий (сосчитать все гласные буквы); после этого каждый участник тренинга должен оценить то, что чувствовали добровольцы во фразах Шмальта, причем первого во фразах мотивации достижения, а второго во фразах мотивации избегания.

Обратная связь: Кому было легче? Какие были трудности? В чем разница между вашими проделанными работами?

Время выполнения: 15-20 минут.

Упражнение 6. Благодарность

Цель: поблагодарить друг друга, завершив второй тренинговый день.

Инструкция: пожалуйста, встаньте в общий круг. Я хочу предложить вам поучаствовать в небольшой церемонии, которая поможет вам выразить дружеские чувства и благодарность друг другу. Игра проходит следующим образом: один из вас становится в центр, другой подходит к нему, пожимает руку и произносит: «Благодарю за приятный день!» Оба становятся в центре, по-прежнему держась за руки. Затем подходит третий участник, берет за свободную руку либо первого, либо второго, пожимает ее и говорит:

«Благодарю за приятный день!» Таким образом, группа в центре круга постоянно увеличивается. Все держат друг друга за руки. Когда к вашей группе присоединится последний человек, замкните круг и завершите церемонию безмолвным троекратным крепким пожатием рук. Этим игра и завершается.

Время выполнения: 10-15 минут.

Занятие №3 Тема: Значение мотивации в жизни людей.

Цель: научиться развивать мотивацию, где это нужно, для достижения поставленных целей.

Упражнение 1. Приветствие.

Цель: начать тренинговый день.

Инструкция: по выбранному в первый день ритуалу.

Время выполнения: 10 минут.

Упражнение 2. Сказка про мотивацию.

Цель: развить тему для дискуссий, повысить настроение участников.

Инструкция: Группа сидит в кругу, ведущий начинает рассказывать историю. После начала рассказа ведущий бросает мяч кому-нибудь из круга. Этот человек должен продолжить историю. После этого он бросает мяч другому участнику. Никто из игроков не знает когда наступит его очередь.

Обратная связь: что вы поняли из этой сказки?

Время выполнения: 25-30 минут.

Упражнение 3. Я мечтаю о...

Цель: способствовать пониманию участниками своих желаний, визуализация целей.

Инструкция: Каждый участник записывает на листке, а потом по очереди рассказывают о своей мечте (идеалах) и о том, как на его взгляд мотив достижения может помочь ему в приближении к ней (ним). Здесь можно записать человека, которым восхищаетесь. Чем привлекателен он? Как помог ему мотив достижения? Что нужно для успешной жизни?

Время выполнения: 20-25 минут.

Упражнение 4. Роли

Цель: разрядить обстановку, способствовать внимательному отношению к окружающим.

Инструкция: Участники группы сидят по кругу. «Сейчас мы продолжим наше знакомство и сделаем это несколько необычным способом. Вспомните, кем вы можете работать, и, называя свое имя, перечислите несколько вариантов этих возможных

профессиональных ролей. При этом будьте внимательны, постарайтесь запомнить, что говорят остальные участники группы. Это нам скоро пригодится». После того как каждый представится, тренер предлагает всем взять по листу бумаги и написать небольшой рассказ о группе, в котором в качества героев выступают ее участники в названных ими профессиональных ролях. Тренер также сообщает, что рассказ может быть написан в любом жанре, главное, чтобы в действие были вовлечены по возможности все участники группы. После завершения работы над рассказами, каждый зачитывает то, что он(а) написал(а).

Обратная связь: В ходе обсуждения проделанной работы обычно возникает важная для тренинга креативности идея, что для создания чего-то нового необходимо достаточное количество информации, материала, для получения которого надо быть внимательным, наблюдательным, восприимчивым и заинтересованным.

Время выполнения: 20 минут.

Упражнение 5. Я сегодня научился...

Цель: завершить третий тренинговый день.

Инструкция: Закончите фразу «Я сегодня научился...»

Время выполнения: 10-15 минут.

Занятие №4 Тема: Формирование уверенности в себе

Цель: способствовать формированию целей, обучить способам самомотивации.

Упражнение 1. Приветствие.

Цель: начать четвертый тренинговый день.

Инструкция: по выбранному в первый день ритуалу.

Время выполнения: 10 минут.

Упражнение 2. Достижимая цель

Цель: научить участников ставить перед собой (правильно формулировать) цели.

Инструкция: Каждому участнику тренинга выделяется 10 минут; за это время он должен придумать себе какую-нибудь цель, которую можно достичь «здесь и сейчас», оглашает эту цель и пытается ее реализовать.

Обратная связь: В чем были трудности? Когда можно применять эту технику?

Время: 20-25 минут.

Упражнение 3. Полезные неудачи

Цель: научиться осознавать положительные стороны в неприятных ситуациях.

Инструкция: Проанализируйте неудачу, которую вы пережили в прошлом. Поразмышляйте над каждой ошибкой, определите, что полезного вы приобрели в

результате этой неудачи (опыт, качества характера, понимание каких-то процессов в жизни и т.д.). Подумайте, что стало для вас возможным в результате пережитой неудачи?

Время выполнения: 15 минут

Упражнение 4. Похвали себя

Цель: научиться себя мотивировать, укрепить самооценку.

Инструкция: Умение одобрять, подбадривать и вдохновлять самого себя это очень помогает в работе. Вспоминая и эмоционально подкрепляя действия, которые в прошлом приводили к успеху, вы вдохновляете себя на дальнейшие достижения.

1. Вспомните событие, когда вы достигли успеха, проявив настойчивость, целенаправленность, смекалку и т.п. Вспомните эмоциональное состояние (удовлетворение, подъём), в котором пребывали в ситуации успеха и победы.

2. Похвалите самого себя. Скажите самому себе несколько приятных слов.

3. Убедите себя и дальше так работать (например, проявить настойчивость, целенаправленность и т.п.).

Обратная связь: Кому было сложно найти для себя позитивные слова? Кого какие слова вдохновляют?

Время выполнения: 20 минут

Упражнение 5. «Я»

Цель: способствовать осознанию своего существования, понять самооценку.

Инструкция: Каждому участнику предлагается произнести слово «Я» с только ему присущей интонацией, мимикой, жестами. Нужно сделать это так, чтобы, одним словом, как можно полнее выразить восприятие своего «Я», свою индивидуальность и свое место в мире.

Время выполнения: 10 минут.

Упражнение 6. Пожелания

Цель: завершить четвертый тренинговый день.

Инструкция: Группа высказывает пожелания друг другу на день. Оно должно быть коротким, желательно в одно слово. Вы бросаете мяч тому, кому адресуете пожелание и одновременно говорите его. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь бросает его следующему, высказывая ему пожелания на сегодняшний день. Будем внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараемся никого не пропустить.

Время выполнения: 10 минут.

Занятие №5 Знакомство с собой

Цель: выявить мотивацию участников, научить их самопрезентации.

Упражнение 1. Приветствие.

Цель: начать пятый тренинговый день.

Инструкция: по выбранному в первый день ритуалу.

Время выполнения: 10 минут.

Упражнение 2. У меня получилось!

Цель: позволить участникам научиться самопрезентации, повысить мотивацию к новым видам деятельности.

Инструкция: выполняется в группе. Участники поочередно встают и рассказывают о каком-либо деле, которое им особенно хорошо удается. После рассказа они отвечают на два вопроса:

1. Где может пригодиться это умение?

2. Как им удалось этому научиться?

Обратная связь: Все участники группы отвечают на вопрос: чему из того, про что рассказали другие участники, вам захотелось научиться? Кто из участников вас удивил? Заставил взглянуть на него по-новому?

Время выполнения: 15 минут

Упражнение 3. Мотивация

Цель: выявить мотивацию участников, понять готовность каждого из участников к продуктивному сотрудничеству.

Инструкция: Упражнение проводится в три этапа. На первом этапе ведущий предлагает каждому из участников нарисовать следующую схему: в середине листа нарисуйте квадрат и впишите в него такие особенности вашей личности, которые вам кажутся важными для работы в этой команде. Вокруг квадрата напишите те личностные качества, которые вы не можете использовать в профессиональной деятельности, потому что, с вашей точки зрения, они не нужны и, более того, являются даже неуместными. На эту процедуру отводится 10 минут.

На втором этапе участникам предлагается по очереди представить свои схемы. Остальные участники могут поделиться своими впечатлениями от увиденного. На обсуждение отводится 10-15 минут. Обсуждение представленных схем строится вокруг двух центральных вопросов: Какими личностными проявлениями надо пожертвовать во время работы? Какие свойства личности все же можно интегрировать в профессиональную жизнь? Наиболее острые этапы обсуждения снимаются на пленку. Третьим этапом является демонстрация участникам видео и обсуждение наиболее ярких стилей ведения дискуссии (20 минут).

Обратная связь: Какими личностными проявлениями надо пожертвовать во время работы? Какие свойства личности все же можно интегрировать в профессиональную жизнь?

Время выполнения: 40 минут.

Занятие № 6 Тема: Работа над собой

Цель: научить участников самостоятельной работе, повысить у них уверенность.

Упражнение 1. Салфетки

Цель: способствовать созданию дружелюбной атмосферы, начать тренинговый день.

Инструкция: Участники тренинга сидят в общем кругу. Тренер передает по кругу пачку бумажных салфеток со словами: «На случай, если потребуются, возьмите, пожалуйста, себе немного салфеток». После того как все участники взяли салфетки, тренер просит каждого представиться и сообщить о себе столько фактов, сколько салфеток он взял.

Время выполнения: 10 минут.

Упражнение 2. Начать действовать

Цель: научить участников самостоятельно делать рутинную работу.

Инструкция: Если вы постоянно откладываете на неопределенный срок выполнение какой-либо работы, то вам необходимо регулярно себя мотивировать: заставить себя приступить к работе и поверить в то, что эта работа незаметно заинтересовала вас. В этом случае мотивация связана с первым толчком к началу работы, а не с самой работой. Попробуйте мотивировать себя, занимаясь рутинным и надоевшим делом: написанием длинного делового письма, разработкой презентации, чтением сложной специфической книги, и т.д. Сядьте за стол, возьмите все, что вам понадобится для выполнения работы. Затем сосредоточьтесь на начале; на первом шаге, который вы делаете, приступив к работе. После вы уже просто доведете работу до конца. Вы заметите, еще сидя за работой, что вас охватывает приятное чувство того, что с одним делом на сегодня вы покончили.

Обратная связь: Какой вид работы дается вам наиболее сложно? Как вы можете сделать его более увлекательным?

Время выполнения: 25-30 минут.

Упражнение 3. Уверенные интонации

Цель: выработка у участников навыков уверенных интонаций.

Инструкция: Вызываются два добровольца. Ведущий с помощью наводящих вопросов выясняет спорную для участников тему, так чтобы они придерживались

противоположной точки зрения. После того, как спорная тема выяснена, ведущий объявляет «публичные дебаты», противоположность которых 3 мин. За это время каждый из спорщиков должен попытаться склонить на свою точку зрения оппонента.

По окончании отведенного времени остальные участники должны голосованием выявить, у кого из участников в голосе присутствовали наиболее уверенные интонации. В случае если голоса разделились – ведущий говорит свое решающее слово. В случае если в процессе дебатов один из оппонентов сдался, то другой автоматически побеждает.

Победитель дебатов сразу же встречается со следующим добровольцем. И так до тех пор, пока все участники не пройдут через дебаты. При обсуждении стоит выписать те критерии, на которые участники опирались при определении, у кого из спорящих наиболее уверенные интонации.

Время выполнения: 25-30 минут.

Упражнение 4. Хромая обезьяна

Цель: снять напряжение.

Инструкция: Все встают и начинают хаотично ходить. Тренер (ведущий) дает установку: «Только не думайте о хромой обезьяне. Кто подумает должен хлопнуть в ладоши.» Получаются как правило бурные аплодисменты. Установки можно давать самые разные.

Время выполнения: 5 минут.

Упражнение 5. Прощание

Цель: завершить шестой тренинговый день.

Инструкция: Группа высказывает пожелания друг другу на день. Оно должно быть коротким, желательно в одно слово. Вы бросаете мяч тому, кому адресуете пожелание и одновременно говорите его. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь бросает его следующему, высказывая ему пожелания на сегодняшний день. Будем внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараемся никого не пропустить.

Время выполнения: 10 минут.

Занятие №7 Тема: Разговоры о профессиях.

Цель: позволить участникам осознать многообразие профессий, укрепить выбранное ими направление в обучении.

Упражнение 1. Приветствие

Цель: начать седьмой тренинговый день.

Инструкция: по выбранному в первый день ритуалу.

Упражнение 2. Кем я хотел быть в детстве

Цель: создать доверительные отношения в коллективе, пробудить интерес к теме профессионального самоопределения.

Инструкция: Каждому участнику предлагается в течение трех минут написать на анонимной карточке, кем он хотел быть в детстве и почему. Затем карточки сдаются ведущему, который их перемешивает и раздает участникам в случайном порядке. Каждый должен «вжиться» в образ неизвестного автора, зачитать написанное.

Каждый должен предположить, изменилось ли то желание сейчас, когда человек повзрослел, и если изменилось, то почему? Остальные участники внимательно слушают, задают вопросы.

Время выполнения: 20-25 минут.

Упражнение 3. Пять шагов

Цель: научить участников расставлять приоритеты.

Инструкция: Процедура включает следующие этапы:

1. Ведущий предлагает группе определить какую-либо интересную профессиональную цель, например, поступить в какое-то учебное заведение, оформиться на интересную работу, а может даже – совершить в перспективе что-то, выдающееся на работе. Эта цель, так как ее сформулировала группа, выписывается на доске (или на листочке).

2. Ведущий предлагает группе определить, что за воображаемый человек должен достичь эту цель. Участники должны назвать его основные (воображаемые) характеристики по следующим позициям: пол, возраст (желательно, чтобы этот человек был сверстником играющих), успеваемость в школе, материальное положение и социальный статус родителей и близких людей. Это все также кратко выписывается на доске.

3. Каждый участник на отдельном листочке должен выделить основные пять этапов (пять шагов), которые обеспечили бы достижение намеченной цели. На это отводится примерно 5 минут.

4. Далее все делятся на микрогруппы по 3 – 4 человека.

5. В каждой микрогруппе организуется обсуждение, чей вариант этапов достижения выделенной цели наиболее оптимальный и интересный (с учетом особенностей обозначенного выше человека). В итоге обсуждения каждая группа на новом листочке должна выписать самые оптимальные пять этапов. На все это отводится 5 – 7 минут.

6. Представитель от каждой группы кратко сообщает о наиболее важных пяти этапах, которые выделены в групповом обсуждении. Остальные участники могут задавать уточняющие вопросы. Возможна небольшая дискуссия (при наличии времени).



7. При общем подведении итогов игры можно посмотреть, насколько совпадают варианты, предложенные разными микрогруппами (нередко совпадение оказывается значительным). Также в итоговой дискуссии можно оценить совместными усилиями, насколько учитывались особенности человека, для которого и выделялись пять этапов достижения профессиональной цели.

Важно также определить, насколько выделенные этапы (шаги) реалистичны и соответствуют конкретной социально-экономической ситуации в стране, т.е. насколько общая ситуация в обществе позволяет (или не позволяет) осуществлять те или иные профессиональные и жизненные мечты.

Вполне возможно проведение данного игрового упражнения и по другим процедурным, схемам. Например, сначала каждый выделяет пять этапов на своих листочках, затем 2 – 3 желающих (добровольца) выходят к доске и выписывают свои предложения, после чего в общем обсуждении рассматриваются по порядку этапы, выписанные этими участниками и выделяется наиболее оптимальный вариант. В другом случае, можно сразу разбить учащихся на группы и предложить им (без предварительной индивидуальной работы) составить общий вариант программы достижения намеченной цели (выписать пять шагов-этапов) для данного человека.

Время выполнения: 40 минут

Упражнение 3. Моя специальность

Цель: расширить кругозор участников относительно разнообразия профессиональной деятельности.

Инструкция: 1. Участникам объясняется, как соотносятся понятия профессия и специальность: профессия – группа родственных специальностей (например, профессия учитель, специальность – учитель физкультуры и т.п.).

2. Инструкция: «Сейчас будут называться профессии, а вам нужно будет по очереди называть соответствующие специальности». Если кто-то из игроков называет сомнительные, допускаются небольшие обсуждения и дискуссии. Желательно, чтобы ведущий сам ориентировался в обсуждаемых профессиях, т.е. еще перед игрой сам попытался бы назвать соответствующие специальности или откровенно ошибается, ему можно задавать уточняющие вопросы.

Время выполнения: 10-15 минут.

Упражнение 5. «Прощание»

Цель: завершить седьмой тренинговый день.

Занятие №8 Тема: Прощание с тренинговым пространством

Цель: тестирование, обобщение полученной информации.

### Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: Начать тренинговый день.

Время выполнения: 10 минут.

### Упражнение 2. Непосредственное осознание

Цель: повысить осознанность восприятия участников.

Инструкция: Всех участников просят разбиться на пары, затем члены каждой пары должны сесть друг напротив друга. После этого один из членов пары начинает описывать все, что ему попадает на глаза. Такое описание может быть весьма подробным. Рассказ может строиться, например, так: «Сейчас я осознаю, что ты сидишь напротив меня. Я могу видеть твое лицо и твою улыбку. Я вижу, что у тебя карие глаза и светлые волосы с несколькими темными прядями...». Это все, что требуется от участников. Их цель – описать, как можно больше всего за пять минут. По прошествии этого времени члены пары меняются ролями и еще раз повторяют данную процедуру.

Время выполнения: 30 минут.

### Упражнение 3. «Игра в реальности»

Цель: повторить и осознать весь изученный материал.

Инструкция: ведущий предлагает разыгрывать те или иные ситуации, а присутствующие принимают участие в таком виде, в каком захотят. Ситуации могут предлагаться и самими участниками.

Время выполнения: 30 минут.

### Упражнение 4. «Прощание».

Цель: завершить восьмой тренинговый день и весь тренинг в целом.

Время выполнения: 15 минут.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

### Результаты опытно-экспериментального исследования формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования

Таблица 4.1 – Результаты повторной диагностики по методике диагностики учебной мотивации студентов А.А. Реан, В.А. Якунин

№	ФИО	КМ	МИ	МП	Проф М	МТС	УПМ	СМ	Мведущ
1	КЕ	3,75	3,2	4	3,33	3	3	3,8	МП
2	НО	3,2	2,6	2,6	3	3	3	3,8	СМ
3	ЛО	2,5	1	1,4	4,5	3,5	3,5	3,2	ПрофМ
4	ШЛ	4	3,6	4,8	4,5	4,5	3,8	3,5	МП
5	ДЛ	3,5	1,4	2,2	4,5	3,5	3	3	ПрофМ
6	НР	3,7	2,8	3,6	4,3	4	4,5	4,2	УПМ
7	МИ	3,75	4	4,8	4	2	4,1	2	МП
8	МТ	4	3,6	4,8	4,8	5	4,8	4,8	МТС
9	ТИ	2,5	2	1	4,5	4	4	3,4	ПрофМ
10	ВА	3,75	3,4	3,6	4	4	4,2	2	УПМ
11	АР	2,5	1,7	3,5	3	3	4	3	УПМ
12	ПИ	2,5	1,4	2,8	3,8	5	4	1,8	МТС
13	КА	4	1,8	2,2	2	1,5	3	2	КМ
14	КЕ	4	3,4	4,4	4,1	5	3	3,6	МТС
15	ЕЕ	3,75	3,6	3,4	3,5	1,5	3,5	2,8	КМ
16	НО	3,75	3,2	3	3,6	3	3,5	3	КМ
17	ОР	2,5	1,7	3,5	5	4	4	3	ПрофМ
18	ГО	3,75	4	3,8	4,5	4	4,2	3	ПрофМ
19	РИ	4	3,6	4,8	4,8	5	4,8	4,8	МТС
20	ИМ	2,5	2,6	4,2	4,8	5	3	1,8	МТС
21	СИ	3,7	2,8	3,6	4,3	4,5	5	4,2	УПМ
22	МВ	3,75	3,8	3,4	3	3,5	4	3,8	УПМ
23	ЧН	3,7	2,6	3,4	3	3,5	3,8	3	УПМ
24	УК	3	2	3	4	2	3	2	ПрофМ
25	КА	3	3,2	2,4	3,3	3	4	1,8	УПМ
26	СИ	3,75	3,2	2,4	3,3	3	4	3	УПМ

Таблица 4.2 – Результаты повторной диагностики по методике «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» (Н. П. Фетискин)

№	ФИО	Баллы в %	Уровень самооценки
1	КЕ	10	Средний
2	НО	10	Средний
3	ЛО	13	Высокий
4	ШЛ	8	Средний
5	ДЛ	11	Высокий
6	НР	6	Средний
7	МИ	8	Средний
8	МТ	11	Высокий
9	ТИ	10	Средний
10	ВА	12	Высокий
11	АР	9	Средний
12	ПИ	14	Высокий
13	КА	5	Низкий
14	КЕ	8	Средний
15	ЕЕ	5	Низкий
16	НО	12	Высокий
17	ОР	9	Средний
18	ГО	14	Высокий
19	РИ	5	Низкий
20	ИМ	10	Средний
21	СИ	13	Высокий
22	МВ	10	Средний
23	ЧН	10	Средний
24	УК	11	Высокий
25	КА	10	Средний
26	СИ	5	Низкий

Низкий уровень – 15% (4 человека)

Средний уровень – 50% (13 человек)

Высокий уровень – 35% (9 человек)

Таблица 4.3 - Результаты повторной диагностики по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А. Реана)

№	ФИО	ВМ	ВПМ	ВОМ	Мотивационный комплекс	Доминирующая мотивация
1	КЕ	4	3,5	1	ПМК	ВМ
2	НО	3	2,66	2,5	ПМК	ВМ
3	ЛО	4	3,33	2	ПМК	ВМ
4	ПЛ	3	3,33	2	Промежуточный	ВПМ
5	ДЛ	3	2,33	2	ПМК	ВМ
6	НР	2	3	1	Промежуточный	ВПМ
7	МИ	3	3,5	2	Промежуточный	ВПМ
8	МТ	4	3	2,5	ПМК	ВМ
9	ТИ	2,5	4	1	Промежуточный	ВПМ
10	ВА	4	3	1	ПМК	ВМ
11	АР	2,5	3	1	Промежуточный	ВПМ
12	ПИ	3,5	3	0,5	ПМК	ВМ
13	КА	2,5	2	3	ОМК	ВОМ
14	КЕ	3	2,5	1	ПМК	ВМ
15	ЕЕ	2,5	3	3,5	ОМК	ВОМ
16	НО	4	3	1	ПМК	ВМ
17	ОР	4	3,5	2	ПМК	ВМ
18	ГО	4	2,66	0,5	ПМК	ВМ
19	РИ	2,5	3,5	2	Промежуточный	ВПМ
20	ИМ	3	2	0,5	ПМК	ВМ
21	СИ	4	2,33	1	ПМК	ВМ
22	МВ	3	4	2	Промежуточный	ВПМ
23	ЧН	4	2,66	3	Промежуточный	ВМ
24	УК	3,5	2,66	1	ПМК	ВМ
25	КА	4	3,33	2	ПМК	ВМ
26	СИ	3	3,33	3,5	ОМК	ВОМ

Таблица 4.4 – Результаты определения мотивационного комплекса после повторной диагностики по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А. Реана)

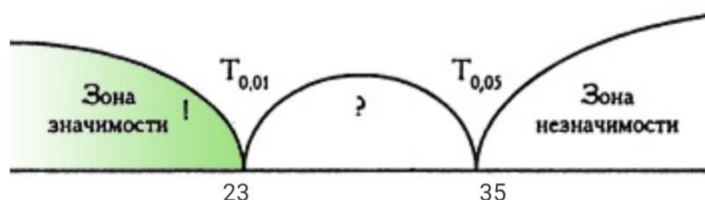
Мотивационный комплекс	Количество (чел.)	Процент (%)
Положительный	15	57,69
Промежуточный	8	30,77
Отрицательный	3	11,54
Итого	26	100

Таблица 4.5 – Результаты определения доминирующей мотивации после повторной диагностики по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А. Реана)

Вид мотивации	Количество (чел.)	Процент (%)
ВМ	16	61,54
ВПМ	7	26,92
ВОМ	3	11,54
Итого	26	100

Таблица 4.6 - Результаты применения мат.статистики. Применение Т-критерия Вилкоксона для методики «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» (Н. П. Фетискин)

N	"До"	"После"	Сдвиг ( $t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$ )	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1	11	10	-1	1	5
2	10	10	0	0	0
3	13	13	0	0	0
4	4	8	4	4	14.5
5	10	11	1	1	5
6	6	6	0	0	0
7	8	8	0	0	0
8	11	11	0	0	0
9	5	10	5	5	16
10	12	12	0	0	0
11	6	9	3	3	13
12	14	14	0	0	0
13	5	5	0	0	0
14	7	8	1	1	5
15	3	5	2	2	11
16	11	12	1	1	5
17	10	9	-1	1	5
18	12	14	2	2	11
19	5	5	0	0	0
20	9	10	1	1	5
21	14	13	-1	1	5
22	6	10	4	4	14.5
23	8	10	2	2	11
24	12	11	-1	1	5
25	9	10	1	1	5
26	5	5	0	0	0



$T_{\text{эмп.}} = 20$

$T_{\text{кр.}}(0,01) = 120;$

$T_{\text{кр.}}(0,05) = 151.$

$T_{\text{эмп.}}$  Находится в зоне значимости.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

### Технологическая карта внедрения результатов исследования программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования

Таблица 5.1 - Технологическая карта внедрения результатов исследования программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
1 Этап «Целеполагание внедрения инновационной технологии по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования»						
1.1. Изучить документы по предмету внедрения (Программа формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования).	Изучение нормативных документов, федеральных законов и законов Российской Федерации, постановлений Правительства Российской Федерации в области образования, документации образовательного учреждения.	Анализ, изучение документации и нормативных источников по теме, наблюдение, обсуждение.	Поиск и анализ литературы работы психологической службы образовательного учреждения, самообразование, обучение на факультете психологии ЮУрГГПУ.	1	С 2019г.	Психолог, администрация образовательного учреждения.
1.2. Поставить цели внедрения программы по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.	Выставление и обоснование цели внедрения программы.	Анализ материалов по цели внедрения программы, обобщение литературы.	Работа с научной литературой.	1	Сентябрь	Психолог, администрация образовательного учреждения.
1.3. Разработать модель по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов	Разработка модели формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов	Обсуждение, анализ материалов по цели внедрения программы.	Наблюдение, беседа.	1	Сентябрь	Психолог, администрация образовательного учреждения.

образования.	образования.					
1.4. Разработать этапы внедрения программы по формированию мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.	Изучение и анализ содержания этапов внедрения программы, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности.	Анализ состояния ситуации с мотивацией профессиональной деятельности будущих психологов образования, анализ программы внедрения, анализ готовности студентов факультета психологии к инновационной деятельности по внедрению программы.	Совещание, анализ документации, работа по составлению программы внедрения.	1	Сентябрь	Психолог, администрация образовательного учреждения.
1.5. Разработать программно-целевой комплекс внедрения программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.	Анализ уровня подготовленности и пед. коллектива к внедрению инноваций, анализ работы образовательного учреждения по теме внедрения (формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования), подготовка методической базы внедрения программы.	Составление программы внедрения, анализ материалов готовности ВУЗа к инновационной деятельности.	Административное совещание, анализ документов, работа по составлению программы внедрения.	1	Сентябрь	Психолог, администрация образовательного учреждения.
2 этап – «Формирование положительной психологической установки на внедрение программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования»						
2.1. Выработать состояние готовности к	Выработка готовности внедрить	Обоснование практической значимости	Индивидуальные беседы с заинтересованн	1	Октябрь	Психолог, администрация



освоению предмета внедрения у администрации Вуза и заинтересованных субъектов внедрения.	программу в ВУЗе, психологически й подбор и расстановка субъектов внедрения.	внедрения, тренинги (развития, готовности к инновационной деятельности, внедрения), беседы, обсуждения, разъяснение идеи внедрения программы.	ыми субъектами внедрения программы, работа психологической службы образовательного учреждения, участие в семинарах со смежной тематикой.			образовательного учреждения.
2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования у педагогического коллектива образовательного учреждения.	Продвижение передового опыта по внедрению инновационных технологий в ВУЗе и их значимости для ВУЗа, существенности и актуальности внедрения программы.	Беседы, обсуждение, семинары, выпуск стенгазеты (тема: проблемы, связанные с профессиональной мотивацией студентов психологического факультета).	Беседы, семинары, изучение важнейшего опыта внедрения инновационных технологий в образовательное учреждение, творческая деятельность.	5 и более	Сентябрь - октябрь	Психолог, администрация образовательного учреждения.
2.3. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования у заинтересованных субъектов вне ВУЗа.	Продвижение важнейшего опыта по внедрению инновационных технологий вне ВУЗа и их значимости для системы образования, существенности и актуальности внедрения программы.	Выставки методические, семинары, консультации, научно-исследовательская работа, конгрессы и конференции.	Участие в конгрессах, конференциях, семинарах по теме внедрения, статьи, посещение выставок.	5 и более	Сентябрь - октябрь	Психолог, администрация образовательного учреждения.
2.4. Сформировать веру в	Анализ собственного состояния по	Постановка проблемы, обсуждение,	Самоанализ, беседы,	1	Сентябрь -	Психолог

собственные силы по внедрению инновационной технологии в ВУЗе.	теме внедрения, психологически й подбор и расстановка субъектов внедрения, исследование психологического паспорта субъектов внедрения.	тренинг развития, консультации с научным руководителем диссертационного исследования.	консультации.		ноябрь	
3 этап – «Изучение предмета внедрения программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования».						
3.1. Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения (формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования).	Изучение материалов и документов о предмете внедрения программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования и изучение документации ВУЗа.	Семинары, работа с литературой и информационными источниками.	Фронтальная работа.	1	Декабрь	Психолог
3.2. Изучить сущность предмета внедрения программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования в ВУЗе.	Освоение системного подхода в работе над темой изучения предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов.	Семинары, тренинги (развития, готовности к инновационной деятельности).	Фронтально, в ходе самообразования.	1	Январь	Психолог, администрация образовательного учреждения.
3.3. Изучить методику внедрения темы программы.	Освоение системного подхода в работе над темой программы внедрения.	Семинары, тренинги (целеполагания, внедрения).	Фронтально, в ходе самообразования.	1	Февраль	Психолог, администрация образовательного учреждения.
4 этап - «Предваряющее освоение предмета внедрения программы формирования мотивации						

профессиональной деятельности будущих психологов образования».						
4.1. Создать инициативную группу для предваряющего внедрения темы.	Определение состава инициативной группы, организационная работа, изучение психологического портрета субъектов внедрения.	Наблюдение, анализ, собеседование, обсуждение.	Тематические мероприятия, уроки.	6 и более	Апрель	Психолог, администрация образовательного учреждения, научный руководитель диссертационного исследования.
4.2. Закрепить и расширить знания, полученные на предшествующем этапе.	Содержание: изучение теории предмета внедрения и методики внедрения.	Самообразование, обсуждение, научно-исследовательская работа.	Беседы, консультации, работа психологической службы образовательного учреждения.	1	Апрель	Психолог, администрация образовательного учреждения.
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для благополучного освоения методики внедрения программы.	Оценка создания условий для предваряющего внедрения программы.	Рассмотрение состояния дел в ВУЗе по теме внедрения программы, обсуждения, экспертная оценка, самооценка.	Собрание, изучение документации ВУЗа.	1	Май	Психолог, администрация образовательного учреждения.
4.4. Проверить методику внедрения инновационной программы.	Работа инициативной группы по новой методике.	Оценка состояния дел в ВУЗе, корректировка методики.	Посещение занятий, внеурочные формы работы.	5 и более	1-е полугодие	Психолог, администрация образовательного учреждения, инициативная группа по внедрению программы
5 этап – «Всеобщее освоение предмета внедрения программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования».						
5.1. Привлечь педагогический коллектив ВУЗа на внедрение программы.	Изучение работы инициативной группы по внедрению программы.	Информирование о результатах работы по инновационной технологии,	Пед. совет, работа психологической службы факультета.	1	Январь	Психолог, администрация образовательного учреждения, инициативная

		тренинги (внедрения, готовности к инновационной деятельности).				группа по внедрению программы
5.2. Развить знания и умения, сформированные на предшествующем этапе.	Обновление знаний о предмете внедрения программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения.	Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, тренинги (готовности к инновационной деятельности, саморегуляции), работа психологической службы образовательного учреждения.	Наставничество, консультации, семинар, работа психологической службы Вуза.	1	Январь - март	Психолог, администрация образовательного учреждения, инициативная группа по внедрению программы
5.3. Обеспечить условия для всеобщего внедрения инновационной программы.	Изучение состояния условий для всеобщего внедрения программы в образовательное учреждение.	Изучение состояния дел в образовательном учреждении по теме внедрения программы, обсуждения, работа психологической службы Вуза.	Работа психологической службы Вуза, собрание, анализ документов образовательного учреждения.	1	Май	Психолог, администрация образовательного учреждения
5.4. Освоить всем педагогическим коллективом предмет внедрения (программа формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования).	Всеобщее освоение программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования.	Наставничество, обмен опытом, оценка и коррекция технологии внедрения программы.	Работа психологической службы образовательного учреждения, пед. совет, консультации, работа методических объединений.	1	Январь	Психолог, администрация образовательного учреждения

психологов образования).						
6 этап - «Совершенствование работы над темой формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования».						
6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предшествующем этапе.	Совершенствование знаний и умений по системному подходу.	Наставничество, обмен опытом, коррекция методики.	Конференция, конгресс по теме внедрения, анализ материалов, работа психологической службы образовательного учреждения.	1	Январь	Психолог, администрация образовательного учреждения
6.2. Создать условия совершенствования методики работы по внедрению программы.	Изучение зависимости конечного результата по первому полугодю от создания условий для внедрения программы.	Анализ состояния дел в образовательном учреждении по теме внедрения программы, обсуждение, доклад.	Собрание, исследование документации образовательного учреждения, работа психологической службы Вуза.	1	Январь	Психолог, администрация образовательного учреждения
6.3. Улучшать методику освоения внедрения программы.	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения программы.	Анализ состояния дел в образовательном учреждении по теме внедрения программы, методическая работа.	Методическая работа, работа психологической службы образовательного учреждения.	3 и более	Сентябрь - декабрь	Психолог, администрация образовательного учреждения
7 этап - «Распространение передового опыта освоения внедрения программы формирования мотивации профессиональной деятельности будущих психологов образования».						
7.1. Исследовать и обобщить опыт внедрения инновационной программы.	Исследование и обобщение опыта работы образовательного учреждения по инновационной программе.	Наблюдение, посещение занятий, изучение документов образовательного учреждения.	Стенды, буклеты, внеурочная работа.	5 и более	Сентябрь - декабрь	Психолог, администрация образовательного учреждения
7.2. Произвести наставничество	Подготовка психологов и	Наставничество, обмен	Выступление на семинарах,	1 - 2	Март - май	Психолог, администра

над другими образовательными и учреждениями, приступающими к внедрению программы.	педагогов других образовательных учреждений по внедрению программы.	опытом, консультации, семинары.	работа психологической службы Вуза.			ция образовательного учреждения
7.3. Осуществить распространение передового опыта по внедрению программы в образовательное учреждение.	Распространение внедрения программы в районе/городе.	Выступления на семинарах, конференциях, конгрессах, научная и творческая деятельность.	Участие в конференциях, конгрессах, написание статей и научной работы по внедрению программы.	1 - 3	Январь - февраль	Психолог, администрация образовательного учреждения
7.4. Сохранить и усилить традиции работы над темой, которые сложились на предшествующих этапах.	Анализ динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения программы.	Наблюдение, анализ, работа психологической службы образовательного учреждения, научная деятельность.	Семинары, написание научной работы и статей по теме внедрения программы, изучение последующего опыта внедрения программы в различных образовательных учреждениях.	2 и более	Октябрь-февраль	Психолог, администрация образовательного учреждения